РЯБКО І.В.

МОРАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ФОРМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Як показує практика і підтверджують психолого-педагогічні дослідження, моральні відносини виникають не у всякій діяльності, а лише в такій, що породжує суб'єкт-суб'єктну взаємодію партнерів. Це – "спільно взаємодіюча" (В. Білоусова), колективна (А. Макаренко), групова діяльність, робота "в команді" (С. Кові, Ф. Лютенс, Д. Ньюстром та ін.). В їх основу покладено ідею відповідальної співучасті в колективній праці, яка забезпечує її учасникам позицію суб'єктів, які здатні до творчо-активного виконання професійних обов'язків, узгодженості в діях, ставлення до партнера як до суб'єкта.

Мета статті – розглянути моральну діяльність як форму поведінки державних службовців з погляду моральних відносин, які породжує організація спільної праці, відповідності професійної діяльності моральним критеріям.

Педагогічно доцільна організація праці є етичною завдяки особливому характеру професійних відносин державних службовців, а також переосмисленню ними суті й змісту професійної діяльності, яка з набору посадових функцій перетворюється на джерело індивідуальної та групової мотивації. Основними ознаками моральних відносин, відомих як відносини "відповідальної залежності" і "взаємної відповідальності" (А. Макаренко), є відповідальність перед іншим і водночас залежність від результатів його праці. У системі таких відносин персональна відповідальність кожного за виконання дорученої ділянки роботи доповнюється "взаємною відповідальністю" за самореалізацію іншого, а отже, і за результати спільної (колективної) діяльності, спрямованої на досягнення поставленої мети.

Умовами виникнення таких відносин виступають: 1) спільні цінності й цілі; 2) узгодженість мотивів; 3) моральний консенсус стосовно прав і обов'язків; 4) групова взаємодія, яка забезпечує можливості морального самоствердження кожного з учасників колективної діяльності; 5) чітка система відносин підпорядкування (ієрархії) всередині колективу (організації) і в системі вищого рівня. Перелічені умови організації професійної діяльності державних службовців забезпечують здатність колективу до самоорганізації, а також до внутрішньої і зовнішньої (щодо середовища) адаптації. При цьому моральна свобода державного службовця виявляється у свідомому виборі позиції, яка кожним вчинком демонструє здатність добровільно підпорядковувати власні бажання вимогам колективної діяльності і діяти відповідно до професійних морально-етичних цінностей.

Теоретичний аналіз соціальної взаємодії суб'єктів дає змогу виділити внутрішні (суб'єктивні) й зовнішні (об'єктивні) чинники моральної діяльності державних службовців. До перших належать ставлення державних службовців до професії і праці як до діяльності, що становить суттєву частину життя і забезпечує їх розвиток і самореалізацію (цінності й мотиви,

які характеризують суб'єктивну орієнтацію на моральне самоствердження у професійній діяльності і визначають лінію поведінки), морально-професійні якості характеру, здібності, культура спілкування; свідоме виконання моральних і юридичних вимог щодо праці (вміння і навички моральної аргументації, вибору й оцінювання управлінських рішень і дій та практичної реалізації); лояльність до колективу, влади в цілому і підпорядкування керівним вимогам. Зовнішніми чинниками виступають належні умови праці (комфортне середовище праці відповідно до її "контексту" і соціальної значущості, включаючи морально-психологічний клімат у колективі), організація праці (удосконалення змісту посадових обов'язків з метою збільшення державним службовцям можливостей для реалізації індивідуальних здібностей, використання методу роботи в команді, залучення до управління колективними справами), удосконалення системи службових відносин (внутрішніх, зовнішніх), справедлива оцінка праці.

