

УДК 378.046-021.68.091.113:005

**ТЕХНОЛОГІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК
РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

заступник директора з навчально-виробничої роботи, Голя Н. Г.
Вище професійне училище №4, Україна, м. Хмельницький

В статті розглядається проблема розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійно-технічної освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти шляхом впровадження технології самоменеджменту в діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти. Проаналізовано сутність та значення творчості керівників закладів професійно-технічної освіти. Розкрито роль технологій самоменеджменту в розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійно-технічної освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти: технології визначення відповідності довгострокових цілей і повсякденних завдань; технології самоактуалізації, самоорганізації, самоаналізу, самовиховання та самоконтролю.

Ключові слова: творчість, творчий потенціал, самоорганізація, самоактуалізація, самоаналіз, самовиховання, самоконтроль, тайм-менеджмент, делегування.

*заместитель директора по учебно-производственной работе,
Голя Н. Г. Технологии самоменеджмента как важный фактор
развития творческого потенциала руководителей учреждений
профессионально-технического образования / Высшее
профессиональное училище №4, Украина, г. Хмельницкий*

В статье рассматривается проблема развития творческого потенциала руководителей учреждений профессионально-

технического образования в условиях последипломного педагогического образования путем внедрения технологии самоменеджмента в деятельности руководителей учреждений профессионально-технического образования. Проанализированы сущность и значение творчества руководителей учреждений профессионально-технического образования. Раскрыта роль технологий самоменеджмента в развитии творческого потенциала руководителей учреждений профессионально-технического образования в условиях последипломного педагогического образования: технологии определения соответствия долгосрочных целей и повседневных задач; технологии самоактуализации, самоорганизации, самоанализа, самовоспитания и самоконтроля.

Ключевые слова: творчество, творческий потенциал, самоорганизация, самоактуализация, самоанализ, самовоспитание, самоконтроль, тайм-менеджмент, делегирование.

deputy Director for Educational and Production Work, Holia N.G. Technologies of self-management as an important factor in the development of creative potential of the heads of institutions of vocational and technical education/ Higher vocational school №4, Ukraine, Khmelnytsky

The article deals with the problem of the development of creative potential of the heads of institutions of vocational education in the conditions of postgraduate pedagogical education through the introduction of self-management technology in the activities of the heads of institutions of vocational education. The essence and significance of creativity of the heads of institutions of vocational education is analyzed. The role of self-management technologies in the development of creative potential of the heads of institutions of vocational education in the conditions of

postgraduate pedagogical education: the technology of determining the matching of long-term goals and day-to-day tasks; self-actualization, self-organization, self-analysis, self-education and self-control technology.

Key words: creativity, creative potential, self-organization, self-actualization, self-analysis, self-education, self-control, time management, delegation.

Вступ. Управлінська ситуація в системі освіти вимагає від керівників закладів професійно-технічної освіти сміливості, рішучості, нетрадиційного мислення, почуття нового, готовності відмовитися від стереотипів, глибокого знання теорії і практики педагогічної й управлінської діяльності, тобто тих якостей, що лежать в основі творчості. Якість професійного становлення і розвитку особистості керівників закладів професійно-технічної освіти багато в чому визначає характер і долю модернізації професійної освіти, сприяючи приведенню її у відповідність досучасних життєвих потреб країни.

Постановка проблеми. Високого рівня професійної майстерності та творчого підходу керівники досягають лише за умов, коли в них виникає й реалізується потреба професійного саморозвитку, самовдосконалення, а також коли вони виявляють мотиваційно-ціннісне ставлення до себе як суб'єкта організаційно-педагогічної діяльності. Таке ставлення набуває прояву в безпосередньому здійсненні заходів та усвідомленні реалізації самоменеджменту в професійній діяльності.

Дослідження технології самоменеджменту і практичне використання її результатів обумовлене необхідністю широкого впровадження в управлінську практику нових методів керівництва як основи для стабільного функціонування закладу професійно-технічної освіти в умовах реформування освіти і сталого його розвитку.

