

### САМОМЕНЕДЖМЕНТ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Волотовська Т. П.

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

E-mail: volotovskayatanya79@gmail.com

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню значення самоменеджменту для майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти у процесі їх професійного становлення та особистісного зростання. Розкрито сутність цього поняття, визначено його ключові складові та показано вплив на підготовку управлінських кадрів. Обґрунтовано необхідність оволодіння навичками самоменеджменту, що сприяє ефективній організації освітнього процесу, раціональному використанню часу і ресурсів, розвитку емоційного інтелекту й уміння долати стресові ситуації. Представлено приклади практичних інструментів формування самоменеджменту, використання цифрових платформ, методик тайм-менеджменту, тренінгів із розвитку soft skills та рефлексивних практик. Установлено, що самоменеджмент є фундаментальною складовою професійної підготовки управління, оскільки він забезпечує дієве керівництво закладом і підтримку якісних змін в освітньому середовищі.*

***Ключові слова:** самоменеджмент, керівник закладу загальної середньої освіти, професійна підготовка, професійне становлення, особистісний розвиток, освітнє лідерство, тайм-менеджмент, soft skills.*

Сучасні реформи у сфері загальної середньої освіти, зокрема впровадження концепції Нової української школи, децентралізаційні процеси та цифрова трансформація управління, висувають нові вимоги до діяльності керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО). Від директора школи очікують не лише адміністративних умінь, а й стратегічного бачення, здатності організовувати освітній процес, мотивувати колектив і взаємодіяти з батьками, громадою та бізнесом [1, 2]. У цьому контексті важливою стає компетентність самоменеджменту – уміння керівника ефективно організовувати власну діяльність, управляти ресурсами, часом, емоціями та розвитком.

Самоменеджмент майбутніх керівників ЗЗСО постає не лише як індивідуальна навичка, а як стратегічна умова успішності управління закладом у цілому [3].

Професійне становлення керівника закладу загальної середньої освіти – це довготривалий і багатовимірний процес, який охоплює як набуття управлінських знань і навичок, так і розвиток особистісних якостей, необхідних для ефективного керівництва. Самоменеджмент у цьому процесі відіграє провідну роль, адже саме він допомагає майбутньому керівникові усвідомити власні сильні та слабкі сторони, навчитися планувати свою діяльність і знаходити внутрішні ресурси для досягнення цілей [4].

На етапі фахової підготовки в університеті чи під час підвищення кваліфікації майбутні директори та заступники директорів шкіл отримують не лише теоретичні знання з менеджменту, педагогіки, юридичних наук, психології, а й практичні інструменти управління часом, колективом, освітнім процесом. Якщо студент чи слухач оволодіває навичками самоменеджменту, він легше справляється з численними завданнями, які потребують одночасної уваги: організацією освітнього процесу, координацією роботи трудового колективу, реалізацією освітніх проєктів, участю в конкурсах чи грантових програмах, стратегічним плануванням діяльності закладу тощо [5].

Самоменеджмент також є ключем до готовності працювати в умовах постійних змін. Реформи освіти, цифровізація управління, нові вимоги до якості навчання змушують керівника бути гнучким, здатним швидко адаптуватися до нових викликів. Той, хто вміє правильно організувати себе, легко знаходить рішення у складних ситуаціях, вміє делегувати завдання й ефективно використовує час та інші управлінські ресурси. У результаті самоменеджмент стає основою професійної мобільності та конкурентоспроможності майбутнього керівника закладу освіти [6].

Окрім професійної складової, самоменеджмент безпосередньо впливає і на особистісний розвиток керівника закладу освіти. Бути директором чи заступником означає не лише володіти організаційними здібностями, але й демонструвати приклад для інших – учителів, учнів, батьків. Саме тому здатність управляти собою, власними емоціями й поведінкою набуває особливого значення [7].

Насамперед йдеться про розвиток емоційного інтелекту. Керівник закладу освіти постійно працює з людьми – він взаємодіє з педагогічним колективом, учнями та їхніми батьками, представниками органів влади чи громадськості. Це потребує високого рівня розуміння емоційних станів інших, уміння слухати й підтримувати, а також

контролювати власні реакції. Розвинений емоційний інтелект допомагає уникати конфліктів, знаходити компроміси та створювати позитивний психологічний клімат у колективі [3].

