

УДК 37.01:005.7

Тимошко Ганна Миколаївна,
д. пед. наук, професор,
професор кафедри педагогіки, управління
та адміністрування ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПНУ
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0003-0996-6138
timoshko49@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПЕРФОМАНС – САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

*Щоб домогтися успіху,
треба вміти керувати собою.
Бербель і Хайнц Швальбе*

***Анотація.** У статті розкрито сутність перфоманс – самоменеджменту керівника нової української школи. Визначено основні напрями його розвитку, як основи високої організаційної культури управлінської праці: тайм-менеджмент, управління саморозвитком, кар'єрний менеджмент, управління комунікаціями, стрес-менеджмент, менеджмент особистих обмежень, управління конфліктами. Обґрунтовано складові перфоманс – самоменеджменту, який мотивує управлінців до переосмислення свого професійного кредо, до уточнення своєї ролі у процесі розвитку Нової української школи, до свого професійного самовизначення в умовах реформування шкільної освіти.*

Сучасні тенденції реформування освіти зумовили виникнення нової управлінської філософії, що ґрунтується на мотиваційно-системному підході та особистісно - орієнтованій меті його здійснення. Дослідники розуміють під управлінням цілеспрямовану діяльність усіх суб'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток навчального закладу [1]. Якість управління педагогічним колективом зумовлюється метою освіти: формуванням вільної, демократичної, творчої, компетентної, конкурентоздатної особистості.

Керівник НУШ має усвідомити роль покладеної на нього відповідальності за здійснення архіважливого завдання щодо організації освітнього процесу в школі; здійснити самооцінку здатності виконати цю роль; позиціонувати мотивацію до реалізації Концепції Нової української школи серед усіх учасників освітнього процесу. Від успішного виконання кожного чинника залежить результативність та ефективність управлінської діяльності, а значить підвищення якості шкільної освіти.

Наукове осмислення проблеми самоменеджменту у вітчизняній управлінській і соціологічній літературі бере початок у середині 90-х років ХХ ст. Інтерес до цієї проблеми не випадковий. Він зумовлений логікою розвитку управлінських знань.

Важливу роль у процесі підготовки як діючого, так і майбутнього керівника ЗЗСО до управління якістю освіти відіграє творча організація перфоманс – самоменеджменту, яка мотивує управлінців до переосмислення професійного кредо, до уточнення своєї ролі у процесі розвитку школи, до свого професійного самовизначення в умовах реформування шкільної освіти.

Ключові слова: *перфоманс; самоменеджмент; керівник; Нова українська школа; перфоманс-менеджмент; керівник НУШ.*

ВСТУП/INTRODUCTION

Постановка проблеми. Початок ХХІ ст. в Україні відзначений політичними, економічними і соціальними змінами. Ринкова система відносин істотно змінила психологію суспільства, його пріоритети, систему цінностей, вплинула на всі сфери життя, у тому числі й на освіту. В освітній простір упевнено ввійшли такі поняття, як клієнт, конкуренція, освітня послуга, ринок, Нова українська школа, інклюзивна особистісно-зорієнтована освіта тощо.

Глибокі соціальні й економічні зрушення що відбулися в Україні спонукали до перегляду досліджень в галузі управління, звернення до світового досвіду країн, що існують в умовах ринку та накопичили колосальні управлінські знання. Результати педагогічних досліджень багатьох учених засвідчують, що в сучасних умовах управління закладом освіти стає *професійною діяльністю*, зміст якої виходить за межі педагогічних знань, він вимагає оволодіння педагогічним менеджментом, міжпредметними знаннями й уміннями.

