



КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ ВИХОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

А Здійснена систематизація виділених у попередніх дослідженнях 30 професійно-етичних якостей, за результатами якої визначена структура професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів: гуманістично-ціннісний, перцептивно-емпатійний, толерантно-вольовий, комунікативно-інтерактивний і рефлексивно-саморегулятивний блоки. Зазначені блоки стали основою для виділення критеріїв, показників і рівнів вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів. До критеріїв у дослідженні відносимо мотиваційно-ціннісний, пізнавально-перцептивний, поведінковий, комунікативний і саморегулятивний; до рівнів – високий, середній і низький.

Ключові слова: майбутні менеджери освітніх закладів, професійно-етичні якості майбутніх менеджерів освітніх закладів, критерії, показники і рівні вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів.

Актуальність та постановка проблеми дослідження. Суспільний розвиток України у руслі загальноєвропейських гуманістичних тенденцій економічного, соціального, освітнього поступу вимагає стратегічної переорієнтації професійної підготовки фахівців більшості галузей, зміни її ціннісно-цільових орієнтирів. У першу чергу це стосується професій типу «людина – людина», до якого належать менеджери різного профілю. Оскільки нові форми суспільних і професійних відносин ставлять сучасну, особливо молоду, людину перед необхідністю формування навичок поведінки у середовищі гуманістичної взаємодії, вміння приймати самостійні рішення в нестандартних ситуаціях і нести відповідальність за це, адекватно й етично реагувати на події у соціальному та професійному просторі.

У контексті таких тенденцій визначальне місце у підготовці менеджера освітнього закладу відводиться розвитку його морально-духовної сфери, зокрема вихованню професійно-етичних якостей, які нами розглядаються як чіткі особистісні моральні характеристики керівника, здатні відображати особливості особистості та професії й розвиватися та вдосконалюватися у процесі практичної діяльності, виховання й самовиховання, що забезпечують його успішну, безконфліктну та здоров'язберігальну управлінську діяльність.

Питання підготовки магістрів управління навчальним закладом розглядаються вітчизняними та зарубіжними вченими у низці аспектів, зокрема: обґрунтування аксіологічного, гуманістичного підходів до професійної підготовки (В.І. Андреев, Є.В. Бондаревська, М.Б. Євтух, О.В. Сухомлинська); розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, розкриття їхнього особистісно-управлінського потенціалу (В.Є. Берека, Р.М. Зубяк, Л.М. Кравченко, В.Ю. Кричевський, О.І. Мармаза, В.І. Маслов), підготовка керівних кадрів в умовах магістратури до управління якістю освіти (В.Е. Лунячек). Вивченню моральних і професійно значущих якостей фахівця різного спрямування (їх формування під час вищівської підготовки, значення для управлінської діяльності) присвячені роботи таких нау-

ковців, як: К.О. Абульханова-Славська, Л.К. Бобікова, Ж. Годфруа, Є.Г. Грабаренко, В.О. Гурін, В.В. Єрін, Й.С. Завадський, Е.Ф. Зеєр, І.А. Зязюн, Н.Л. Коломінський, В.Ю. Кричевський, О.І. Мармаза, Л.Е. Орбан-Лембрик, Л.І. Скібіцька, А.У. Хараш, В.Д. Шадріков, І.В. Щоголева. Професійно-етичні якості згадують у своїх роботах, розглядаючи ті чи інші сторони особистості та діяльності менеджера освітнього закладу В.Є. Берека, М.В. Гриньова, Л.І. Даниленко, А.М. Москаленко, Л.В. Васильченко, С.В. Королук, О.В. Лебідь.

Формулювання цілей статті: на основі визначення структури професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів виділити та теоретично обґрунтувати критерії, показники та рівні вихованості досліджуваного утворення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для забезпечення цілеспрямованого та ефективного виховання професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів в умовах магістерської підготовки необхідне виявлення вихідного рівня вихованості досліджуваного утворення, що неможливе без розроблення відповідних критеріїв і показників.

Розроблення критеріїв, показників і рівнів вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів здійснюємо на основі структури (блоків) визначених професійно-етичних якостей.

У ході попередніх науково-дослідницьких пошуків шляхом контент-аналізу психолого-педагогічної, філософської й управлінської літератури нами виділено 43 якості. Цей перелік для більшої достовірності та конкретизації було піддано експериментальній оцінці важливим для нашого дослідження контингентом респондентів (магістрантам спеціальності 8.18010020 «Управління навчальним закладом», випускникам цієї магістратури, керівникам-практикам, викладачам). За результатами оброблення виділено 30 професійно-етичних якостей.

