

Етичні норми поведінки

керівника закладу освіти

Світлана ІЗБАШ, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та педагогічної майстерності Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, Запорізька обл.

Сучасні загальноосвітні навчальні заклади потребують фахівців зі сформованою системою морально-етичних цінностей і здатністю розвивати їх протягом життя. Тому проблема визначення й обґрунтування етичних норм поведінки керівника закладу освіти залишається актуальною в сучасному процесі управління закладами освіти.

Унаслідок постійного розвитку виробничих відносин парадигма міжособистісних відносин також зазнає змін. Сучасний керівник закладу освіти — це активна особистість, яка є суб'єктом професійних відносин, а тому повинна знати і вміти застосовувати на практиці загальноприйняті правила етики спілкування. Виробничі, організаційні, фінансові завдання вимагають від керівника освітнього закладу комплексу вмінь та навичок роботи з підлеглими, партнерами, керівництвом. Адже досвід розвинутих країн світу підтверджує закономірність взаємозв'язку між досягненнями матеріальних результатів праці і вмінням формувати ділові відносини на етичних засадах. Філософська наука з розвинутим внутрішнім понятійним апаратом нині тісно пов'язана із системою знань з історії культури, соціології, психології, культури усного та писемного мовлення, законів управління.

Діяльність керівника закладу освіти опосередкована і визначена знаннями і вміннями, тому у професіограмі — документі, що містить вимоги, які визначають його діяльність, власне управлінські дії розміщено по об'єктах управління. У логічній послідовності перебігу самої діяльності знаходяться необхідні знання і вміння. В одному з розділів професіограми звертається увага на особистісні якості керівника освітнього закладу, його емоційно-вольову сферу.

Рівень особистісно-вольової сфери керівника вважається високим, якщо керівнику притаманні:

- любов і повага до дітей;
- почуття обов'язку і відповідальності;
- володіння сильною волею, здатність долати внутрішні та зовнішні перешкоди на шляху до досягнення мети;
- наполегливість у справах, здатність до розумного ризику;
- психологічна стійкість, що не дає захопити себе нереальними пропозиціями;

- ініціативність, здатність без чийогось спонукання висувати і на практиці втілювати конструктивні рішення;

- швидка організація, передбачення можливих реакцій учнів і педагогів, прогнозування поведінки членів педагогічного колективу;

- адаптивність, тобто здатність пристосовуватися до змінних умов і вимог;

- самокритичність, реальна оцінка не лише власних досягнень, а й вад, прорахунку;

- динамічність, тобто вміння змінювати стиль керівництва залежно від зміни певних чинників;

- вимогливість до себе та інших, уміння запитати про виконану роботу;

- критичність, здатність бачити у підлеглих як позитивні, так і негативні моменти в діяльності;

- урівноваженість, уміння керувати власними емоціями, дотримання педагогічного такту;

- надійність, дотримання взятих на себе зобов'язань;

- витривалість, задовільна робота в умовах перевантаження;

- оптимізм, здатність долати труднощі;

- рішучість, уміння самостійно приймати своєчасні рішення, у критичних ситуаціях брати на себе відповідальність за результат діяльності;

- творчий підхід до вирішення проблем, інноваційність.

Дієвість цих особистісних рис залежить від уміння керувати собою, внутрішнім емоційним та інтелектуальним потенціалом.

Уміння керувати собою — це досить складна властивість особистості. Часто під цим поняттям розуміють самовладання людини, яке проявляється у критичних ситуаціях. Самовладання, уміння не розгубитися у важких умовах, витримка — усе це позитивно характеризує молодого керівника. Але цього недостатньо. Керівник повинен уміти реалізувати намічені



Фото з: la-scolaire.fr

програми навіть тоді, якщо умови не сприяють інтенсивній діяльності, уміти спрямувати себе на певний рівень активності.

Етичні норми виконують роль регулятора відносин у колективі, що або сприятиме успішній діяльності організації для досягнення її цілей, або створюватиме перешкоди, призведе до її розпаду. Якщо адміністрація не буде регулювати етичні відносини, то процес регулювання може відбуватися стихійно. Якість етичних норм у діяльності організації багато в чому залежить від керівника, його авторитету.

Авторитет керівника — це особистий вплив людини на колектив, який він справляє завдяки своїй праці, професійним знанням, організаторським здібностям, нововведенням, умінню працювати з людьми.

На авторитет керівника впливає наявність високої культури спілкування, що проявляється в нормах професійної етики. До них належать: демократизм спілкування керівника з підлеглими, його доступність, уважність, уміння створити товариську атмосферу довіри, увічливість і коректність, точність і відповідальне ставлення до обіцянки. Не менш важливе значення мають підтягнутість й акуратність, чіткість й організованість. Але зовнішня сторона вчинків має відповідати внутрішнім моральним переконанням керівника. Лише за цієї умови норми службової етики зможуть допомогти керівникові спілкуватися з людьми більш ефективно.

Культура мовлення серед правил спілкування з людьми відіграє особливу роль. Для того щоб

навчитися гарно говорити, необхідно навчитися чітко мислити. А для цього потрібно бути ерудованою людиною, яка вміє переконувати, міркувати, аналізувати, володіти технікою мовлення, постійно поповнювати лексичний запас і практикуватися в ораторському мистецтві.