Менеджмент в освіті має свою специфіку та притаманні тільки йому закономірності. Ця специфіка полягає в особливостях предмету, продукту, знарядь та результатів праці менеджера освіти. Менеджмент в освіті – це комплекс принципів, методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямованим на підвищення його ефективності. Результатом праці менеджера є рівень освіченості, вихованості та розвитку об'єкта менеджменту – педагогічного та учнівського колективів. Тому для успішного управління сучасною школою дуже важливими є системний та ситуаційний підходи, на яких ґрунтується концепція *перфоманс – менеджменту*, або більш доречно, управління результативністю та ефективністю діяльності Нової української школи (НУШ). Концепція *перфоманс – менеджменту* розглядає управління персоналом закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) як систему, де будь-яка дія певним чином відображається на різних рівнях розвитку школи та є взаємопов'язаною з іншими діями. Крім того, перфоманс – менеджмент визначає чинники, що

впливають на результативність та ефективність організації, а отже, ураховує ситуаційний підхід до прийняття рішень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теорія управління освітою та навчальними закладами розробляється останнім часом досить активно. Г. Єльнікова, Л. Калініна, Л. Карамушка, М. Кириченко, Т. Кравчинська, В. Маслов, В. Олійник, О. Отич, В. Сидоренко, М. Скрипник, Т. Сорочан, З. Рябова, В. Пікельна, Г. Тимошко, Є. Хриков досліджують питання управління закладами освіти як соціальними системами та різні вектори розвитку менеджменту змін, що відбуваються на початку ХХІ ст.

Як показує практика, персональний менеджмент керівників сучасних закладів загальної середньої освіти (самоменеджмент) сприяє іміджу професійних управлінців, а й практично будь-якого фахівця в будь-якій сфері життя суспільства. Концепції, що описані в науковій літературі, побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою з реалізації цієї ідеї. У концепції самоменеджменту Л. Зайверта – це ідея економії часу, у концепції В. Андрєєва – ідея саморозвитку творчої особистості, у концепції М. Вудкова й Д. Френсіса – подолання власних обмежень, у концепції А. Хроленка – підвищення особистої культури ділового життя, у концепції Б. Швальбе – ідея особистого ділового успіху. Творча організація самоменеджменту в освіті передбачає вивчення особистостей як суб'єктів особистісно-професійного самопізнання, самопрогнозування, самопроекування, саморегулювання і саморозвитку (В. Колпаков, З. Кулянд, А. Ліненко Т. Осадча, О. Пехота) так і суб'єктів педагогічного пізнання, моделювання, спілкування і праці (І. Зязюн, Н. Кічу, Л. Кондрашова, Н. Кузьміна, Н. Хміль, Р. Хмельюк та ін.). У той же час оволодіння високим рівнем організаційної культури керівника в ЗЗСО на засадах самоменеджменту сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності його саме як менеджера освітнього процесу (Т. Дзюба, В. Крижко, М. Лукашевич, Є. Павлютенков, В. Симонов).

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою статті є розкриття особливостей перфоманс-самоменеджменту керівника Нової української школи.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено **завдання**:

- розкрити теоретичні основи проблеми перфоманс-самоменеджменту керівника Нової української школи;
- схарактеризувати основні складники перфоманс-самоменеджменту керівника Нової української школи та його роль у процесі підвищення ефективності професійної діяльності менеджера освітнього процесу.

3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Аналіз науково-теоретичних засад дає можливість стверджувати, що *управління освітою* – це педагогічна категорія, що регулює економічну,

соціально-політичну та духовну сфери життя. Термін «управління» увійшов до освітянської галузі у другій половині 70-х років, змінивши термін «керівництво». На наше переконання, одним із найбільш усталених тверджень щодо поняття «управління» є цілеспрямований вплив на певний об'єкт з метою зміни його стану або поведінки [2].

Сучасним напрямом управління організацією є *менеджмент*. Термін «менеджмент» походить від англійського «to manage» і означає «керувати», «очолювати», «завідувати», «бути здатним впоратися з чимось, якоюсь проблемою». Фундаментальний Оксфордський словник англійської мови дає таке тлумачення поняттю категорії менеджменту: Менеджмент – це, *по-перше*, спосіб і манера спілкування з людьми. Способи спілкування формулює наука, їх можна вивчати і навіть натренуватися ефективно використовувати. Широко відомі, наприклад, правила ефективного проведення ділових нарад, переговорів, ведення телефонних бесід тощо. Щодо манери спілкування – то це частина мистецтва менеджменту, його менеджер має опанувати самостійно. *По-друге*, влада і мистецтво керівництва. Це – авторитет посади, обов'язок підлеглих виконувати розпорядження керівника; авторитет особи керівника, якого слухаються тому, що він пропонує більш продумані рішення, які сприяють досягненню цілей організації. *По-третьє*, особливого роду вміння і адміністративні навички, які дають змогу організувати ефективну роботу апарату управління, що складається з численних служб і кваліфікованих працівників. *По-четверте*, органи управління, адміністративні одиниці [3].

