

Дудник Наталка

Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету

імені Павла Тичини

ЕТИЧНА СКЛАДОВА КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Становлення української державності, інтеграція до європейського та світового співтовариств, відмова від тоталітарних методів управління державою й побудова громадянського актуалізують запити суспільства щодо зміни парадигми традиційної управлінської діяльності на управлінську діяльність згідно з гуманістичними цінностями суспільства. Провідна роль у формуванні нової генерації управлінських кадрів належить саме вищій освіті.

Законодавчими і нормативними документами (Закон України «Про освіту» (2017), Закон України «Про вищу освіту» (2014), Указ президента України «Про стратегію сталого розвитку Україна – 2020 від 20 січня 2015 року №5/2015» створено засади для впровадження та реалізації компетентнісної моделі освіти, результатом якої є сформованість професійної компетентності випускників вищих навчальних закладів. Професійно-етична компетентність майбутніх менеджерів освіти, як складова професійної компетентності, має виступати показником їх моральності, внутрішньої культури, здатності приймати адекватні управлінські рішення та діяти відповідно до норм професійної етики.

Менеджер освіти – це професіонал високого рівня, освітній лідер, талановитий організатор педагогічної взаємодії, що володіє творчим мисленням, організаторськими здібностями, наділений владними повноваженнями з боку держави чи власника навчального закладу, професійно керує педагогічним колективом відповідно до мети, місії, освітніх стандартів та соціально значущих педагогічних вимог, забезпечує рентабельність і конкурентоздатність освіти, здійснює моніторинг внутрішнього і зовнішнього

педагогічного середовища, проводить маркетинг освітніх послуг, налагоджує ефективні зв'язки з громадськістю, як креативна особистість займається оперативним упровадженням інновацій у практику діяльності закладу. Крім того, менеджер освіти – це управляючий процесами навчання, виховання, розвитку особистості, що володіє системою необхідних і достатніх знань в галузі педагогіки, психології, професійно підготовлений до управлінської діяльності. Предметом праці менеджера освіти є діяльність керованого суб'єкта, продуктом праці – інформація, а знаряддям праці – слово, мова. Результатом праці є ступінь навченості, вихованості і розвитку підлеглих. Перед менеджерами освіти постають завдання моделювання нового освітнього середовища як багатовимірного простору, адекватного сучасним потребам учнів і студентів, тенденціям розвитку сучасної культури, економіки, виробництва й технологій.

Метою управлінської діяльності є забезпечення ефективності функціонування певної організаційної системи (в нашому випадку це – заклад освіти). Ця система містить як мінімум дві основні складові «технологічну» і «людську». Тому питання формування професійно-етичної компетентності майбутнього менеджера освіти перебуває на перетині двох проблем: проблеми професійно-педагогічної підготовки майбутнього управлінця та проблеми педагогічного менеджменту як виду соціального управління.

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 [2, с. 117].

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 [1, 294-295].

Список використаних джерел

1. Етика ділового спілкування: навчальний посібник / Т. Б Гриценко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.

2. Хміль Ф. Ділове спілкування : навчальний посібник / Федір Хміль. - К.
: Академвидав, 2004. - 278 с..