

Вивченням емоційної стійкості займаються вчені різних галузей психологічної науки, а саме: військової, авіаційної психології (О.А. Блінов, О.Л. Злотников, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.В. Стасюк), загальної психології (В. Вундт, Н.Я. Грот, Є.П. Ільїн, А.Є. Ольшанникова, Т. Рібо, П. Фресс та ін.), психології спорту, праці (Л.М. Аболін, Ю.М. Блудов, П.Б. Зільберман, Є.О. Мілерян, Т.С. Кириленко, В.В. Клименко, Г.В. Ложкін, С.М. Оя, К.К. Платонов, О.О. Сиротін, В.М. Смирнов, Ю.Л. Трофімов, О.Я. Чебикін, О.О. Черникова), психофізіології людини (І.Ф. Аршава, М.С. Корольчук, В.Д. Небиліцин, В.М. Русалов) та ін.

Сьогодні залишається актуальним справедливе твердження В.Франкла, що «...люди не стійкі до найменшої фрустрації інстинктів і емоційного напруження, вони проявляють «нетримання» – нездатність стримувати власні емоції, не можуть стримуватися від прояву і поділенні їх з іншими» [4, 329-330].

Таким чином, емоційна стійкість є проявом організуючої функції емоцій, що оптимізує діяльність і поведінку, а отже і психічний стан людини, підвладної стресу. Наявність стрес-факторів у освітньому середовищі є очевидним загальновідомим фактом, що дедалі більше привертає увагу науковців. Тож, проблема емоційної стійкості у контексті професійної діяльністю освітянина потребує особливої уваги.

#### **Література**

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : монографія. Дніпропетровськ: Вид-во ДН, 2006. 336 с.
2. Митина Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. Москва: Московский психолого-социальный институт Флинта, 2001. 192 с.
3. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека : монографія. Л: ЛГУ, 1989. 192с.
4. Франкл В. Человек в поисках смысла: сборник /пер. с англ. и нем./Общ. ред. Л.Я.Гозмана и Д.А.Леонтьева; вст. ст. Д.А. Леонтьева. Москва: Прогресс, 1990. 368 с.

УДК 37.014.65:174

**Пилипишин С.І.**

кандидат філологічних наук, доцент,  
директорка Відокремленого підрозділу  
Національного університету біоресурсів  
і природокористування України  
«Бережанський агротехнічний коледж»  
[s.pylypyshyn@gmail.com](mailto:s.pylypyshyn@gmail.com)

### **ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЙОГО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Широкомасштабні зміни, притаманні для сучасного розвитку українського суспільства, у тому числі й теперішньої освіти, зумовлюють потребу у

висококваліфікованих керівниках, які у своїй роботі пріоритетом визначали б постійне оновлення та удосконалення освітнього процесу шляхом впровадження у нього новітніх методів управління, ефективних освітніх інновацій. У зв'язку з тим загострився ряд проблем у системі освіти, зокрема й проблема забезпечення високого рівня професійної та етичної підготовки управлінського персоналу, діяльність якого істотно впливає на ефективність роботи закладу освіти.

Проблеми, що стосуються управління закладами освіти та професійної підготовки управлінських кадрів для освітньої галузі досліджували В. Бондар, Л. Даниленко, О. Дробот, Л. Коломінський, В. Маслов, А. Москаленко, Н. Ничкало, С. Ніколаєнко, В. Олійник, Л. Онищук, А. Черниш та інші.

Трудова діяльність керівника закладу освіти залежить не лише від рівня освіти, об'єкта спеціальних знань, наявності необхідних навичок і вмінь, але й від моральних якостей керівника. Майбутні фахівці повинні бути знайомі з нормативно-законодавчими актами, що забезпечують діяльність керівника навчального закладу, його посадовими обов'язками, знати структуру апарату управління навчальним закладом та роль керівника в його удосконаленні, методи аналізу ефективності управління, умови планування роботи навчального закладу, моделі та умови прийняття управлінських рішень, етичні норми та критерії оцінювання управлінської діяльності керівника навчального закладу [3, с. 5]. Як бачимо, етичні норми входять до переліку ділових та особистісних якостей керівника, адже в управлінській сфері моральне обличчя важливе тим, що відіграє одну з головних ролей у вирішенні професійних завдань. Значимість окресленого питання посилюється відповідно до призначення моралі виконувати ціннісно орієнтовану функцію, утворюючи своєрідну ієрархію цінностей, єдиний вимір, з допомогою якого людина оцінює події, явища, поведінку інших людей. Таким чином, у рамках нашого дослідження ми звертаємо увагу на одну зі складових професійного становлення керівника закладу освіти – формування професійної етики.

Сучасний керівник закладу освіти – це активна особистість, яка є суб'єктом професійних стосунків, це людина, яка вміє досягати поставленої мети, використовуючи при цьому працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей. Саме тому він повинен знати і вміти застосовувати на практиці загальноприйняті правила етики спілкування. Міжособистісні взаємини в спілкуванні – це такі взаємозв'язки між людьми, які суб'єктивно переживаються та об'єктивно виявляються в характері та способах взаємного впливу. Якщо вони погані, то продуктивна взаємодія людини, її спільна діяльність стають неможливими [4, с. 20].

