

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

УДК 374.013+378.013+155+158.7

Валентина Гладкова, кандидат педагогічних наук,
професор кафедри управління освітніми закладами та державної служби
Південноукраїнського національного педагогічного університету
імені К.Д. Ушинського,
м. Одеса

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

У статті висвітлено сутність процесу професійного самовдосконалення, запропоновано моделі реалізації цього процесу, розглянуті питання стратегічного і тактичного програмування професійного самовдосконалення менеджера вищого навчального закладу.

Ключові слова: менеджер вищого навчального закладу, професійне самовдосконалення, модель професійного самовдосконалення, методичні рекомендації.

Рис. 4. Табл. 1. Літ. 3.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями. Менеджер освітнього закладу як суб'єкт управлінської діяльності протягом свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акме* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом сам творить себе як нову неповторну особистість.

Проте аналіз наукових розробок в галузях менеджменту, психології та педагогіки свідчить про те, що проблемам саморозвитку, самопроєктування, самовиховання, самокоректування та самореалізації менеджерів науковцями приділяється недостатньо уваги. А в системі освіти ці прогалини ще більші. Тому що досі вважається, що менеджером освітньої установи можна стати без додаткових внутрішніх зусиль і прагнень лише на підставі життєвого досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблемам, що виникають у керуванні освітніми установами, присвячують свої праці В. Лазарєв, М. Погашник, П. Підкасистий, Г. Фриш, В. Сластьонін, Є. Рогов, Ю. Конаржевський, Т. Шамова. Аналіз літератури, що стосується питань керування школою, вивчення досвіду управлінської діяльності показують, що нині недостатньо уваги приділено особистості керівника освітньої установи, його якостям й ефективності роботи, вимогам, які висуває до нього сучасне інтенсивно мінливе суспільство.

У рамках загальної особистісно-діяльнісної парадигми взаємної детермінованості ефективності діяльності менеджера та його управлінських

характеристик особистісно-професійні якості вивчалися Н. Коломінським, О. Кошинцем й Л. Орбан-Лембрик. Суб'єктно-акмеологічний підхід до аналізу управлінської діяльності менеджера розкривається у працях К. Абульханової-Славської, Б. Братуся, О. Тихомирова, А. Деркача та ін.

Предметом дослідження багатьох науковців є менеджмент взагалі, його особливості, управлінська діяльність менеджерів промислових підприємств, військових організацій, фірм, державного управління. І дуже мало уваги приділяється освітній галузі.

Виділення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. На вивчення проблем управління освітою спрямовуються зусилля багатьох відомих вчених: Є. Березняка, В. Бондара, Л. Ващенко, О. Галуса, М. Гриньової, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Н. Коломінського, Ю. Конаржевського, В. Кременя, Н. Кузьміної, В. Лугового, В. Маслова, С. Ніколаєнка, В. Пікельної, С. Сисоевої, В. Сухомлинського та інших. Проте, варто зауважити, що дослідження якостей, необхідних менеджерів, у тому числі менеджерів освіти, якщо і мали місце, то вирізнялися переважно ситуативним характером і стосувались керівників загальноосвітніх закладів.

Слід констатувати, що в науковій літературі відсутнє повне відображення структури таких професійних якостей менеджера освітнього закладу, не з'ясована психологічна характеристика рівнів сформованості цих якостей й особливості їх психодіагностики, чітко не визначені напрямки розвитку особистісно-професійних якостей менеджерів освітніх закладів. Недостатній рівень розробленості зазначених психологічних аспектів, які є значущими для ефективної управлінської діяльності менеджера освітнього закладу,

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

негативно впливає на практичну діяльність освітніх закладів.

Тому актуальним є дослідження порушених проблем, а також аналіз і систематизація основних напрямків формування й подальшого розвитку особистісно-професійних якостей менеджера освіти [2].