Важливим елементом самоменеджменту є і стресостійкість. Робота керівника освітнього закладу завжди пов'язана з високою відповідальністю та необхідністю приймати непрості рішення. Вміння долати стрес, зберігати внутрішній баланс і не втрачати мотивацію у складних умовах – це та якість, яка вирізняє справжнього лідера. Крім того, самоменеджмент сприяє розвитку соціальних компетентностей: комунікабельності, дисципліни, відповідальності, організованості. Це саме ті риси, які формують авторитет керівника та підсилюють його лідерську позицію в колективі [2]. Не менш важливо й те, що ефективний самоменеджмент дозволяє керівнику знайти баланс між роботою та особистим життям.

Формування самоменеджменту у майбутніх керівників ЗЗСО можливе через поєднання цифрових рішень, управлінських методик та програм розвитку soft skills. Практика показує, що найбільш результативними є цифрові освітні платформи, сучасні технології тайм-менеджменту, тренінги з лідерства та рефлексивні інструменти, які формують культуру самонавчання і професійного вдосконалення.

По-перше, надзвичайно важливим є впровадження цифрових платформ для управління освітнім процесом. Google Workspace for Education, Microsoft Teams, Moodle, електронні щоденники та журнали, системи документообігу – усе це створює нове середовище для керівника закладу освіти, яке дозволяє структурувати завдання, планувати наради, координувати роботу педагогів і здійснювати моніторинг результатів навчання. Володіння цими інструментами формує у майбутніх керівників розуміння того, як технології можуть полегшити і систематизувати щоденну управлінську діяльність.

По-друге, вагому ролі відіграють методики тайм-менеджменту. Для керівника ЗЗСО ефективний розподіл часу – це не лише питання особистої організації, але й запорука злагодженої роботи всього закладу. Використання календарів, чек-листів, планувальників завдань допомагає майбутнім управлінцям навчитися поєднувати стратегічні цілі розвитку закладу з поточними завданнями щоденної діяльності.

По-третє, важливим напрямом є розвиток «м'яких навичок» (soft skills). Курси з емоційного інтелекту, стрес-менеджменту, лідерства, роботи в команді допомагають сформувати у майбутніх керівників комплекс компетентностей, без яких сучасний управлінець не зможе ефективно взаємодіяти з колективом і підтримувати позитивний психологічний клімат у закладі.

У сукупності всі ці інструменти створюють умови для того, щоб майбутні керівники ЗЗСО набули цілісного досвіду самоменеджменту й змогли застосовувати його у своїй подальшій діяльності.

Як бачимо, самоменеджмент майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти є необхідною умовою їхнього професійного становлення та особистісного розвитку. Він забезпечує здатність ефективно організовувати освітній процес, впроваджувати інновації, працювати з колективом і мотивувати його до змін.

Перспективи розвитку пов'язані з інтеграцією самоменеджменту у програми підготовки та перепідготовки управлінських кадрів освіти, використанням цифрових технологій та розвитком soft skills. Це дозволить сформувати нове покоління освітніх лідерів, здатних забезпечити якісну трансформацію шкільної освіти в Україні.

### **Література**

1. Андрущенко, В., 2021, Філософія освіти в умовах глобалізації, Київ : Либідь, 352
2. Бех, І., 2018, Особистісно орієнтоване виховання: сучасні тенденції, Київ, Академвидав, 288.
3. Гончаренко, С. 2017, Педагогічний менеджмент : навч. посіб. Київ : ВЦ «Академія», 312.
4. Drucker, P., 2006, The effective executive: the definitive guide to getting the right things done, New York, HarperCollins, 174.
5. Covey, S., 2020, 7 звичок надзвичайно ефективних людей, Київ, КМ-Букс, 384.
6. Приходькіна, Н., 2020, Самоменеджмент у професійній діяльності майбутніх педагогів, Педагогічний дискурс, 28, 45–50.
7. Fullan, M., 2019, Leading in a culture of change, San Francisco: Jossey-Bass, 240.

## **РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ТА ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ: ВЗАЄМОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ**

*Шолох О. А.*

*Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*

*E-mail: osholoh72@gmail.com*

***Анотація.** В статті висвітлено основні аспекти розвитку професійної компетентності менеджера-керівника закладу освіти, визначення ключових компетенцій, а також обґрунтування важливості цих*