Усвідомлення значення і оволодіння методами і прийомами технологій самоменеджменту сприятимуть не лише підвищенню рівня управлінської компетентності адміністративних команд закладів освіти, а й обумовлять процеси оптимізації використання їхніх власних особистісних ресурсів, зростання творчого потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управлінської творчості як предмет наукового аналізу розглядається у трьох напрямках: загально психологічний підхід у дослідженнях творчості (Б. Ананьєв, В. Біблер, А. Брушлінський, Я. Пономарьов, В. Романець, С. Рубінштейн, О. Тихомиров); взаємозв'язок творчості з такими феноменами як творче ставлення до праці, творче мислення, творчий потенціал, творчі здібності (Е. де Боно, Дж. Р. Гілфорд, З. Калмикова, А. Коваленко, І. Маноха, А. Маслоу, О. Матюшкін, В. Моляко) та взаємовплив творчості та професійної діяльності керівника, його професіоналізму та професійної майстерності (С. Гільманов, Г. Давидова, А. Деркач, І. Семенов, С. Степанов, А. Есаулов, Т. Сорочан, В. Олійник, Л. Калініна, Г. Тимошко, В. Рябова, О. Снісаренко, Л. Карамушка).

Теоретичні основи самоменеджменту розкриті в працях як зарубіжних дослідників і бізнес-тренерів (В. Андрєєв, М. Вудкок, Л. Зайверт, Б. Трейси, Д. Френсіс, Б. Швальбе, Х. Швальбе), так і вітчизняних науковців (В. Колпаков, М. Лукашевич, Б. Ренькас, А. Чкан, О. Штепа). Існуючі концепції самоменеджменту будуються на визначенні певних провідних ідей, навколо яких і формується система методик і прийомів роботи над собою. Так у концепції Л.Зайверта основний акцент припадає на оптимальне та змістовне використання свого часу (тайм-менеджмент). У концепції М. Вудкока та Д.Френсіса «самоменеджмент» трактується як всебічний спосіб перевірки своїх власних можливостей і обмежень на шляху розвитку особистісних і

ділових якостей. Згідно з визначенням Бербеля і Хайнца Швальбе, «самоменеджмент – це досягнення особистого ділового успіху (ділової кар'єри) через самопізнання і самовдосконалення своїх ділових якостей». У концепції В.Андрєєва «самоменеджмент» розглядається як психологічний механізм розвитку творчої особистості, здатної до безупинного саморозвитку та самореалізації в одному чи декількох видах професійної діяльності [1].

Таким чином, кожен із запропонованих концептуальних підходів у комплексі з методиками їхньої реалізації можна використовувати для саморозвитку творчих якостей керівників закладів професійно-технічної освіти, підвищення їхнього творчого потенціалу.

Мета статті полягає у представленні технологій самоменеджменту в діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти, які сприяють вдосконаленню підвищення кваліфікації керівників закладів професійно-технічної освіти та розвитку їх творчого потенціалу в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Керівник закладу професійно-технічної освіти може мати високий рівень інтелекту, досить великий обсяг знань, які постійно поновлює, але цього недостатньо для того, щоб він працював успішно, а сам заклад освіти був конкурентоспроможний на ринку освітніх послуг. Сьогодні цінується не формальний рівень освіти, тобто інформованість, а здатність до створення нового, до творчої діяльності. Керівники закладів професійно-технічної освіти повинні не тільки здобувати нові знання, а завдяки новим знанням розвивати творчість та таланти свої та своїх працівників.

Творчість керівника – це його здібності до виходу за межі заданих умов життєдіяльності – ініціатива, потяг до нового, вміння переборювати труднощі тощо. Ці здібності не лише закладаються

генетично, а є і такими, які можна набути, звичайно, якщо є мотивація та потрібний коефіцієнт розумових здібностей. Якщо керівник творчий, розумний, відданий справі, має перспективне та критичне мислення, то він зможе мотивувати діяльність інших.

Творчість – це діяльність людини, яка пройнята елементами нового, здатність до вдосконалення, розвитку і спрямована на створення духовних та матеріальних цінностей [2]. На думку А. Маслоу, Д. Макгрегора, Д. Адаїра, творчість – *це робота пов'язана зі служінням іншим людям*. Тому, на відміну від праці, творчість є вищим і досконалішим типом діяльності.

Творчість та її розвиток наповнюють діяльність людини новим змістом [3]. Її спонукальний мотив пов'язаний із внутрішніми потребами людини, її прагненням до самореалізації, до примноження своїх здібностей, талантів, можливостей і знань.

Творча діяльність керівників закладів професійно-технічної освіти передбачає внесення нового в процес праці, удосконалення дій і рухів, спрямованих на досягнення мети закладу освіти.

