

**УДК 378. 013: 316. 6: 316. 4**

**DOI: 10.35619/iiu.v2i19.629**

**Даньшин Микола**

здобувач наукового ступеня доктора філософії (PhD),  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
Рівненського державного гуманітарного університету,  
м. Рівне, Україна

ORCID: 0009-0002-3904-242X  
e-mail: [danshin.m.m@gmail.com](mailto:danshin.m.m@gmail.com)

## **ФЕНОМЕН «ЛІДЕРСТВА» В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ НАУЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ**

**Анотація.** У статті проаналізовано сутність феномену «лідерство» в психолого-педагогічній науці. Акцентовано увагу на тому, що феномен лідерства розглядався в різних аспектах, зокрема з позиції вивчення особистісних детермінантів, виявлення типів лідерів та стилів лідерства як в наукових розвідках зарубіжних, так і українських психологів, серед яких: Р. Бейлз, Ц. Джибб, Л. Картер, Ф. Кніккербоккер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Д. Філліпс, О. Василькова, Л. Карамушка, А. Мілош, С. Походенко та ін.

Здійснено аналіз поняття лідерство з позиції соціології, психології та педагогіки. Зосереджено увагу на тому, що лідерство – це результат взаємодії між членами малої групи протягом певного періоду часу, на який впливає не тільки наявність певних якостей або комбінацій якостей у членів групи, але й їх прояв у конкретних ситуаціях, а також взаємний вплив наявних якостей і конкретної ситуації.

Доведено, що лідерство – це тип управлінської взаємодії, який має на меті забезпечити найбільш ефективне співіснування різних джерел влади в конкретній ситуації та досягнення цілей організації.

Наголошується, що сутність лідерства криється у здатності самостійно приймати рішення в рамках ідейно структурованої системи, бути автором, генератором і реалізатором ідей, не покладаючись на рішення або думку однієї людини. Іншими словами, справжнє лідерство зумовлює докорінну зміну відносин між керівниками і підлеглими.

Виділено основні функції, які виконує лідер: координаційна, комунікативна, інтегративна, організаторська, новаторська.

Зосереджено увагу, що поняття лідерства нерозривно пов'язане з поняттям стилю лідерства, та проаналізовано три його основні стилі: авторитарний, демократичний і ліберальний. Наголошено, що хоча демократичний стиль керівництва вважається найкращим, не обов'язково прагнути до нього в усіх випадках, і часто перевага надається авторитарному і навіть лібертаріанському стилю.

**Ключові слова:** лідер, лідерство, теорії лідерства, стилі лідерства педагога, авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль.

**Постановка проблеми.** Сучасні події в Україні та світі значно загострили проблеми лідерства не лише в соціальному, а й в особистісному аспекті. Особистість лідера, його стиль керівництва та система цінностей мають значний вплив на соціальні процеси в групі, незалежно від рівня організації. Лідерів не лише просувають, підтримують, наслідують, їм довіряють, поважають, але й критикують, звинувачують і звільняють. Шлях до лідерства непростий, але, безперечно, відповідальний.

**Аналіз останніх досліджень з проблеми.** Феномен лідерства аналізувався з різних позицій, зокрема з позиції вивчення особистісних детермінантів, виявлення типів лідерів та стилів лідерства в наукових розвідках як зарубіжних (Р. Бейлз, Ц. Джибб, Л. Картер, Ф. Кніккербоккер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Д. Філліпста ін.), так і українських учених (О. Василькова, Л. Карамушка, А. Мілош, С. Походенко та ін.).

У педагогіці проблема лідерства також досліджується в різних аспектах: розвиток лідерських якостей, зокрема у дітей (М. Вікуліна, І. Пескова, О. Уманський); здобувачів вищої освіти (З. Гапонюк, О. Зоріна, К. Ємелін, Л. Кайдалова, О. Кін, Л. Конишева, Н. Шафєєва, Л. Шигапова); майбутніх менеджерів педагогічної сфери (В. Локшин, Т. Махіна, С. Новікова, О. Романовський, В. Саляхов, Н. Юртаєва, О. Яценко) та ін.

