

Список использованных источников:

1. Ананьев Б.Г. Интеллектуальное развитие взрослых как характеристика обучаемости. Советская педагогика. – 1969. – № 10. – С. 162.
2. Змеев С.И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
3. Сігаєва Л.Є. Використання педагогічних технологій у навчанні дорослих /Л.Є. Сігаєва // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: зб. наук. пр.; [за ред. І. Зязюна та Н. Ничкало]. – К.: НТУ «ХПІ», 2003. – С. 404-411.

Голя Н.Г.

стажист-дослідник,

*ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України*

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ
ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Основною фігурою в системі управління професійно-технічними навчальними закладами є керівник, якому доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язано з особливими умовами розвитку країни, об'єктивними обставинами функціонування вітчизняної системи професійної освіти, розширенням потреби у знаннях та вміннях щодо ефективного управління. Враховуючи особливості професійної управлінської діяльності, яка за змістом і сутністю є діяльністю творчою, важливо підкреслити, що розвиток творчого потенціалу керівника є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму та компетентності.

Особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості сучасного керівника як менеджера навчально-пізнавального й освітньо-виховного процесу. Такий підхід передбачає безпосереднє здійснення та усвідомлення реалізації функцій самоменеджменту (як напряму менеджменту) у професійній діяльності.

Самоменеджмент як новий напрямок у традиційному менеджменті виник внаслідок його психологізації та соціологізації у відповідь на суспільну потребу у більш повному використанні і розвитку творчого потенціалу працівника [1, с.265]. Основою для розвитку досліджень самоменеджменту стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Так Л.Зайверт, який є автором поняття «самоменеджмент», у своїх дослідженнях звертає увагу на визначенні засобів економії часу працівника. В.І. Андреев у своїй

концепції самоменеджменту зосередив увагу на саморозвитку творчої особистості, для якої управління собою є підставою забезпечення результативності праці. У концепції М. Вудкока й Д. Френсіса висвітлено ідею подолання працівником власних обмежень. У концепції А.Т. Хроленка – необхідність і шляхи розвитку особистої культури ділової людини.

Окреслена проблема висвітлена сучасними науковцями в різних аспектах: педагогічний менеджмент (В.І. Бондар, К.Я. Вазіна, М.І. Приходько, В.П. Симонов); управління в умовах трансформації освіти (І.І. Драч), особистісно-орієнтований підхід (І.І. Драч, Є.Р. Чернишова), 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); тенденції функціонування освіти в Україні та їх вплив на управління загальноосвітніми навчальними закладами (В.І. Маслов), сучасні погляди на організаційну культуру керівника ЗНЗ (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. Хмелюк), школа сучасного керівника (Т.А. Махиня), якість освіти в навчальному закладі (З.В. Рябова), гендер як соціальний статус жінки-керівника в освіті (Н.О. Приходькіна), розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом (О.С. Анісімов, Ю.Н. Кулюткін, А.Ф. Ліненко, Г.С. Сухобська, Н.Д. Хміль).

Нині увага до самоменеджменту керівника навчального закладу базується на можливостях, які такий менеджмент пропонує, – це послідовне і спрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій у самореалізації й саморозвитку свого творчого потенціалу [2, с. 67]; послідовне та доцільне використання новітніх методів роботи у щоденній практиці для того, щоб оптимально і розсудливо використовувати свій час [3, с. 46].

Аналіз сучасних концепцій самоменеджменту дає підстави стверджувати, що самоменеджмент розглядають у контексті побудови ділової кар'єри, з позицій мистецтва управління часом, управління власними ресурсами, управління собою тощо. Головна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти ходом свого життя, долати зовнішні обставини як у професійній, так і в особистій сфері, досягати успіху найефективнішим шляхом [4, с. 116]. Науковці зазначають, що завдання самоменеджменту пов'язані з управлінням часом, з формуванням навичок пошуку та управління власними ресурсами: цілями, завданнями, потоками різноманітної інформації, і найголовніше, здібностями та волею [5, с. 149]. Самоменеджмент керівника постає як набір управлінських впливів, спрямованих ним на себе як на суб'єкт,

зادля приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення організаційної та педагогічної діяльності.

