УДК 378.011.3-051:5

ВОЛОДИМИР ІЩЕНКО
Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН

У статті розглядається проблема професійного саморозвитку майбутніх педагогів. У результаті аналізу запропоновано декілька визначень поняття «професійний саморозвиток», виділено чинники, напрями, мету та критерії саморозвитку студентів, а також наведено фактори, які перешкоджають саморозвитку студентів.

Ключові слова: професійний саморозвиток, самоменеджмент, майбутні вчителі, самоосвіта, саморозвиток, управління собою

Постановка проблеми. Сучасне суспільство ставить особливі вимоги до особистості педагога, серед яких важливе місце займають гуманістична спрямованість, професійна компетентність, педагогічна техніка, здібності до педагогічної діяльності, а також спроможність до успішного професійного саморозвитку. Адже ефективно впливати на розвиток особистості може лише педагог, який сам працює над власним професійним зростанням. Тому особливого значення набуває орієнтація навчально-виховного процесу у вищій школі на стратегію активізації самоменеджменту професійного саморозвитку майбутніх педагогів.

Віковий проміжок студентства – це найбільш пріоритетний період становлення професійного саморозвитку, оскільки саме в цей час відбувається самоусвідомлення особистості, формується самооцінка, навички самоменеджменту. На практиці у підготовці педагогів основний акцент ставиться на формування готовності до реалізації певних професійних завдань та на виховання професійних якостей. Для студентів природничих спеціальностей проблема забезпечення процесу професійного саморозвитку пов'язана зі специфікою їх майбутньої діяльності, яка вимагає ґрунтовноїпсихолого-педагогічної підготовки. Оволодіння функціями самоменеджменту є одним із способів інтенсифікації підготовки майбутніх педагогів до самореалізації їх як фахівців у системі професійно-педагогічної освіти, а для випускників магістратури – як науково-педагогічного працівника вищої школи.

Аналіз психолого-педагогічної літератури. 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), ґендер 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). Однак, незважаючи на значну кількість робіт, присвячених теорії та практиці самоменеджменту, не має єдності серед вченого загалу стосовно визначення сутності самоменеджменту, його цілей, головних завдань, об’єкта науково-теоретичного дослідження та предмету прикладного напрямку менеджменту.

Мета статті полягає у визначенні особливостей самоменеджменту як умови професійного зростання майбутнього вчителя природничих дисциплін.

Виклад основного матеріалу. Професійний саморозвиток, як і будь-який інший, має в основі складну систему мотивів та особливе джерело активності. Не існує меж професійного саморозвитку, оскільки цей процес – динамічний і зумовлений новими цілями й вимогами, які з'являються відповідно до змін стандартів, ідеальних уявлень про сенс, зміст, форми і методи професійної діяльності. Саморозвиток педагога відбувається на всіх етапах безперервної педагогічної освіти, є сутнісним соціокультурним проявом процесів самоорганізації особистості, невід'ємною людською цінністю і потребою, спрямованою до ідеалу, і результатом власного свідомого цілепокладання.

Професійний саморозвиток майбутніх вчителів природничих дисциплін визначаються як усвідомлені дії щодо вдосконалення своєї особистості, яка реалізується в житті як професіонал; це – свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно

© В. Іщенко, 2018

значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку. Потрібно виходити з того, що рушійною силою і джерелом професійного саморозвитку майбутнього педагога є його усвідомлена потреба у цьому процесі. Оскільки суб'єктивно для індивіда особистість виступає як його «Я», то саме процес становлення «Я-образу» може розглядатися як один із ключових процесів саморозвитку. Несформованість ставлення до себе як до майбутнього педагога, відповідно, гальмує професійно-особистісний саморозвиток, оскільки саме завдяки самоусвідомленню студент розуміє невідповідність своїх якостей та компетенцій вимогам професії і тим самим внутрішньо вмотивовується до подолання цих протиріч.

Професійний саморозвиток студента має подвійний педагогічний результат. З одного боку – це зміни особистісного розвитку та професійного зростання, з іншого – надбання навичок саморозвитку. Науковці виділяють два напрями саморозвитку особистості: самовиховання (виховання волі, якостей, рис характеру, певної моделі поведінки) та самоосвіта (інтелектуальне зростання, накопичення знань, системне осмислення інформації, її інтеграцію з наявними знаннями). Суб'єктивними мотиваційними чинниками професійного саморозвитку майбутнього вчителя природничих дисциплін вважається бажання змінюватись, розвиватись і вдосконалюватись у відповідності до змін у процесі життєдіяльності, потребу реалізуватись як успішний професіонал, визнання оточенням, отримання задоволення від процесу та результатів професійної діяльності, яке ґрунтується на емоційних переживаннях професійного успіху.