Потреба в науці про менеджмент виникла в кінці XIX ст.– на початку XX ст. і пов'язана з появою великого машинного виробництва. Саме в цей період формуються великі підприємства, на яких працюють десятки, сотні і навіть тисячі людей. Постають проблеми планування їх діяльності, організування робочих місць, створення ефективної системи формування зацікавленості працівників в результатах роботи, розробки технологічних процесів, проведення точного обліку з метою забезпечення контролю тощо. Отже, розвиток машинного виробництва поставив перед економістами та технологами питання про необхідність дослідження закономірностей в управлінні людьми, виявлення тенденцій розвитку виробничо-господарської діяльності під дією управлінського впливу розробки стандартних положень, інструкцій тощо. Так, в цей період з'явилися перші наукові дослідження у сфері управління та менеджменту [4].

Таким чином, осмислюючи зміст термінів «управління» і «менеджмент» у педагогічній теорії і практиці, і ті тенденції, що визначилися в розробці цієї категорії, ми вважаємо, що в основу формування концепції педагогічного менеджменту мають бути покладені прогресивні ідеї теорії внутрішньошкільного управління, а також гуманістичні традиції світової і вітчизняної педагогічної думки. В свою чергу, зміни, що

відбуваються в управлінській ситуації в світі, зумовили виникнення нового напрямку в сучасному менеджменті – *самоменеджменту*.

Наукове осмислення проблеми самоменеджменту у вітчизняній управлінській і соціологічній літературі бере початок у середині 90-х років ХХ ст. В одній із перших публікацій на цю тему В. Карпічевим [5] зроблена спроба «введення в проблему» самоменеджменту, висунуто на обговорення деякі аспекти моделі самоменеджменту. Трохи раніше термін «*самоменеджмент*» ввів Л. Зайверт [6], керівник Інституту раціонального використання часу в Німеччині. Інтерес до цієї проблеми не випадковий. Він зумовлений логікою розвитку управлінських знань.

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для реалізації поставленої мети і вирішення завдань було використано комплекс теоретичних методів: аналіз управлінської, психолого-педагогічної літератури, результатів наукових розвідок, статей та дисертаційних досліджень, у яких висвітлені проблеми менеджменту освіти в закладах загальної середньої освіти, перфоманс – самоменеджменту керівників ЗЗСО.

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

У процесі дослідження ми усвідомили, що самоменеджмент як новий напрям в сучасному менеджменті виник у відповідь на зміни в управлінській ситуації у світі:

- зростання масштабів і динамізм змін в підприємництві і бізнесі вимагають від менеджерів освоєння нових підходів і навиків управління, боротьби з можливістю власного відставання, безперервності саморозвитку;
- наростання невизначеності, тиску і напруженості в різних формах життєдіяльності організацій і пов'язаних з цим стресів вимагають від менеджерів уміння управляти собою;
- перетворення творчого потенціалу працівника на найкоштовніший капітал організації висуває вимогу збереження і розвитку цього потенціалу, у тому числі і самими працівниками;
- вичерпання можливостей багатьох традиційних закладів освіти і методів управління ставить менеджерів перед необхідністю освоєння сучасних управлінських прийомів переоцінки свого потенціалу і роботи над його розвитком.

Безсумнівно, мають рацію німецькі дослідники проблем практичного менеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе, що стверджують: «Щоб добитися успіху, потрібно уміти управляти собою» [7]. Саме потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задовольнити її в рамках традиційного менеджменту і зусиллями самих організацій викликали до життя процес соціалізації та психологізації менеджменту, на хвилі якого і виник напрям *самоменеджменту*, що відкриває перспективи для дослідження і практичної реалізації індивідуальної ділової кар'єри [8].

