

ЗНАЧЕННЯ АВТОРИТЕТУ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Анотація. У статті автор проаналізував значення авторитету як засобу підвищення якості управління у галузі освіти. Вказано, що авторитет керівника необхідний для реалізації горизонтальної моделі прийняття управлінських рішень, делегування управлінських повноважень органам самоврядування.

Ключові слова: управління освітою, авторитет, самоврядування.

Аннотация. В статье автор проанализировал значение авторитета как средства повышения качества управления в сфере образования. Указано, что авторитет реководителя необходим для реализации горизонтальной модели принятия управленческих решений, делегирования управленческих полномочий органам самоуправления.

Ключевые слова: управление образованием, авторитет, самоуправление.

Annotation. In the article the author has analyzed the importance of authority as way of increasing of management quality in the field of education. It was mentioned, that the leader's authority is necessary for realization of horizontal model of making managing decisions, delegation of managing authority to the self-managing organs.

Key words: management of education, authority, self-management.

Актуальність. У сучасних умовах, коли освіта в Україні перебуває у стані якісного оновлення згідно світових стандартів, саме якість управління освітою є тим чинником, що може прискорити входження України до міжнародної культурної й освітньої спільноти. В гуманістичній педагогіці інколи формується хибне уявлення про те, що в демократичних умовах, у ситуації визнання рівного права авторитет управлінця втрачає свою апіорність. Однак буття людського суспільства доводить, що відсутність авторитету в сфері управління призводить до відсутності чітких цілей, ідейної основи діяльності, вчинків тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз бібліографії аргументує, що багато авторів у наукових і методичних роботах розглядають різні аспекти управління педагогічними системами: управління в загальноосвітній школі (Є.Березняк, В.Бондар, Ю.Васильєв, І. Горбунов,

М.Захаров, М.Кириченко); управління в навчальних закладах нового типу (Л.Даниленко, А.Черниш); управління професійними освітніми закладами (Г.Єльнікова, Л.Калініна, В.Луговий); психологічні аспекти управління освітою (Н.Коломенський, В.Якунін) та ін. Спільною рисою цих досліджень є прагнення системно розглянути питання управління з орієнтацією на підвищення якості освіти відповідно до вимог суспільства й індивідуальних потреб. Складність і багатоплановість проблеми авторитету, її міждисциплінарний характер зумовили виокремлення низки напрямів напрямів дослідження у цій галузі, зокрема в політологічному, соціологічному, етичному, соціально-психолого-педагогічному аспектах. Останній репрезентований такими вченими, як В. Андрущенко, В. Богданов, М. Кушнар'юв, Ю. Неймер, К. Павлиця, І. Поротова, Б. Поршнєв, Ю. Ст'юпкін, Є. Ткачов, Е. Фромм та інші.

Методичну цінність представляють праці педагогів О.Захаренка, А. Макаренка, В. Сухомлинського, присвячені проблемі формування педагогічного авторитету.

Однак, проведений аналіз доводить, що до цього часу проблема аналізу авторитету у галузі управління освітою, єдності з іншими чинниками та засобами управлінської діяльності до цього часу не отримала наукового узагальнення. Тому *метою цієї публікації* є визначення сутності управління та основних його рис в освітній галузі у контексті формування авторитету.

Для характеристики стану управління освітою в Україні, перш за все, необхідно схарактеризувати управління як вид соціально-педагогічної діяльності й розкрити його роль в розвитку суспільства й окремих галузей суспільного життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідно відзначити, що успішне управління є необхідною умовою розвитку суспільства, спільної праці людей для досягнення конкретних цілей у відповідних галузях діяльності. Вивчення нормативів свідчить, що управління – це цілеспрямована сукупність дій, що забезпечують погодження й координацію

спільної праці людей з метою досягнення суспільно значущих цілей та розв'язання поставлених завдань [5, 65].

Управління має основні елементи – суб'єкт і об'єкт (який діє на засадах самоорганізації), що взаємодіють на різних щаблях ієрархії шляхом управляючого впливу суб'єкта на об'єкт. Різноманітність об'єктів управління дозволяє виділити його види, серед яких ми актуалізуємо увагу на соціально-педагогічному аспекті, що є основним в освітній галузі. Ознака об'єкта – діяльність на засадах самоорганізації – є необхідною умовою ефективного здійснення управління у галузі освіти. Фактологічний аналіз матеріалів з означеної проблеми доводить, що для освіти в управлінні принцип централізації й єдиноначальства (у раціональному й позитивному значеннях) практично реалізується за умови, коли самоорганізація підлеглих відбувається на основі авторитетного координування професійної діяльності та делегуванні окремих управлінських функцій.

Зазначимо, що об'єкти управління, об'єднані авторитетом для досягнення оптимального результату участі в управлінській діяльності, є невід'ємною складовою ефективного управління, покликане враховувати інтереси й потреби всіх учасників педагогічного процесу.