Зв'язок роботи з науковими планами, програмами, темами. Дослідження виконано відповідно до напрямів роботи кафедри управління освітніми закладами та державної служби Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського.

Мета статті – сформулювати методичні рекомендації менеджеру освітнього закладу щодо його особистісно-професійного самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Для визначення особливостей управлінської діяльності менеджера вищого навчального закладу та шляхів його професіоналізації, професійного самовдосконалення був проведений акмеологічний експеримент, результати якого засвідчили суттєве підвищення професійних якостей менеджерів вищих навчальних закладів різних керівних ланок, які були членами експериментальних груп і брали активну участь у реалізації його формувального етапу.

Проведені експериментальні дослідження та аналіз отриманих результатів дали можливість сформулювати методичні рекомендації менеджерам освітніх закладів (у наших розвідках, вищих навчальних закладів) щодо здійснення ними професійного самовдосконалення.

Процес професійного (можливо, особистісно-професійного) самовдосконалення здійснюється у декілька етапів.

1. Укладання професійної (особистісно-професійної, службової) аутохарактеристики, в якій слід відзначити: вік; освіту; посаду; стаж роботи (загальний та на зазначеній посаді); власні наявні (реальні) якості (особистісні, професійні, посадові), виділивши позитивні та негативні, а також ступінь їх розвиненості; якості ідеального (на думку укладача) менеджера освітнього закладу, окремо виділивши з-поміж них акмеологічні інваріанти;

протипоказання (генетичного, психологічного, професійного характеру), що заважають якісно виконувати професійні функції, налагоджувати та підтримувати і розвивати соціальні стосунки (обов'язково поділити протипоказання на кориговані та некориговані).

2. Визначення напрямку здійснення самовдосконалення (особистісного, професійного, посадового), для чого слід проаналізувати поле власних життєвих цінностей та здійснити їх рангування за важливістю на момент укладання документального підґрунтя зазначеного процесу (самовдосконалення).

На цьому етапі ми спиралась на розробки науковців із тайм-менеджменту [3].

Допомогти у визначенні напрямку самовдосконалення може загальна променева діаграма, що будується у такий спосіб (рис. 1):

- у центрі чистого аркуша записується власне ім'я або просто займенник "Я" і запис окреслюється кружком;

- навколо записаного імені у довільному порядку записуються (також у кружках) життєві цінності укладача;

- кожна життєва цінність з'єднується променем із центральним кружком;

- записані життєві цінності рангуються за важливістю на момент створення променевої діаграми;

- виписуються на окремих аркушах найбільш важливі цінності, для кожної з яких записуються: довгострокова ціль, середньострокові цілі, поточні цілі, а також форми, методи, засоби, способи досягнення зазначених цілей (рис. 2).

3. Теоретична розробка шляху реалізації життєвих цінностей через самовдосконалення.

Категорія "самовдосконалення" (зокрема, в ракурсі нашого дослідження "професійне самовдосконалення") належить до акмеологічних. Будь-який фвхвівець може орієнтуватися на сучасні