Вивчення та аналіз поглядів і думок учених щодо проблеми дозволило об'єднати визначені якості у п'ять блоків. Таким чином, структура професійно-етичних якостей менеджерів освітніх закладів представлена блоками: гуманістично-

ціннісним, перцептивно-емпатійним, толерантно-вольовим, комунікативно-інтерактивним, рефлексивно-саморегулятивним (табл. 1):

Таблиця 1

Структура професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів

Блоки	Професійно-етичні якості
Гуманістично-ціннісний	гуманність, доброзичливість, чесність, повага до людини, справедливість, почуття обов'язку
Перцептивно-емпатійний	емпатія, перцепція, чуйність, взаємодопомога, співчутливість, професійна інтуїція
Толерантно-вольовий	відповідальність, надійність, працьовитість, вимогливість до себе й інших, толерантність, тактовність (педагогічний такт)
Комунікативно-інтерактивний	колективізм, комунікабельність, ввічливість, об'єктивність, товариськість, інтелігентність
Рефлексивно-саморегулятивний	стресостійкість, самовладання і самоконтроль, емоційна стабільність, самокритичність, рефлексія, адекватність самооцінки

Виходячи зі структури професійно-етичних якостей, представлені п'ятьма рівнозначними, окресленими вище, блоками, нами зроблена спроба вибору системи якісних критеріїв, які, на наш погляд, можуть забезпечити об'єктивну оцінку та достатню точність у визначенні рівня вихованості професійно-етичних якостей у майбутніх менеджерів освітніх закладів.

У тлумаченні поняття «критерій» спираємося на словникові дані, де критерій (від грецьк. *kriterion* – засіб судження, мірило) визначається як мірило оцінки, думки, ознака, на підставі якої проводиться оцінка, визначення або класифікація чого-небудь [5, с. 248].

Розглядаючи вихованість, А.В. Галімов окреслює критерій як вираження найзагальнішої сутнісної ознаки, за якою здійснюють оцінку, порівняння реальних педагогічних явищ, при цьому ступінь вияву, якісна спрямованість, визначеність критерію виражається у конкретних показниках [3, с. 92].

Показник як поняття прямо пов'язане з критеріями у літературі розуміють як те, що дає можливість оцінювати розвиток чого-небудь [5, с. 445].

Критерії вихованості, за Н.П. Волковою, є ознаками, на основі яких оцінюють результати виховного впливу та доводять висновки про рівні вихованості особистості [2].

На думку І.Д. Бега, критерієм вихованості особистості може бути повнота оволодіння загальнолюдськими й національними гуманістичними морально-духовними цінностями, що становлять основу відповідних учинків, а також рівень та ієрархія якостей особистості, набутих нею в процесі виховання [1].

Під критеріями вихованості професійно-етичних якостей менеджера освітнього закладу розуміємо

суттєві ознаки, що засвідчують розвиток моральних характеристик особистості та досягнення нею певного ступеня засвоєння етичних норм, що виступають орієнтирами ефективної міжособистісної взаємодії у соціальній і професійній діяльності керівника.

Для переходу від структури професійно-етичних якостей до критеріально-рівневої структури їхньої вихованості нами були здійснені деякі уточнення. Гуманістично-ціннісний блок доповнено мотиваційною складовою та названо мотиваційно-ціннісним. Через мотивацію сучасний стан як момент діяльності пов'язується з майбутнім. Тому вибір цілей і засобів їхнього досягнення виконує регулювальну функцію в поведінці магістранта. Майбутній менеджер в усвідомленій формі ставить завдання, досягнення якого є метою його діяльності. В його бажанні виявляються потреби та інтереси. У структурі виховної діяльності вони є її мотивами, стимулами, реальною рушійною силою дій магістранта, потужними регуляторами його поведінки.

М.В. Опольська наголошує на замкнутій в взаємопов'язаності навчально-виховної мотивації майбутнього менеджера та його професійної спрямованості. Останню авторка позиціонує як прояв нахилу особистості та придатності до соціально значущої діяльності в управлінській сфері; наявність домінуючих професійних мотивів, інтересів, цільових установок і ціннісних орієнтацій, стійкого позитивного ставлення до дійсності, соціуму, професійної діяльності, що інтегрується в гуманістичну спрямованість особистісної поведінки та позиції фахівця [4, с. 199].