Успіх професійної діяльності керівників закладів професійної освіти визначається творчим потенціалом, який включає наявність умінь та навичок, здатність до дії (творчої чи руйнівної; продуктивної чи репродуктивної) і є мірою їх реалізації у професійній діяльності та спілкуванні.

Розвиток творчого потенціалу керівника сучасного закладу професійно-технічної освіти є неодмінною умовою й обов'язковою складовою розвитку його професійної компетентності.

У Концепції розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні «метою післядипломної педагогічної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян у особистісному та професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави в кваліфікованих

кадрах високого професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства». Саме тому слід орієнтувати післядипломну педагогічну освіту в русло інноваційної спрямованості освітнього процесу, розвитку творчого, інноваційного потенціалу кадрового ресурсу і окремого керівника зокрема.

Зауважимо, що кожен керівник унікальний своєю неповторністю, фаховою освітою та особистим досвідом, творчими можливостями і природою власних здібностей. Примушувати його до творчої діяльності абсурдно, а от створити умови для розвитку його творчого потенціалу, самобачення себе у інноваційних змінах освіти – це важливе завдання закладів післядипломної педагогічної освіти.

Становлення керівників як суб'єктів творчої професійної діяльності умовно можна поділити на два напрями: етап навчання у вищих навчальних закладах і формування якостей творчої особистості майбутнього керівника; розвиток творчості в умовах післядипломної педагогічної освіти [4].

Роль післядипломної освіти, як самостійної ланки освітнього психолого-педагогічного процесу, особливо зросла в умовах ринкових трансформацій українського суспільства. Це пояснюється тим, що державі потрібні висококваліфіковані, висоосвічені кадри для всіх ланок економіки країни. Кожна людина в такій ситуації прагне до самоактуалізації і самореалізації, а отже, вона не може обійтися без самовдосконалення, безперервного підвищення кваліфікації або ж отримання додаткової освіти.

Виходячи з цього, зауважимо, що сучасність вимагає підготовку керівників закладів професійно-технічної освіти, які спроможні адаптуватися до ринкових вимог і реагувати на всі виклики часу. Саме

тому сучасна система післядипломної педагогічної освіти керівних кадрів має ґрунтуватися на концепції безперервної освіти, яка прийнята за стратегічну в цивілізованих країнах світу.

Важливим чинником розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійно-технічної освіти виступає *самоменеджмент*. Аналіз сучасних концепцій самоменеджменту дає підстави стверджувати, що це поняття розглядають у контексті побудови ділової кар'єри, з позицій мистецтва управління часом, управління власними ресурсами, управління собою, творчим потенціалом. Тому існують різні визначення поняття «самоменеджмент», серед яких виділяються [5]: самоменеджмент як управління часом; самоменеджмент як управління власними ресурсами; самоменеджмент як управління собою; самоменеджмент як управління своїм життям для досягнення успіху.

Самоменеджмент – це послідовне й цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу [6].

Мистецтво керувати собою, своїм часом, організовувати свою роботу – це тайм-менеджмент – новий напрям у самоменеджменті, який виник унаслідок потреби у повнішому використанні творчого потенціалу працівника [7].

Самоменеджмент керівників закладів професійно-технічної освіти допомагає ефективніше здійснювати управлінську діяльність. Відомим у галузі менеджменту є вислів А. Маккензі: «Немає нічого легшого, ніж бути зайнятим. І немає нічого важчого, ніж бути результативним» [8].

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 [7].

З метою розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійно-технічної освіти особливу увагу необхідно спрямовувати на впровадження технологій самоменеджменту в діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти». Реалізація даного процесу спрямована на отримання наступних результатів:

- керівники повинні знати: теоретичні основи самоменеджменту в професійній діяльності й особистому житті; сучасні принципи та напрями наукової організації діяльності керівника; сутність і значення планування робочого часу, правила та методи його планування.

- керівники повинні вміти: застосовувати практичні прийоми й технології самоменеджменту для досягнення особистісної ефективності; використовувати сучасні прийоми й методи постановки особистих і професійних цілей; володіти навичками раціонального планування свого робочого часу з метою ефективного його використання.

- керівники мають бути обізнаними у сфері сучасних теоретичних положень самоменеджменту; орієнтованими на підвищення рівня власної професійної компетенції щодо оволодіння методами і прийомами самоорганізації власної життєдіяльності; вмотивованими на використання самоменеджменту як основи для самоосвітньої діяльності.