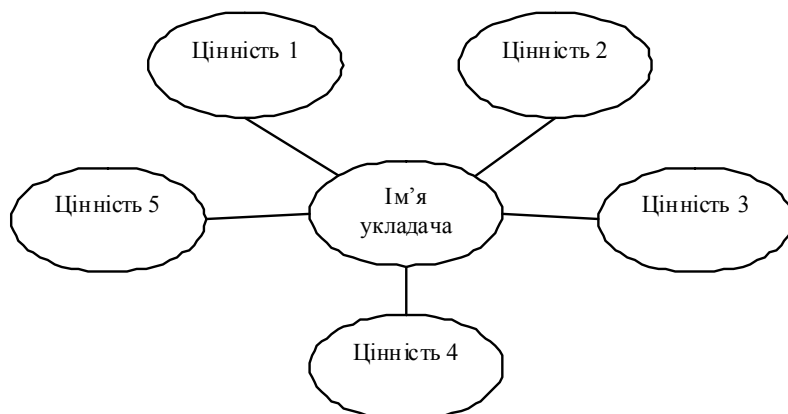


Рис. 1. Загальна променева діаграма життєвих цінностей

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

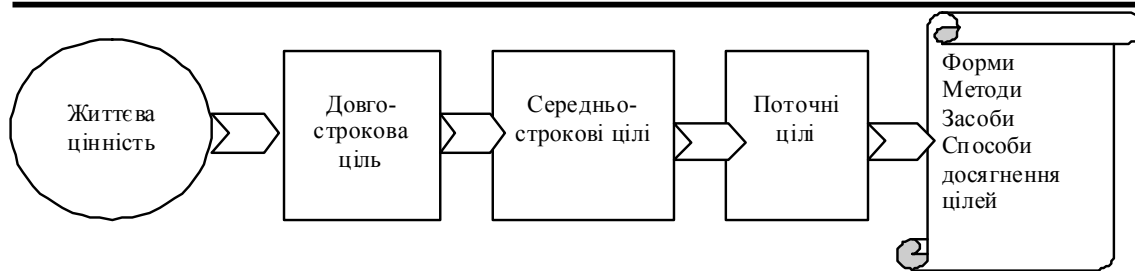


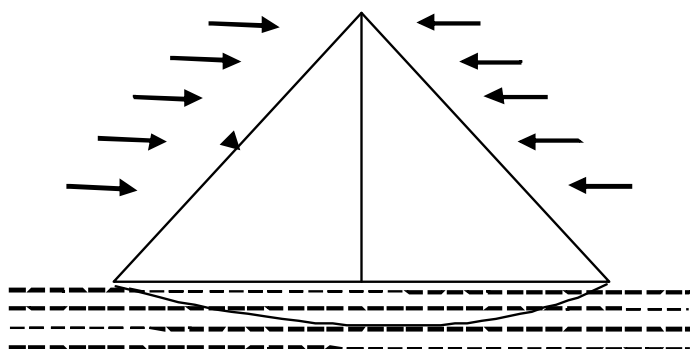
Рис. 2. Порядок аналізу процесу реалізації життєвих цінностей

акмеологічні моделі як прообрази траєкторій саморозвитку та самовдосконалення. Проте, спочатку слід побудувати акмеограму, що є динамічною комплексною характеристикою фахівця [1].

Через те, що кожний менеджер освітньої установи (вищого навчального закладу) є капітаном більшого чи меншого плавзасобу (навчального закладу) далі використовується образ “вітрильника” – “чайки” (плавзасоби українських козаків).

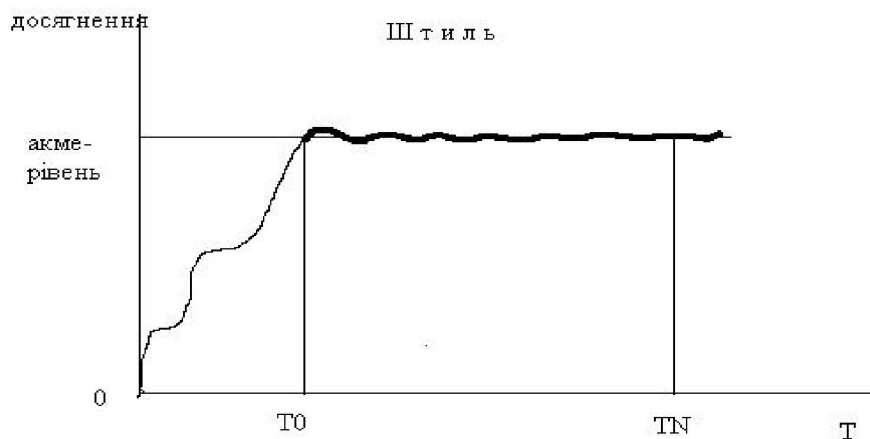
Швидкість і напрям руху “чайки” залежали не лише від зовнішніх умов і факторів (вітер і його сила, течія, якість човна), але й від команди та її капітана (лідерських якостей та продуктивної співпраці, професіоналізму, бажання та спрямованості кожного суб’єкта, вольових якостей тощо).

