

Лебідь О.В.

(Бердянський державний
педагогічний університет)

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЯК ФАКТОР ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Постановка проблеми. Сучасне міжнародне право розглядає права людини як природні та невід'ємні. Права людини – це не дарунок держави чи уряду, вони з'являються не внаслідок їх закріплення у правових актах. Як сказано у ст. 1 Загальної декларації прав людини, "всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах". Кожна людина, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, мови, має права та свободи, і ніхто не має права свавільно позбавити людину її прав і свобод.

Гуманізація управління загальноосвітнім навчальним закладом залежить від професійної культури керівника та її визначального чинника – духовного розвитку особистості керівника. Розвиток освітніх технологій є однією з основних ознак сучасного суспільства. В умовах ринкових відносин ступінь сформованості професійної культури та її важливого чинника – духовної відповідальності керівника є надзвичайно важливою характеристикою трудової поведінки. Вона оцінюється, схвалюється чи підлягає осуду і за своєю суттю є засобом самоконтролю. Вона виявляється у виконанні функціональних обов'язків, дотримання правових і моральних норм взагалі, та прав людини (педагогічних працівників, учнів) зокрема, готовності відповідати за свої рішення і дії. Чим вище статус управління, тим більший обсяг відповідальності за загальні результати діяльності та дотримання прав людини у педагогічному колективі. Чим більші самостійність керівника, право приймати рішення, свобода регулювання режиму своєї роботи, тим більше його відповідальність за власну діяльність. Тому важливо приділяти увагу особистісному розвитку, а особливо формуванню його професійної культури.

Розвиток особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу – це процес, під час якого він, застосовуючи соціальний, моральний, професійний досвід, набуває реального

соціального, морального професійного статусу [5, с. 566], а професійна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу – це складне особистісне утворення, що виникає в педагогічному просторі, в якому абстрактно-теоретичні цінності та ідеали, здобуті в процесі навчання, інтегруються з результатами усвідомлення дійсності, зі здібностями до вдосконалення і вчинкам "по совісті" в результаті напруженої рефлексивної роботи над собою.

Необхідно підкреслити, що як у першому визначені так і другому, є спільні категорії, а саме моралі та вчинків "по совісті" тобто моральної дії.

Отже, метою нашої статті є висвітлення сутності професійної культури та її важливого чинника – духовності керівника загальноосвітнього навчального закладу й особливостей впливу на гуманізацію управління взагалі та дотримання прав людини, зокрема.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Будь-яка управлінська функція пов'язана з кількома загальними життєво важливими рішеннями, що потребують перетворення до життя. Через прийняття управлінських рішень й процес комунікації відображаються всі аспекти управління. Характер роботи керівника загальноосвітнього навчального закладу залежить від сформованості його професійної культури та від рівня управління, на якому він знаходиться, тому є відмінності в характері рішень. Багато альтернатив знаходиться у розпорядженні керівника, щоб сформулювати цілі перед підлеглими та їх досягнути. Освітні організації є соціально-відповідальними і мають не порушувати прав людини, законів й норм державного регулювання. З цієї позиції важливою є не лише відповідальність освітньої діяльності як такої, але й обов'язкове врахування людських та соціальних аспектів професійної активності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, їхні впливи на працівників організації та яким чином вони дотримуються прав та свобод своїх підлеглих.

Етика освітніх організацій спрямована не лише на проблему соціально відповідальної поведінки керівника, але й на широкий спектр варіантів поведінки управлінців і підлеглих.

Необхідність гуманізації до управління освітою сформульоване в таких положеннях:

– доцільність побудови управлінських стосунків між керівником та підлеглим на основі партнерства та дотримання прав людини;

- тісна співпраця керівника і членів педагогічного колективу в процесі управління освітніми організаціями;
- формування певного рівня особистісного розвитку керівника;
- створення умов для реалізації творчого потенціалу підлеглих та здійснення ними самоуправління своєю професійною діяльністю та особистісним розвитком;
- важливість розуміння та врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників в управлінській взаємодії [2, с. 30].

Діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу повинна базуватись на зазначених вище положеннях. Крім цього, на культуру управління впливають соціально визнані цінності та ідеали, в тому числі дотримання прав та свобод підлеглих, які формують індивідуальні цінності керівника. Відповідно до суспільних та індивідуальних цінностей керівник загальноосвітнього навчального закладу дає оцінку навколишній дійсності, своїм і чужим вчинкам та діям. Так, цінності доповнюють і збагачують мотивацію управління, оскільки в процесі праці керівник мотивує свою поведінку не лише потребами та інтересами, але й прийнятою системою цінностей. Ціннісні орієнтації забезпечують послідовність і стабільність трудової поведінки, вірність керівника певним принципам та ідеалам – серед яких, головним є принцип дотримання прав людини. У цьому контексті ціннісні орієнтації є важливими чинниками, що детермінують мотивацію особи. Суперечності в ціннісних орієнтаціях породжують непослідовність трудової поведінки особи, її інфантильність. Ціннісні орієнтації визначаються за домінуючим інтересом у поєднанні з реальним статусом людини.

Прояв професійної культури, духовності керівника загальноосвітнього навчального закладу, з метою забезпечити гуманне управління, обумовлює наступні напрями діяльності:

- не створює бюрократію для управління бюрократією. Він же чітко усвідомлює й прописує межі компетентної відповідальності всякого підлеглого;
- не займається безперспективною управлінською діяльністю і не обмежує творчу активність;
- захищає права і свободи кожного співробітника від зловживань і некомпетентного втручання підлеглого йому середнього і нижнього рівнів керівництва;

– коректує й адаптує під структуру організації її стратегію і, навпаки, погоджує останню з можливостями і ресурсами організації (інтелектуальними, технологічними, кадровими);

– постійно шукає сильні мотивації для ідейної і матеріальної зацікавленості персоналу організації всіх рівнів – і керівників, і виконавців – у постійному поживанні й розвитку діяльності своєї організації [1, с. 58].

Але не завжди керівники загальноосвітніх навчальних закладів дотримуються соціальних норм, що призводять до неетичної поведінки, порушують права і свободи підлеглих – це може зруйнувати психологічну цілісність освітньої організації. Здебільшого її спричиняють:

1. Конкурентна боротьба, що знецінює етичні проблеми. Однак це не є підставою для порушень загальноприйнятих правил управління, етичної, правової та етико-психологічної основи управлінської діяльності. Керівник має пам'ятати, що професійна культура, професіоналізм, патріотизм, порядність і відповідальність – важливі складові його морального авторитету, ігнорування яких значно послабить його позиції.

2. Морально-психологічна невідповідність керівників, яка проявляється в патологічному ставленні до матеріальних цінностей, думки інших, нерозумінні важливості спрямування матеріальних цінностей та сумісних зусиль на розвиток загальноосвітнього навчального закладу. Вона не сприяє позитивній репутації керівника серед співробітників та в суспільстві загалом. Великої шкоди репутації керівників завдає незнання етико-технологічних аспектів ведення переговорів, психологічних прийомів переконуючого впливу.

3. Загальне зниження ролі етики в загальноосвітньому навчальному закладі, нехтування правами підлеглих, відсутність стимулювання етичної поведінки керівників. На противагу їм створюють комітети з етики (для повсякденного оцінювання етичної практики), запроваджують спеціальні посади з етики (адвоката, соціального працівника) [4; с. 5].

Такі компоненти морального здоров'я учасників управлінського процесу, як моральні переконання, моральні якості (почуття відповідальності, совість, безкомпромісність т. д.), моральні звички, здібності та дії, регулюють процес формування професійної

культури в управлінській діяльності. Високий рівень моральної культури особистості дає людині змогу не тільки свідомо долати негативні риси свого характеру, а й інтенсифікувати свою інтелектуальну.

Важливими рисами професійної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу є його здатність до виявів гуманізму, поваги, справедливості, визнання прав людини, усвідомлення того, що управлінська діяльність потенційно володіє морально-виховними можливостями.

Аморальні, беззаконні форми досягнення успіху в управлінні не можуть бути віднесені до жодної системи моралі. Якщо керівник не дбає про інтереси навчального закладу, про співробітників, а прагне лише до власного збагачення, досягає успіху завдяки іншим, він свідомо порушує моральні принципи і правові норми. Для такого керівника мораль – перешкода в життєвій боротьбі, бо вона вимагає дотримання суспільних інтересів, відповідних правил чесності [5, с. 299].