Дослідники – фахівці з менеджменту, педагоги і психологи (В. Зігерт, Л. Ланг, Ф. Лютенс, А. Макаренко, Д. Ньюстром, В. Сухомлинський, Е. Фромм, Дж. Честара та ін.) наголошують на особливому значенні змісту робочого місця (соціальної ролі), його включеності в загальну турботу про результати праці колективу. Зміст праці, її місце й роль у груповій діяльності, забезпечуючи умови для самодіяльності, породжують високу відповідальність, яка приносить відчуття самоповаги від причетності до результатів спільної праці [3]. "Якби людина звільнилася від обов'язку нести відповідальність за функціонування системи виробництва й управління, – пише Е. Фромм, – то вона перетворилася б на абсолютно безпорадну істоту, позбавлену впевненості в собі й залежну від інших людей і обставин" [8, с. 401]. У межах такого підходу етична поведінка державного службовця стимулюється демократичним стилем керівництва, колективною турботою про моральну самореалізацію, контролем громадської думки на засадах принципу "паралельної дії" (А. Макаренко).

Етичним імперативом демократичного стилю керівництва виступає співучасть державних службовців в управлінні. Участь в управлінні – не просто фізична присутність або участь в окремих організаційних формах управління. В управлінні бере участь внутрішнє "Я" службовця, а не його вміння і навички. Участь в управлінні – це ментальне та емоційне залучення державних службовців до вирішення ситуацій управління, які стимулюють їх прагнення зробити особистий внесок у досягнення цілей державного органу і розподіл відповідальності за його діяльність. Суть механізму формування етичної поведінки державних службовців у професійній діяльності розкривають три основні ідеї: залучення, особистий внесок у загальні результати спільної діяльності, відповідальність за особисті й колективні дії та їх наслідки [6, с. 207]. Співучасть в управлінні перетворює державних службовців із виконавців волі керівника – об'єктів керівного впливу на суб'єктів колективної діяльності – команду. Це – соціально-моральний процес, завдяки якому державні службовці "самозалучаються" в досягнення цілей організації, використовуючи щодо неї займенник "ми",

а не “вони”, вирішуючи “наші”, а не “їх” проблеми. Вони беруть на себе відповідальність за дії колективу (команди), оскільки беруть участь у його роботі як можливість робити те, що вважають за необхідне, а за свій внесок отримують відповідну винагороду. Розумна участь в управлінні сприяє задоволенню вищих інтелектуальних і духовних потреб державних службовців. За такого підходу керівник сприймається як учасник спільної праці, який забезпечує команді належні ресурси і моральну підтримку. У цьому контексті дослідники у сфері менеджменту обґрунтовують тезу про необхідність “адаптації керівництва до нової парадигми обслуговуючого керівництва” [6, с. 221].

Підхід до професійної діяльності як до форми моральної поведінки поширений в управлінській теорії і практиці. Тут також сформувалися два підходи. Діяльність визнається моральною, якщо вона узгоджується з вимогами моралі, її цінностями й нормами. Тобто, якщо працівник чесно й сумлінно виконує свої професійні обов’язки, це є достатньою підставою вважати його поведінку етичною, на відміну від неетичної (аморальної), коли він порушує приписи професійної етики, використовуючи професійну діяльність в особистих чи корисливих цілях. Інший підхід характеризує “власне” моральну діяльність. Вважається, що такою є діяльність, яка ґрунтується на свідомому виборі суб’єктом рішення, дії з метою утвердження певних моральних цінностей або пов’язаних із ними “уявленнями про власну гідність” [202, с. 277–278]. З погляду професійної етики державних службовців моральними слід визнати обидва типи поведінки.

Складність феномену моралі та професійної діяльності державних службовців зумовлює потребу в аналізі етики в контексті взаємодії людини і ситуації. Використання категорії “ситуація” виправдане, оскільки “всі вчинки здійснюються в конкретній ситуації” і визначаються не лише абстрактними етичними нормами, а й реальними умовами людської взаємодії [4]. Моральний вибір особистості, хоч і здійснюється в моральному полі професійної етики, проте в конкретній ситуації на нього впливають цінності, які вона обстоює. Тому використання категорії “ситуація” спонукає звернути увагу на проблемний характер професійної діяльності державних службовців. Вона є сигналом до морального оцінювання кожного вчинку або дії незалежно від того, соціального чи природного середовища вони стосуються.

