

УДК 371.146

*Голя Наталія Григорівна,
заступник директора з навчально-виробничої роботи
Вищого професійного училища №4
м. Хмельницьк*

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. У статті виокремлена роль самоменеджменту у професійному та особистісному становленні керівника професійно-технічного навчального закладу. Проаналізовано використання інноваційних технологій у процесі розвитку самоменеджменту керівника професійно-технічного навчального закладу.

Ключові слова: Самоменеджмент, керівник професійно-технічного навчального закладу, інноваційні технології, коучинг, інформаційно-комунікаційні технології.

Голя Наталья Григорьевна

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. В статье охарактеризованы самоменеджмент как инновационное направление современного менеджмента. Выделенная роль самоменеджмента в профессиональной и личностной карьере руководителя профессионально-технического учебного заведения. Проанализировано использование инновационных технологий в процессе развития самоменеджмента руководителя профессионально-технического учебного заведения.

Ключевые слова: Самоменеджмент, руководитель профессионально-технического учебного заведения, инновационные технологии, коучинг, информационно-коммуникационные технологии.

Golia Natalia

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN DEVELOPMENT PROCESS SELF- MANAGEMENT VOCATIONAL-TECHNICAL SCHOOL

Annotation. The article describes self-management as an innovative trend of modern management. Dedicated self-management role in the professional and personal growth head of the vocational school. Analyzed the use of innovative technologies in the development of self-management supervisor of vocational school.

Key words. Self-management, head of vocational and technical educational institution, innovative technology, coaching, information and communication technology.

Постановка проблеми. Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку освіти, потребують нових підходів до управління професійно-технічними навчальними закладами (далі ПТНЗ). Децентралізація управління професійно-технічною освітою вимагає від директора ПТНЗ адекватних змін в роботі з вдосконалення професійної діяльності, пошуку і впровадження інноваційних технологій.

Відповідно, директор професійно-технічного навчального закладу наражається на певні труднощі в роботі: змінюються та розширюються його функції, ускладнюється їх роль. У процесі підвищення своєї конкурентноздатності ПТНЗ із закритої системи перетворюється у більш складну відкриту систему. Саме тому усвідомлення цих процесів і адаптації до них вимагає терпіння і часу, а також – змін у діяльності керівника , який має бути професійно компетентним фахівцем в галузі управління ПТНЗ.

Високого рівня професійної майстерності та творчого підходу керівники досягають лише за умов, коли в них виникає й реалізується потреба професійного саморозвитку, самовдосконалення, а також коли вони виявляють мотиваційно-ціннісне ставлення до себе як суб'єкта організаційно-педагогічної діяльності. Таке ставлення набуває прояву в безпосередньому здійсненні заходів та усвідомленні реалізації функцій самоменеджменту в професійній діяльності: самодослідження, самопрогнозування, самоактуалізації, самоорганізації, самопрезентації, самореалізації, саморегуляції, самокорекції, самовиховання.

Гуманістичний підхід у процесі управління професійно-технічним навчальним закладом передбачає насамперед пріоритет цінностей конкретної особистості, її волі, здібності аналізувати, прогнозувати і проектувати траєкторії свого життєвого шляху і професійного зростання. Керівні працівники закладів освіти мають добре усвідомлювати, що результативність їхньої діяльності багато в чому залежить від їхніх власних зусиль і активності. Тому нова педагогічна свідомість дає можливість керівникам, з одного боку, виявляти творчу активність як суб'єктів

педагогічного пізнання, моделювання, спілкування і праці, а з іншого – як суб'єктів особистісно-професійного самопізнання, самопрогнозування, самопроектування, саморегулювання і саморозвитку.

Відповідно до цього, оволодіння спеціалізованим видом педагогічної й суто управлінської діяльності є процесом професіоналізації вищих психічних функцій особистості саме як менеджера навчально-виховного процесу. Така ситуація зумовлює необхідність удосконалення професійної підготовки керівників навчальних закладів: по-перше, щодо оволодіння функціями педагогічного менеджменту (як арсеналу принципів, методів і засобів управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів, а також професійною діяльністю викладачів і допоміжного персоналу), а по-друге, щодо оволодіння функціями самоменеджменту (як сукупності дій і прийомів, спрямованих керівником на оволодіння собою, управління своєю особистістю і власною професійною діяльністю у сфері навчально-виховного процесу й адміністративно-господарської роботи сучасного закладу освіти).

