

ФОРМУВАННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

(Мозгова С.В., старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, аспірантка Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Необхідність реалізації концепції Нової української школи та пристосування закладів освіти до забезпечення безперервного освітнього процесу в умовах невизначеності підштовхують керівників закладів загальної середньої освіти не лише до пошуку шляхів підвищення мотивації педагогічного персоналу, самомотивації, підвищення ефективності управлінської діяльності, а й до постійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, що сприятиме підвищенню ефективності й конкурентоспроможності в концепції неперервної освіти.

Відтак, постає необхідність застосування менеджменту в освіті, як одного з найбільш ефективних шляхів підвищення продуктивності праці. За визначенням Г. Тимошко, менеджмент в освіті – це комплекс принципів, методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямованим на підвищення його ефективності [3]. Виділяють різні види освітнього менеджменту: інформаційний, комунікаційний, командний, стратегічний та багато інших. Проте, одним із основних способів підвищення ефективності праці, ми вбачаємо самоменеджмент, що дозволяє підвищити організацію не лише своєї праці, а й діяльності підлеглих, задля досягнення поставлених цілей та вміння працювати в умовах дефіциту часу.

Існує ціла низка визначень поняття самоменеджмент. А. Чкан вбачає його значення у саморозвиткові особистості, заснованому на самопізнанні,

самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності [4]. За визначенням О. Штепи, самоменеджмент будується на технології оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущої для неї мети [5]. В. Колпаков акцентує на тому, що самоменеджмент – це дисципліна управління самим собою, що спонукає людину до перебудови, швидкої адаптації до реалій дійсності, активної життєвої позиції та цілеспрямованої діяльності [1]. Тобто таких визначень є безліч, але всі вони побудовані на концепціях самоменеджменту, що зорієнтовані на ідеї, в залежності від якої і обирається система методик і прийомів роботи над собою, для її реалізації.

Наприклад, концепція Л. Зайверта побудована на ідеї економії свого часу і для самовдосконалення за цією концепцією, якнайкраще підходять метод «Альпи» та щоденник часу. Так як у концепцію М. Вудкока і Д. Френсіса закладено ідею подолання власних обмежень, то, на нашу думку, для її реалізації підходять не лише попередні методи, а й постановка цілей, ситуативний аналіз, застосування принципу Парето та А, Б, В аналізу. В основі концепції В. Андрєєва вбачають ідею саморозвитку особистості, тож ключовим тут є визначення свого типу особистості, виходячи із 18 характеристик різних типів творчих особистостей, після чого слід визначити сильні та слабкі сторони, завершальним етапом – складання програми самоосвіти та саморозвитку. У концепцію А. Хроленка закладено ідею підвищення особистої культури ділового життя, що полягає в опануванні мистецтва ділової бесіди, організації ділової наради, мистецтва підготування доповіді і публічного виступу, техніки особистої роботи, стилю життя менеджера та ін. А у концепції Б. і Х. Швальбе передбачено досягнення особистого ділового успіху через самопізнання та самовдосконалення своїх ділових якостей, де автори дають цілий ряд практичних порад щодо саморозвитку власних ділових якостей задля досягнення не лише власного, а й усієї справи своєї

організації, проте бракує універсальних методик і тестів самооцінки та саморозвитку.

Отже, сутність поняття самоменеджменту охоплює низку категорій, пов'язаних з проблемою самореалізації особистості: самопізнання, самовдосконалення, самоконтролю, оптимального використання власних можливостей, ресурсів і часу для досягнення успіху.

Керівник закладу освіти, що опанував самоменеджмент вміє реалізовувати управлінські функції, враховуючи потенційні можливості педагогічного персоналу, здійснювати самоуправління, породжене суспільною потребою, та більш повно використовувати як потенціал працівників, так і розвивати власний творчий потенціал. На нашу думку, важливим також у концепції неперервної освіти є набуття теоретичних знань та практичних навиків ефективного системного мислення з метою послідовного і цілеспрямованого використання випробуваних раніше методів роботи керівника ЗЗСО в щоденній його роботі для оптимального, раціонального використання власного робочого часу і часу підлеглих.

Раніше ми визначали, що важливими складовими самоменеджменту керівника ЗЗСО є: вміння організувати аналіз стану якості освіти в ЗЗСО, опанувати нові підходи і навички управління, наявність потреби безперервної самоосвіти і саморозвитку, ознайомитись з досвідом наукових шкіл управління, вміння керувати собою, мати підвищені вимоги до управлінської команди [2].

Не лише реалізація концепції НУШ, а й виклики сьогодення ставлять перед керівниками ЗЗСО завдання з постійного підвищення кваліфікації, відновлення знань фахівців, оволодіння новими видами діяльності й розширення світогляду, постійне оволодіння новими знаннями, методиками і технологіями. Всі ці принципи лежать і в основі провідного принципу сучасної освіти – її неперервності. Тож, на нашу думку, в процесі самовдосконалення та реалізації даних принципів, самоменеджмент має ряд таких переваг: найменші витрати при ефективному виконанні роботи, ефективніша організація праці, більша

продуктивність праці, зниження кількості стресів та поспіху, отримання задоволення від роботи, підвищення мотивації до праці, підвищення кваліфікації, менше завантаження роботою, мінімізація кількості помилок під час виконання своїх функцій, досягнення професійних та життєвих цілей у найкоротший спосіб.

Отже, формування самоменеджменту керівників закладів загальної середньої освіти в контексті принципу неперервної освіти постає не лише як одне з найактуальніших завдань, а й шляхом до професійного зростання та самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Колпаков В.М. Самоменеджмент: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Персонал, 2008. 528 с.
2. Мозгова С. В. До проблем розвитку самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти. *Адаптивні процеси в освіті: збірник матеріалів Першого міжнародного наукового форуму*. Харків, 07-08 лютого 2022 р. С.286-288.
3. Тимошко Г.М. Теоретичні підходи до перформанс-самоменеджменту керівника Нової української школи. *Електронний фаховий журнал «Теорія та методика управління освітою»*. 2019. Т 1 (22). URL: (Дата звернення 05.12.2022 р.)
4. Чкан А. С., Маркова С. В., Коваленко Н. М. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент». Запоріжжя :ЗНУ, 2014. 84 с.
5. Штепа О. С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. *Психологічне здоров'я особи і суспільства. Соціогуманітарні проблеми людини*. 2010. № 4. С. 224–235.