

ЕТИЧНІ НОРМИ ПОВЕДІНКИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

С.С. Ізбаш, Г.В. Ручка

Україна, м. Мелітополь, Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького

Внаслідок постійного розвитку виробничих стосунків парадигма міжлюдських відносин також зазнає змін. Сучасний керівник закладу освіти - це активна особистість, яка є суб'єктом професійних стосунків, 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 розвинених країн світу підтверджує закономірність взаємозв'язку між досягненням матеріальних результатів праці і вмінням формувати ділові стосунки на етичних засадах. Філософська наука з розвинутим внутрішнім понятійним апаратом у сьогоденні тісно пов'язана із системою знань з історії культури, соціології, психології, культури усного та писемного мовлення, законів управління. Сучасні загальноосвітні навчальні заклади потребують фахівців із сформованою системою морально-етичних цінностей і здатністю розвивати їх протягом активного життя. Тому проблема визначення і обґрунтування етичних норм поведінки керівника закладу освіти залишається досить актуальною у сучасному процесі управління закладами освіти.

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

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

- любов і повага до дітей;
- почуття обов'язку і відповідальності;
- володіння сильною волею, здатність переборювати внутрішні та зовнішні перешкоди на шляху до досягнення мети;
- наполегливість в справах, здатність до розумного ризику;

- 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;

- психологічна стійкість - не дає захопити себе нереальними пропозиціями;

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

- самокритичність, реальна оцінка не тільки своїх досягнень, але і вад, прорахунків

- динамічність, тобто уміння змінювати стиль керівництва залежно від зміни певних факторів;

- вимогливість до себе та інших, уміння спитати за виконану роботу;

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

- врівноваженість, вміння керувати своїми емоціями, дотримання педагогічного такту;

- надійність, дотримання взятих на себе зобов'язань;

- витривалість, задовільна робота в умовах перевантаження;

- оптимізм, здатність переборювати труднощі;

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

- творчий підхід до вирішення проблем, інноваційність [1, с. 167].

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

Уміння керувати собою – досить складна властивість особистості. Часто під цим поняттям розуміють самовладання людини, яке проявляється у критичних ситуаціях. Самовладання, уміння не розгубитися в складних умовах, витримка – все це позитивно характеризує молодого керівника. Але цього недостатньо. Керівник повинен уміти реалізувати намічені програми навіть тоді, коли умови не сприяють інтенсивній діяльності, уміти скерувати себе на певний рівень активності.

Етичні норми виступають у ролі регулятора відносин у колективі, що або буде сприяти успішній діяльності організації для досягнення її цілей, або буде створювати перешкоди, вести до розпаду організації. Якщо адміністрація не буде регулювати етичні відносини, то процес регулювання може складатися 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 здобуває своєю працею, професійними знаннями, організаторськими здібностями, нововведеннями, умінням працювати з людьми [5, с. 78].

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

Культура мови серед правил спілкування з людьми відіграє особливу роль. Для того щоб навчитися добре говорити, необхідно навчитися ясно мислити, а для цього потрібно бути ерудованою людиною, яка вміє переконувати, міркувати, аналізувати. Потрібно володіти технікою мовлення, постійно поповнювати свій лексичний запас і практикуватися в ораторському мистецтві.

Численні літературні джерела, практика вчених, соціологів, психологів показують, що при спілкуванні з людьми керівникові бажано дотримуватися наступних 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 особистого достоїнства кожного працівника, ініціативу й творчий підхід до справи;
- не можна висміювати, засуджувати людей, потрібно вміти ставити себе на місце засуджуваних;
- потрібно вміти привітати людей;
- потрібно вміти слухати людей [3, с. 89].

Уміння розбиратися в людях – одна з важливих якостей сильного керівника. Керівникові необхідно знати тих людей, з якими він перебуває в контакті, якими він управляє. Керівникові потрібно знати про них усе, що може вплинути на процес роботи і її результати. Велике 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 [2, с. 130].