Самоменеджмент у сфері професійної діяльності керівника реально постає як набір управлінських впливів, спрямованих ним на себе як діяльний суб'єкт, з метою приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення організаційно-педагогічної діяльності.

Актуальність проблеми полягає в тому, що сучасний мінливий світ вимагає від кожного освітнього працівника швидкої адаптації до його перемін. Результативність праці значною мірою залежить не лише від рівня розвитку менеджменту в організації, а й від того, наскільки керівник готовий усвідомлювати необхідність самопізнання, самоактуалізації, самоосвіти, самодетермінації, самопрезентації, самоконтролю тощо.

Управлінець у сфері освіти, якщо він хоче стати успішним професіоналом у своїй справі, повинен досконало знати не лише об'єкт управління у вузькому і широкому сенсі, а й постійно займатися самоменеджментом. Поняття «самоменеджмент» вживають з метою

розкрити технологію управління керівником освітнього закладу своїм особистим розвитком, самовдосконаленням як управлінця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Самоменеджмент як аспект управлінської діяльності мало вивчений в педагогіці і недостатньо забезпечений науково-методичними рекомендаціями. Основою для виявлення сутності цього явища є дослідження зарубіжних та українських науковців, які вивчали різні аспекти цієї проблеми.

Наукове осмислення проблеми самоменеджменту у вітчизняній управлінській і соціологічній літературі бере початок у середині 90-х рр. ХХ ст. В одній із перших публікацій на цю тему В. Карпічевим зроблена спроба «введення в проблему» самоменеджменту, висунуто на обговорення деякі аспекти моделі самоменеджменту. Трохи раніше термін «самоменеджмент» ввів Л. Зайверт, керівник Інституту раціонального використання часу в Німеччині.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що концепції, які представлені в літературі, побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою з реалізації цієї ідеї.

Так, Л. Зайверт, представник німецької раціональної школи менеджменту, акцентує увагу на економії часу працівника. В. Андреев у своїй концепції самоменеджменту зосередив свою увагу на саморозвитку творчої особистості, для якої управління є підставою для забезпечення результативності праці. В концепції М. Вудкока і Д. Френсіса розкривається ідея подолання працівником власних обмежень, у А. Хроленка – необхідність і шляхи розвитку особистої культури ділової людини. Концепція Швальбе зосереджена на проблемах і досягненні особистого ділового успіху.

У моделі В. Карпічева позначені деякі аспекти технології самоменеджменту, зокрема планування і структурування часу (принципи Парето, Ейзенхауера), облік і розрахунок робочого і вільного часу за німецькою методикою «Альпи», досвід фінських і японських менеджерів, рекомендації А. Гастева; східний досвід управління часом (Калагія),

алгоритми цілеспрямування, ієрархізація цілей, «життєві сценарії» і програми; типи, способи, правила і форми саморегуляції, управління Я-станами (за Е. Берном і Р.Шмідтом), умови оптимального ритму розумової діяльності, програмування підсвідомості, принципи самонавчання, пошук і переробка інформації; алгоритми проектування зовнішнього середовища (вибір моделей життя, зміна обставин, адаптація в новому середовищі, фактори побудови, збереження і відновлення персональних стосунків, поведінка в екстремальній ситуації).

В. Колпаков сформував основні засади теорії самоменеджменту, закони, принципи, синергетичну парадигму самоуправління, теоретико-практичні та теоретико-методичні засади самоменеджменту.