Управління саморозвитком – це цілеспрямований процес, який включає вплив на особистість зовні, а також самовплив, в результаті чого відбувається вдосконалення особистості, утвердження її індивідуальності. Беручи до уваги висновки Т.М. Хлебнікової стосовно педагогів, можна вважати, що управління саморозвитком майбутніх педагогів передбачає: поповнення психолого-педагогічних знань, розвиток професійно-ціннісних орієнтацій, мотивів творчої діяльності, стійких моральних якостей, сучасного стилю педагогічного мислення, педагогічної техніки, культури мови, саморегуляції діяльності.

Самоменеджмент постає як набір управлінських впливів, спрямованих на себе, з метою приведення своєї особистості у стан, необхідний для успішного здійснення певного виду діяльності. Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини в житті. Педагог як суб'єкт професійної діяльності з властивим їй механізмом самоуправління його особистістю, постійно здійснює певний комплекс зусиль, що упорядковують і призводять у необхідний стан його активність як самодослідника, самопроектувальника, самопрограміста, самоорганізатора і самоконтролера, що складає сутність педагогічного самоменеджменту. Процес формування самоменеджменту студентів передбачає самовизначення, самоорганізацію, самомотивацію і самореалізацію. Можна визначити критерії саморозвитку студентів: наявність професійної мети та конкретних цілей її досягнення, володіння вміннями обирати засоби саморозвитку та аналізувати результати здійснення поставленої мети, а також вносити необхідні поправки в роботу над собою.

Самоменеджмент, або таймменеджмент – техніка правильного використання часу. Самоменеджмент допомагає виконувати роботу з меншими витратами, краще організувати працю (отже, одержати кращі результати), зменшити завантаженість роботою і, як результат, зменшити поспіх і стреси. Відомий фахівець в області менеджменту Ален Маккензі стверджував: «Немає нічого більш легкого, ніж бути зайнятим. І немає нічого більш важкого, ніж бути результативним»

Самоменеджмент дозволяє ефективно пройти всі етапи успішного шляху до мети, а саме: вирішити, чого ви хочете досягти; створити власне бачення успіху;використовувати метод «великих стрибків»;вірити, що успіх прийде; зосередитися на цілях, які ведуть до успіху; не падати духом при невдачах.Самоменеджмент має певне коло правил і функцій. Варто зазначити основні з них.

1. Постановка мети. Це тимчасовий процес, оскільки протягом діяльності може з'ясуватися, що ті або інші параметри змінилися, а це призводить до необхідності перегляду мети. Одне з правил ефективного менеджменту свідчить: «Випадкові успіхи гарні, але не гарантовані. Заплановані успіхи краще, оскільки вони керовані і трапляються частіше».Варто встановлювати короткострокову мету, погоджену з досягненням глобальної довгострокової цілі.

2. Планування покликане забезпечити раціональне використання найціннішого ресурсу – часу. Чим краще сплановано час, тим краще він може бути використаний в особистих і професійних інтересах лідера. Планування як складова частина завдань і правил самоменеджменту означає підготовку до реалізації мети. Планування щоденної роботи, середньо - і довгострокових завдань означає також виграш у часі, досягнення успіху і більшу впевненість у собі.Головна перевага, що досягається шляхом планування роботи, полягає в тому, що планування часу приносить виграш у часі. Загальний практичний досвід показує, що збільшення витрат часу на планування приводить у кінцевому рахунку до економії часу в цілому.

3. Основні правила планування часу.

1) Співвідношення (60:40). Краще всього складати план лише на певну частину робочого часу (на 60 %). Приблизно половину свого дня студенти проводять в стінах навчального закладу, навчання вимагає зусиль, взаємодії з людьми, обміну інформацією. Завжди потрібно залишати певний відсоток часу як резерв для екстрених випадків або в результаті недооцінки тривалості якихось справ.

2) Регулярність – системність – послідовність. Над планами часу потрібно працювати регулярно і системно, послідовно доводячи до кінця розпочату справу.

3) Реалістичне планування. Планувати потрібно тільки такий обсяг завдань, з якими реально можна впоратися.

4) Заповнення втрат часу. Краще один раз довше попрацювати ввечері, ніж протягом наступного цілого дня надолужувати втрачене напередодні.