Опрацювання матеріалів дослідження свідчить про те, що традиційно управління освітньою галуззю здійснюється на декількох рівнях. Центральний (загальнонаціональний) рівень, зазвичай, представлений Міністерством освіти і науки. Міністерство може призначати дорадчі органи для отримання допомоги, які розробляють пропозиції щодо розробки базових стандартів освіти. Регіональний рівень – органи виконавчої влади, які втілюють важливі освітні рішення. Місцевий рівень включає ради навчальних округів, управлінські повноваження муніципалітетів. На рівні освітнього закладу управлінські рішення приймають різні суб'єкти: директори, члени педагогічних рад та ін.

Одним із актуальних завдань у галузі управління освітою є формування авторитету управлінця. Визначення феномену „авторитет”

знаходимо в багатьох джерелах. Одне з них сформульовано С. Гончаренком в українському педагогічному словнику: „Авторитет учителя — загально визнана учнями значущість достоїнств батьків й заснована на цьому сила його виховного впливу на дітей. До таких достоїнств належать висока духовність, культура, інтелігентність, ерудиція, високі моральні якості, виховна майстерність” [2].

В управлінській сфері про значення авторитету слушно зауважив В. Богданов: „Поняття „авторитет” слугує ефективним методологічним інструментом аналізу і класифікації реальних і уявних авторитетів, розмежування авторитетності й авторитаризму управління, що уможливорює вибудовану ієрархію авторитетів, розкриття реальних механізмів створення й функціонування особистісних та суспільних авторитетів” [4].

Варто пам'ятати, що авторитет — соціальне утворення, що базується на біосоціальній природі індивіда. За своєю субстанцією авторитет репрезентує певну систему соціальних відносин. „Авторитет — не просто відношення, а відношення відносин”, — підкреслює В. Богданов [4]. І не можна відкидати того факту, що для сучасного молодого покоління велике значення має здатність управлінця по-новому розрізняти функції між суб'єктами управління, що сприяло б поєднанню зусиль, спрямованих на підвищення ефективності діяльності освітнього закладу.

Для управління сучасним освітнім закладом характерні дві моделі прийняття рішень – вертикальна й горизонтальна. Узагальнення досвіду діяльності освітніх закладів доводить, що вертикальне прийняття рішень є звичною практикою. Це адміністративні акти посадових осіб, які містять чіткі вказівки щодо дій підлеглих. Такі акти забезпечені владними повноваженнями тих, хто їх видає. Прийняття рішень на горизонтальному рівні здійснюється виключно на договірній основі. Суб'єкти цього процесу не мають владних повноважень щодо один до одного та, в разі невиконання, не можуть застосовувати жодних санкцій. Компетенція та відповідальність суб'єктів такого управління визначається колективним договором, усним чи

письмовим. Важливим є те, що суб'єкт і об'єкт управління в такій моделі прийняття рішень співпадають. Тобто, управлінці безпосередньо зацікавлені в якісному рівні управління. У такому випадку авторитет в управлінні забезпечується комплексом відповідальності за прийняття рішень. Авторитет як соціальна якість і механізм соціальної взаємодії в системі горизонтальної моделі прийняття рішень формується у системі „вплив – підпорядкування” у педагогічному процесі, створює підґрунтя для морального самовизначення, особистісного саморозвитку та самопрезентації свідомості кожного учасника освітнього процесу [3, 14].

Необхідно підкреслити, що авторитет — важливий, однак недостатньо задіяний соціально-психологічний ресурс у галузі сучасного управління. Відродження високого суспільного авторитету, статусу керівників освітніх закладів є одним з пріоритетних завдань сучасної педагогіки.

Основою авторитету є, певна річ, довіра [1]. А довіряти людина може лише тому, хто щирий, толерантний, тямущий, обізнаний, цікавий як особистість. Відомо чимало випадків, коли керівники навчальних закладів, демонструючи високий рівень професіоналізму, соціального авторитету при цьому, на жаль, не мали авторитету як вихователі. Упевнені, що це пов'язано насамперед з розвиненістю їхніх особистісних якостей, моральністю, манерою спілкування та способом мислення, здатністю прийняття рішень, умінням адекватно оцінювати виховуючу ситуацію тощо.

Як відомо, феномен довіри розглядається з позицій філософії, соціальної психології. Педагогічний контекст маловивчений. Здебільшого педагоги довіру визначають як настановлення, пов'язане з почуттями прив'язаності, очікуванням позитивної оцінки, усвідомленням міри ризику щодо поведінки іншої людини за умови рівного соціального обміну (В. Зінченко, Р. Левицькі). Саме довіра як соціопсихічне утворення сприяє об'єднанню людей з системою цінностей, потребами, інтересами, суб'єктними бажаннями. Цікаво, що з педагогічних позицій довіра відбувається, коли дії, вчинки людини спрямовані одночасно на саму себе і

на взаємодію з оточенням [1]. Саме такий процес властивий управлінській діяльності у сфері освіти.

Довіра як основа формування авторитету управлінця має когнітивний, емоційний і мотиваційний компоненти, кожен з них має етичне забарвлення, тобто виявляє міру переконаності у добропорядності, доброчесності, вірності людини. Саме довіра, підкріплена моральними почуттями, стає духовним регулятором людських стосунків, отже може бути дійовим засобом підвищення якості управління освітою.