Пропонуємо для аналізу та вибору шляху (траєкторії) професійного самовдосконалення декілька моделей (хоча їх кількість може бути більшою).



Модель “Штиль” характеризується тим, що, досягнувши акме-рівня, суб’єкт самовдосконалення

зупиняється на досягнутому, сприятливі та перешкоджаючі чинники урівноважуються, зовнішні умови є сприятливими і капітан човна (менеджер вишу) не докладаючи надалі серйозних зусиль може досить успішно керувати вітрильником та його командою.



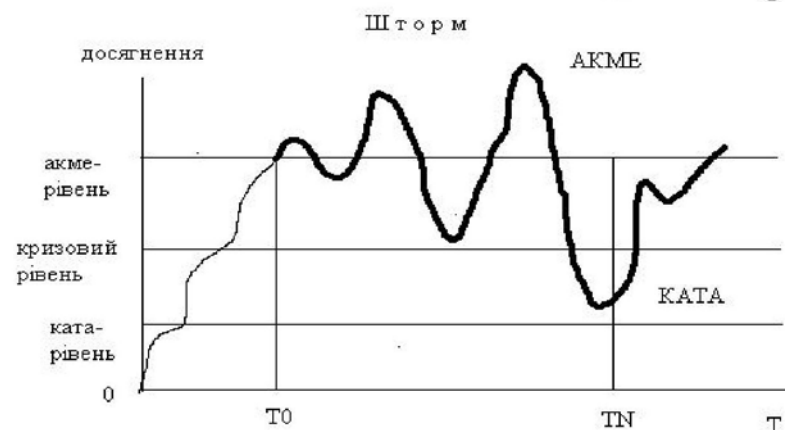
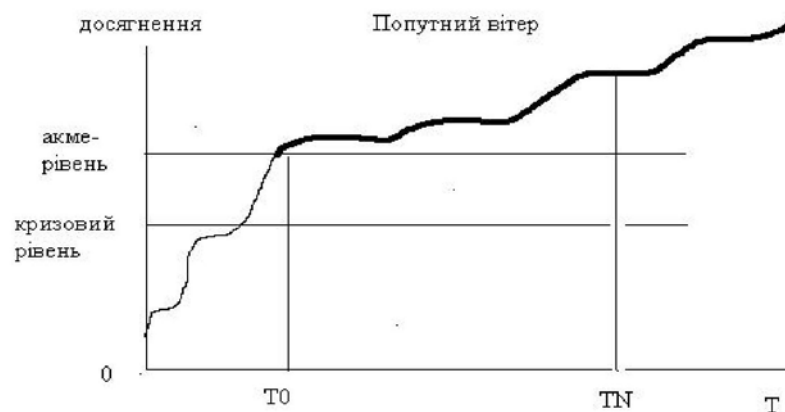
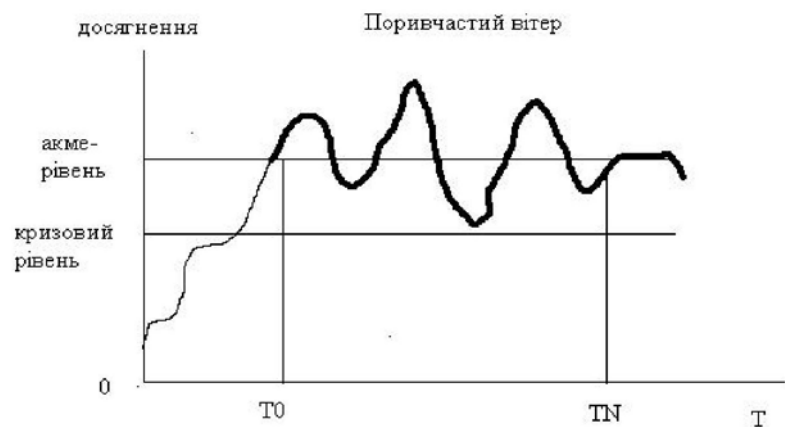
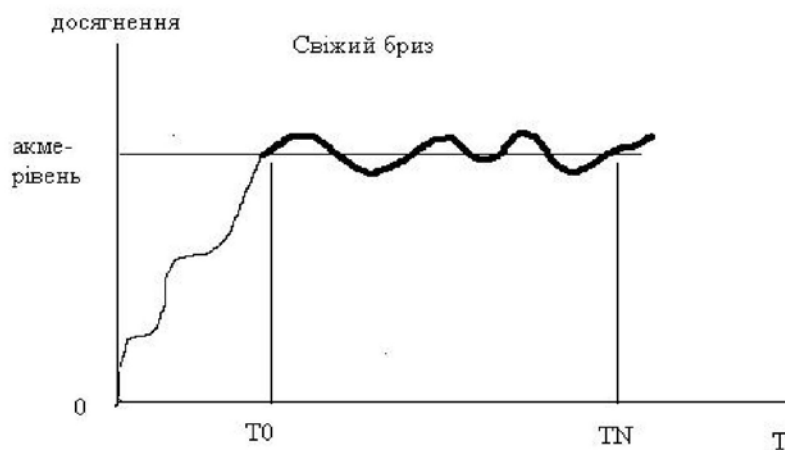
Модель “Свіжий бриз” характеризується тим, що рівновага між сприятливими та перешкоджаючими чинниками може дещо порушуватись, що потребує від капітана човна незначних втручань щодо корекції його швидкості та напрямку руху.

