

**Технология самоменеджмента
как механизм развития
профессиональной компетентности
руководителя школы**

Н.М. Касьянова

Повышение профессионализма педагогических кадров и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, – необходимое условие модернизации системы образования России. В связи с этим все большую актуальность приобретает проблема повышения профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения.

Анализ научных исследований проблемы повышения профессиональной компетентности руководящих кадров образовательных учреждений показывает, что современные управленцы нуждаются в психолого-педагогической подготовке по оценке своих сильных и слабых сторон, расширению знаний особенностей управленческого труда, совершенствованию навыков управления людьми и ресурсами, развитию умений оптимальной самоорганизации собственной профессиональной деятельности и самоконтроля. Так, результаты опросов директоров и завучей школ г. Екатеринбурга, обучающихся на факультете повышения квалификации Уральского педагогического университета, показывают, что 65% опрошенных нацелены на саморазвитие, 58% обладают способностью руководить, 55% умеют обучать подчиненных, но при этом только 39% опрошенных имеют четкие личные ценности и цели, 37% знакомы с особенностями управленческого труда в образовательном учреждении, 34% способны управлять собой. Что касается потребности в самосовершенствовании (ценности «познание», «развитие» и «творчество»), являющейся одной из самых профессиональ-

но важных потребностей, то результаты опроса показывают ее низкую значимость для данной выборки. Так, ценности «познание» и «развитие» выражены у 48% обследованных, ценность «творчество» – всего у 36%.

Таким образом, можно отметить наличие противоречия между требованиями современной социокультурной ситуации к уровню профессиональной компетентности руководителей школ как менеджеров образования и недостаточной подготовленностью управленцев к самосовершенствованию профессиональной компетентности. Необходимость разрешения данного противоречия и активизирует систему самостоятельного повышения уровня профессионализма руководителей школ. С учетом отмеченных положений нами предлагается технология самоменеджмента.

Под **самоменеджментом** мы понимаем непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник берет на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства и методы работы для того, чтобы, максимально используя собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни.

Самоменеджмент является неотъемлемой частью успеха личности, причем не только в профессии, но и шире – в жизни. У каждого из нас есть резервы, которые могут помочь нам в этом. Преимущества овладения технологией самоменеджмента состоят в следующем: выполнение работы с меньшими затратами времени, лучшая организация труда; большее удовлетворение от работы; активная мотивация труда; снижение загруженности работой; достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Технология самоменеджмента наряду с общими принципами, присущими управлению социально-экономическими системами вообще (самопроизволь-

ности, системности, комплексности, перспективности, целостности, функциональности, оптимальности и т.д.), опирается на дополнительные принципы рефлексивности, интерактивности, проективности. Принцип рефлексивности отражает смысловой уровень понимания руководителем себя в профессиональной деятельности и представляет собой деятельностный аспект становления управленца. Принцип интерактивности характеризует когнитивный аспект становления профессиональной компетентности. Он направлен на формирование ценностных ориентиров и профессиональное самопонимание руководителя. Принцип проективности предполагает развитие профессионального самосознания, утверждение своей профессиональной позиции, самопонимания и самоосознания.

Критерии динамики развития профессиональной компетентности в процессе самоменеджмента – самоорганизация своей профессиональной деятельности, ее стабильность и результативность, удовлетворенность деятельностью, сформированный индивидуальный стиль деятельности.

Условия организации самоменеджмента – психолого-акмеологические (способность к рефлексии, самооценке, потребность в самосовершенствовании, готовность к постоянному повышению своей компетентности и т.п.), организационно-педагогические (осознание причин затруднений, оценка результативности деятельности, владение способами научной организацией труда), материально-технические (наличие времени, владение персональным компьютером).

Рассматривая профессиональную компетентность как процесс и результат выбора руководителем собственных позиций, целей и средств самоосуществления, можно представить технологию самоменеджмента в аспекте последовательного выполнения конкретных функций в несколько этапов.

I этап – подготовительный. Функция самоменеджмента – самоопределение. Цель – первичное накопле-

ние информации. Задачи – формирование проблемы на основе сбора информации о состоянии профессиональной компетентности по результатам собственной деятельности. Методы – наблюдение, сбор информации.