Вихідним положенням для оцінювання професійної діяльності державних службовців є ідея служіння, згідно з якою моральним є вибір “блага” людей. Її реалізація передбачає моральну мотивацію діяльності (прагнення втілити ідеал справедливості, бажання творити добро, підкорення почуттів обов’язку тощо), яка залежить від усвідомлення службовцем місії державної служби, цілей організації і власних професійних обов’язків. Незважаючи на потенційну необмеженість ідеї добра для моральної особистості, кожна одинична ситуація не позбавлена визначеності й конкретності щодо міри добра і зла. З цього погляду особистісним і суспільним “добром” у поведінці державного службовця є його доброчесність і, насампе-

ред, “розсудливість” (“державницька мудрість” – Арістотель). Вона забезпечує можливість свідомого, вільного (такого, що має альтернативи), виваженого і відповідального морального вибору з-поміж альтернативних варіантів вирішення того, який є “більшим добром” (більш справедливим) на користь громадянина, суспільства чи держави в конкретній ситуації професійної діяльності.

Що стосується етичного аспекту, то суть проблеми полягає в здатності державного службовця бути моральним суб’єктом. Ідеться про здатність, по-перше, до моральної ідентифікації потреб ситуації (матеріальних і духовних) та самооцінки власних можливостей; по-друге, до конструювання кількох альтернативних планів діяльності (вчинку); по-третє, до їх морального оцінювання, що передбачає готовність вибрати кращий варіант вирішення і мужність його реалізувати. На думку В. Малахова, однією із найслабших ланок у моральній поведінці управлінських кадрів є готовність до морального вчинку. Розмірковуючи над проблемою “кризи вчинку” в сучасній практиці, вчений вбачає її причину в радянській “традиції” влади, загальноприйнятою нормою поведінки якої було “мудре” правило: “Не виступай”, “Не висувайся”. Світ, що потребував активного людського втручання, зазначає він, все більше перетворювався на світ Вчинку, який не відбувся [5, с. 282]. Більш предметно ця ідея сформульована в колективній монографії, авторами якої є Є. Головаха, І. Бекешкіна, В. Небоженко. В радянський період, як вважають науковці, в основу не лише професійної діяльності, а й у ставленні людини до світу взагалі були покладені “цінності бюрократичної системи: непрофесіоналізм (некомпетентність), безвідповідальність, адже не було свободи вибору, а були накази, псевдоактивність, пасивність, приховані за бурхливою демонстративною діяльністю. Одна з головних вимог бюрократії – робити все, щоб ситуація, врешті-решт, не змінилася” [1, с. 86]. Тому проблема полягає в демократичному саморозвитку особистості, в її орієнтації на ініціативне, відповідальне і професійне виконання суспільно важливої діяльності”. Такий розвиток особистості зумовлює “нове” управління, яке зорієнтоване на людину, її творчий розвиток і самореалізацію в праці.

Наведені оцінки підтверджують практичний сенс вибору категорії “ситуація” як індикативного поняття для професійної поведінки державних службовців. Термін “ситуація” “сигналізує” про особливу потребу моральності поведінки в непередбачених обставинах. Спонтанність рішення чи дії, які часто доводиться приймати або здійснювати державним службовцям, об’єктивно зумовлює обмеженість стандартних способів моральної поведінки. Тому здатність до швидкої й точної ідентифікації ситуації і пошуку адекватних засобів знаходження виходу з неї та відповідної дії залежить від моральної свідомості і духовно-вольового вибору. Вони відображають індивідуальний моральний досвід службовця, набутий ним практичним шляхом.

Моральний досвід є основою соціального, в тому числі й професійного досвіду, інструментом знаходження ефективних засобів досягнення

цілей, а також пізнання моральної сутності професійної діяльності. Багатогранність феномену "досвід" дає змогу зрозуміти суть морального досвіду особистості. Виділимо найбільш суттєві для нашого дослідження значення: 1) досвід – це чуттєво-емпіричне пізнання дійсності, що являє собою зусилля, спрямоване на те, щоб змінити реальність; 2) досвід є породженням активності, дій суб'єкта у світі; 3) досвід є наслідком взаємодії людини з фізичним і соціальним середовищем; 4) досвід – це відображення у свідомості людини закономірностей об'єктивного світу й суспільної практики, що пов'язано з рефлексією [7, с. 98–99]. Тобто "досвід" – це характеристика цілісної особистості в єдності її інтелектуальної, емоційно-почуттєвої, вольової і моральної сфер.