**Мета** статті – здійснити теоретичний аналіз сутності феномену «лідер» в психолого-педагогічній науці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За останні десятиліття в науковій літературі значно зросла кількість досліджень, в яких науковці тлумачать термін «лідер» та «лідерство». У контексті аналізованої проблеми варто відзначити соціологічні, психологічні та педагогічні дослідження.

Тлумачний словник української мови поняття «лідер» трактує так: це «голова або керівник політичної партії чи іншої визначеної суспільно-політичної організації, або особа чи група осіб, які посіли перше місце в конкурсі» (Бусел, 2002); у тлумачному психологічному словнику зазначено, що лідер – це «член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення в значимих ситуаціях – рішення, що торкаються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи» (Шапар, 2007).

Аналіз психолого-педагогічних джерел засвідчив, що терміни «лідер» та «лідерство» мають різні трактування. У психології, зокрема, лідерство розглядається як взаємозв'язок між домінуванням і підпорядкуванням, впливом і наслідуванням у міжособистісній системі групи (Шапар, 2007, с.231). У словнику термінів і понять з соціології лідерство трактується як «процес, у ході якого певні члени групи здійснюють мотивування діяльності всієї групи, ведуть її за собою» (Біленький, 2006, с. 159). Згідно з цим визначенням, саме члени групи є ініціаторами лідерських відносин. Члени

групи, які відчують потребу в інтеграції з організацією, є споживачами таких інструментів управління групою, як лідерство. Тобто лідерство – це партнерство, що означає взаємну довіру між двома людьми, які працюють разом для досягнення спільної мети (Сергеева, Кондратьєва та Хромей, 2015, с. 139). Р. Танненбаум, І. Вешлер та Ф. Масарик визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, що виникає в конкретній ситуації через процес комунікації і спрямована на досягнення певної мети (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 2013).

Л. Сергеева зосереджує увагу на тому, що лідерство – це результат взаємодії між членами малої групи протягом певного періоду часу, на який впливає не тільки наявність певних якостей або комбінацій якостей у членів групи, але й їх прояв у конкретних ситуаціях, а також взаємний вплив наявних якостей і конкретної ситуації (Сергеева, Кондратьєва та Хромей, 2015, с. 17).

Лідерство – феномен групового життя людей, що виявляється у вирішенні важливих групових завдань і наділення одного індивіда (або кількох) правом вирішального впливу на дії членів групи, а також визнання групою такого права за цим індивідом, що призводить до володіння одним або декількома типами влади і заняття центральної позиції в ієрархії статусу в групі (Скібіцька, 2016, с. 56).

Л. Філатова та Л. Новохацька наголошують, що «у сучасному суспільстві лідерство є засобом побудови влади, заснованої на інтеграції різних соціальних шарів (груп), за допомогою специфічних механізмів навколо висунутої лідером програми вирішення різних проблем і завдань суспільного розвитку» (Філатова та Новохацька, 2014).

Варто відзначити, що деякі науковці розглядають лідерство як феномен, подібний або ідентичний до процесу управління. Так, Г. Кунц та С. О'Доннелл вважають, що лідерство – це процес управління групою, які прагнуть досягнути загальної мети (Скібіцька, 2016, с.27). Лідерство як вищий рівень управління, процес досягнення значущих результатів, діючи з повагою, турботою та чесністю заради добробуту всіх учасників трактує С. Калашнікова (2010).

Отже, лідерство – це тип управлінської взаємодії, спрямований на досягнення найбільш ефективного співіснування різних джерел влади в конкретній ситуації та досягнення цілей організації.

Лідери повинні вміти надихати інших своєю пристрастю та відданістю справі, а також мати здатність спілкуватися та ділитися цією відданістю та пристрастю з іншими. Лідерство – це створення команди, спілкування та управління нею.

Аби краще зрозуміти природу лідерства, його варто порівняти з процесом управління. Варто відзначити, що менеджер та лідер в організації не одне й те ж саме. Менеджер насамперед використовує позицію влади та її джерела, щоб впливати на роботу підлеглих і будувати з ними стосунки. Лідерство є специфічним типом управлінських відносин і ґрунтується на процесі соціального впливу та взаємодії в організації. Цей процес є більш складним і

вимагає високого ступеня взаємозалежності між учасниками. На відміну від менеджменту, лідерство передбачає, що в організації є послідовники, а не підлегли. Тому, відносини «начальник-підлеглий» притаманні традиційному розумінню менеджменту, замінюються на відносини «лідер-послідовник».