5) Фіксація результатів замість дій. Фіксувати в планах потрібно результати або мету, а не просто які-небудь дії, щоб зусилля були початково спрямовані безпосередньо на досягнення мети. Це допоможе уникнути позапланової діяльності.

6) Термін виконання. Щоб уникнути зволікання і відкладання справ, потрібно встановлювати точні терміни виконання для всіх видів діяльності.

7) Узгодження різних планів у часі. Щоб більш успішно впроваджувати свої плани в життя, необхідно узгоджувати їх з планами інших людей (викладачі, одногрупники, батьки).

4. Прийняття рішень. Прийняття рішень припускає вибір першочергових завдань і справ. Прийняти рішення – значить встановити пріоритетність. Основна проблема керівників полягає в тому, що вони намагаються відразу виконати дуже великий обсяг роботи і розпорошують свої сили на окремі, часто несуттєві, але ті, які здаються необхідними, справи.Черговість виконання завдань можна визначати, користуючись наступними критеріями і методами:

– принцип Парето (співвідношення 80:20). Виходячи з цієї закономірності, можна зробити висновок щодо робочої ситуації керівника: в процесі роботи витрачається 20% часу для досягнення 80% результатів. Це означає, що не слід відразу братися за найлегші, цікаві або ті, які потребують мінімальних витратах часу справи. Необхідно приступати до питань у відповідності з їх значенням і важливістю;

– встановлення пріоритетів за допомогою аналізу АБВ. Техніка цього аналізу грунтується на тому, що частки у відсотках більш важливих і менш важливих справ у сумі залишаються незмінними. За допомогою літери «А», «Б» і «В» всі справи поділяються на три групи згідно з їх значущістю (найважливіші, важливі і несуттєві (менш важливі)).

5. Реалізація й організація. Допускає складання розпорядку дня і організацію трудового процесу з метою досягнення поставленої мети. Організація власного робочого дня повинна відповідати основному принципу: «Робота повинна підкорятися мені, а не навпаки».

6. Контроль за результатами служить поліпшенню, а в ідеальному випадку – оптимізації трудового процесу. Всі перераховані вище функції самоменеджменту будуть не настільки ефективними, якщо не буде проводитися відповідний контроль. Контроль охоплює три завдання:

– осмислення фізичного стану;

– порівняння запланованого з досягнутим;

– коригування встановлених відхилень.

Необхідно регулярно, через однакові проміжки часу перевіряти свої плани й організацію праці, аналізувати свою діяльність і свій час і складати листок денних перешкод. Контроль над результатами праці повинен у будь-якому випадку провадитися після виконання завдання. Той, хто хоче себе по-справжньому розвантажити не може відмовитися від самоконтролю.

7. Інформація і комунікація. Це найважливіша фаза, тому що всі інші фази її потребують. На сучасну людину щодня обрушується потік інформації з яким їй доводиться розбиратися. В житті ми обробляємо набагато більше інформації, ніж це необхідно для ефективної роботи. Для того, щоб заощаджувати свій час, необхідно розробити раціональний підхід до отримання, обробки і використання інформації.

У будь-якої людини в добі 24 години, тільки деяким вдається встигати все – навчатися, відпочивати, утримувати в порядку кімнату, проводити час з друзями, а інші лише скаржаться на брак часу.

Вся різниця лише в тому, що перша група людей вміє ефективно розподіляти свій час володіє навичками самоменеджменту, віддаючи перевагу найбільш важливим і терміновим справам, а друга група більшу частину часу займається самосаботажем, витрачаючи дорогоцінні хвилини і навіть години на не непотрібні, даремні, нікчемні заняття.

У тайм-менеджменті такі заняття називаються моторошним словом «хронофаги», або пожирачі часу До них відносять наступне: нечітка постановка мети; відсутність пріоритетів у справах; спроба занадто багато зробити за один раз; відсутність повного уявлення про майбутні завдання і шляхи їх вирішення; погане планування дня; особиста неорганізованість; «завалений» письмовий стіл; надмірне читання; погана система досьє; брак мотивації; пошук записів, пам'ятних записок, адрес, телефонних номерів; недоліки кооперації або поділу праці; відривають від справ телефонні дзвінки; незаплановані гості; нездатність сказати «ні»; неповна, запізніла інформація; відсутність самодисципліни; невміння довести справу до кінця; відволікання (шум); недостатня підготовка до бесід та обговорень; відсутність зв'язку (комунікації) або неточний зворотний зв'язок; зайва комунікабельність; надмірність ділових записів; синдром «відкладання»; бажання знати всі факти; тривалі очікування (наприклад, обумовленій зустрічі); квапливість, нетерпіння; занадто рідкісне делегування (передоручення) справ; недостатній контроль за переданими справами.