Поняття "моральний досвід професійної поведінки" описує "лінію професійної поведінки" людини. В ньому відображені моральний сенс і особливості професійної діяльності, а також соціальні обставини її здійснення. Моральний досвід державних службовців характеризує їх здатність до управлінської діяльності служіння у відповідній сфері на конкретному робочому місці в системі конкретного державного органу. Лінія поведінки слугує зовнішнім виявом морального досвіду. В ній поєднуються здатність службовця до пристосування (адаптації) і готовність до перетворення ситуації (й середовища) шляхом утвердження власною етичною поведінкою нових норм і цілей. Визначальну роль у збагаченні морального досвіду відіграє досвід критичного мислення і рефлексії, тому засобом його вдосконалення є професійно спрямована етична освіта. Вона покликана забезпечити формування вмінь і навичок моральної аргументації й оцінювання рішень у конкретних ситуаціях професійної діяльності.

Виконуючи обов'язки, державний службовець взаємодіє у внутрішньому (колективі) і зовнішньому середовищі (соціальному і природному), знаходячи шляхом розумового (уявного) експерименту моральні рішення. Він не диференціює знання і вміння на економічні, юридичні, політичні чи моральні. Здійснюючи етичний вибір, він використовує їх як інструменти вирішення певної проблеми, оцінюючи її на предмет моральності. У ситуації вибору для нього важливо оцінити: 1) що про це сказано в законі; 2) які морально-етичні засади вирішення проблеми; 3) що підказують знання і професійний досвід; 4) які можливості наявні в організації і який власний потенціал для прийняття правильного рішення. У цьому розумінні професійна етика є прагматичною [2, с. 103]. Особисто набутий моральний досвід у поєднанні з бажанням і практичною готовністю розв'язувати проблеми моральними методами й засобами забезпечує успіх професійної діяльності. Моральна професійна діяльність як форма етичної поведінки державного службовця зумовлена його моральною свідомістю і характером морального професійного досвіду.

У моральній діяльності визначальну роль відіграє нормативність, яка впорядковує її основні елементи на всіх етапах професійної діяльності, забезпечуючи належний рівень інтеграції учасників у процесі спільної діяльності: планування, організації, мотивації, виконання, контролю й оціню-

вання результатів та їх наслідків. Завдяки контролю за дотриманням моральних норм досягається бажаний рівень професійної діяльності, який відповідає суспільним вимогам (справедливості, гуманності, відповідальності тощо). З погляду етики нормативність не означає сліпе і бездумне виконання норм, оскільки це суперечить вимозі автономності суб'єкта (свободи його доброї волі) у виборі цілей і засобів дії. Вимогою етики є "самоконструювання" поведінки навіть в умовах недосконалих норм (закону). Воно здійснюється на засадах морального закону взаємності, шляхом обговорення етичних дилем у відповідному професійному просторі. Таким чином, діяльнісний підхід до етики державних службовців характеризує її як етику цілей, засобів, дій і чеснот, оскільки вони визначають якість професійної діяльності. Цей підхід з'ясовує, чи:

– виправдані цілі діяльності, які цінності вони утверджують;

– відповідають цілям засоби, якими користується державний службовець;

– етичні дії державного службовця;

– моральні наслідки цих дій.

Формальне визначення професійних етичних норм не забезпечує вирішення проблеми співвідношення мети і засобів діяльності та поведінки. Не вдаючись до її докладного аналізу, оскільки вона досить повно висвітлена в літературі ("мета виправдовує засоби" (Н. Макіавеллі), "непротивлення злу насильством" (Толстой), "мета виправдовує засоби" (Г. Гегель), "етика ненасильства" (Ганді, Кінг), "дискурсивна етика" (Апель, Ю. Габермас), "ділова етика" (Джодж) та ін.), зауважимо, що кожна із позицій за певних обставин має моральний сенс. Принциповим є розуміння сутності етичного (гуманітарного) оцінювання професійної діяльності. Вона полягає у виявленні цінностей і життєвих сенсів ("в ім'я чого?"), що стоять за тими чи іншими цілями, вчинками державного службовця в конкретній ситуації, а також їх віддаленими наслідками.