Для визначення наступного критерію перцептивно-емпатійний блок професійно-етичних якостей пов'язуємо зі знаннями теорії етики, загальних засад професійно-етичної поведінки в управлінській діяльності, професійно-етичних кодексів учителя, менеджера і назвали пізнавально-перцептивним критерієм.

Толерантно-вольовому блоку професійно-етичних якостей відповідає у дослідженні поведінковий критерій їхньої вихованості у майбутніх менеджерів освітніх закладів; комунікативно-інтерактивному – комунікативний; рефлексивно-саморегулятивному – саморегулятивний критерій.

Механізмом, за допомогою якого пов'язуються якісні характеристики з кількісними, є рівні вихованості, які визначаються з урахуванням критеріїв і показників. Рівень окреслюють як ступінь, досягнутий у процесі розвитку, як якісний стан, ступінь цього розвитку [5]. Відсутність єдиної класифікації рівнів відкриває можливості авторам варіювати з кількістю рівнів та їхнім означенням.

У табл. 2 подано опис показників, підібраних відповідно до визначених нами критеріїв, та коротку рівневу характеристику кожного показника, а нижче – детально розкриті рівні вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів.

Критерії, показники та рівні вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів

Критерії	Показники	Рівні
Мотиваційно-ціннісний	Сформовані гуманістично-ціннісні якості менеджера, здатні забезпечити його професійно-етичну діяльність. Мотивація вдосконалення власної морально-особистісної сфери. Наявність етичних мотивів на виконання в майбутньому професійних обов'язків на засадах загальнолюдських і професійних цінностей.	Високий: яскраво виражений прояв гуманістично-ціннісних якостей, стійка мотивація до управлінської діяльності та професійна спрямованість. Середній: адекватний прояв гуманістично-ціннісних якостей, наявна мотивація і професійна спрямованість. Низький: слабкий прояв гуманістично-ціннісних якостей, слабка мотивація до управлінської діяльності та професійна спрямованість.
Пізнавально-перцептивний	Сформовані перцептивно-емпатійні якості менеджера, здатні забезпечити його професійно-етичну діяльність. Знання та дотримання у різних моделях поведінки і спілкування вимог професійної управлінської етики та професійного етикету. Здатність до емпатичного включення менеджера в переживання інших суб'єктів управлінської взаємодії.	Високий: яскраво виражені перцептивно-емпатійні якості, відмінне знання професійного етикету та ґрунтовне володіння нормами професійної управлінської етики. Середній: адекватно виражені перцептивно-емпатійні якості, наявне знання професійного етикету та володіння нормами професійної управлінської етики. Низький: слабо виражені перцептивно-емпатійні якості, відсутність знань професійного етикету та поверхове володіння нормами професійної управлінської етики.
Поведінковий	Сформовані толерантно-вольові якості менеджера, здатні забезпечити його професійно-етичну діяльність. Здатність до аналізу психологічно складних управлінських ситуацій із можливістю здійснення правильного етичного вибору. Відповідальне ставлення до професійної діяльності, наявність адекватної вимогливості до себе та оточуючих.	Високий: яскраво виражений прояв толерантно-вольових якостей, взірцева етична поведінка у професійних ситуаціях. Середній: адекватний прояв толерантно-вольових якостей, переважно етична поведінка у професійних ситуаціях з відчуттям труднощів у розв'язанні професійних ситуацій. Низький: слабо виражений прояв толерантно-вольових якостей, часте неетичне вирішення професійних ситуацій.
Комунікативний	Сформовані комунікативно-інтерактивні якості менеджера, здатні забезпечити його професійно-етичну діяльність. Уміння створювати сприятливий морально-психологічний клімат у процесі міжособистісного спілкування. Здатність легко вступати в комунікативну взаємодію та проявляти ініціативу у спілкуванні.	Високий: яскраво виражений прояв комунікативно-інтерактивних якостей, абсолютна легкість у взаємодії з людьми. Середній: адекватний прояв комунікативно-інтерактивних якостей, ситуативна злагожденість у взаємодії з людьми. Низький: слабкий прояв комунікативно-інтерактивних якостей, складнощі у взаємодії з людьми.
Саморегулятивний	Сформовані саморегулятивно-рефлексивні якості менеджера, здатні забезпечити його професійно-етичну діяльність. Наявність внутрішніх саморегулятивних орієнтирів поведінки у складних професійних та життєвих ситуаціях. Здатність адекватно оцінювати та коректувати результати своєї професійно-етичної діяльності, самоосвіти та саморозвитку у даному напрямку.	Високий: яскраво виражений прояв саморегулятивно-рефлексивних якостей, відмінна здатність до пізнання та оцінки власного «Я». Середній: адекватний прояв саморегулятивно-рефлексивних якостей, складнощі у пізнанні та оцінці власного «Я». Низький: фрагментарний прояв саморегулятивно-рефлексивних якостей, нездатність пізнати й адекватно оцінити власне «Я».