Модель “Поривчастий вітер” відрізняється від попередньої тим, що вітер (як образ сприятливих і перешкоджаючих чинників) може змінювати свій напрям і силу випадковим чином. Причому зміна досягнень перебуває в діапазоні акме-рівень – кризовий рівень.

Модель “Попутний вітер” нагадує класичну акмеологічну інтенціонально-динамічну модель, для якої характерне поєднання максимуму сприятливих чинників і зовнішніх умов (течія), а також постійного докладання власних зусиль суб’єкта самовдосконалення (капітана човна).

Модель “Шторм” потребує не лише позитивної спрямованості (як у попередній моделі “Попутний

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ



вітер”), але й певної сміливості, адекватного реагування в несподіваних та екстремальних ситуаціях (“9-й вал”). Ця модель дещо споріднена реальній акмеологічній (акмесинергетичній) моделі.

4. Стратегічне і тактичне програмування професійного самовдосконалення.

Для подальшої роботи необхідно заповнити нижченаведену таблицю (бортовий журнал) (таблиця 1).

Спочатку виділяється найбільш важлива (першочергова) стратегічна ціль, в рамках якої слід сформулювати до трьох тактичних цілей. Зазначається, в яких формах реалізується ціль (тренінг, дидактичні форми, праця автономна чи у групі тощо), за допомогою яких способів (методів), а також записуються використувані при цьому засоби. У колонці “Примітка” слід відзначити можливі корективи та факт досягнення чи недосагнення цілі.

Далі у такий самий спосіб здійснюється робота над наступною за важливістю (другочерговою) стратегічною ціллю і т.д. Загалом, більше трьох стратегічних цілей формулювати не слід.

5. Практична реалізація запланованого передбачає періодичне консультування з викладачем, за потреби – здійснення корекційних дій, участь у певних тренінгах тощо.

Загалом процес професійного самовдосконалення менеджера вищого навчального закладу рекомендовано здійснювати за алгоритмом, наведеним на рис. 3.

Умовні позначення: **НН** – неусвідомлена некомпетентність;

УН – усвідомлена некомпетентність;

**ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ:
МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

Таблиця 1.