Окреслена проблема висвітлена сучасними науковцями в різних аспектах: педагогічний менеджмент (В.І.Бондар, К.Я.Вазіна, М.І.Приходько, В.П.Симонов); творчий саморозвиток особистості педагога (Л.М.Ахмедзянова, Е.Е.Карпова, Н.В.Кічук, Н.В.Кузьміна, Г.М.Падалка, О.П.Рудницька, В.А.Семиченко, С.А.Сисоєва); сучасні погляди на організаційну культуру керівника навчального закладу (Г.М. Тимошко), професійне самовиховання (С.Б.Єлканов, Л.В.Кондрашова, О.Г.Мороз, О.Н.Якубовська), вдосконалення педагогічної техніки та майстерності (І.А.Зязюн, З.Н.Курлянд, Т.В.Осадча, Р.І.Хмельюк), розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом (О.С.Анісімов, Ю.Н.Кулюткін, А.Ф.Ліненко, Г.С.Сухобська, Н.Д.Хмель). Проблемі використання сучасних технологій навчання присвячені праці І. Бендери, С. Гончаренка, Р. Гуревича, Г. Дутки, В. Манька, І. Старікова та ін. Питанням управління розвитком педагогічного та виробничого персоналу присвячені праці Г. Єльнікової, В.Олійника, В. Савченка, В. Свистун, В. Скульської, А. Чміля та ін.

Розгляд особливостей використання інноваційних технологій в процесі самоменеджменту керівника професійно-технічного навчального закладу ускладнюється на даний час у зв'язку з недостатністю теоретичного

опрацювання його основ, забезпечення відповідного науково-методичного обґрунтування, визначення стратегічної спрямованості на кінцевий результат, урахування зовнішніх і внутрішніх факторів ефективного функціонування в швидкозмінному зовнішньому середовищі.

Метою статті є аналіз використання інноваційних технологій у процесі розвитку самоменеджменту керівника ПТНЗ.

Виклад основного матеріалу. Діяльність професійно-технічного навчального закладу спрямована на підготовку конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників. Цілі і завдання підготовки кваліфікованих робітників орієнтовані на створення умов для педагогічної творчості й розвиток професійної компетентності керівника. Засоби підготовки проектуються на основі якісно нових концепцій змісту й форм розвитку керівників. Такі концепції включають системне бачення педагогічної реальності, формування нових підходів до оволодіння педагогічними та управлінськими технологіями, здатність до інтеграції управлінського з педагогічним досвідом, формування креативних якостей особистості керівника. Результати підготовки визначаються за критеріями готовності керівника до роботи в інноваційних процесах, до проведення наукових досліджень, до професійного розвитку та самоактуалізації.

Вивчення практичної роботи керівників ПТНЗ і стану їх підготовки до вдосконалення професійної діяльності дає змогу встановити наявність суперечностей між необхідністю: безперервного вдосконалення професійної компетентності керівників і відсутністю у ПТНЗ ефективних моделей та організаційних форм, які б забезпечували цей процес; підвищення рівня культури управління ПТНЗ та відсутністю технології розвитку професійної компетентності керівників¹.

Настав час усвідомити, що від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості залежать зростання й масштаби досягнень людства в

¹ Ничкало Н. Педагогічна інноватика у профтехосвіті / Н. Ничкало // Професійно-технічна освіта. - №3, 2007.

галузі матеріальних і духовних цінностей. Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки та розвитку управлінських кадрів, в тому числі зумовлює впровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх професійної компетентності, здатності орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні колективи працівників; використовувати засоби комунікації та інноваційні способи управління².

Подолати суперечності між фактичним рівнем професійної компетентності директора ПТНЗ і необхідними для сучасного управління професійними компетенціями в умовах інформаційного суспільства можливо шляхом використання інноваційних технологій.

Успішність інноваційної діяльності передбачає, що директор ПТНЗ усвідомлює практичну значущість інновацій у системі освіти на професійному та особистісному рівнях. Однак його включення в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності.

Для формування готовності директора ПТНЗ до використання інноваційних технологій необхідне створення позитивної мотивації до даного виду діяльності. Основні складові мотивації, на нашу думку, доцільно розглядати на таких підходах:

- ступінь усвідомлення ціннісних сторін рефлексивного управління та особливостей його практичного застосування;
- значущість інновацій в управлінській діяльності;
- ставлення учнів до навчального процесу з використанням інноваційних технологій, результатом якого буде сформованість готовності директора до управління професійно-технічним навчальним закладом;

² Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : монографія / Л. І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2004.