Зміст *технологій самоменеджменту* охоплює різні напрями розвитку творчого потенціалу включає: технології визначення відповідності довгострокових цілей і повсякденних завдань; методики раціонального розподілу й використання часу; технології самоактуалізації, самоорганізації, самоаналізу, самопланування,

самоуправління, самовиховання та самоконтролю задля саморозвитку і самореалізації.

Для того, щоб працювати успішно і мати задоволення від своєї роботи, керівнику потрібно бути особистістю, що самоактуалізується. *Самоактуалізація* (розкриття свого потенціалу) – це прагнення людини до найповнішого вияву та розвитку своїх особистісних якостей [2]. Це поняття ввів у науковий обіг один із основоположників американської школи гуманістичної психології К.Гольдштейн.

Самоактуалізацію як вищу потребу людини розглядав А. Маслоу: «Особистість, яка самоактуалізується, не боїться нічого нового, вона приймає його. Часто невідоме навіть більше притягує, ніж відоме. Вона не тільки не боїться непевного, неконструктивного – вона прагне до нього. Вона не відкидає невідоме, не біжить від нього, коли загальна об'єктивна ситуація вимагає цього. Вона добре відчувається в неупорядкованому, анархічному, хаотичному світі. Сумніви, невпевненість, які для більшості є небезпечною загрозою, для такої людини є стимулюючим викликом». Ф.Герцберг зробив висновок, що відчуття розвитку особистості і самоактуалізації є ключовим у розумінні позитивного ставлення людини до роботи. Успіх, визнання, сам процес роботи, глибоке задоволення від неї, відповідальність, просування по кар'єрних сходинках та самоактуалізація – це основні мотиватори, які пробуджують дух творчості у людини, а через неї – креативність в організації. Перший ключ до розуміння поняття «самоактуалізація» полягає в креативності, закладеній у людині, а другий – у концепції розвитку людини. Самоактуалізація – це процес, який немає завершення.

В системі професійної освіти зустрічаються дві позиційні групи керівників. Перші вважають, що вони все знають і всьому можуть вчити інших. У них відсутнє критичне ставлення до своїх знань та

вмінь. Спеціалісти вважають, що у них є стереотипи свідомості, що блокують прагнення до особистого розвитку, творчого ставлення до своєї професії. Такі керівники не вміють організовувати свою особисту працю. За спостереженнями П. Форсіта, погано організований керівник: не може відразу знайти потрібні документи та інформацію; припускається плутанини у своїх планах, де одні й ті ж записи повторюються кілька (іноді багато) разів; перескакує з одного завдання до іншого, не доводячи справу до кінця; запізнюється на наради, приходять на них погано підготовленими; збільшує обсяги паперової роботи; не має чіткого уявлення про пріоритети в кожну конкретну мить; часто говорить не по ділу, записує не те, що потрібно і т. ін. Такій людині самій важко працювати, бо вона не вміє раціонально організувати свою працю, і з нею важко працювати іншим людям – її колегам, підлеглим, керівникам.

Керівники іншої групи, навпаки, висловлюють невпевненість у своїх управлінських знаннях, навичках та вміннях і прагнуть до самовдосконалення, раціональної організації своєї праці. Водночас важливим для організації особистої праці керівника є техніка його особистих дій. У зв'язку з цим, організація праці керівників закладів професійно-технічної освіти, з одного боку, підпорядковується певним закономірностям, принципам, правилам, а з іншого – ці правила потребують творчого осмислення для визначення ступеня їх використання з врахуванням конкретної ситуації. Відповідні принципи та правила слугують для керівників, які прагнуть до вдосконалення індивідуального стилю, навичок та вмінь, методів організації своєї праці.

П.Друкер пише: «У багатьох менеджерів існує ілюзія, начебто для вирішення проблеми дефіциту часу можна знайти якусь панацею: для одних – це оволодіння мистецтвом швидкочитання, для других –

обмеження написаних звітів однією сторінкою, для третіх – спілкування з підлеглим не більше 15 хвилин. Але ці панацеї – лише марнування часу. Менеджер має навчитися розумно розпоряджатися своїм часом і зайнятися самоорганізацією своєї праці».