Електронний фаховий журнал
«Теорія та методика управління освітою» том 1 (22) (2019)

Такий підхід ускладнює розроблення цілісної концепції цього наукового напрямку, оскільки природа, фактори і умови виникнення процесів самовпорядкування на визначених рівнях суттєво відрізняються. На наш погляд, самоменеджмент доцільно розглядати на рівні особистості. Для розроблення цілісної і в той же час практичної теорії самоменеджменту на рівні особистості важливо визначити його механізми, фактори, необхідні передумови, форми та різновиди.

Незважаючи на те, що самоменеджмент є порівняно молодого наукою, серйозних протиріч щодо структури особистісного самоменеджменту майже не залишилося. Основні напрями його розвитку, як основи високої організаційної культури управлінської праці (на думку В. Колпакова), включають: тайм-менеджмент, управління саморозвитком, кар'єрний менеджмент, управління комунікаціями, стрес-менеджмент, менеджмент особистих обмежень, управління конфліктами.

- *Тайм-менеджмент* (управління часом) становить методологічну основу особистісного самоменеджменту. Основна ідея тайм-менеджменту - «управляти часом - значить управляти собою» - є ключовою і з позиції самоменеджменту.

- *Стрес-менеджмент* (управління стресом) являє собою емоційну сторону самоорганізації і є найважливішою передумовою самоменеджменту. А ключовим моментом тут є управління стресом як найменш контрольованим емоційним станом.

- *Управління саморозвитком* – один з найперспективніших напрямків самоменеджменту. Його основна мета – сформуванню й розвинути в людини навички постійного самовдосконалення.

- *Менеджмент особистих обмежень* вивчає методи подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставленої мети.

- *Кар'єрний менеджмент* у складі самоменеджменту вивчає питання управління особистою кар'єрою. Це синтетичний напрям, що поєднує в собі елементи менеджменту персоналу й базових положень самоменеджменту.

- *Управління конфліктами* – самостійний напрям на стику психології та управління. Його виділення пов'язано з необхідністю сформуванню в керівника навички адекватного поведіння в конфліктній ситуації.

- *Управління комунікаціями* в структурі самоменеджменту має практично таку саму мету – сформуванню навички домінування в комунікації.

Головними складовими самоменеджменту керівника Нової української школи ми вважаємо:

Особисті цінності. Цінністю вважається будь-яке матеріальне або ідеальне явище, що має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе. Кожна людина є носієм матеріальних і духовних цінностей. Звички менеджера, його кругозір і

система цінностей практично сформовані ще до того, коли він приступає до виконання своїх функціональних обов'язків [9]. Цінності керівника НУШ мають бути зумовлені життєвим досвідом, освітою, соціально-економічним середовищем формування його як особистості; цінності – це структурний елемент практичної діяльності керівника; свій ціннісний світ керівник вибудовує у процесі професійної та особистісної діяльності. Це поняття використовується у двох смислах:

- те, що керівник школи особливо цінує в житті та в управлінській діяльності і є одним із джерел мотивації його поведінки;

- те, що виступає як еталон належного (високі цінності, «загальнолюдські цінності») і тому коригує поведінку.

Чіткі особисті цілі. Цілі мають важливе значення в процесі діяльності керівника сучасної школи. Вони ідеально прогнозують майбутній результат діяльності, спрямовуючи й організуючи весь діяльнісний процес. Ціль є складним інтегральним об'єднувачем компетентностей, волі, емоцій, цінностей. На відміну від цінності, вона є технологічним утворенням, елементом проєктивної свідомості і завжди викликає доцільну дію. Цілі визначають, що очікується від освітньої організації загалом, педагогічного колективу, кожного окремого педагога як менеджера.

Самоконтроль. Великою перевагою управління на засадах визначених цілей є те, що вона дозволяє менеджеру освіти контролювати результати своєї власної діяльності. Самоконтроль означає більш сильну мотивацію – бажання зробити якомога краще, а не лише забезпечити необхідний мінімум. Це означає більш високі стандарти виконання своєї роботи і більш широкий світогляд. Кожному керівникові сучасної школи необхідна швидка інформація для оцінки управлінської діяльності, щоб встигнути внести зміни для отримання бажаних результатів.