**Стратегічне і тактичне програмування професійного самовдосконалення
менеджера вищого навчального закладу**

Стратегічні цілі	Тактичні цілі	Реалізація цілей			Примітка
		Форма	Спосіб (метод)	Використані засоби	
1. ...	1.1. ...				
	1.2. ...				
	1.3. ...				
2. ...	2.1. ...				
	2.2. ...				
	2.3. ...				
3. ...	3.1. ...				
	3.2. ...				
	3.3. ...				

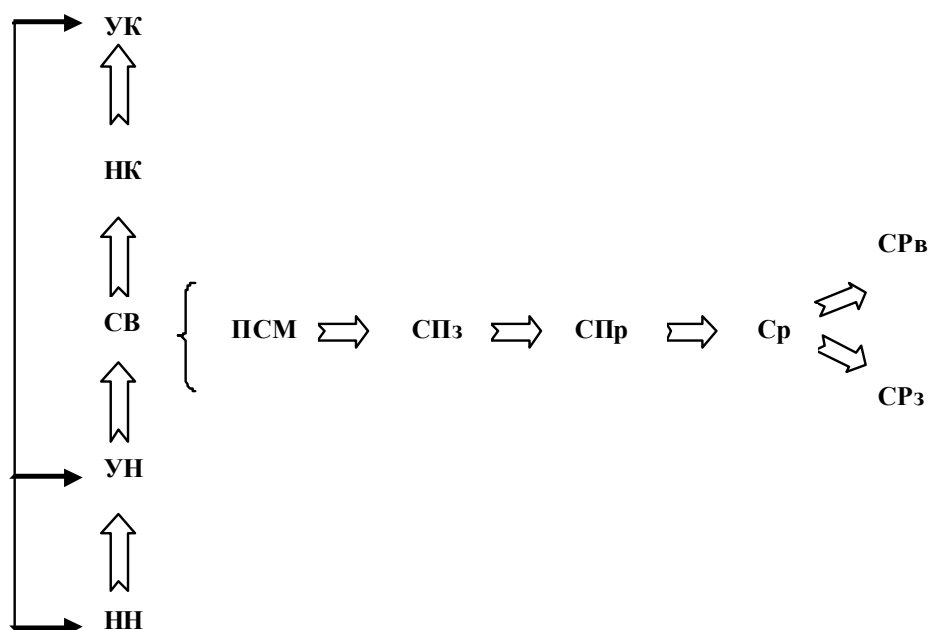


Рис. 3. Процес самовдосконалення менеджера освітнього закладу

НК – неусвідомлена компетентність;
УК – усвідомлена компетентність; **СВ** – самовдосконалення;
ПСМ – періодичний самомоніторинг; **СПз** – самопрогнозування;
СПр – самопроекування; **СР** – самореалізація;
СРв – самореалізація у внутрішньому плані;
СРз – самореалізація у зовнішньому плані.

здійснюється не лише для подальшої професіоналізації, але й для просування за кар’єрними сходами.

Перед тим, як розпочинати реалізацію програми (плану) самовдосконалення необхідно теоретично приготуватись. Цьому може допомогти опанування (організоване в групі, дистанційне або автономно-індивідуальне) програми курсу “Основи акмеології для менеджерів та побудови кар’єри”.

Загалом акмесинергетичне професійне самовдосконалення реалізується згідно наведеної на рис. 4 його структури.

