

Мозгова Світлана Віталіївна, svetikkissy@gmail.com, аспірантка Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, учитель української мови, літератури та мистецтва

Білоцерківської спеціалізованої школи I-III ступенів №9 з поглибленим вивченням іноземних мов Білоцерківської міської ради Київської області

**ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА
ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

На початку XXI століття бажання, старанності та відданості гарного керівника XX століття вже недостатньо. Зокрема, мова йде про якісно новий рівень компетентності, відповідну якісно нову підготовку до керівної посади, формування професійної управлінської культури. Треба прийняти як аксіому, що управління – це наука, діяльність і мистецтво. Щоб робити щось якісно, треба знати, що і як робити, а вже потім можна моделювати, творити.

Одним з актуальних напрямів реформування системи управління закладами національної системи освіти є завдання удосконалення професійної майстерності педагогічних кадрів, на які відтепер покладена провідна роль у здійсненні інноваційних перетворень у галузі навчання й виховання учнів закладів загальної середньої освіти. У зв'язку з цим особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості сучасного керівника закладу загальної середньої освіти, як менеджера навчально-пізнавального й освітньо-виховного процесу. Такий підхід набуває прояву в безпосередньому здійсненні та усвідомленні реалізації функцій самоменеджменту в професійній діяльності: самодослідження, самопрогнозування, самоактуалізації, самоорганізації, самопрезентації, самореалізації, саморегуляції, самовиховання.

Поняття “менеджмент” і “самоменеджмент” ми зустрічаємо досить часто. Вони входять у нашу лексику, елементи менеджменту і самоменеджменту ми уже використовуємо у своїй професійній діяльності. Проте, спілкування з керівниками закладів освіти свідчить про поверхневу уяву щодо їхнього змісту. Вживаючи поняття “менеджер”, більшість науковців ототожнюють його з образом керівника нового покоління, який використовує у своїй роботі сучасні

гуманні методи управління, а при вживанні поняття “самоменеджмент” акцентують увагу лише на процесі самоосвіти.

На думку провідних вітчизняних та зарубіжних спеціалістів менеджмент – це не управління предметами, а організація та управління працею людей, це система щоденного та перспективного планування, прогнозування й організації виробництва, реалізації продукції і послуг з метою отримання максимального прибутку (матеріального, інтелектуального, духовного). Фундаторами менеджменту вважають Ф. Тейлора (США) та А. Файоля (Франція). Їх головна заслуга полягає в тому, що вони довели: ефективно управляти людьми в організації можна лише науково.

У відповідь на еволюцію менеджменту, на світові зміни у сфері управління закладами освіти, самоменеджмент впевнено заявляє про себе, як про новий напрямок сучасного менеджменту в цілому і менеджменту в освіті зокрема.

Самоменеджмент в управлінні розуміють як послідовне і цілеспрямоване використання керівником закладу загальної середньої освіти ефективних методів, прийомів і технологій розвитку творчого потенціалу. Самоменеджмент як новий напрямок менеджменту в освіті виник внаслідок його психологізації та соціологізації у відповідь на суспільну потребу у більш повному використанні і розвитку творчого потенціалу педагогів узагалі, і керівника – зокрема.

У науковій літературі існує цілий ряд концепцій самоменеджменту, кожна з яких має провідну ідею, що стає наскрізною в підборі методів, методик і прийомів реалізації мети. Концепція самоменеджменту Л. Зайверта побудована на принципі економії часу, В. Андрєєв просуває ідею саморозвитку творчої особистості, у М. Вудкова й Д. Френсіса основною метою концепції стає подолання власних обмежень, у концепції А. Хроленка основну увагу приділено підвищенню особистої культури ділового життя, а в концепції Б. Швальбе – ідеї особистого ділового успіху [4].

Самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу і ми плануємо продовжити наші подальші дослідження в напрямі розробки моделі розвитку самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти. Адже

опанувавши основні функції самоменеджменту, керівник зможе виробити певні властиві йому підходи до створення програми не лише свого професійного саморозвитку, визначивши основні етапи роботи над підвищенням своєї професійної управлінської компетентності, а й відшукати нове застосування актуальних засобів впливу на педагогічний персонал з метою його розвитку.

Раціональна організація професійної діяльності керівника закладу загальної середньої освіти ґрунтується на засадах самоменеджменту і передбачає сформованість умінь керувати часом (мірилом професійної діяльності), дасть можливість успішно реалізувати програму саморозвитку управлінця.

Важливими складниками самоменеджменту керівника ЗЗСО є:

- вміння організувати аналіз стану якості освіти в ЗЗСО;
- опанування менеджерами освіти нових підходів і навичок управління;
- наявність потреби безперервної самоосвіти і саморозвитку;
- ознайомлення з досвідом наукових шкіл управління;
- вміння керувати собою;
- підвищення вимог до управлінської команди.

Саме тому ми вбачаємо перспективи подальшого розвитку такого напрямку як самоменеджмент, що відкриває перспективи для дослідження і практичної реалізації індивідуальної і ділової кар'єри керівника сучасної школи.

Література

1. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках / пер. с нем. Л.Н. Цедилина; под ред. Н.А. Врублевской. М.: ИНФРА-М, 2005. 268 с.
2. Карпичев В. Самоменеджмент: Введение в проблему. Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С.103-107
3. Колпаков В. М. Самоменеджмент : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. Персонал, 2008. 528 с.
4. Тимошко Г.М. Теоретичні підходи до перформанс – самоменеджменту керівника нової української школи //Теорія та методика управління освітою. 2019. Т.1(22)

5. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / пер. с нем.
Л.Н. Цедилина; под ред. В.В. Шолерова. М.: Прогресс, 2005. 240с.