У своєму професійному й загальнолюдському існуванні керівник повинен стати прикладом для підлеглих співробітників. Маючи на увазі особистий приклад, у першу чергу відзначимо, що керівник повинен мати якості, які в загальному вигляді можна охарактеризувати таким чином:

- організатор трудового процесу;
- фахівець, компетентний у рішенні завдань довіреного підрозділу;
- людина високої культури поведінки, що володіє знаннями й навичками в галузі етики ділових відносин [4, с. 117].

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

Варто підкреслити, що обмеження почуття власного достоїнства, самоповаги й особистого статусу людини – прямий шлях до конфліктів і стресів. Це, зокрема, вимагає, щоб у ряді випадків керівник освітнього закладу у коректній і ненав'язливій формі надавав роз'яснення своїм підлеглим із приводу того, що лежить в основі його письмових чи усних вказівок, наставлянь і прохань.

Крім того, керівникові варто чітко пам'ятати, що в процесі управлінської діяльності знаходить свій прояв закономірність перекручування змісту інформації. Чіткість й однозначність трактувань, необхідні пояснення, передача вказівок без посередників, контроль сприйняття 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 наступним інструментарієм.

По-перше, знання способів профілактики, попередження й усунення конфліктів, а також володіння навичками використання зазначених способів на практиці.

По-друге, уміння правильно вести ділову бесіду. При виникненні ознак конфліктної ситуації, появи в кого-небудь з членів колективу рис поведінки,

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

По-третє, керівник повинен володіти навичками проведення критичного аналізу діяльності підлеглих співробітників. Невиконання їм правил критики, вироблених багаторічним досвідом спілкування людей, є розповсюдженою помилкою, що веде до загострення відносин у колективі. Критикувати співробітників – об'єктивна необхідність у роботі будь-якого керівника. Але при цьому він повинен показувати особистий приклад коректного, конструктивного відношення до ситуації, не допускати обмеження особистого статусу й почуття власного достоїнства співробітника. Виходячи з цього, керівникові не слід критикувати кого-небудь у присутності третіх осіб, починати розмову безпосередньо із критики, критикувати особисті якості, а не дії співробітника.

По-четверте, від керівника потрібне вміння поєднувати ділову активність із повноцінним відпочинком, знімати психофізіологічну перенапругу, переривати позитивними емоціями ланцюг стресових станів. Забезпечення гарного відпочинку співробітників, включаючи раціональне використання вільного часу, підтримка їхнього здоров'я, тобто стану повного фізичного, духовного й соціального благополуччя – предмет першорядної турботи керівника. Це піднімає діловий настрій людей, збільшує їхню енергію, підвищує життєвий тонус і в остаточному підсумку допомагає переборювати напруженість у взаєминах [2, 294-295].

Таким чином, керівник бере участь у керуванні соціально-психологічним кліматом не тільки своїми професійними діями, але й словом, всім своїм виглядом, авторитетом, культурою поведінки, особистим шармом. Норми і принципи поведінки керівника базуються на основних правилах етики ділового спілкування.

Література:

1. Гах Й. Етика ділового спілкування: навчальний посібник / Йосип Гах; М-во освіти і науки України, Ін-т менеджменту та економіки «Галицька академія». - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 158 с.
2. Етика ділового спілкування: навчальний посібник / Т. Б Гриценко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
3. Павлютенков Е. М. Рабочая книга руководителя школы: Конфликты: сущность и преодоление / Е. М. Павлютенков, В. В. Крыжко. – Запорожье : ЗОИУУ, 1994. – 136 с.
4. Хміль Ф. Ділове спілкування : навчальний посібник / Федір Хміль. - К. : Академвидав, 2004. - 278 с.
5. Чмут Т. К. Етика ділового спілкування: навчальний посібник / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Вікар, 2002. – 223 с.