Не можна недооцінювати впливу на формування професійної культури та духовного розвитку керівника таких психологічних механізмів, як ідентифікація, емпатія та рефлексія.

Якщо у звичайному спілкуванні ці механізми діють спонтанно, то для керівника вони мають професійне значення, і тому вимагають досконалого вивчення й оволодіння.

Для керівника загальноосвітнього навчального закладу механізм ідентифікації дає змогу, змоделювати проблемну ситуацію свого підлеглого, краще зрозуміти мотивацію та різні лінії його поведінки, а відтак точніше визначити можливі чи бажані альтернативи вирішення проблеми.

Важливим психологічним механізмом сприйняття у міжособистісному спілкуванні є емпатія (від гр. *empathia* – співпереживання) – це сприйняття, яке відбувається на рівні емоцій, коли проблема партнера по спілкуванню знаходить відгук в нашій душі. Йдеться не лише про розуміння співбесідника, а перш за все, про сприйняття й відчуття того, що відбувається з ним. Моральна емпатія полягає в тому, що переживання іншої людини сприймаються майже як власні.

Для керівників загальноосвітніх навчальних закладів з низьким рівнем емпатійності характерними є емоційний холод, нерозуміння

емоційних проявів у вчинках навколишніх, керування лише однією логікою, "суха" розсудливість, відчуженість, і, як наслідок, – систематичне порушення прав людини. Причиною є саме надмірна акцентуація на власній особі, егоїзм, а звідси – нездатність зрозуміти емоції і почуття інших людей.

Нарешті, третім важливим психологічним механізмом, що опосередковує процес сприйняття в міжособистісному спілкуванні є рефлексія (від лат. reflexio – звернення назад, віддзеркалення). З одного боку, це процес самопізнання, споглядання й розуміння власного внутрішнього світу. З другого, це сприйняття та розуміння психічного стану та можливого ходу думок іншої людини в спілкуванні, усвідомлення того, як партнер сприймає й оцінює тебе, твої особистісні якості, емоційні реакції та думки. Таким чином, завдяки рефлексії відбувається з'ясування намірів, уточнення розуміння одним одного, взаємне пристосування позицій співрозмовників. І навпаки, якщо рефлексія недостатня або неадекватна, то це може призвести до непорозуміння, спричинити конфлікти тощо [7, с. 299].

Висновки.

1. На сучасному етапі розвитку освітньої системи України професійна культура та духовність керівника загальноосвітнього навчального закладу як чинника гуманізації управління обумовлена як трансформаціями суспільства, його наукової сфери та освітнього комплексу, так і подіями сьогодення – необхідністю інтеграції України в єдиний європейський освітній простір взагалі, та дотримання прав людини зокрема.

2. Розв'язання проблеми формування високого рівня професійної культури та пошуку поглиблення духовності керівника може перетворитися на саморозвиток і зміну себе, що є частиною життєвого плану. Саморозвиток і зміна себе в планах особистого самовизначення створюють феномен вільної людини.

Подальші напрями досліджень повинні поставити у центр наукових пошуків методологічного підходу до вирішення різних завдань формування професійної культури та духовного саморозвитку керівника загальноосвітнього навчального закладу, які б ставили права та свободи людини перш за все, та забезпечували на цій основі гуманізацію управління та розвиток навчального закладу.

Література

1. Івасюк Ю.Б. Економічна соціологія: конспект лекцій : [навч. посібник для студентів вищих закладів освіти]. – Львів : Новий Світ, 2007. – 116 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: [навч. посіб.]. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Копець Л.В. Психологія особистості: [навч. посіб.]. – К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2008. – 458 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: [пер. с англ.]. – М. : Дело, 2002. – 704 с.
5. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: [посібник]. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
6. Соціологія і психологія: [навч. посіб.] / За ред. Ю.Ф. Пачковського. – К. : Каравела, 2009. – 560 с.
7. Шевчук С.П., Скороходов В.А., Жуковська В.М. та ін. Управління сучасним офісом (офіс-менеджмент) : [навч. посіб.]. – К. : Вид. дім "Просвіта", ЦУЛ, 2010. – 184 с.