Ми поділяємо думку Л. Скібицької, яка визначає сутність лідерства як «вміння самостійно приймати рішення в рамках ідейно структурованої системи, а не залежить від рішення або думки однієї людини, а також вміння самому бути автором, генератором ідеї та втілювати її в життя» (Скібицька, 2016, с.30). Тобто, лідерство вважається ключовим методом управління і передбачає фундаментальну зміну відносин між керівниками та підлеглими.

Досліджуючи феномен лідерства, відзначаємо, що природа лідерства детально розкривається через різні теорії, серед яких: «теорія здібностей», «теорія рис», «харизматична теорія», «ситуаційна теорія», «трансакційна теорія», «теорія емоційного лідерства», «теорія лідерства як служіння», «трансформаційна теорія», «синтетична теорія», «теорія визначальної ролі послідовників» тощо. Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури щодо сутності та змісту феномену «лідерство» дозволяє виокремити основні теорії розуміння лідерства.

Слід зазначити, що більшість вітчизняних досліджень лідерства здійснюється в межах синтетичної теорії, яка розглядає його як процес організації міжособистісної взаємодії в групі, де лідер є суб'єктом управління цим процесом з урахуванням трьох найважливіших змінних: цілей групи, особистості лідера і чинників, що визначають зміни в груповій поведінці (Б. Бассе), сили позиції лідера (суб'єктивні чинники) (Ф. Фідлер), залежність ефективності групової діяльності від структурування завдань (зовнішні об'єктивні чинники), взаємовідносин між членами групи (внутрішні об'єктивні чинники) (Коркішко, 2022, с. 11).

У межах нашого дослідження вважаємо за доцільне розглянути основні функції, які властиві формальному та неформальному лідерству. Праці українських науковців (Б. Головешко, С. Калашникова, А. Кобера, О. Руденко та ін.) містять певні напрацювання, які є цінними для нашої роботи. У психолого-педагогічній літературі виділяють такі функції лідерства, як: лідер – політик, стратег, адміністратор, експерт, регулятор, представник, розподільник, символ, відповідальна особа, приклад (Т. Євтухова, Ю. Легенько, О. Руденко); організаційна, соціалізація, інформаційна (А. Кобера); інтеграція та цілеспрямовання колективу (Б. Головешко) тощо.

Варто відзначити, що у сучасних наукових розвідках виокремлюють значну кількість функцій лідерства, які продовжують або дублюють одна з одну. Ми притримуємося думки О. Коркішко та А. Коркішко (2021), що основними функціями, які виконує лідер групи, є переважно: координаційна – координує та узгоджує дії усіх учасників групи; комунікативна – відображає весь спектр потреб та інтересів членів групи, своєрідний акумулятор ідей та настроїв; інтегративна – зберігає цілісність та стабільність групи; організаторська – спрямовує та організовує дії групи, має організаторські здібності, вміння

завоювати довіру членів групи, об'єднати зусилля задля досягнення поставлених цілей; новаторська – лідер свідомо вносить нові, конструктивні ідеї щодо функціонування та розвитку групи, формулює нові цілі та завдання, обґрунтовує пріоритети, тактичні прийоми та шляхи їх досягнення в процесі розвитку групи.

Також варто зосередити увагу на тому, що феномен лідерства нерозривно пов'язаний з поняттям стилю лідерства. Стиль лідерства – це набір інструментів і психологічних впливів, які лідер використовує для впливу на інших членів групи. Існує три основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний (Прищак, Лесько, 2016, с.70).

Авторитарний стиль характеризується яскраво вираженою владою лідера (керівника), директивним характером його поведінки, виключним правом ухвалювати рішення та систематичним контролем за поведінкою підлеглих. Авторитарний лідер переважно не дозволяє втручатися в його керівництво, ставити під сумнів або оскаржувати його рішення. Він чітко розмежовує свої права і обов'язки з правами і обов'язками підлеглих, обмежуючи їхні дії виконавчими функціями. Ідеальний підлеглий для нього – це, насамперед, дисциплінований працівник.