Висновки. Отже, 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.

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 педагога дослідники пов'язують із мистецтвом управління своєю професійною діяльністю та зі 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 самоменеджменту студента, майбутнього вчителя є: здатність управляти собою (повною мірою використовувати час, енергію, вміння; здатність долати стреси); чіткі та реалістичні особисті життєві цілі; націленість на постійне особисте зростання, сприйнятливість до нових ситуацій і можливостей; творчий підхід і здатність до інновацій; навички вирішувати проблеми Проте на шляху досягнення мети і цілей природно виникають об'єктивні та суб'єктивні проблеми, тобто протиріччя, що виникає між бажаним (ідеальним) та реальним станом речей. Переваги оволодіння мистецтвомсамоменджменту майбутнього вчителя природничих дисциплін полягають у наступному: виконання роботи з меншими витратами часу, краща організація праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення від навчання; активна мотивація праці; зниження завантаженості роботою; скорочення помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійних і життєвих цілей найефективнішим шляхом.

Сучасна підготовка майбутніх педагогів, її загальноприйнята організація у вищій школі потребує корекції для забезпечення *формування* у студентів здатності до ефективного самоменеджменту як чинника, що детермінує успіх професійного саморозвитку.

Список використаних джерел

Іщенко В.І. (2013). Самовиховання як один із шляхів професійного та особистісного зростання. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: збірник наукових праць* Гузій, Н.В. (Відп. ред.). Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. Вип. 21 (31), 135-139.

Карпічев, В.Б. (1994). Самоменеджмент: введення в проблему. *Проблеми теорії і практики управління.* 103-106.

Лазарєв, В.С. (2010). Управління освітою на порозі нової епохи. *Педагогіка.* №3. 12-18.

Лукашевич, Н.П. (2002). *Теория и практика самоменеджмента: Учеб. пособие*. – 2-е изд., испр. Киев: МАУП.

Хроленко, А.Т. (2012). С*амоменеджмент*. Москва: Экономика.

Швальбе, Б, Швальбе, Х. (2005). *Личность, карьера, успех*: пер. с нем. Л.Н. Цедилина; под ред. В.В. Шолерова. – Москва: Прогресс.

References

Ishchenko V.I. (2013). Samovykhovannia yak odyn iz shliakhiv profesiinoho ta osobystisnoho zrostannia. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Seriia 16.* Tvorcha osobystist uchytelia: problemy teorii i praktyky: zbirnyk naukovykh prats Huzii, N.V. (Vidp. red.). Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova. Vyp. 21 (31), 135-139.

Karpichev, V.B. (1994). Samomenedzhment: vvedennia v problemu. *Problemy teorii i praktyky upravlinnia.* 103-106.

Lazariev, V.S. (2010). Upravlinnia osvitoiu na porozi novoi epokhy. *Pedahohika*. №3. 12-18.

Lukashevich, N.P. (2002). *Teoriya i praktika samomenedzhmenta: Ucheb. posobie.* – 2-e izd., ispr. Kiev: MAUP.

Hrolenko, A.T. (2012). *Samomenedzhment*. Moskva: Ekonomika.

Shvalbe, B, Shvalbe, H. (2005). *Lichnost, karera, uspeh:* per. s nem. L.N. Tsedilina; pod red. V.V. Sholerova. – Moskva: Progress.

ISCHENKO V.

Poltava V. G. Korolenko national pedagogical University, Ukraine

SELF-MANAGEMENT AS A CONDITION OF PROFESSIONAL GROWTH OF A FUTURE TEACHER OF NATURAL DISCIPLINES

This article deals with the problem of professional self-development of educators. As a result of the analysis, several definitions of the concept of "professional self-development" were proposed, factors, goals and criteria for students 'self-development were highlighted, and factors that hinder students' self-development were outlined.

The theoretical foundations of self-management as the basis of effective self-education activities of future teachers of natural sciences are reviewed, its basic theoretical concepts, functions and stages are analyzed.

The article highlighted the role of self-management in the professional and personal development of university students as future teachers of natural sciences. Analyzed the use of innovative technologies in the development of students' self-management.

The range of rules and functions that help organize effective self-management are identified and problems that hinder the achievement of certain goals are given.

Key words: *professional self-development, self-management, future teachers, self-education, self-development, self-manageme*

Стаття надійшла до редакції 01.10. 2018 р.