

# Взаємовідносини лідера з учнями

**Анна Рибачук**

/Національний медичний університет  
імені О.О. Богомольця, Київ/



*«Студент – це не посудина, яку треба наповнити знаннями,  
а факел, який потрібно запалити»*

**Лев Арцимович**

**Взаємовідносини лідера з учнями – це один із найскладніших психологічних аспектів у формуванні та діяльності наукової школи. Тут не може бути шаблона,**

тому що кожен окремий вчений, дослідник має свої погляди, ідеї та особливості характеру. У будь-якому випадку, лідеру школи важливо знайти взаєморозуміння з усіма членами наукового колективу, відшукати та розвинути їх найсильніші сторони таким чином, щоб це принесло максимальний успіх у розвитку школи і науки в цілому.

Мудрому наставнику необхідно так побудувати своє спілкування з учнями і колегами, щоб зберегти рівні, демократичні, робочі та одночасно – дружні та людські відносини. Ця грань досить тонка, і важливий момент в даній ситуації – віднайти «золоту» середину.

Поширеним і вельми логічним є розподіл відносин лідера і підопічних на демократичні та авторитарні [4]. Демократичне лідерство виражається в урахуванні керівником інтересів, потреб і думок усіх членів організації, у створенні органів місцевого самовря-

дування та залученні співробітників до управління. Авторитарне лідерство передбачає одноосібний, імперативний вплив, заснований на погрозах, залякуванні, застосуванні сили. Також можливий і третій тип – ліберальний, який поєднує в собі два попередніх.

Сьогодні, аналізуючи літературу, можна скласти чотири основних збірних образів лідера [6].

1. **Прапороносець** («Велика людина»), якого відрізняє власне бачення дійсності, привабливий ідеал, «мрія», здатна захопити маси.
2. **Служитель** – прагне виступати в ролі представника інтересів своїх прихильників, орієнтується на їх думку і діє від їх імені.
3. **Торговець** – для нього характерна здатність привабливо піднести свої ідеї та плани, переконати інших в їх перевазі, змусити «купити» ці ідеї, а також залучити маси до їх здійснення.
4. **Пожежний** – орієнтується на найактуальніші суспільні про-



блеми, насущні вимоги сьогоднішнього дня. Його дії визначаються конкретною ситуацією.

У реальному житті ці чотири ідеальних образи лідерства зазвичай не зустрічаються в чистому вигляді, а поєднуються в різних пропорціях.

Також в літературі зустрічаються інші стилі лідерства [2].

1. **«Параноїдальний стиль»** – «Господар». Йому властива постійна жага влади, імперативність, контроль над іншими співробітниками, недовіра, підозрілість.
2. **«Демонстративний стиль»** – «Артист». В основному він грає на публіку. Йому притаманна любов до зайвих зовнішніх ефектів і демонстрацій, бажання подобатись і постійно привертати увагу до себе.
3. **«Компульсивний стиль»** – «Відмінник». Йому властиве нав'язливе бажання все зробити найкращим чином, незалежно від можливостей, при відсутності легкості, гнучкості та маневру.
4. **«Депресивний стиль»**. Цей тип не має свого особистого чіткого курсу, постійно орієнтується на інших, стійких підходів до вирішення виникаючих проблем.
5. **«Шизоїдний стиль»** – лідер «Одинак». Самоізоляція і самоусунення від участі в конкретних подіях, бажає займати позицію стороннього спостерігача.

Залежно від видів ресурсів М. Вебер [5] виділив три типи лідерства: традиційне, що спирається на механізм традицій, канонів, силу звички; раціонально-легальне, що посиляється на подання про законність порядку обрання лідера, передачі йому певних владних повноважень; і харизматичне – засноване на вірі в богообраність або виняткові

якості конкретної особистості, на його харизмі.