Авторитарне лідерство найбільш виправдане під час кризи, коли люди готові підкоритися керівнику, але за звичайних обставин розпорядження авторитарного лідера розцінюються як посягання на особисту свободу.

Демократичний стиль відрізняється від авторитарного тим, що лідер постійно цікавиться думкою тих, хто від нього залежить, радиться з ними та залучає їх до прийняття рішень. Такий лідер не проводить чіткої межі між своїми правами та обов'язками підлеглих. Лідер добровільно делегує частину своїх повноважень членам групи, а вони добровільно беруть на себе частину обов'язків лідера за необхідності. Варто відзначити, що демократичний лідер особливо цінує підлеглих, які підходять до роботи самостійно, ініціативно і творчо та приділяє велику увагу не тільки діловим, а й особистим стосункам у групі.

Лідер з демократичним стилем поведінки поважає своїх підлеглих і проявляє інтерес до чужих ідей, не роблячи їх своїми власними. Душевний спокій і спілкування в команді можуть бути важливішими, ніж досягнення оптимальних результатів за будь-яку ціну. Демократичний стиль характеризується повагою до інших і правильною позицією.

Ліберальний стиль лідерства – це форма лідерської поведінки, за якої лідер ухиляється від відповідальності за фактичне керівництво групою і поводить себе так, ніби він не лідер, а звичайний член групи. У цьому випадку всі проблеми життя в групі вирішуються колективною думкою. По суті, в цьому випадку він є лише номінальним лідером.

Ліберальний підхід виправданий у випадках, коли управління здійснюється стосовно працівників, які максимально зосереджені на досягненні своїх цілей. Часто люди стають лідерами в результаті формального призначення або обрання, тобто стають цільовими лідерами. Інші люди незамінні як соціальні

лідери, коли їм потрібно організовувати командну роботу, вирішувати конфлікти та надавати підтримку (Прищак та Лесько, 2016).

Цільові лідери, як правило, авторитарні, і цей стиль лидерства ефективний лише тоді, коли лідер достатньо розумний, щоб віддавати розумні накази. Зосереджені на досягненні конкретних цілей, такі лідери спрямовують увагу та зусилля групи на те, чого очікують інші (Саврук, 2009).

Соціальним лідерам часто притаманний демократичний стиль керівництва – стиль, який делегує владу іншим членам групи та залучає їх до прийняття рішень. Люди, які цінують командний дух і пишаються досягненнями групи, повністю реалізують свій потенціал під керівництвом демократичного лідера (Прищак та Лесько, 2016, с. 78).

Здебільшого дослідники переконані, що демократичний стиль лидерства є найкращим, адже він має більш привабливі риси, ніж інші стилі керівництва та створює в групі найбільш сприятливу атмосферу для творчої роботи та задоволення інших важливих соціальних потреб людей. Цей стиль лидерства допомагає групі ставити і вирішувати найскладніші завдання. Отже, можна констатувати, що демократичний стиль керівництва є найкращим, проте не обов'язково прагнути до нього у всіх без винятку випадках – часто перевагу віддають авторитарному і навіть ліберальному стилю. Тому на практиці найбільш успішним є не один з трьох стилів керівництва, а гнучкий або комбінований стиль, який дає змогу лідеру діяти по-різному, змінюючи стиль поведінки залежно від настрою групи.

У педагогіці феномен лидерства розглядається у двох аспектах: як процес ефективного управління освітньою діяльністю і як інтеграційна якість педагога, яка впливає і забезпечує ефективність цієї діяльності.

Власне, лидерство виступає як альтернатива звичайній системі директивного управління освітнім процесом. Це докорінна зміна парадигми взаємин між педагогом і вихованцем. Головна мета лидерства в діяльності педагога – це покращення системи педагогічної взаємодії, тобто здатність вчителя дивитися не на наслідки, а вміти аналізувати причини. Лідерство сьогодні виступає в педагогіці як протилежність авторитарній владі і примусу й проявляється в умінні переконувати, а не примушувати до певних дій. Водночас замість сили і примусу в основі педагогічного лидерства часто виступає переконання і натхнення.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Отже, аналіз феномену «лідерства» в психолого-педагогічній науці дає змогу стверджувати про відсутність єдиного погляду на сутність цього явища. У наукових дослідженнях кожен автор обґрунтовує власне визначення цього поняття, описує його зміст, виокремлює функції тощо. Варто відзначити, що важко переоцінити роль лідерів у суспільстві. Сьогодні ефективні лідери потрібні на всіх рівнях. Цілеспрямовані, енергійні, надихаючі, чесні та здатні до компромісів, лідери відіграють ключову роль у допомозі групам, командам, організаціям та суспільствам функціонувати та розвиватися, досягаючи цілей та впливаючи на єдність громади. Особливо це важливо в педагогіці, де