Курс “Основи акмеології для менеджерів та побудови кар’єри” передбачає розгляд теоретичних і методологічних аспектів акмеології як основи сучасної кар’єрології, акмеологічних

Досить часто професійне самовдосконалення

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

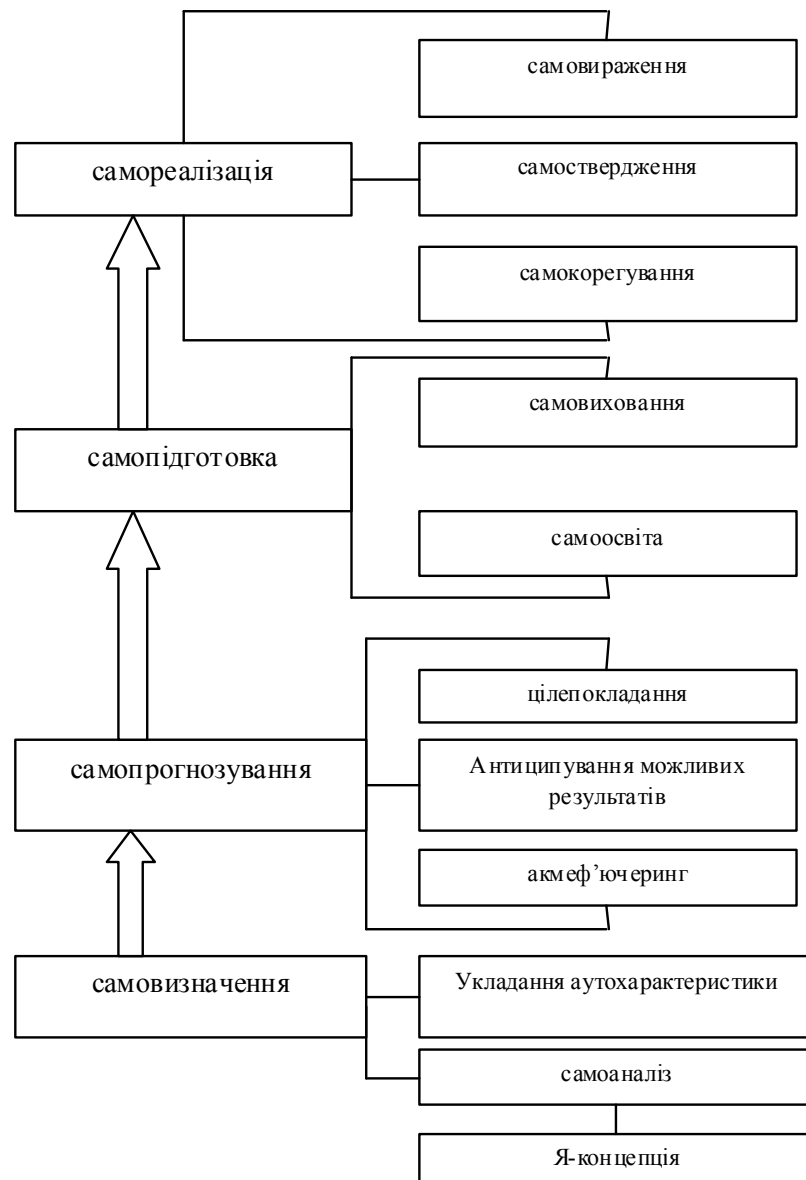


Рис. 4. Структура акмесинергетичного самовдосконалення

аспектів управлінської діяльності менеджера освітнього (вищого навчального) закладу особливостей управління ним. Особливу увагу приділено акмеологічним технологіям професійного розвитку менеджерів освіти. Теоретичне вивчення основ акмеології супроводжується та підтримується опрацюванням практикуму “Акмеологічні засади діяльності менеджера освіти”, в якому розкрито зміст авторських практичних занять.

У процесі практичної реалізації власної (авторської) програми акмесинергетичного особистісно-професійного самовдосконалення необхідно періодично здійснювати самодіагностування. Крім того, для зняття емоційно-вольового “панцира”

у професійному житті та діяльності слід пройти релаксаційний тренінг.

За правило слід узяти постійне ведення “бортового журналу” (особистого ділового щоденника), де обов’язково необхідно відзначати не лише отримані результати щодо досягнення – недосягнення цілей, але й можливості та шляхи корективів запланованого.