- бажання удосконалити професійну компетентність за допомогою інноваційних технологій³.

Однією із технологій розвитку самоменеджменту керівника ПТНЗ є освітній коучинг. Технологія коучингу досліджувалася здебільшого зарубіжними науковцями Голви У., С. Дугласом та У. Морлей, П. Зеус, Дж.О'Конором, Р. Хадсон, М. Емітер і Д. Ролкер, Р. Уїтерспун і Р. Уайт, Уїтмором Дж. та ін. Щодо досліджень коучингу серед вітчизняних науковців, можемо виокремити праці Т. Борової, М. Нагари, І. Петровської та ін.

Коучинг (від англ. coaching – тренерство) – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ ст.

Міжнародна Федерація Коучингу визначає коучинг як безперервне співробітництво, яке допомагає досягнути реальних результатів в особистому та професійному житті. Результатом коучингу є поглиблення знань. Коучинг сприяє самовдосконаленню працівника.

Дж. Уїтмор трактує коучинг як новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності, забезпечують розвиток компетентності, спонукають до інноваційного підходу у виробничому процесі.

Основними ідеями технології коучингу є такі:

- найвищі результати досягаються тоді, коли керівник на основі власного потенціалу усвідомлено робить свій вибір, що уможливорює високий рівень вмотивованості до навчальної і професійної діяльності;
- ефективність діяльності керівника є вищою, коли відбувається безперервне вдосконалення власного потенціалу та зменшуються обмеження (негативний досвід, страхи, невпевненість, перфекціонізм тощо);

³ Ничкало Н. Педагогічна інноватика у профтехосвіті / Н. Ничкало // Професійно-технічна освіта. - №3, 2007.

- траєкторія розвитку керівника пов'язана з його вмінням генерувати актуальні завдання, досягати їх та усвідомлювати, підвищувати ефективність своєї діяльності;
- результативність навчальної і професійної діяльності буде підвищуватися, якщо керівник добровільно ставить завдання, розробляє план щодо їх реалізації та бере відповідальність за їх досягнення⁴.

З метою розкриття основних завдань освітнього коучингу необхідно встановити, в яких основних функціях керівника ПТНЗ він може проявлятися та як сприятиме ефективності управлінської діяльності. Зведену характеристику ролі освітнього коучингу в основних функціях керівника ПТНЗ представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Освітній коучинг в основних функціях керівника професійно-технічного навчального закладу

Функція	Характеристика
Розвиток	Забезпечує розвиток професійної компетентності керівника, сприяє кар'єрному зростанню
Мотивація	Сприяє досягненню будь-яких цілей кожному керівника особисто і в ПТНЗ в цілому
Методична	Використовується у будь-якій формі роботи, на будь-якому етапі діяльності: планування, адаптація, мотивація, навчання й розвиток, оцінювання та атестація
Моніторинг	Забезпечує керівника необхідною інформацією для прийняття рішень
Партнерство	Здійснюється з урахуванням потреб ринку праці й забезпечує гармонізацію інтересів соціальних партнерів
Мобільність	Дає змогу керівнику вчасно адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища
Креативність	Дає змогу проявляти ініціативу, генерувати ідеї, знаходити шляхи вирішення, брати за них відповідальність
Атестація	Сприяє підвищенню рівня кваліфікації керівника у міжкурсовий період

⁴ Коучинг как средство управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zhuk.net/page.php?id=441.

Специфічними є інструменти коучингу. Найпоширеніша модель GROW – модель взаємодії із суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності, у результаті якої він самостійно визначає мету діяльності, з'ясовує рівень власної вмотивованості, ресурси та обмеження щодо її досягнення, усвідомлено систематизує наявні та потенційно необхідні компетентності для досягнення мети, алгоритмізує процес реалізації завдань.