Численні літературні джерела, практика вчених, соціологів, психологів засвідчують, що **у процесі спілкування з людьми керівникові бажано дотримуватися таких правил:**

- необхідно проявляти інтерес до людей, бути уважним до них;
- потрібно вміти давати вказівки своїм підлеглим;
- потрібно намагатися запам'ятати імена підлеглих;
- у службових відносинах важливо розвивати й підтримувати почуття гідності до кожного працівника, ініціативу і творчий підхід до справи;
- не можна висміювати, засуджувати людей, потрібно вміти ставити себе на місце тих, кого засуджують;
- потрібно вміти привітати людей;
- потрібно вміти слухати людей.

Уміння розбиратися в людях — це одна з найважливіших якостей сильного керівника. Керівникові необхідно знати тих людей, із якими він перебуває в контакті, якими він управляє. Керівникові потрібно знати про них усе, що може вплинути на процес роботи та її результати. Важливе значення в діяльності керівника освітнього закладу має вміння переконувати, тобто

домагатися бажаних змін у поглядах і переконаннях інших людей.

Норми етичної поведінки керівника — це правила, засновані на знаннях і навичках етики, що визначають поважне ставлення керівника до своїх підлеглих і зовнішнього оточення.

У своєму професійному та загальнолюдському існуванні керівник повинен стати прикладом для співробітників. Маючи на увазі особистий приклад, насамперед відзначимо, що керівник повинен мати **якості**, які в загальному вигляді можна охарактеризувати так:

- організатор трудового процесу;
- фахівець, компетентний у розв'язанні завдань довіреного підрозділу;
- людина високої культури поведінки, що має знання та навички у сфері етики ділових відносин.

Перелічені вище якості характеризують керівника як гарного організатора трудового процесу та компетентного фахівця у своїй галузі. Йому слід дотримуватися ще однієї умови, пов'язаної з тим, щоб підлеглі бачили в ньому людину високої культури поведінки, яка володіє знаннями та навичками у сфері етики ділових відносин.

Варто зауважити, що обмеження почуття гідності, самоповаги й особистого статусу людини — це прямий шлях до конфліктів і стресів. Це, зокрема, вимагає, щоб у деяких випадках керівник освітнього закладу в коректній і ненав'язливій формі надавав роз'яснення своїм підлеглим із приводу того, що лежить в основі його письмових чи усних указівок, наставлянь і прохань.

Крім того, керівник повинен чітко пам'ятати, що у процесі управлінської діяльності проявляється закономірність перекручування змісту інформації. Чіткість й однозначність трактувань, необхідні пояснення, передача вказівок без посередників, контроль за сприйняттям інформації допоможуть керівникові освітнього закладу уникнути загострення відносин між учасниками інформаційного процесу.

Культура професійної поведінки керівника освітнього закладу визначається загальним рівнем його інтелекту, широтою ерудиції, різноманітністю інтересів, загальним рівнем освіти і виховання.

Етика ділових відносин припускає, що керівник володіє таким інструментарієм:

- знання способів профілактики конфліктів, запобігання їм та усунення їх, а також володіння навичками використання зазначених способів на практиці;
- уміння правильно вести ділову бесіду. Під час появи ознак конфліктної ситуації, появи в будь-кого із членів колективу рис поведінки,

характерних для стресу, керівник може, а за певних умов зобов'язаний особисто втрутитися в ситуацію шляхом проведення бесіди;

- керівник повинен володіти навичками здійснення критичного аналізу діяльності співробітників. Невиконання ним правил критики, вироблених багаторічним досвідом спілкування людей, є поширеною помилкою, що призводить до загострення відносин у колективі. Критикувати співробітників — це об'єктивна необхідність у роботі будь-якого керівника. Але при цьому він повинен показувати особистий приклад коректного, конструктивного ставлення до ситуації, не допускати обмеження особистого статусу й почуття гідності співробітника. Виходячи із цього, керівникові не слід критикувати будь-кого у присутності сторонніх осіб, починати розмову безпосередньо з критики, критикувати особисті якості, а не дії співробітника;

- від керівника потрібне вміння поєднувати ділову активність із повноцінним відпочинком, усувати психофізіологічну перенапруженість, переривати позитивними емоціями ланцюг стресових станів. Забезпечення гарного відпочинку співробітників, включаючи раціональне використання вільного часу, підтримка їхнього здоров'я, тобто стану повного фізичного, духовного та соціального благополуччя, — це предмет першорядної турботи керівника. Це покращує діловий настрій людей, посилює їхню енергію, підвищує життєвий тонус і, зрештою, допомагає долати напруженість у відносинах.

Отже, керівник бере участь у керівництві соціально-психологічним кліматом не лише завдяки своїм професійним діям, а й словом, виглядом, авторитетом, культурою поведінки, шармом. Норми і принципи поведінки керівника ґрунтуються на основних правилах етики ділового спілкування.

Використані джерела

1. Гах Й. Етика ділового спілкування: навч. посіб. / М-во освіти і науки України, Ін-т менеджменту та економіки «Галицька академія». — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 158 с.
2. Етика ділового спілкування: навч. посіб. / За ред. Т. Б. Гриценко. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 344 с.
3. Павлютенков Е. М. Рабочая книга руководителя школы. Конфликты: сущность и преодоление. — Запорожье: ЗОИУУ, 1994. — 136 с.
4. Хміль Ф. Ділове спілкування: навч. посіб. — К.: Академвидав, 2004. — 278 с.
5. Чмут Т. К. Етика ділового спілкування: навч. посіб. — 2-ге вид., переробл. і допов. — К.: Вікар, 2002. — 223 с.