II этап – исходно-диагностический. Функция самоменеджмента – самодиагностика. Цель – определение исходного уровня показателей профессиональной компетентности. Задачи – определение исходного уровня мотивации, уровня профессиональных знаний и умений, способностей, профессионально значимых качеств и др. Методы – психологическое тестирование, самодиагностика ценностных ориентаций, социально-профессиональных установок, соотнесение с требованиями профессионально-квалификационных характеристик.

III этап – уточняющий. Функция самоменеджмента – самоцелеполагание. Цель – уточнение личных целей саморазвития. Задачи – выявление причин, ограничивающих саморазвитие, анализ и формулирование целей и ценностей. Методы – анализ факторов, детерминирующих профессиональную компетентность: возраст, профессиональный опыт, квалификация, образование; определение целевых стратегий и методов достижения успеха.

IV этап – плано-прогностический. Функция самоменеджмента – самопрогнозирование, самопланирование. Цель – определение тенденции развития профессиональной компетентности. Задачи – разработка стратегических и оперативных планов. Методы – составление плана-программы развития профессиональной компетентности, планирование дня, ведение дневника времени, установка приоритетов, упорядочение дел по важности, составление карьерограммы.

V этап – организационно-деятельностный. Функция самоменеджмента – самоорганизация. Цель – организация деятельности по выполнению составленных планов. Задачи – реализация оперативных и тактических планов. Методы – концентрация на значимых

задачах, составление дневного рабочего плана и организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач, учет периодических колебаний, становление индивидуального рабочего стиля.

VI этап – коррекционно-творческий. Функция самоменеджмента – самоконтроль, саморегуляция. Цель – контроль процесса самоменеджмента. Задачи – контроль процесса достижения целей, рационализация деятельности, внесение корректив. Методы – контроль итогов истекшего дня, сопоставление полученных результатов с запланированными, позитивное воздействие на течение жизни.

VII этап – итогово-аналитический. Функция самоменеджмента – самоанализ, самооценка. Цель – определение эффективности самоменеджмента по развитию профессиональной компетентности. Задачи – обобщение итогов, формулировка выводов и предложений. Методы – анализ результатов.

Данную технологию можно представить как своего рода круг, так как она имеет замкнутый цикл.

Любое внутреннее движение к самосовершенствованию начинается, как известно, с неудовлетворенности собой, своей работой: качеством образовательного процесса, его результатами, отношением школьников к учению, профессиональным уровнем педагогов, их отношением к делу. Руководитель начинает искать причины недостатков, пути преодоления противоречия между целями, способами работы и результатом. Слабый менеджер будет во всем винить педагогов. Сильный – начнет с самоанализа, самооценки, с осознания своих возможностей и недостатков, своего влияния на коллектив – словом, с изучения себя. **Ведь тот, кто не может управлять собой, организовать себя и свой труд, не способен управлять другими.**

Научиться эффективно управлять собой, своими возможностями – сложная задача. Однако при помощи использования технологии самоменеджмента эта задача может быть

успешно решена. Наблюдение за собой – важный способ изучения своих сил. Руководители, желающие оптимально использовать свою энергию, должны научиться:

- активизировать изучение собственной личности, оценку своих достоинств и недостатков;
- проявлять смелость в выражении своих чувств;
- устанавливать естественные контакты с окружающими;
- продуктивно распределять те силы, которыми они располагают;
- выявлять все психологические барьеры, препятствующие увеличению запаса сил.

Итак, технология самоменеджмента позволяет организовать осмысленную деятельность руководителя школы по профессиональному и личностному самосовершенствованию, что должно привести его в новое качественное состояние, обогатить его творческий потенциал.

Литература

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. – М., 1995.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика/Пер. с англ. – М.: «Дело ЛТД», 1994.
3. Джампольски Дж.Д. Как обрести внутреннее равновесие и оздоровить свои отношения с окружающими: Мини-курс. Разговор с учителем. – М., 1990.
4. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках. – М., 1990.
5. Лакейн А. Искусство успевать. – М., 1996.
6. Хроменко А.Т. Самоменеджмент для тех, кому от 16 до 20. – М., 1996.

Надежда Михайловна Касьянова – заместитель директора по научно-методической работе МОУ СОШ № 126, г. Екатеринбург.