Високий (*оптимальний*) рівень. Яскраво виражена мотивація на навчально-виховну та професійну управлінську діяльність, позитивне бачення майбутньої професії; сформованість основних гуманістичних цінностей та якостей, глибока повага до всіх суб'єктів управлінської взаємодії, виключно справедливе, чесне та відповідальне виконання професійних обов'язків, доброзичливе ставлення до людей і навколишньої дійсності; усвідомлені уявлення про управлінську діяльність; глибинні пориви до співпереживання, розвинена професійна інтуїція, висока здатність до пізнання внутрішнього світу людини та справедливої оцінки; відмінне знання професійного етикету, ґрунтовне володіння засадами професійної управлінської етики та правилами морально-етичної поведінки, що виконуються як норма та проявляються у тактовності і терпимості до вчителів, батьків, учнів, до їхніх думок і поведінки; висока активність у налагодженні позитивних взаємин; відмінна здатність легко вступати в комунікативну взаємодію та проявляти ініціативу у спілкуванні; наявність етичних аспектів поведінки у конфліктних ситуаціях взаємодії; досконале вміння аналізу психологічно складної професійної

ситуації та здійснення правильного етичного вибору на основі сформованих оцінних еталонів; відмінна здатність до пізнання власного «Я», абсолютно об'єктивне та адекватне оцінювання себе, вміння передбачати розвиток ситуації, наслідки поведінки; наявність потужних внутрішніх саморегулятивних орієнтирів поведінки, емоцій, станів, почуттів у складних професійних і життєвих ситуаціях.

Середній (*адаптивний*) рівень. Наявна мотивація на навчально-виховну та професійну управлінську діяльність, переважно позитивне бачення майбутньої професії; сформованість низки гуманістичних цінностей та якостей, ситуативний вияв поваги до суб'єктів управлінської взаємодії, чесність у роботі, але й часткове, й не завжди відповідальне виконання професійних обов'язків, доброзичливе ставлення до людей і оточуючої дійсності; присутні уявлення про управлінську діяльність; наявні пориви до співпереживання, спостерігаються прояви професійної інтуїції, що характеризується здатністю в низці випадків до пізнання внутрішнього світу людини та справедливої оцінки; добре знання професійного етикету, достатнє володіння засадами професійної управлінської етики та правилами морально-етич-

ної поведінки, що в більшості проявляються у тактовності й терпимості до вчителів, батьків, учнів, до їхніх думок і поведінки; непослідовність у налагодженні взаємин з іншими; здатність вступати в комунікативну взаємодію, при цьому уникаючи ініціативної ролі у спілкуванні; наявність етичних аспектів поведінки у конфліктних ситуаціях взаємодії; присутність чітких оцінних еталонів поведінки, але недосконале вміння аналізу психологічно складної професійної ситуації, що іноді призводить до здійснення неправильного етичного вибору; присутня певна здатність до пізнання власного «Я», але не завжди об'єктивне оцінювання себе, спроби передбачати розвиток ситуації, наслідки поведінки; саморегуляція поведінки; фрагментарне включення внутрішніх саморегулятивних орієнтирів поведінки, емоцій, станів, почуттів у залежності від характеру складної професійної чи життєвої ситуації.