Модель «Т» – модель взаємодії із суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності, у результаті якої відбувається поглиблення рівня усвідомленості феномену (мета, мотиви, завдання, алгоритми), що дає змогу сформулювати професійно та особистісно важливі цілі й згенерувати високий рівень вмотивованості до діяльності.

Піраміда логічних півнів Р. Ділтса – модель взаємодії, яка уможливорює уникнення нетривалих ефектів змін у поведінці, ставленні, вмотивованості й забезпечує тривалий ефект, а отже, суттєві якісні зміни у поведінці суб'єкта.

Техніки візуалізації – інструменти індивідуальної та групової коучингової взаємодії, використання візуальних образів для поглиблення розуміння власних здібностей, ресурсів, потенціалу, особистісно значущих цілей.

Техніки модерації – інструменти групової коучингової взаємодії, які використовуються для групового генерування ідей, їх групування, ранжування, систематизації з метою колективного прийняття рішення з проблеми, що розглядається; постановка «сильних» запитань – використання у коучинговій взаємодії специфічного типу відкритих запитань, мета яких стимулювати усвідомлення суб'єктом професійно та особистісно значущих феноменів (мети, цінностей, ресурсів, потенціалу, здібностей тощо) з метою їх корекції.

Шкалування – робота із умовною шкалою, в ході якої відбувається оцінювання суб'єктом коучингової взаємодії відхилення поточної ситуації від бажаної, що дає змогу згенерувати алгоритм досягнення значущих цілей.

Отже, освітній коучинг є однією із сучасних технологій розвитку самоменеджменту керівника ПТНЗ. У коучингових процедурах керівник сам визначає свої цілі й методи їх досягнення, відповідає за результати своїх дій і сприяє розвитку професійної компетентності⁵.

Отже, за сучасних умов інформаційно-комунікаційні технології стали значущими та вплинули на процес удосконалення управлінської праці.

Важлива роль в професійній діяльності директора ПТНЗ відводиться глобальній мережі Інтернет. Необхідною умовою діяльності компетентного керівника є ініціативність у застосуванні інформаційних та комунікаційних технологій шляхом створення веб-сторінок, видання інформаційних бюлетенів європейського спрямування, членства в освітніх міжнародних програмах, освітніх мережах тощо⁶.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій в управлінській діяльності передбачає наявність на робочому місці директора персонального комп'ютера. Директору необхідно володіти базовими знаннями щодо інформатизації навчально-виробничого процесу й управління, розрізняти поняття інформатизації освіти як упорядкованої сукупності взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навчально-методичних, науково-технічних, виробничих та управлінських процесів, спрямованих на задоволення освітніх інформаційних обчислювальних і телекомунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу і її комп'ютеризації, яку розуміють як процес забезпечення навчального закладу комп'ютерною технікою.

За сучасних умов інформаційні технології стали важливою складовою управлінської діяльності. Вони значно полегшили роботу управлінців і водночас, зробили її складнішою, абстрактнішою. Наприклад, досліджуючи

⁵ Коучинг как средство управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zhuk.net/page.php?id=441.

⁶ Даниленко Л.І. Сучасні підходи до управління професійно-технічними закладами : навч.-метод. посіб. / Л.І. Даниленко, Л.М. Сергеева та ін. ; За заг. ред. В.В.Олійника. – К. : ТОВ «Етіс Плюс», 2007.

вплив інформаційних технологій на роботу 350 керівників професійно-технічних навчальних закладів, зроблено такий висновок: технології не поліпшили їхнє життя, а мотивували їхню діяльність щодо освоєння комп'ютерної грамотності. Понад 55% респондентів оцінили свої сподівання на користь інформаційних технологій як «невиправдано завищені», приблизно стільки ж респондентів відповіли, що на освоєння нових інформаційних технологій доводиться витратити майже стільки ж часу, скільки вони зекономили. Половина респондентів визнали, що інформаційні технології – це необхідна інформація. Таке розуміння помилкове, оскільки власне інформаційні технології не є самостійно діючим фактором успіху. Вони лише допомагають керівнику реалізувати свої можливості, економлячи його робочий час на пошук інформації, вдосконалення необхідних знань.