У сучасній демократичній практиці ефективним способом вибору в ситуації моральних дилем є етичний дискурс. Він органічно поєднує в собі етику переконань і етику відповідальності та здійснюється в рівноправному діалозі Я з іншим Я за принципом розуму і совісті особистості. Цей підхід передбачає постійне етичне напруження суб'єкта поведінки, проте дає змогу в процесі спільного обговорення ситуації, яка цього потребує, заслухати переконливі аргументи кожного з учасників і шляхом досягнення морального консенсусу вибрати найбільш прийнятне рішення.

Висновки. Таким чином, етична поведінка державного службовця – це особливим чином орієнтовані діяльність і спілкування службовця як суб'єкта професійної діяльності, спрямовані на утвердження цінностей і цілей демократичної держави, в яких узгоджені суспільні, колективні й індивідуальний інтереси. Вона має гуманістичну спрямованість, є внутрішньо мотивованою і наслідком добровільного вибору службовцем суспільного інтересу як домінуючого мотиву професійної діяльності. Умовами її формування є: лояльність до колективу і його визнання колективом, сво-

бода і відкритість інформаційного обміну, довір'я, взаємна підтримка дій, доброзичливість у стосунках тощо.

Література

1. Головаха Е. Демократизация общества и развитие личности: От тоталитаризма к демократии / Е. Головаха, И. Бекешкина, В. Небоженко. – К. : Наук. думка, 1992. – 126 с.

2. Джеймс В. Прагматизм / В. Джеймс ; [пер. з укр. П. Насади]. – К. : Альтернативи, 2000. – 145 с.

3. Зигерт В. Руководить без конфликтов : сокр. пер. с нем. / В. Зигерт, Л. Ланг ; [науч. ред и авт. предисл. А.Л. Журавлев]. – М. : Экономика, 1990. – 335 с.

4. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / И.С. Кон. – М. : Наука, 1984. – 353 с.

5. Малахов В.А. Етика : курс лекцій / В.А. Малахов. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Либідь, 2000. – 384 с.

6. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение/ Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис ; [пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского]. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.

7. Философский энциклопедический словарь / [редкол.: С.С. Аверинцев, Э. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др.]. – 2-е изд. – М. : Совет. энцикл., 1989. – 815 с.

8. Фромм Э. Психоанализ и этика : пер. с англ. / Э. Фромм. – М. : АСТ-ЛТД, 1998. – 568 с.

САМСОНОВА О.О.

ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ОСВІТІ

Динаміка розвитку сучасної України в період відродження національної економіки та поява можливостей для розкриття професійного потенціалу особистості потребує від фахівця здатності до самовдосконалення. Розвиток системи післядипломної педагогічної освіти вимагає від науки запровадження нових методів навчання й виховання педагогів та дітей. Сучасна теорія і практика освіти спираються на гуманістичні парадигми у здійсненні навчального процесу в післядипломній освіті, які спрямовані на забезпечення широкого вибору в різних сферах діяльності педагога, його самореалізацію та соціально-професійну ідентифікацію, зумовлюють велике значення гуманітарні компоненти. Гуманізація та гуманітаризація стають найважливішими напрямами вдосконалення післядипломної освіти педагогів. Сучасний педагог уже сприймається не як "джерело" інформації, а як вихователь, який допомагає дитині розкрити здібності, нахили й таланти, сформувати особистісні якості, світогляд, усвідомити свою індивідуальність і цінність. Педагог виконує роль помічника й партнера у становленні дитини як особистості і суб'єкта навчально-виховної діяльності. Внаслідок цього увагу вчених привертає феномен фасилітації у професіональній діяльності педагога, яка сприяє більш глибокому засвоєнню знань і актуалізує ціннісне ставлення до особистості та індивідуальності дитини. Гуманізація сучасної освіти зумовила зміну освітньої парадигми з суб'єкт-