Всі ці типи більшою мірою стосуються управлінських посад у глобальному сенсі. Щодо взаємин у науці – тут виникає ряд нюансів. Як писав Нобелівський лауреат, академік П.Л. Капіца: «Лідерство в науці має свою, зовсім особливу специфіку. Наведу таке порівняння. Йде по морю караван судів – одне судно йде попереду, друге – тільки трохи відстає від нього. Але лідерство в науці – це не караван суден, що йдуть у відкритому морі, а караван суден, що йдуть в льоду, де переднє судно має прокладати шлях, розбиваючи лід. Воно повинно бути найбільш сильним і має вибирати правильний шлях. І хоча розрив між першим і другим судном невеликий, але значення і цінність роботи переднього судна зовсім інші».

Стає ясною важливість ролі наукового лідера в прогресі дослідницької роботи, відділення, лабораторії, інституту і науки в цілому. Так, при підготовці магістрів, аспірантів і здобувачів у рамках наукової школи особливу увагу необхідно приділяти не тільки підбору талановитої молоді, а й спілкуванню наукового керівника і його учнів, морально-психологічному клімату між усіма учасниками школи. Саме лідер наукової школи є прикладом для наслідування, учителем для не одного покоління юних дослідників.

У повсякденному житті можна зустріти два типи наукових керівників. Перший тип найбільш зручний для учня – такий науковий керівник всіляко допомагає: перевіряє дані експерименту, допомагає їх виконати та інтерпретувати, знаходить для нього можливості публікуватися, править статті, радить – як сформулювати мету, завдання, гіпотезу дослідження тощо.

Другий тип наукових керівників можна назвати «ледачими» – вони не спромагаються навіть ознайомитися з матеріалами на-

укової роботи, відбуваються загальними порадами. Аспірантам з таким науковим керівником дуже важко, особливо на початковому етапі навчання, причому в результаті здобувач не завжди може «знайти себе» самостійно і кидає науку.

Краще, звичайно, якщо науковий керівник представляє собою щось середнє між двома крайніми типами, описаними вище.

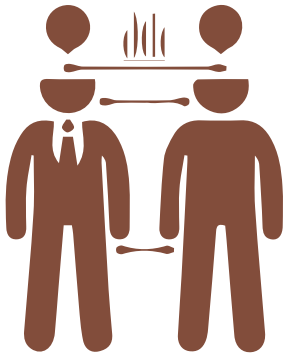
Також існує класифікація наукових керівників за О.М. Новиковим [3], представлена трьома типами.

Перший тип – малодосвідчені кандидати наук, які, працюючи над докторськими дисертаціями, при цьому беруть собі аспірантів. Нічого поганого в цьому немає, якщо це хороший, сумлінний керівник, сам шукає свої шляхи і повертає до цих пошуків аспірантів. Складність полягає в тому, що молодий науковий керівник ще сам не освоївся у науці, не вміє аналізувати різні напрями досліджень, тим самим певною мірою затягуючи його роботу.

Другий тип – науковий керівник, часто на рівні доктора наук, професора. Такий керівник швидко спрямує аспіранта в потрібному напрямку. Як правило, це людина зайнята, тому у нього немає часу особливо вдаватися в подробиці роботи. Відповідно більше доведеться працювати самим.

Третій тип – керівник, який береться керувати аспірантами з міркувань престижу або для того, щоб отримати звання професора. При цьому він може не мати здібностей до цього або часто підходить до керівництва недоброросовісно.

В.Г. Алієв [1] вказує на відмінність між лідерством і керівництвом. Керівництво, за його словами, концентрує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство – на тому, щоб люди робили правильні речі. При цьому керівник – «...це людина, яка направляє роботу інших



і несе персональну відповідальність за її результати. Хороший менеджер вносить порядок і послідовність у виконувану роботу. Свою взаємодію з підлеглими він будує більше на фактах і в рамках встановлених цілей», а «...лідер надихає людей і вселяє ентузіазм у працівників, передаючи їм своє бачення майбутнього і допомагаючи їм адаптуватися до нового, пройти етап змін».

Форми керівництва лідера своїм колективом різні. Проте повернемося до варіантів роботи лідера в науковій школі. Ґрунтуючись на певному досвіді, можна виділити власні кілька типів взаємин між лідером і учнями [7].

