



посіб. / Г. С. Юзбашева, Т. А. Олійник.
– Херсон : Айлант, 2012. – 108 с.

4. Юзбашева Г. С. Організація навчального процесу : метод. посіб. / Г. С. Юзбашева, М. М. Глазунов. – Харків : Основа, 2014. – 128 с.

5. Yuzbasheva G. Differential teaching in school science education: conceptual principles. Chemistry / G. Yuzbasheva // Bulgarian Journal of Science Education. ISSN 0861-9255 SJR (2011)=. 192. – 2013. – V. 22, No. 6, November-December. – P. 824–831

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

В. Купрієвич

Робота керівника закладу професійної освіти – це специфічний вид педагогічної діяльності, один з напрямів соціального управління. Предметом управлінської діяльності є люди та їхня діяльність, а безпосередньою метою – координація дій для досягнення спільної мети або цілей. Щоб ефективно виконувати свої функції, менеджер сучасного закладу освіти має вміння управляти й самим собою, тобто здійснювати особистий менеджмент.

Високий рівень професійної майстерності та творчого підходу досягається керівниками закладів професійної освіти лише за умов, коли в них виникає й реалізується потреба в професійному саморозвитку та самовдосконаленні, а також коли вони виявляють мотиваційно-ціннісне ставлення до себе як суб'єкта організаційно-педагогічної діяльності. Останнє виявляється у безпосередньому здійсненні заходів та усвідомленій реалізації функцій самоменеджменту в професійній діяльності, як-от: самодослідження, самопрогнозування, самоактуалізація, самоорганізація, самореалізація, саморегуляція, самокорекція, самовиховання.

Керівники закладів професійної освіти повинні добре усвідомлювати, що результативність їхньої діяльності багато в чому залежить від власних зусиль і активності. Тому нова педагогічна свідомість дає змогу керівникам, з одного боку, виявляти творчу активність як суб'єктів педагогічного пізнання, моделювання, спілкування і праці (І. Зязюн, Н. Кічук, Л. Кондрашова, Н. Кузьміна, Н. Хмель, Р. Хмельюк), а з іншого – як суб'єктів особистісно-професійного самопізнання, самопрогнозування, саморегулювання і саморозвитку (З. Курлянд, А. Ліненко, Т. Осадча, О. Пехота, О. Саннікова, Л. Таланова).

Управлінець у сфері освіти, якщо він хоче стати 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.

Цей термін походить від слова «само» (для позначення особи, яка діє, виконує щось особисто, не доручаючи іншим, без сторонньої допомоги, без намови, спонукання, примусу, добровільно) [1, с. 1097] і другої складової «менеджмент»: «manage» – адміністрація, дирекція, правління; manager – адміністратор, завідувач тощо [8, с. 342]. Отже, самоменеджмент – це раціональне, оптимізоване використання особистих навичок, практик, методик, теоретичних розробок з метою усвідомленого управління власною діяльністю, самовизначені та самоконтрольовані дії, кроки, спрямовані на забезпечення ефективності професійної менеджерської діяльності і самовдосконалення особистих якостей.

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

Аналіз наукових джерел свідчить, що концепції, 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 [4]. Як особливість досліджень можемо відзначити намагання авторів розглядати цей феномен на трьох рівнях: самоменеджмент особистості, самоменеджмент колективу, самоменеджмент організації.



Висока ефективність професійної діяльності керівника сучасного закладу професійної освіти зумовлена, передусім, адекватністю використаних ним у процесі вирішення її конкретних завдань, засобів із самоорганізації і саморегуляції власної особистості як фахівця. Саме з означених позицій керівник, як реальний учасник і організатор навчально-пізнавального процесу й господарської роботи, повинен постійно здійснювати функції гностичної, проектувальної, організаторської і комунікативної діяльності, що є складовими структури самоменеджменту у сфері його професійної діяльності.