З одного боку, інформаційні технології полегшують працю керівників, а з другого вимагають зміни їхнього мислення. За результатом досліджень, 91% керівників нині користуються саме Інтернетом для пошуку нової інформації, вважаючи його надійнішим джерелом, аніж журнали, книги, газети. Інтернет використовується для інформаційної та комунікаційної підтримки навчального закладу (маркетингові дослідження, реклама, створення та підтримання іміджу ПТНЗ та ін.)⁷.

Розвиток Інтернету прискорює глобалізацію інформаційно-комунікаційного простору. Із поширенням інформаційних технологій ті, хто ними володіє отримують перевагу над тими, хто не володіє ними або не встиг своєчасно їх придбати. Це створює розрив як у статусі використання, так і в доступі до інформації. Технології змінюють управлінські інструменти, котрі використовуються, а також розширюють коло проблем, які доводиться

⁷ Мисик О. С. Теоретичні засади педагогічної інноватики / О. С. Мисник // Професійна підготовка педагогічних кадрів в умовах інноваційної перебудови української національної освіти: сучасний стан, проблеми, перспективи розвитку: Мат. Міжвузівської науково-практичної конференції (11 жовтня 2007 р.). – Хмельницький : ХГПА, 2007.

вирішувати керівникам. Із вдосконаленням інформаційних технологій необхідно змінювати наше уявлення про те, де і як їх варто використовувати.

Працюючи з інформаційними системами, керівникам необхідно чітко усвідомлювати власні інтелектуальні здібності, які дають можливість орієнтуватися в проблемах, а також уміння аналізувати інформацію і приймати рішення. Їм потрібно знати, де технології будуть корисними, а де ні, тобто на практиці заважатимуть працювати більш ефективно. Інформаційне забезпечення не є самостійно діючим фактором успіху, воно лише допомагає реалізувати можливості, які створює комунікація. Звіти, веб-сайти, проектні розробки й інші документи, створенні за допомогою комп'ютерних технологій, повинні поступово перетворюватися на динамічну базу знань⁸.

Висновки. Управлінська діяльність менеджера освіти – це специфічний вид педагогічної діяльності, один з напрямів соціального управління. Предметом управлінської діяльності є люди та їх діяльність, а безпосередньою метою – координація дій для досягнення спільної мети або цілей. Отже, щоб ефективно виконувати свої функції та успішно керувати ПТНЗ менеджер має вміти управляти в першу чергу самим собою, тобто здійснювати самоменеджмент.

В свою чергу, за сучасних умов характер організації праці керівника визначається не тільки його статусом, рівнем кваліфікації, діловими якостями, але й мірою володіння технікою та технологіями, які він використовує.

Застосування інноваційних технологій в процесі розвитку самоменеджменту керівника професійно-технічного навчального закладу дозволять підвищити професійну компетентність, дадуть змогу орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні

⁸ Погрібна Н. Управляти школою по-новому / Неля Погрібна. – К. : Шк. світ, 2009. – 112 с.

колективи працівників, використовувати засоби комунікації та інноваційні способи управління.

В статті розглянуто вплив коучингу та інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток самоменеджменту керівника. Технологія розвитку професійної компетентності керівника на засадах освітнього коучингу є відносно новою у педагогіці й, відповідно, потребує більш ретельних досліджень. Розуміння освітнього коучингу керівниками ПТНЗ дасть змогу підвищити ефективність його використання в управлінській діяльності.

Управлінська діяльність директора професійно-технічного навчального закладу має враховувати весь спектр можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Більшість новітніх наукових джерел наголошує на тому, що застосування цих технологій є логічним підсумком удосконалення управління професійно-технічним навчальним закладом. Підготовка директора до сучасного управління ПТНЗ за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій є дієвим складником ефективного розвитку самоменеджменту.

Досягнуть успіху тільки ті керівники, які розуміють особливості і межу власних можливостей як їх варто розвивати і як ними управляти у зв'язку з застосуванням нових технологій.