Самоорганізація – це вміння розподілити час, економно його використовувати та раціонально організувати свою розумову працю. Процес самоорганізації – це свідома, доцільна діяльність людини з узагальнення досвіду, формулювання понять, закріплення знань та набуття навичок, а також нормалізації речей, якостей та відносин для переходу від досягнутого рівня розвитку до більш високого [2]. Тобто, це здатність людини реалізувати себе у трудовій діяльності й особистому житті, надаючи їм системного, упорядкованого характеру. Самоорганізацію керівника характеризують такі якості: володіння собою, стриманість, самокритичність, самодисципліна, терпіння, вміння передбачати, цілеспрямованість, самостійність, мужність, рішучість, енергійність, ініціативність, здатність до самоаналізу, самоконтролю та саморегуляції.

Ефективне використання робочого часу керівників неможливе без використання науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку. Основними формами прояву самоорганізації в робочому середовищі вважається культура співбесід, нарад, телефонної розмови, взаємин, організації роботи з інформацією, пошук кращих способів стимулювання власної активності тощо. До керівника щодня надходить потік інформації, з яким йому доводиться розбиратися. У реальному житті керівник опрацьовує набагато більше інформації, ніж це необхідно для ефективної роботи. Для того, щоб економити свій час, керівнику необхідно розробити раціональний підхід до отримання, оброблення та використання інформації.

Ведення ділового календаря або списку завдань на день, не дуже допомагає керівникам правильно організувати робочий простір і систему роботи з електронною інформацією. Необхідно допомогти багатьом із них побачити, які зміни можна внести в робочий процес, щоб підвищити власну продуктивність засобами тайм-менеджменту.

Тайм-менеджмент – це фактично управління вибором. Усвідомлення того, що кожен здатний контролювати цей вибір, і є усвідомленість практичного значення тайм-менеджменту. Суть у тому, що щодня перед нами стоїть важливе завдання вибору, на що витратимо свій час.

З цією метою методичні рекомендації включають оволодіння технологією тайм-менеджменту, управління часом; ознайомлення зі специфікою методу «Альпи» й особливості роботи з матрицею Ейзенхауера. Крім того, рекомендується використання принципів планування оптимального дня та техніки використання прихованих резервів часу.

Досить важливим завданням є оволодіння методами подолання «факторів неефективного використання часу» (подолання перфекціонізму, розвиток уміння говорити «ні», принцип використання «однієї хвилини»).

Основна проблема організації діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти полягає в тому, що вони намагаються відразу виконати дуже великий обсяг роботи і витрачають багато своїх зусиль на окремі, часто несуттєві, але які здаються необхідними, справи. Важливе місце у діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти займає делегування повноважень. *Делегування* є ключовим механізмом діяльності успішного керівника закладу освіти. Під делегуванням у загальному значенні розуміється передача завдань зі сфери діяльності самого керівника своєму підлеглому. Але

при цьому управлінець зберігає за собою відповідальність за керівництво, яке не може бути делеговане. Делегування допомагає керівникам закладів професійно-технічної освіти вивільнити час для важливішого завдання і знизити завантаженість, а також сприяє вдосконаленню професійних знань і навичок працівників, позитивно впливає на мотивацію праці співробітників. Для того, щоб успішно здійснювати делегування повноважень, необхідно підібрати потрібних співробітників, чітко розподілити сфери відповідальності, координувати виконання дорученого завдання та здійснювати контроль робочого процесу і результатів, припиняти спроби зворотнього або наступного делегування, включаючи елементи *фідбеку* на засадах самоуправління.

Процес *самоуправління* – це свідомо доцільна діяльність людини, яка здійснюється по мірі переходу від усвідомлення спонукальних мотивів діяльності, потреб та пошуку найкращих способів їх задоволення до реалізації останніх із узагальненням досвіду того та іншого, тобто це – цикл свідомої цілеспрямованої людської діяльності, що поєднує процеси організації, управління та самоорганізації [2].

Інструментом самоуправління є самоконтроль. Він дає змогу оцінити якість та ефективність своєї діяльності, витрати часу на виконання певної роботи, використання прийомів та технічних засобів, фінансових та інших ресурсів, відповідність зусиль тим завданням, які вирішуються. Самоконтроль пов'язаний із подоланням внутрішнього опору, самообстеженням, відмовою від якихось дій або станів, приємних для себе, але неприйнятних для справи. Самоконтроль базується на силі волі, доводах розуму, має стати усвідомленою необхідністю, звичкою. Якщо зовнішній контроль будується на нормах та санкціях, на стимулах, то самоконтроль – на мотивах. Треба зазначити, що всі функції самоменеджменту будуть

не настільки ефективними, якщо не буде проводитися відповідний контроль.