Управлінська діяльність керівника є надзвичайно складною й тонкою справою. Від уміння очільника налагодити роботу багато в чому залежить діяльність усього колективу. Так склалося, що не завжди сьогодні при призначенні на керівні посади оцінюють, крім управлінських, ще й моральні якості претендентів. Тому проблема визначення й обґрунтування етичних норм поведінки керівника закладу освіти залишається досить актуальною у сучасному процесі управління закладами освіти.

Якість етичних норм у діяльності закладу освіти багато в чому залежить від авторитету керівника – особистого впливу людини на колектив, який він здобуває своєю працею, професійними знаннями, організаторськими здібностями, нововведеннями, умінням працювати з людьми [5, с. 78]. На авторитет керівника впливає знову ж таки наявність високої культури спілкування, що виражається в нормах професійної етики.

Культура професійної поведінки керівника освітнього закладу визначається ще й загальним рівнем його інтелекту, широтою ерудиції, різноманітністю інтересів, загальним рівнем освіти і виховання.

Фахівці з питань професійної етики визначають такі морально-професійні правила сучасного керівника:

- діяти на підставі, в межах та у спосіб, які передбачені Конституцією України та законами України;
- бути професійно компетентним і сумлінно виконувати свої службові обов'язки, адже це є основою формування і підтримання авторитету керівника;
- дотримуватися правил Трудового кодексу, тобто цінувати як свій робочий час, так і своїх підлеглих, не спізнюватися, не примушувати довго себе чекати;
- дотримуватися Морально-етичного кодексу педагогічного працівника ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний коледж» (ознайомитися з ним можна за посиланням <https://cutt.ly/otYbQVh>);
- бути уважним до своїх підлеглих, сприймати у свій бік критику;
- гостро відчувати проблеми, що є на часі, уміти їх професійно вирішити, тонко відчувати час, події;
- запобігати конфлікту інтересів, який виникає в ситуації, коли керівник має особистий інтерес (особистий інтерес керівника включає будь-які переваги для нього, його сім'ї, близьких родичів, друзів або осіб чи організацій, з якими він має або мав бізнесові чи політичні відносини), що впливає або може впливати на безсторонність та об'єктивність виконання його службових функцій;
- витримувати офіційно-діловий стиль одягу;
- дотримуватися правил спілкування, демонструвати культуру мовлення, дотримуватися правил і формул мовленнєвого етикету (звертання, вітання, вибачення, прощання тощо);
- бути ввічливим, тактовним, коректним, шанобливим і люб'язним у стосунках з підлеглими та в інших видах професійної комунікації;
- намагатися робити зауваження підлеглим віч-на-віч;
- уміти заохочувати підлеглих;
- визнавати свої помилки.

Таким чином, керівник бере участь у керуванні соціально-психологічним кліматом у колективі не тільки своїми професійними діями, але й словом, всім своїм виглядом, авторитетом, культурою поведінки, культурою спілкування.

Вважаємо, що необхідною є подальша теоретична та експериментальна робота по впровадженню комплексної системи формування професійної етики,

корпоративної культури керівника в умовах неперервної освіти, освіти для дорослих.

### Література

1. Дробот О. В. Професійна свідомість керівника: навч. посіб. Київ: Талком, 2016. 340 с.
2. Москаленко А. М. Формування професійної етики майбутніх управлінців навчальних закладів в умовах магістратури. *Витоки педагогічної майстерності* : зб. наукових праць. Полтава, 2011. С. 223-229.
3. Ніколаєнко С. М. Керівник навчального закладу: навч. посіб. Київ : НУБіП України, 2016. 172 с.
4. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 442 с.
5. Чмут Т. К., Чайка Г. Л. Етика ділового спілкування: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Вікар, 2002. 223 с.

УДК 37.07:005.336.2

**Поліщук С.В.**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри педагогіки  
та управління навчальним закладом  
Кам'янець-Подільського національного  
університету ім. І. Огієнка  
[sunrisemoon@email.ua](mailto:sunrisemoon@email.ua)

### УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ВНЗ

Забезпечення якості освіти поступово стає одним із пріоритетів освітньої реформи України. Згідно з сучасними підходами якість є універсальним і вседозагним поняттям. Під ним розуміється не лише якість навчальних послуг (ведення навчального процесу), а й якість навколишнього середовища, якість людських стосунків, якість життя в цілому. Отже, якість постає мірою взаємовідносин між суб'єктом навчального процесу: викладачем і студентом. Тому так важливо на сьогоднішній день врахувати всі діяльнісні підходи, які тим чи іншим чином впливають на якість діяльності ВНЗ.

Для забезпечення якості необхідна наявність не лише відповідної матеріальної бази та кваліфікованого персоналу, але й системного підходу до питань управління якістю.

Звідси і випливає актуальність вибраної теми написання статті.

Виходячи із розуміння управління якістю діяльності ВНЗ, ми можемо стверджувати, що для досягнення цієї мети ВНЗ повинен створити дієву систему управління, яка спрямовує її зусилля на якісне виконання всіх процесів, що здійснюються, що, у свою чергу забезпечить досягнення якісного результату. Отже, менеджмент якості спрямовано не лише на сферу управління якістю ВНЗ, він охоплює всю систему менеджменту закладу, спираючись на системний підхід до управління всіма видами діяльності. Розглядаючи питання підвищення якості сучасних навчальних закладів, вчена М. Давидова відмічає,