Так, сутність самоменеджменту на рівні гностичної діяльності керівника у ставленні до себе є процесом самопізнання і самосприйняття ним своєї особистості як фахівця через «бачення», розуміння і прийняття свого професійного «Я» на індивідуальному, особистісному та суб'єктному рівнях. В означеному контексті самоменеджмент у формі різних актів самодослідження (самоспостереження, самоаналіз, самооцінка) є процесом цілеспрямованого одержання керівником інформації щодо розвитку необхідних для ефективного входження в професію менеджера освіти якостей своєї особистості.

Самоменеджмент на рівні проектувальної діяльності керівника стосовно нього самого реально здійснюється як єдність процесів самопрогнозування і самопрограмування. При цьому означений феномен виявляється у процесі планування стратегій і тактик своєї поведінки на кожному з етапів організаційно-педагогічної, адміністративно-господарської діяльності шляхом відпрацювання конкретних алгоритмів професійних дій і їх послідовності у процесі вирішення організаційно-педагогічних й управлінських завдань. Зазначимо, що саме на етапі проектувально-конструктивної діяльності педагога відбувається усвідомлення ним змісту власних перспективних і поточних оперативних планів роботи над собою як професіоналом-управлінцем, у процесі чого має відпрацьовуватися девіз його професійного життя і власна програма з неперервної професійної самоосвіти, самовиховання, саморозвитку і самовдосконалення.

Сутність самоменеджменту на рівні організаторської діяльності керівника сучасного закладу професійної освіти у сфері навчально-виховного процесу стосовно себе визначається як процес самоорганізації його зусиль, спрямований на практичну реалізацію окреслених цілей і завдань, програм і алгоритмів дій, що здійснюється через самоактуалізацію, самооблізацію, самопрезентацію, самопереконавання, самонавіювання, самоаналіз, самосхвалення, самозаохочення.

Самоменеджмент на рівні комунікативної діяльності керівника спрямований на встановлення і підтримання як прямого, так і особливо зворотного інформаційного зв'язку з самим собою, є процесом саморегуляції ним власної поведінки і дій на кожному з етапів організації навчально-виховного процесу та адміністративно-господарської діяльності. В цьому аспекті саморегуляція, що охоплює інтелектуально-мовленнєву, емоційну і волюву активність особистості керівника як професіонала загалом, у свою чергу, здійснюється як акт самоаналізу, самоконтролю і самооцінки, що змінюють один одного, як міцно пов'язані між собою акти зіставлення ідеальних проєктів вирішень означених завдань і реальних моделей, способів самопрезентації шляхом здійснення самокорекції, самозасудження чи самосхвалення.

Процес управління включає чотири взаємопов'язані функції: планування, організацію, мотивацію і контроль [5, с. 62]. Їх призначення полягає в тому, щоб внести в управлінську діяльність якомога більше системності, впорядкованості, передбачуваності, логіки в неспокійне, різноманітне, мінливе внутрішнє і зовнішнє середовище, в якому працює керівник закладу професійної освіти. Управлінська практика в освітніх установах як у відкритих соціальних системах доводить, що робота керівників фрагментарна, непередбачувана, детермінована людськими взаєминами, внутрішніми і зовнішніми факторами впливу. Вони можуть свідомо чи несвідомо прагнути до планування, організованості, спрямованості і контролю, але їхня повсякденна діяльність передбачає аналіз великої кількості ситуацій, ідентифікацію їх основних характеристик, розпізнавання факторів впливу, прийняття раціональних, інтуїтивних, логічних, ситуативних, спонтанних рішень.

Самоменеджмент як поняття, вид управлінської діяльності зумовлений конкретними потребами конкретної особистості. Сутність його впливає з природи теорії менеджменту. Щоб керувати організацією, організувати діяльність, планувати, передбачати, приймати рішення, впливати, мотивувати, необхідно, як мінімум, бути мобілізованим, передбачуваним, готовим фізично та психологічно до такої діяльності. За цим словосполученням ховається усвідомлене і цілеспрямоване управління власною діяльністю.