Висновки. Особистісно-професійному самовдосконаленню менеджера вищого навчального закладу нижчої, середньої або вищої керівної ланки може допомогти здобуття нової спеціальності та наукового ступеню, стажування у провідних вишах України та інших країн, участь у спільних науково-методичних проектах, науково-

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

практичних і методичних конференціях і семінарах. Значну допомогу для здійснення особистісно-професійного самовдосконалення надає акмеологічна служба, створення якої постає нагальною потребою сучасного суспільства.

Подальшими напрямами досліджень є розробка організаційної структури акмеолого-професійної служби, за допомогою якої можуть успішно реалізовуватися презентовані методичні рекомендації.

1. Гладкова В.М., Пожарський С.Д. *Основи акмеології. Підручник* / В.М.Гладкова, С.Д.Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 320 с.

2. Гладкова В.М. *Менеджер освіти як головний суб'єкт управлінської діяльності* / В.М. Гладкова // *Вища освіта України – Додаток 4, том VI (24)*. – 2010 р. – Тематичний випуск “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. – С. 294 – 300.

3. Захаренко Г. *Тайм-менеджмент* / Геннадий Захаренко. – СПб.: Питер, 2004. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 26.07.2012

УДК 378.013+371+796.013.95

Тетяна Холостенко, в.о. заступника начальника управління з фізичної культури та спорту
Одеської міської ради

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

У статті наведені аналітичні дані, отримані за результатами педагогічного експерименту. На підставі анкетування та інтерв'ювання виявлений рівень готовності до саморозвитку, рівень творчого потенціалу та окреслено “Дерево здібностей” директора дитячо-юнацької спортивної школи.

Ключові слова: саморозвиток, готовність до саморозвитку, творчий потенціал, директор дитячо-юнацької спортивної школи, “дерево здібностей”.

Табл. 2. Рис. 1. Літ. 5.

Постановка проблеми. Особистість – унікальна цілісна система, що постає “відкритою можливістю” самоактуалізації, володіє творчим потенціалом, певним рівнем готовності до безперервного самовдосконалення та самореалізації протягом всього життя на шляху досягнення професійного “акме”. Проте в науковій літературі недостатньо висвітлені питання щодо професійного самовдосконалення фахівця та рівнів його готовності до саморозвитку. Особливо це стосується директора ДЮСШ.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку українського суспільства і освіти зокрема, вимагають нових підходів і принципів управління позашкільними навчальними закладами, пріоритетними серед яких є основи теорії менеджменту, як науки про конкурентоздатне професійне управління.

Ціннісні орієнтації, ідеали, соціально-психологічні настанови особистості складають фундаментальний блок механізму усвідомленого самовдосконалення. Ці компоненти задають спрямованість життя в цілому і усвідомленого самовдосконалення особистості, зокрема. Світоглядні позиції, соціальна активність, воля

залежать від поставлених цілей, мотивації людини.

Самовдосконалення керівника ДЮСШ як вища форма саморозвитку здійснюється в моральній системі координат, як засіб самостворення, що потребує моральної (етичної) рефлексії, творчого виходу особистості у всій її цілісності.

Є. Белозерцев, В. Болотов, О. Дубасенюк, О. Кучерявий, В. Новічков, А. Орлов, О. Пехота, В. Семиченко, Т. Тихонова та ін. розробили теоретико-методичне підґрунтя розбудови суб'єктно-орієнтованої професійно-педагогічної підготовки вчителів щодо професійного самовдосконалення та саморозвитку, їхньої готовності до цього процесу, окреслені умови необхідності акцентування особистісного фактору у педагогічній професії, необхідності розвитку у педагога ціннісно-смыслової сфери, рефлексивності, творчості та самотворчості.

Як підкреслює Л. Мітіна, педагогічна освіта (уся система підготовки і перепідготовки учителів) “повинна будуватись на ідеології розвитку (саморозвитку), а не на ідеології відтворення функціонуючої, застійної системи освіти” [3].

Стратегія сучасної педагогічної освіти