цінності лідера повинні пронизувати весь освітній процес. Лідер-педагог повинен мати високу соціальну відповідальність, адже він реально впливає на життя багатьох людей, тому саме вивчення соціальної відповідальності лідера-педагога вважаємо перспективною подальших наукових пошуків.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

Бусел, В. (2002). *Великий тлумачний словник сучасної української мови*. Київ, Ірпінь: ВТФ «Перун». 1728 с.

Шапар, В. (2007). *Сучасний тлумачний психологічний словник*. Харків: Прапор. 640 с.

Біленький, Є. (2006). *Соціологія: словник термінів і понять*. Київ: Кондор 372 с.

Сергеева, Л., Кондратьєва, В. та Хромей, М. (2015). *Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ*. «Лілея-НВ». 296 с.

Tannenbaum, R., Weschler, I. & Massarik, F. (2013). *Leadership and Organization : A Behavioural Science Approach*. London, United Kingdom : Taylor & Francis Ltd. 472 г.

Скібіцька, Л. (2016). *Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник*. Київ: Центр учбової літератури. 181с.

Філатова, Л. та Новохацька, Л. (2014). Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства. *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. № 3 (13), сс. 64-69. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html>

Калашнікова, С. (2010). Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. *Наука і освіта*. № 4–5, сс.101–104.

Коркішко, О. (2022). Проблема лідерства у психолого-педагогічній науці: суть, класифікація та функції. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. №. 2 (102), сс. 8-17.

Коркішко, О. та Коркішко, А. (2021). *Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Лідер в освіті» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Освітні, педагогічні науки» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання*. Слов'янськ: ДВНЗ «ДДПУ». 115 с.

Прицак, М. та Лесько, О. (2016). *Психологія управління в організації. Психологія управління в організації : навчальний посібник*. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця. 150 с.

Саврук, О. (2009). Стилі керівництва: сутність та характерні риси. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. № 640 : Проблеми економіки та управління. СС. 387–39.

### **REFERENCES**

Busel, V. (2002). *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainiskoi movy* [A Big Explanatory Dictionary of the Modern Ukrainian Language]. Kyiv, Irpin: VTF «Perun». 1728 s. [in Ukrainian]

Shapar, V. (2007). *Suchasnyi tlumachnyi psykholohichnyi slovnyk* [A Modern Explanatory Psychological Dictionary]. Kharkiv : Prapor. 640 s. [in Ukrainian]

Bilenkyi, Ye. (2006). *Sotsiologhiia: slovnyk terminiv i poniat* [Sociology: Dictionary of Terms and Concepts]. Kyiv: Kondor 372 s. [in Ukrainian]

Serheieva, L., Kondratieva, V. ta Khromei, M. (2015). *Liderstvo: navch. posibn.* [Leadership: Textbook]. Ivano-Frankivsk. «Lileia-NV». 296 s. [in Ukrainian]

Tannenbaum, R., Weschler, I. & Massarik, F. (2013). *Leadership and Organization : A Behavioural Science Approach*. London, United Kingdom : Taylor & Francis Ltd. 472 r. [in Ukrainian]

Skibitska, L. (2016). *Liderstvo ta styl roboty menedzhera: Navchalnyi posibnyk* [Leadership and Work Style of a Manager: Study Guide]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury. 181 s. [in Ukrainian]

Filatova, L. ta Novokhatska, L. (2014). Teoretychni aspekty teorii liderstva kriz pryzmu efektyvnoho liderstva [Theoretical Aspects of Leadership Theories Through the Prism of Effective Leadership]. *Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal*. No 3 (13), ss. 64–69. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html> [in Ukrainian]