Для визначення рівня авторитету значення має міра довіри до себе. У цьому може допомогти методика «Оцінка довіри до себе» Т. Скрипкіної, за допомогою якої можна з'ясувати, перелік якостей авторитетного управлінця. Видається необхідним і корисним час від часу проводити і в навчальних закладах довготривалі дослідження важливих якостей майбутніх керівників з метою їх завчасної корекції. А на практичних заняттях у змісті циклу предметів соціально-гуманітарного спрямування практикувати ділові ігри, психологічні тести-ситуації, які б підтверджували значущість таких якостей, як, толерантність, самокритичність, принциповість, ініціативність, прагматичність тощо.

Однак, як було зазначено вище, об'єкт соціальних правовідносин має діяти на засадах самоорганізації. Самоорганізація виключає владний аспект в управлінні. Тобто управлінські рішення приймаються об'єктами управління, „по горизонталі”. Структура органів самоврядування визначається самими учасниками педагогічного процесу та у тій формі, яка є оптимальною для результативної роботи. Компетенція органів та окремих посадових осіб має включати питання, які безпосередньо впливають на існування педагогічного колективу та не можуть вирішуватися виключно адміністрацією [6].

На наш погляд, діяльність самоврядування включає такий зміст, який не суперечить процесу формування авторитету відповідального управлінця: законотворча діяльність (розробка, прийняття та реалізація локальних актів – статутних документів, які регламентують життєдіяльність освітнього

закладу); забезпечення закладу основними організаційно-правовими параметрами освітнього процесу (зміст заохочень, покарань та критерії відповідальності учасників шкільного життя, порядок прийому учнів в перший, десятий профільні класи та ін.); координуюча діяльність (розподіл видів роботи в різних учнівських колективах згідно з дійсними локальними актами та на досягнення поставлених завдань); представницька (формування іміджу навчального закладу, роботи самоврядування та його досягнень на місцевому, регіональному, державному рівнях); експертно-оціночна (участь в оцінці нормативних актів, рішень посадових осіб, які безпосередньо впливають на діяльність освітніх закладів та розробка оптимальних шляхів їх впровадження).

Так само, на нашу думку, має бути застосована практика делегування повноважень органам самоврядування із збереженням середовища формування і прояву управлінського авторитету.

Життєвий досвід, спілкування з учителями, батьками свідчать, що авторитет управлінця є віддзеркаленням його моральності, професіоналізму, громадянської позиції. Актуальними і в наш час залишаються слова Р. Роллана: «Авторитет не можна набути раз і назавжди. Авторитет досягається щоденно».

Щодо резервів формування високого суспільного і особистісного авторитету, то до них можна віднести поширення методик формування самосвідомості і самоповаги, подолання комплексів (соціальних, психологічних та ін.), технологію вироблення вміння захищати свою гідність [8]. До резервів нарощування професіоналізму, що становитиме фундамент, основу управлінського авторитету, можна віднести самоосвіту, належну інформаційну культуру управлінця, його участь у громадських інтелектуальних заходах, політичному житті країни, оволодіння іноземною мовою, що дасть змогу бути ширше поінформованим тощо.

Представники управлінської галузі повинні прикладом формувати у суспільстві розуміння необхідності саморозвитку, самовдосконалення, неперервності освіти. Цього потребує наш час.

Висновки. Відмітимо, що якість управління сьогодні залежить від авторитету управлінця й здатності делегування повноважень органам самоврядування. Результатом роботи самоврядування є взаємна відповідальність членів педагогічного колективу й керівництва за результати діяльності освітнього закладу. Основні чинники, що формують авторитет управлінця, полягають в професіоналізмі й моральності.

Видається необхідним подальша розробка означеної проблеми, зокрема, таких аспектів, як формування методичних порадників та бібліографії з відповідної теми для керівників освітніх закладів, розробка практичних засобів піднесення соціального значення авторитету управлінців, налагодження роботи центрів інформаційно-методичних послуг майбутнім і молодим керівникам навчальних закладів.

Література

1. Авторитет. Управляемое уважение // Р. Чалдини. Психология влияния. — СПб., 1999. — С. 192 – 216.
2. Авторитет // С. У. Гончаренко Український педагогічний словник. — К. : Либідь, 1997. — С. 14.
3. Личность и авторитет преподавателя. Трудности в педагогической работе // Педагогическая психология преподавателей. — М. : Педагогика, 1997. — С. 6 – 27.
4. Богданов В.С. Феномен „авторитета”: социально-философская гипотеза структурирования и моделирования в истории и теории” / В. С. Богданов. — К. : Наукова думка, 1996. – С. 27 – 28.
5. Адміністративне право України : Підручник / Ю.Б. Битяк та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 544 с.
6. Самоуправление в образовательном учреждении : Учеб.-метод. пособие / В.П. Манухин. – М. : ВЛАДОС, 2005. – С. 5 – 11.