Самопізнання та самоаналіз своєї управлінської діяльності. Самопізнання та самоаналіз – це відкриття себе, своїх можливостей, виявлення своїх позитивних якостей, задатків. Важливим етапом у процесі самопізнання є самовизначення своєї спрямованості, темпераменту, характеру, здібностей і таланту. Методично правильно організоване самопізнання має такі напрями: самоусвідомлення, самовивчення, самооцінка.

Уміння вирішувати проблеми. Вирішення управлінських завдань – це спосіб і сутність управління засобами прийняття відповідних рішень та організаційної культури їх виконання. Менеджер освіти має бути готовим до виникнення проблем і їх подолання, до делегування повноважень у процесі організації виконання управлінських рішень.

Управління стресом, стрес-менеджмент. Стрес (від англ. stress - тиск, напруга) є явищем буденним і частим. Незначні стреси неминучі і не шкідливі в управлінській діяльності, тоді як надмірні стреси призводять до проблем як індивідуумів, так і організацій. Можна визначити такі різновиди

стресу властиві керівникові сучасного закладу освіти : тимчасовий стрес, попереджувальний стрес, ситуаційний стрес, стрес зіткнення інтересів. Основні причини стресів полягають у: неналежних робочих умовах; перевантаженні; двозначності ролі; рольових конфліктах; обов'язковості (підвищена відповідальність перед людьми); відповідальності за результати; змінах (необхідність адаптуватися до технологічних змін); взаємовідносинах з підлеглими, колегами; надійності робочого місця; відчуттях, спричинених роботою або кар'єрою; психологічному кліматі в установі; зовнішньому тиску [10].

Управління часом. Ключовим моментом самоменеджменту є управління своїм часом. Менеджер, що прагне успіху, повинен розпізнавати ситуації, які віднімають час і не приносять певної користі. У сучасному динамічному житті керівник закладу освіти має оперативно вирішувати не лише дуже складні повсякденні, а й нові завдання. Менеджер може забезпечити чітку організацію прийняття рішень і раціональне використання часу у випадку, якщо вмiло делегуватиме повноваження.

Ми поділяємо думку вітчизняного дослідника В. Колпакова, який стверджує, що самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це дисципліна, яка має стати основною в системі освіти сучасної людини, це ідеологічна складова сучасної стратегії освіти⁹.

Для утвердження саморозвитку індивідуальних якостей керівника важливо вибрати такий спосіб роботи над собою, який би відповідав особливостям його організаційної культури і був найбільш ефективним для нього. З цією метою за допомогою самоаналізу було вивчено сильні й слабкі сторони управлінської діяльності прогнозованої на успіх. *На допомогу керівникові НУШ приходить перфоманс – менеджмент.* Під перфоманс – менеджментом будемо розуміти управління результативністю та ефективністю діяльності Нової української школи.

Перфоманс (англ. *performance* — виконання, діяльність, результативність) — це *діяльність*, зорієнтована на досягнення специфічних (чітко визначених), таких, що можна досягти та визначених у часі цілей. Водночас, *перфоманс* означає результативність — досягнення специфічних фінансових, маркетингових та інших цілей. Під перфомансом у системі перфоманс – менеджмент будемо *розуміти результативність* (досягнення поставлених цілей) та *ефективність* (оптимальна, з мінімальними витратами людських, матеріальних, фінансових та інших ресурсів, діяльність, що спрямована на досягнення цілей). З метою спрощення термінології будемо використовувати терміни «результативність та ефективність» і «виконання» як синоніми поняття «*перфоманс*».

- Перфоманс-самоменеджмент розглядається на трьох основних рівнях:
- Індивідуальному рівні, або рівні діяльності окремого працівника.

Електронний фаховий журнал
«Теорія та методика управління освітою» том 1 (22) (2019)

- Груповому рівні/рівні підрозділу, або рівні виконання групи людей, що являють собою уособлену частину організації, мають спільні цілі та співпрацюють разом.

- Організаційному рівні, або рівні організації в цілому.

На індивідуальному рівні перфоманс може визначатись як досягнення чи недосягнення певних цілей, поставлених перед індивідом, у результаті витрат певних ресурсів (часу, матеріалів, інформації тощо).

