

УДК 37.091.113:37.06

Новодон Т. О.
студентка магістратури
"Управління навчальним закладом"
(Житомирський державний університет
імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: 33novodon@ukr.net

Самоменеджмент керівника навчального закладу як складова організаційної культури

У статті розглядається сутність самоменеджменту керівника навчального закладу, а також проаналізовано значення самоменеджменту керівника навчального закладу. У статті висвітлюється поняття організаційної культури, а самоменеджмент розглядається як складова організаційної культури.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що серед стратегічних напрямів реформування системи освіти одним із актуальних питань є питання професійної підготовки педагогічних працівників. Особливо важливою стає проблема творчої самореалізації особистості керівника навчального закладу у його професійній діяльності. Відповідно до концепції вітчизняної освіти щодо визначення суб'єктної сутності керівника навчального закладу на всіх етапах професіоналізації його особистості, як особливо значущої соціальної цінності, основна стратегія полягає в необхідності пошуку закономірностей формування в управлінців функцій педагогічного самоменеджменту в сфері професійної діяльності.

Мета дослідження – розкрити теоретичну сутність та практичне значення самоменеджменту керівника навчального закладу.

Проблема самоменеджменту керівника навчального закладу в контексті організаційної культури висвітлена науковцями в різних аспектах: педагогічним менеджментом займались В. І. Бондар, К. Я. Вазіна, М. І. Приходько, В. П. Симонов; творчим саморозвитком особистості педагога займались Л. М. Ахмедзянова, Е. Е. Карпова, Н. В. Кічук, Г. М. Падалка, О. П. Рудницька, С. А. Сисоєва; висвітлення сучасних поглядів на організаційну культуру керівника загальноосвітнього навчального закладу здійснив Г. М. Тимошко, професійне самовиховання розглядали С. Б. Єлканов,

Л. В. Кондрашова, О. Г. Мороз, О. Н. Якубовська, вдосконаленням педагогічної техніки та майстерності – І. А. Зязюн, Р. І. Хмелюк, розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом розглядали Ю. Н. Кулюткін, А. Ф. Ліненко, Н. Д. Хмель тощо.

Самоменеджмент виник наприкінці ХХ століття в сучасному менеджменті як відповідь на потреби суспільства більш повно використовувати та розвивати творчий потенціал керівників та робітників.

Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах і його визначення зводяться до того, що самоменеджмент, в першу чергу, це техніка правильного використання часу. Самоменеджмент припускає саморозвиток особистості, засноване на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Така робота над собою дозволяє розкрити весь свій творчий потенціал і максимально використати свої можливості і здібності.

У зв'язку з тим, що проблема самоменеджменту лише нещодавно стала об'єктом наукових досліджень, ще не існує єдиного визначення цього складного поняття.

М. Лукашевич подає таке визначення самоменеджменту: "послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу" [1].

В. Крижко та Є. Павлютенков підкреслюють, що самоменеджмент – це система визначених та саморегульованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності й самовдосконалення особистісних якостей [2].

Проаналізувавши наведені визначення, можна зробити висновок, що самоменеджмент – це поступова, систематична і послідовна робота, спрямована на самовдосконалення особистісних якостей, розвиток творчого потенціалу та підвищення ефективності професійної діяльності особистості незалежно від віку та професійної спрямованості.

Американський науковець П. Друкер відмічає, що найважливішим завданням є проблема управління на рівні окремої людини, тобто самоменеджмент, одним із найважливіших розділів якого є персональний стратегічний менеджмент [3].

Самоменеджмент являє собою послідовне і цілеспрямоване використання керівником методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних дій, направлених на досягнення поставленої мети. Є ряд методологічних розробок з загального самоменеджменту [4; 5].

Науковці В. І. Андреев та Г. А. Борковський підкреслюють, що технології самоменеджменту для освітніх установ ще не розроблені [6; 7], але вони досить актуальні.

Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій охоплює шість фаз:

Постановка мети – аналіз і формування особистих цілей;

– планування – розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності;

– прийняття рішень з конкретних справ;

– організація і реалізація – складання розпорядку дня й організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених завдань;

– контроль – самоконтроль і контроль підсумків (у разі необхідності – коригування цілей);

– інформація і комунікації – фаза, властива певною мірою всім функціям, так як і комунікація, та обмін інформацією необхідні на усіх фазах самоменеджменту.

Окремі функції не обов'язково суворо слідують одна за одною, а можуть переплітатися.