Kalashnikova, S. (2010). Sutnist liderstva yak vyshchoho evoliutsiinoho rivnia upravlinnia [The Essence of Leadership as the Highest Evolutionary Level of Management]. *Nauka i osvita*. No 4–5, ss.101–104. [in Ukrainian]

Korkishko, O. (2022). Problema liderstva u psykholoho-pedahohichnii nautsi: sut, klasyfikatsiia ta funktsii [The Problem of Leadership in Psychological and Pedagogical Science: Essence, Classification and Functions]. *Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu*. No. 2 (102), ss. 8–17. [in Ukrainian]

Korkishko, O. ta Korkishko, A. (2021). *Metodychni vkazivky do vyvchennia navchalnoi dysypliny «Lider v osviti» dlia zdobuvachiv tretoho (osvitno-naukovoho) rivnia vyshchoi osvity za osvitnoi prohramoiu «Osvitni, pedahohichni nauky» spetsialnosti 011 Osvitni, pedahohichni nauky dennoi ta zaochnoi formy navchannia* [Methodical Instructions for the Study of the Discipline «Leader in Education» for Candidates for the Third (Educational and Scientific) Level of Higher Education in the Educational Programme «Educational, Pedagogical Sciences», speciality 011 Educational, Pedagogical Sciences, Full-time and Part-time Study.]. Sloviansk: DVNZ “DDPU”. 115 s. [in Ukrainian]

Pryshchak, M. ta Lesko, O. (2016). *Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii. Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii : navchalnyi posibnyk* [Psychology of Management in the Organisation. Psychology of Management in an Organisation : Textbook]. [2-he vyd., pererob. i dop.]. Vinnytsia. 150 s. [in Ukrainian]

Savruk, O. (2009). Styli kerivnytstva: sutnist ta kharakterni rysy [Leadership Styles: Essence and Characteristics]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»*. No 640 : Problemy ekonomiky ta upravlinnia. SS. 387–39. [in Ukrainian]



## **THE PHENOMENON OF “LEADERSHIP” IN PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SCIENCE: THEORETICAL ANALYSIS**

**Mykola Danshin**

Candidate for the Degree of Doctor of Philosophy (PhD),  
Specialty 011 Educational, Pedagogical Sciences,  
Rivne State University for the Humanities,  
Rivne, Ukraine  
ORCID:0009-0002-3904-242X  
e-mail: danshin.m.m@gmail.com

**Abstract.** In the article the essence of the phenomenon of “leadership” in psychological and pedagogical science was analyzed. The attention is focused on the fact that the phenomenon of leadership has been considered in various aspects, in particular from the standpoint of studying personal determinants, identifying types of leaders and leadership styles, both in the scientific research of foreign and Ukrainian psychologists, including: R. Bales, C. Jibb, L. Carter, F. Knickerbocker, R. Lord, R. Stogdill, F. Fiedler, D. Phillips, O. Vasylova, L. Karamushka, A. Milosz, S. Pohodenko, and others.

The author analyzes the concept of leadership from the perspective of sociology, psychology and pedagogy. The author emphasizes that leadership is the result of interaction between members of a small group over a certain period of time, which is influenced not only by the presence of certain qualities or combinations of qualities in the group members, but also by their manifestation in specific situations, as well as by the mutual influence of the existing qualities and a specific situation.

It is proved that leadership is a type of managerial interaction aimed at ensuring the most effective coexistence of various sources of power in a particular situation and achieving the goals of the organization.

It is emphasized that the essence of leadership is the ability to make decisions independently within an ideologically structured system, to be the author, generator and implementer of ideas without relying on the decision or opinion of one person. In other words, true leadership leads to a radical change in the relationship between managers and subordinates.

The main functions performed by a leader were characterized: coordinating, communicative, integrative, organizational, and innovative.

The author emphasizes that the concept of leadership is inextricably linked to the concept of leadership style, and analyzes three main leadership styles: authoritarian, democratic and liberal. It is emphasized that although the democratic style of leadership is considered the best, it is not necessary to strive for it in all cases, and often the authoritarian and even libertarian style is preferred.

**Keywords:** leader, leadership, leadership theories, teacher leadership styles, authoritarian style, democratic style, liberal style.

*Стаття надійшла до редакції 02.05.2024 р.*