Саморегуляція власної поведінки і власних дій у самоменеджменті – це підтримання прямого і зворотнього інформаційного зв'язку із самим собою. Цей процес здійснюється як акт самоаналізу через самосхвалення або самозасудження (які часто змінюють один одного) результатів самоконтролю, власної поведінки.

Нас може хтось спонукати до певної діяльності або спонукаємо до неї самі себе, й тоді мова йде про само мотивацію. *Самомотивацію* в даний час розглядають як частину соціального інтелекту людини, який визначає те, наскільки швидко людина адаптується в мінливій ситуації, може презентувати себе в суспільстві, наскільки вона емоційно чутлива до змін у поведінці оточуючих. Виділяються три групи мотиваторів, що показують, заради чого керівник може прагнути до самовдосконалення. До *першої групи* належать мотиватори, які стосуються ставлення до життя: заради матеріального благополуччя; заради полегшеного існування; заради кращого життя; заради перетворення оточуючого середовища; заради уникнення неприємностей. До *другої групи* належать мотиватори, які стосуються ставлення до людей: заради добрих взаємин із людьми; заради альтруїзму, можливості допомагати іншим. *Третя група* включає мотиватори, які стосуються ставлення до себе: засобами позитивного ставлення до людей; засобами самовдосконалення; засобами самореалізації. Представлена класифікація грає важливу роль для усвідомлення керівниками провідних цінностей і намірів у визначенні рівня «*ефективності життєдіяльності*» та «*особистісного професійного комфорту*».

У процесі професійної діяльності керівник часто має відтворювати методи самовиховання, коли він звільняється від тих

звичок та якостей, які заважають її самореалізації та успіху. Існують такі методи самовиховання: самовизначення (самовияв, самореалізація, самоствердження); спонукання до цілеспрямованої діяльності (самопереконавання, самонагадування, самозобов'язання, самонаказ); володіння собою (самоволодіння, самовплив, самодисципліна, самоповага); стримування своїх дій, вчинків, які можуть бути неприємними для оточення; підтримка своїх дій (самосхвалення, самопідтримка, самостимулювання); перехід від одного виду діяльності до іншого у процесі подолання негативних проявів та ін.

Тільки розібравшись у собі, у своїй самосвідомості та стратегії життя, можна починати *самовдосконалення* – це означає свідомо і цілеспрямовано використовувати знання та вміння, вибирати саме ті, які корисні для розвитку. Самовдосконалення можливе лише за умови успішного процесу формування у керівної ланки ПТНЗ знань та вмінь, які необхідні для впливу на розвиток конкурентоспроможної особистості.

В свою чергу, особисте самовдосконалення – це безперервний процес концентрації зусиль на тому, чого дійсно бажає людина, на її мріях. Наріжним каменем самовдосконалення є здатність фокусуватися на внутрішніх стратегічних завданнях [1]. Проте дослідження свідчать, що понад 95% часу керівники закладів професійно-технічної освіти витрачають на налагодження функціонування та розвиток свого закладу, а на самооцінку, на організацію себе, на саморозвиток та самовиховання, тобто на своє самовдосконалення, виділяють менше 5% свого часу.

Самовдосконалення здійснюється за такими напрямками: розвиток особистісних якостей, що сприяють ефективному управлінню; розвиток творчого потенціалу, вдосконалення

самоуправлінської діяльності; розвиток комунікативних умінь та навичок. Керівники, які займаються самовдосконаленням, зможуть допомагати іншим розкривати себе, сприяти їхній самоактуалізації та самореалізації. Вміло використовуючи знання, вміння, таланти інших людей, такі керівники зможуть забезпечити виконання поставлених цілей, тобто успішно виконувати свою професійну діяльність. Водночас, процес зростання породжує не тільки успіх, але й не заплановані вторинні результати, які уповільнюють зростання. Тому особисте самовдосконалення потребує безперервного навчання, тобто для того, щоб не відставати від життя, керівникам потрібно сформувати в собі установку не стільки навчатися чомусь, скільки навчатися постійно вчитися. Таким чином, володіння технологіями самоменеджменту призводить до значного підвищення задоволеністю собою, своєю діяльністю та життєвими обставинами; впевненістю у власних можливостях і наявному творчому потенціалі; переконання у своїй здатності щось змінити.

Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Особливість сучасного погляду на керівників закладів професійно-технічної освіти полягає в тому, що вони розглядаються як носії інноваційної організаційної культури, як основні ініціатори послідовних змін в закладах освіти. Професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати й підтримувати належний соціально-психологічний клімат, творчо підходити до управлінської діяльності є найважливішими рисами сучасних керівників освіти, які не можливі без роботи над собою, без використання технологій самоменеджменту. Прагнення до самовдосконалення і підвищення кваліфікації є постійним джерелом інновацій, творчості і прогресу в будь-якій сфері діяльності керівників закладів професійно-технічної освіти.

Отже, вибудовуючи власну управлінську траєкторію кожен керівник намагається йти шляхом від самоменеджменту до ефективного менеджменту закладу професійно-технічної освіти. Володіння прийомами самоменеджменту дозволяє уникати перевантаження та стресів, опанувати методи вибору пріоритетів як власної діяльності, так і закладу освіти в цілому.

В умовах інноваційних змін, особиста вмотивованість керівників закладів професійно-технічної освіти на самоменеджмент, відіграє значну роль на шляху підвищення рівня управлінської компетентності, є суттєвим важелем в розвитку творчого потенціалу керівників, професійної майстерності всього педагогічного колективу і підвищення ресурсу закладу професійно-технічної освіти.

Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у розробці методичних рекомендацій щодо розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійно-технічної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти з використанням інноваційних технологій.

Література:

1. Чкан А.С., Маркова С.В., Коваленко Н.М. (2014). *Самоменеджмент*. Запоріжжя : ЗНУ.
2. А.Г.Поршнева (2001). *Управление организацией: Энциклопедический словарь*. Москва.
3. Иноземцев В.Л. (2000). *Современное индустриальное общество: природа, противоречия, перспективы*. Москва.
4. Василенко Н.В. (2011). Інноваційний потенціал школи. *Директор школи*, 3, 25.
5. Колпаков В.М. (2008). *Самоменеджмент*. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2008.

6. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. (2003). *Організація праці менеджера*. Київ.
7. Кузьмін О.Є., Мала Н.Т., Мельник О.Г., Проник І.С. (2008). *Керівництво організацією*. Львів : Вид. нац. ун-ту «Львівполітехніка»
8. Голя Н.Г. (2015). Інноваційні технології у процесі розвитку самоменеджменту керівника професійно-технічного навчального закладу. *Theory and methods of educational management* [Theory and methods of educational management],2(16).<http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_18/19> (2015, жовтень, 22).

References:

1. Chkan A.S., Markova S.V., Kovalenko N.M. (2014). *Samomenedzhment* [Self-management]. Zaporizhzhya : ZNU. [in Ukrainian].
2. A.G.Porshneva (2001). *Upravlenie organizatsiyey: Entsiklopedicheskiy slovar* [Organization Management: Encyclopedic Dictionary]. Moskva. [in Russian].
3. Inozemtsev V.L. (2000). *Srovremennoe industrialnoe obshchestvo: priroda, protivorechiya, perspektivy* [Modern industrial society: nature, contradictions, perspectives]. – Moskva. [in Russian].
4. Vasilenko N.V. (2011). Innovatsiynyi potentsial shkoli [Innovative potential of the school]. *Direktor shkoli, no.3*, 25. [in Ukrainian].
5. Kolpakov V.M. (2008). *Samomenedzhment* [Self-management]. Kiiv: DP «Vid. dim «Personal». [in Ukrainian].
6. Vinogradskiy M.D., Vinogradska A.M., Shkapova O.M. (2003). *Organizatsiya pratsi menedzhera* [Organization of labor manager]. Kiiv. [in Ukrainian].
7. Kuzmin O.E., Mala N.T., Melnik O.G., Pronik I.S. (2008). *Kerivnitstvo organizatsiyu* [Management of the organization]. Lviv : Vid. nats. un-tu «Lvivpolitekhnik». [in Ukrainian].

8. Golya N.G. Innovatsiyni tekhnologii u protsesi rozvitku samomenedzhmentu kerivnika profesiyno-tekhnichnogo navchalnogo zakladu [Innovative technologies in the process of development of self-management of the head of a vocational educational institution]. *Theory and methods of educational management* [Theory and methods of educational management], no. 2(16). Retrieved from http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_18/1
9. [in Ukrainian]. (2015, October, 22).