На індивідуальному рівні, на рівні керівника Нової української школи, перфоманс залежить від таких чинників:

$$П = (Р \times З \times М)^{УР}$$

Перфоманс = (Розуміння ролі \times Здатність виконати роль \times Мотивація)^{умови роботи}

Перш за все, керівник НУШ має усвідомити роль покладеної на нього відповідальності за здійснення архіважливого завдання щодо організації освітнього процесу в школі; здійснити самооцінку здатності виконати цю роль; позиціонувати мотивацію до реалізації Концепції Нової української школи серед усіх учасників освітнього процесу. Від успішного виконання кожного чинника залежить результативність та ефективність управлінської діяльності, а значить підвищення якості шкільної освіти.

Сам керівник сучасної НУШ для того, щоб ефективно і результативно працювати, повинен чітко розуміти, чого від нього очікують; має бути здатним виконати те, чого від нього очікують (повинен мати необхідні для цього знання, навички, уміння, фізичні та розумові здібності, повноваження) та бути мотивованим до виконання поставлених цілей. *Умови роботи* (робоче місце, обладнання, інформація, час) необхідні для того, щоб забезпечити ефективність роботи керівника НУШ та посилити його можливості. Під *оцінюванням виконання* прогнозованих завдань будемо розуміти оцінювання результативності та ефективності роботи ЗЗСО.

В основі принципів перфоманс – самоменеджменту лежать об'єктивні закони й закономірності протікання процесів самосвідомості, самоуправління й саморозвитку систем. Крім того, вони впливають із практичної діяльності людей з організації власної діяльності й самодіяльності різних соціальних груп. Загальні принципи перфоманс-самоменеджменту описують правила проектування процесу самодіяльності (ті, що можуть бути застосовані до будь-якої соціальної системи). До загальних принципів перфоманс-самоменеджменту можна віднести такі:

- *Науковість*. Процеси самодіяльності соціальних систем протікають на тлі об'єктивних законів та закономірностей.

- *Відкритість системи*. Ефекти самоорганізації та процеси самодіяльності виникають та протікають тільки у відкритих системах.

- *Штучний початок*. Процеси самоорганізації виникають та протікають мимоволі, проте їхнє виникнення в соціальній системі можливе за умов наявності певних передумов.

- *Ресурсна підтримка.* Самоорганізована система повинна постійно отримувати ресурси зовні.

Отже, перфоманс-самоменеджмент слід розуміти як послідовне й цілеспрямоване використання управлінцями ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації й розвитку свого творчого потенціалу, який допоможе реалізувати цілі і місію НУШ засобами організаційної діяльності керівника та усіх учасників освітнього процесу .

6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Школа, яка розвивається, потребує нового керівника, а значить, - когорти нового покоління керівників з високим рівнем організаційної культури. На нашу думку, важливу роль у процесі підготовки як діючого, так і майбутнього керівника ЗЗСО до управління якістю освіти відіграє творча організація перфоманс – самоменеджменту, яка мотивує управлінців до переосмислення свого професійного кредо, до уточнення своєї ролі у процесі розвитку школи, до свого професійного самовизначення в умовах реформування шкільної освіти.

7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Штепа О. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. Соціогуманітарні проблеми людини. №4, 2010. С. 224 – 235.
- [2] Хроленко А. Т. Самоменеджмент. М.: Экономика, 2005. 250 с
- [3] Большаков А. С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика СПб.: Питер, 2002. 416 с.
- [4] Тимошко Г. М. Організація самоменеджменту в процесі підготовки керівника ЗНЗ до управління якістю освіти. Освіта і управління. 2007. Т. 2. № 1.
- [5] Карпичев В. Самоменеджмент: Введение в проблему. Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С.103-107
- [6] Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках / пер. с нем. Л.Н.Цедилина; под ред. Н.А. Врублевской. М.: ИНФРА-М, 2005. 268 с
- [7] Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / пер. с нем. Л.Н. Цедилина; под ред. В.В. Шолерова. М.: Прогресс, 2005. 240с
- [8] Кузьмін О. С., Мельник О. Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академ-видав, 2007, 464 с.
- [9] Друкер, Питер, Ф. Д76 Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. 432 с.: ил.
- [10] Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: [учебник для слушателей, обучающихся по прогр. «Мастер делового администрирования»] /пер.с англ. Е. Бугаева. 8. изд. СПб., 2004. 831 с. 9