Самоменеджмент як основа розвитку творчого потенціалу керівника має забезпечити його оволодінням теоретичними знаннями і практичними навичками з питань особистісного розвитку як менеджера; формування у керівника індивідуальних особливостей та поведінкових навичок, які необхідні управлінцю; розвиток у менеджерів умінь організовувати особисту працю. Основними завданнями самоменеджменту як основи творчої діяльності управлінців є теоретична та практична підготовка керівників професійно-технічних навчальних закладів з питань: визначення особистісних цінностей та цілей менеджера; управління саморозвитком особистості; розвитку навичок ефективного керівництва; організації управлінської діяльності менеджерів різних рівнів; застосування сучасних принципів та напрямів наукової організації діяльності менеджера; використання часу як ресурсу.

Основу здатності до самоменеджменту складають уміння бачити свої недоліки і обмеження, знати свої сильні та слабкі сторони, аналізувати причини успіхів та невдач у власній діяльності, критично оцінювати результати своєї роботи (як позитивні, так і негативні).

Мистецтво управління собою комплексно характеризує творчу управлінську діяльність керівника професійно-технічного навчального закладу, яка показує роль індивідуальних якостей як менеджера та стиль його роботи в досягненні поставлених цілей. Тут найбільшого значення набувають розвинена інтуїція, досвід творчої діяльності, висока освіченість, професіоналізм, комунікабельність, відповідний тип мислення, рішучість, ініціативність. Також мистецтво управління собою проявляється у стилі роботи керівника, спілкуванні його з людьми, у здібностях до неформального впливу на підлеглих. Саме мистецтво управління собою визначає співвідношення формального і неформального управління, формування авторитету менеджера і прояв його лідерських якостей.

Отже, мистецтво управління собою – це синтез самоосвіти, досвіду й індивідуальності творчої особистості. А щоб організувати такий синтез, керівник професійно-технічного навчального закладу повинен бути готовим до діяльності, яка здійснюється засобами його власного самоменеджменту, стимулюванням до самоосвіти та саморозвитку як першопричин підвищення ефективності управлінської діяльності.

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 використовувати свої можливості і здібності [6].

Таким чином, самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це властивість яка має стати основною в системі освіти сучасної людини, це ідеологічна складова сучасної стратегії освіти. Найчастіше самоменеджмент керівника професійно-технічного навчального закладу дослідники пов'язують із мистецтвом управління своєю професійною діяльністю та своїм особистим життям, і визначають його як роботу над собою в межах особистісного розвитку й засвоєння методів ділової активності свого життя. Серед ключових навичок ефективного керівника професійно-технічного навчального закладу: здатність управляти собою (повною мірою використовувати час, енергію, вміння; здатність долати стреси); чіткі та реалістичні особисті життєві цілі; націленість на постійне особисте зростання, сприйнятливості до нових ситуацій і можливостей; творчий підхід і здатність до інновацій; навички вирішувати проблеми. Переваги оволодіння мистецтвом самоменеджменту керівника професійно-технічного навчального закладу полягають у наступному: виконання роботи з меншими витратами часу, краща організація праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення від роботи; активна мотивація праці; зниження завантаженості роботою; скорочення помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійних і життєвих цілей найефективнішим шляхом.

Список використаних джерел:

1. Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. / [кол. авт.: В.П.Андрущенко (кер.) та ін.] ; Ін-т вищої освіти АПН України. – 2003. – 276 с.
2. Лукашевич М. П. Самоменеджмент в освіті: можливості і перспективи / М.П. Лукашевич // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 2. – С. 67-69.
3. Українець Т. Самоменеджмент і упровадження здоров'язберігаючих технологій / Т. Українець // Управління школою. – 2012. – № 13-15. – С. 45-46.
4. Смирнова М.Є. Практика управління навчальним закладом: від функціонування до розвитку : [навч.-метод. посіб.] / М.Є. Смирнова. – Х. : Основа, 2013. – 191 с.
5. Дрожжина Т.В. Самовчитель директора школи / Т.В. Дрожжина. – Харків : Основа, 2011. – 224 с.
6. Чкан А.С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.