Низький (мінімальний) рівень. Слабка мотивація на навчально-виховну та професійну управлінську діяльність, інертне або скептичне бачення майбутньої професії; сформованість деяких гуманістичних цінностей та якостей, можливість відкритого вияву зневаги до суб'єкта управлінської взаємодії, який котримось чином викликав негативне ставлення до себе; усвідомлення сутності чесної роботи, при цьому відсутність відповідальності щодо своїх професійних обов'язків, часто агресивне ставлення до людей і навколишньої дійсності; фрагментарні уявлення про управлінську діяльність; байдужість до проблем інших, неготовність до співпереживання, рідкі прояви професійної інтуїції, у більшості випадків невміння пізнати внутрішній світ людини, що перешкоджає здійсненню справедливої оцінки; часткове знання професійного етикету, слабке володіння засадами професійної управлінської етики та правилами морально-етичної поведінки, що може виявлятися у нетерпимості до вчителів, батьків, учнів, до їхніх думок і поведінки; інертність у налагодженні взаємин; небажання вступати в комуні-

кативну взаємодію та проявляти ініціативу у спілкуванні; часто неетичне вирішення конфліктних ситуацій; мінімальні вміння аналізу психологічно складної професійної ситуації та нечітке уявлення оцінних еталонів поведінки, що часто призводить до здійснення неправильного етичного вибору; нездатність пізнати власне «Я» та об'єктивно оцінити себе, відсутність навичок передбачення розвитку ситуації, наслідків поведінки; відсутність або дуже слабкий прояв внутрішніх саморегулятивних орієнтирів поведінки емоцій, станів, почуттів у складних професійних і життєвих ситуаціях.

Висновки. Таким чином, на основі теоретичного аналізу літературних джерел із проблеми дослідження та вивчення досвіду виховної роботи низки вищих навчальних закладів нами визначені критерії, показники та рівні вихованості професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів. Критерії та показники складають діагностичний інструментарій, комплексне застосування якого дозволить об'єктивно оцінити вихідний рівень вихованості досліджуваного утворення на констатувальному зрізі та перевірити ефективність упровадження педагогічних умов виховання професійно-етичних якостей майбутніх менеджерів освітніх закладів за результатами формувального етапу.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в проведенні діагностичної роботи у зазначеному напрямку.

Список використаних джерел

1. Бех, І.Д. Виховання особистості: у 2 кн. / І.Д. Бех. – Київ : Либідь, 2003. – Кн.1: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. – 2003. – 342 с.
2. Волкова, Н.П. Педагогіка : посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н.П. Волкова. – Київ : Вид. центр "Академія", 2003. – 576 с.
3. Галімов, А.В. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: [монографія] / А.В. Галімов. – Хмельницький: Вид-во Нац. Академії Державної прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – 376 с.
4. Опольська, М. В. Формування професійної спрямованості менеджера-економіста в контексті гуманізації навчального процесу / М.В. Опольська // Вісник Запорізького національного університету : зб. наук. ст. Серія : «Педагогічні науки». – Запоріжжя: Запорізьк. нац. ун-т, 2008. – С. 197-200.
5. Словарь русского языка / [авт.-сост. Сергей Иванович Ожегов]. – 20-е изд. – Москва : Рус. яз., 1988. – 750 с.

Дата надходження авторського оригіналу до редакції : 19.01.2015

Беляева Н.В. Критерии, показатели и уровни воспитанности профессионально-этических качеств будущих менеджеров образовательных учреждений.

А Осуществлена систематизация выделенных в предыдущих исследованиях 30 профессионально-этических качеств, по результатам которой определена структура профессионально-этических качеств будущих менеджеров образовательных учреждений: гуманистически-ценностный, перцептивно-эмпатичный, толерантно-волевой, коммуникативно-интерактивный и рефлексивно-саморегулятивный блоки. Указанные блоки стали основой для выделения критериев, показателей и уровней воспитанности профессионально-этических качеств будущих менеджеров образовательных учреждений. К критериям в исследовании относим мотивационно-ценностный, познавательный-перцептивный, поведенческий, коммуникативный и саморегулятивный; к уровням – высокий, средний и низкий.

Ключевые слова: будущие менеджеры образовательных учреждений, профессионально-этические качества будущих менеджеров образовательных учреждений, критерии, показатели и уровни воспитанности профессионально-этических качеств будущих менеджеров образовательных учреждений.

Belyaeva N. V. Criteria, indicators and levels of professional-ethic features of future educational managers.

С The article deals with systematization examined in previous research of 30 professional-ethic features of future educational managers, the results of which determined the structure of professional-ethic features training of future educational managers: humanistic values, empathy-perceptual, tolerance-volitional, communicative-interactive and reflexive-self regulation blocks. These blocks are the basis for the selection criteria, indicators and levels of professional-ethic features of future educational managers. Among criteria in this research are value motivational, cognitive-perceptual, behavioral and communicative self-regulation, among levels – high, medium and low.

Key words: future educational managers, professional-ethic features of future educational managers, criteria, indicators and levels of professional-ethic features of future educational managers.