1. «**Тиран**» (імперативний тип). Цей тип характерний для керівників великих освітніх і наукових установ (ректор університету, директор НДІ). При спілкуванні вони займають авторитарну, директивну позицію впливу на співробітників (учнів) з метою примусу до певних дій або рішень, встановлюючи тотальний контроль над ними за допомогою наказів, вказівок, команд, заборон, залякувань і т.д. Однак це не означає, що все це несе лише негативне навантаження. При управлінні великою установою, багатотисячним колективом такий метод є досить виправданим і об'єктивним.
2. «**Демократ**» (демократич-

ний тип). Керівник такого типу надає підопічним певну самостійність у межах виконуваних ними функцій, даючи широку свободу діяльності під контролем лідера. «Демократ» не нав'язує свою точку зору співробітникам, розділяючи з ними владу і контролюючи результати їх діяльності. Вказівки видаються у вигляді пропозицій з урахуванням думок. Такий керівник добре розбирається в достоїнствах і недоліках підлеглих, інформує про стан справ і перспективи розвитку колективу і заохочує творчу активність. Демократичний тип керівника має місце як у великій установі, так і в дрібному колективі вчених. Він не послаблює владу керівника і не виключає єдиноначальності. Навпаки, при такому ставленні до людей він сміливо заробляє свій авторитет і повагу.

3. «**Друг**» (харизматичний тип). Керівника цього типу можна назвати основним «двигуном» і авангардом прогресу в науці, генератором ідей. Представники цього типу користуються великою повагою і любов'ю молодих співробітників, вміють знайти підхід до кожного з них, зрозуміти їх потреби, врахувати побажання і знайти шляхи вирішення проблем. Такий тип вченого-лідера можна вважати досить вдалим для невеликого наукового колективу.
4. «**Випадковий лідер**» (бюрократичний тип). Зазвичай такого роду керівники займають свої місця нетривалий період часу, тому що не можуть знайти підхід до колективу і розібратися повною мірою в управлінні установою. Такі «управлінці» найчастіше потрапили на керівну поса-

ду випадковим чином – або після смерті попереднього вченого, або внаслідок «стихійної» зміни керівництва. Такий лідер, як правило, – бюрократ, щоразу чекаючи розпоряджень «зверху», часто уникає відповідальності, міжособистісних і професійних взаємин із підлеглими, учнями. Найчастіше такий керівник скидає свої обов'язки на заступника, рідко з'являючись на публіці. Це найбільш невдалий тип взаємин лідера з підопічними, такого роду вчені не можуть керувати колективом, при них установка (наукова школа) ніколи не буде мати свого розвитку і, рано чи пізно, повністю знає краху.

Звичайно, ідеального керівника-лідера не буває, і не кожного працівника можна змусити виконувати свої обов'язки демократичним шляхом. Тому це питання є досить складним у всіх аспектах його розуміння і вимагає додаткового вивчення в кожному окремому випадку.

## Література

1. Алиев В.Г. Теория организации: Учебник / В.Г. Алиев – М.: Экономика. 2003. – 431 с.
2. Мухаев Р.Т. Политология: учеб. для студентов вузов / Р.Т. Мухаев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 495 с.
3. Новиков А.М. Методология научного исследования (Лекция прочитана 22-23 января 2009 года в СПбГУП), в Сб.: Научные основы развития образования в XXI веке: 105 выступлений членов Российской академии образования в СПбГУП, Изд-во СПбГУП, 2011. – С. 606.
4. Пугачев В. Введение в политологию Аспект пресс. Издание 3-е, переработанное и дополненное / Пугачев В., Соловьев А. – Москва, 2000. – 382 с.
5. Тургаев А. Политология: Учебное пособие / Под ред. А.С. Тургаева, А. Е. Хренова. – СПб.: Питер, 2005. – 560 с.: ил.
6. Херманн М.Дж. Стили лидерства в формировании внешней политики / М. Дж. Херманн // Полис: Политические исследования, 1991. – №4. – С. 91–92.
7. Школа науки. Монография / Д.Д. Зербино, А.В. Рыбачук. – К.: Логос, 2016. – 231 с.