Отже, самоменеджмент – це саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Це копітка і наполеглива робота над собою з метою включити в дію весь свій творчий потенціал, максимально використувати свої можливості і здібності [6].



Таким чином, самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це властивість, яка має стати основою в системі освіти сучасної людини, це ідеологічна складова сучасної стратегії освіти. Найчастіше самоменеджмент керівника закладу професійної освіти дослідники пов'язують з мистецтвом управління своєю професійною діяльністю та зі своїм особистим життям, і визначають його як роботу над собою в межах особистісного розвитку й засвоєння методів ділової активності свого життя. Ключовими навичками ефективного керівника закладу професійної освіти є: здатність управляти собою (повною мірою використовувати час, енергію, вміння; здатність долати стреси); чіткі та реалістичні особисті життєві цілі; спрямованість на постійне особисте зростання, сприйнятливості до нових ситуацій і можливостей;

ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
2. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посіб. для студ. екон. вузів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – Київ, 2003. – 414 с.
3. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Проник. – Львів : Вид-во нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. – 244 с.
4. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента: учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – Киев: МАУП, 1999. – 360 с.
5. Мескон Х. М. Основы менеджмента / Майкл Х.

творчий підхід і здатність до інновацій; навички вирішувати проблеми.

Сучасним закладам професійної освіти потрібен новий, сучасний менеджмент, спрямований на використання інтелектуального капіталу, здатного опанувати технології самоменеджменту. Самоменеджмент – це послідовне застосування практичних методів управління в повсякденній управлінській діяльності з оптимальним та усвідомленим використанням персональних ресурсів людини: інтелекту, компетенції, волі, здібностей, умінь, навичок, практики тощо.

Саме самоменеджмент створює умови для вирішення складних завдань і прийняття управлінських рішень, пошуку нових способів мотивації педагогічного персоналу, надає більше свободи працівникам шляхом делегування і відповідальності.

Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2008. – 672 с.

6. Чкан А. С. Самоменеджмент : навч. посіб. для студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А. С. Чкан, С.В.Маркова, Н. М. Коваленко. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – 84 с.

7. Штепа О. С. Структура та формування функції самоменеджменту / О. С. Штепа // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім.Г.С. Костюка АПН України; за ред. С.Д.Максименка, В. Д. Потапової. – Київ, 2008. – Т. 15, ч. 2. – С. 430–436.

8. New English-Ukrainian dictionary : новий англо-український словник. – Київ : Чумацький шлях, 2000. – 700 с.

КОМПЕТЕНТНІСНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА

Г. Ізотова

Модернізація української школи й усієї системи освіти, динаміка інноваційних суспільних процесів вимагає нових підходів до розвитку особистості педагога. Сучасна парадигма освіти стимулює появу творчих новаторських ідей, пошук досконаліших систем навчання. На часі виникла потреба суспільства у появі нової генерації вчителів: енергійної творчої особистості, здатної здійснювати якісну підготовку учнів. Тож перед вищими навчальними закладами та післядипломною педагогічною освітою стоїть важливе завдання – створити для педагога відповідні умови саморозвитку та самовдосконалення, впровадити в педагогічний процес інновації, які допоможуть надати високий рівень інноваційного потенціалу для вчителя.

Саме тому важливим залишається факт готовності до інноваційної діяльності, розвитку інноваційного потенціалу, що здійснюється під час підготовки та перепідготовки у системі післядипломної педагогічної освіти. Забезпечення поступового розвитку інноваційного потенціалу є запорукою успішного професійного розвитку. Важливо переглянути основну мету діяльності та цілі щодо формування особистості педагога за вимогами суспільства.

У своїй книзі «Павлицька середня школа» В. Сухомлинський звертає увагу, що «учитель – це перший, а потім і головний світоч в інтелектуальному житті школяра; він пробуджує в дитині жадобу до знань, повагу до науки, культури, освіти» [4].