Згідно з вимогами до сучасного фахівця освіти важливе місце в структурі готовності до професійно-педагогічної діяльності має належати управлінській компетентності керівника навчального закладу, оскільки, з одного боку, він є керівником й організатором життя та діяльності педагогів та учнів, з іншого – покликаний готувати своїх вихованців до життя за нових економічних умов.

Сучасний керівник навчального закладу у процесі своєї управлінської діяльності підвищує рівень сформованості власної організаційної культури враховуючи при цьому свою ментальність, динаміку, вимоги зовнішнього середовища та лідерські якості. В ідеалі, навчально-виховному закладу пощастило, якщо особа, яка представляє керуючу систему закладу, наділена лідерськими якостями. В такому випадку, завдяки організаційній культурі керівника, прогнозується процес розвитку школи та позитивні зміни, що мають місце в педагогічних колективах. В ситуації, коли у керівника відсутні лідерські якості, йому непросто міняти способи діяльності, стиль керівництва і спілкування, розвивати власну

організаційну культуру, що спрогнозована, на розвиток і утвердження організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу.

Дослідження організаційної культури потребує, насамперед, розкриття сутності понять "культура" та "організація". Поняття "культура" можна тлумачити у широкому значенні – як рівень розвитку суспільства або історичної епохи та у вузькому значенні – як сферу духовного життя людей. У даному дослідженні поняття "культура" використовується у вузькому значенні.

Щодо сутності поняття "організація", то Р.Дафт визначає його як соціальне утворення, яке має спеціально створену структуру, а свою діяльність підпорядковує певній меті.

Проведений аналіз дає можливість охарактеризувати організаційну культуру як сукупність визначених та встановлених в організації цілей, цінностей, норм, правил поведінки та санкцій.

Основна мета організаційної культури – забезпечення можливостей усвідомлення самими учасниками організації тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних цілей.

Особлива роль у процесі формування організаційної культури навчального закладу відводиться керівнику. Організаційна культура і лідерство у навчальному закладі взаємопов'язані, оскільки "ми говоримо організаційна культура, а маємо на увазі культуру лідера". Організація – це своєрідне творіння лідера, тому в ній, як у будь-якому творінні, відображаються особливості особистої культури автора, його погляди і помилки [8; 9]. Тому стан розвитку організаційної культури сучасного навчального закладу залежить від рівня розвитку організаційної культури керівника, а рівень розвитку організаційної культури керівника залежить від самоменеджмента керівника.

Можемо зробити висновок, що само менеджмент, є складовою організаційної культури керівника, адже рівень розвитку організаційної культури залежить від того, на скільки керівник зацікавлений в сомовдосконаленні, самоосвіті, саморозвитку.

Список використаних джерел та літератури:

1. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. осіб. / М. Лукашевич. – К., 1999. – 360 с.
2. Крижко І. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / І. Крижко, А. Ягодзінський. – К., 1997. – 272 с.

3. Друкер П. Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001.
4. Берд П. Тайм-менеджмент. Планирование и контроль времени / П. Берд ; пер. с англ. К. Ткаченко. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 288 с.
5. Кох Р. Принцип 80/20 / Р. Кох ; пер. с англ. Д. И. Кашкан. – Мн. : ООО Попурри, 2002.
6. Андреев В. И. Деловая риторика (Практический курс делового общения и ораторского мастерства) / В. И. Андреев. – М. : Народное образование, 1995. – 208 с.
7. Бордовский Г. А. Управление качеством образовательного процесса / Бордовский Г. А., Нестеров А. А. – М. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001.
8. Шейн Е. Организационная культура и лидерство / Е. Шейн ; перевод с англ. В.А.Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
9. Беклешов Д. В. Манеры и поведение делового человека / Д. Беклешов // Бизнес и социальная психология. – 1993. – 113 с.

Новадон Т. А.

Самоменеджмент руководителя образовательного учреждения как составляющая организационной культуры

В статье рассматривается сущность самоменеджмента руководителя учебного заведения, а также проанализировано значение самоменеджмента руководителя учебного заведения. В статье освещается понятие организационной культуры, а самоменеджмент рассматривается как составляющая организационной культуры.

Novodon T.

Self-management of the head of the educational institution as a component of organizational culture

The article discusses the essence of self-management head of the educational institution, and also analyzed the value of self-management head of the educational institution. The article highlights the concept of organizational culture and self-management is considered as a component of organizational culture.