G.M. Timoshko, Doc. ped. Sciences,
Prof., Professor of the Department
pedagogy, management and
administration of UMO NAPS of Ukraine

THEORETICAL APPROACHES TO PERFORMANCE - SELF-
MANAGEMENT OF THE LEADER OF THE NEW UKRAINIAN SCHOOL

Abstract. The essence of performance – self-management of the head of the new Ukrainian school is revealed in the article. The basic directions of its development are defined as the basis of high organizational culture of managerial work: time management, self-development management, career management, communication management, stress management, personal restraint management, conflict management. The components of performance - self-management, which motivates managers to rethink their professional credo, to clarify their role in the development of the New Ukrainian School, to their professional self-determination in the context of school education reform are substantiated.

The current tendencies of educational reform have led to the emergence of a new managerial philosophy, which is based on a motivational and systematic approach and a personally oriented goal of its implementation. Researchers understand the purposeful activity of all subjects, which ensures the formation, stabilization, optimal functioning and obligatory development of the educational institution [1]. The quality of management of the teaching staff is determined by the purpose of education: the formation of a free, democratic, creative, competent, competitive personality.

The head of the NUS should be aware of the role of responsibility for the archival task of organizing the educational process in the school; to self-assess the ability to fulfill this role; to position motivation for implementation of the New Ukrainian School Concept among all participants of the educational process. Effectiveness and effectiveness of management activities depend on the successful implementation of each factor, which means improving the quality of school education.

The scientific understanding of the problem of self-management in domestic management and sociological literature dates to the mid-1990s. Interest in this problem is not accidental. It is driven by the logic of managerial knowledge development.

The creative organization of performance - self-management, which motivates managers to reconsider their professional credo, to clarify their role in the process of school development, to their professional self-determination, plays an important role in the preparation of both the acting and the future head of the WSO.

Keywords: performance; self-management; head; New Ukrainian School; performance management; head of NUSH.

Г. М. Тимошко, док. пед. наук,
проф., професор кафедри
педагогіки, управління і
адміністрування УМО АПН України

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПЕРФОМАНС - САМОМЕНЕДЖМЕНТА
РУКОВОДИТЕЛЯ НОВОЙ УКРАИНСКОЙ ШКОЛЫ

Чтобы добиться успеха,
надо уметь управлять собой.

Бербель и Хайнц Швальбе

Аннотация. В статье раскрыта сущность перфоманс - самоменеджмента руководителя новой украинской школы. Определены основные направления его развития как основы высокой организационной культуры управленческого труда: тайм-менеджмент, управление саморазвитием, карьерный менеджмент, управление коммуникациями, стресс-менеджмент, менеджмент личных ограничений, управление конфликтами. Обоснованно составляющие перфоманс - самоменеджмента, который мотивирует управленцев к переосмыслению своего профессионального кредо, к уточнению своей роли в процессе развития Новой украинской школы, к своему профессиональному самоопределению в условиях реформирования школьного образования.

Современные тенденции реформирования образования обусловили возникновение новой управленческой философии, основанной на мотивационно-системном подходе и личноно - ориентированной целью его осуществления. Исследователи понимают под управлением целенаправленную деятельность всех субъектов, которая обеспечивает становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие учебного заведения [1]. Качество управления педагогическим коллективом обусловлено целью образования: формированием свободной, демократической, творческой, компетентной, конкурентоспособной личности.

Руководитель Нуш должен осознать роль возложенной на него ответственности за совершение архиважного задачи по организации образовательного процесса в школе; осуществить самооценку способности выполнить эту роль; позиционировать мотивацию к реализации Концепции Новой украинской школы всех участников образовательного процесса. От успешного выполнения каждого фактора зависит результативность и эффективность управленческой деятельности, а значит повышение качества школьного образования.

Научное осмысление проблемы самоменеджмента в отечественной управленческой и социологической литературе берет начало в середине 90-х годов. Интерес к этой проблеме не случаен. Он обусловлен логикой развития управленческих знаний.

**Електронний фаховий журнал
«Теорія та методика управління освітою» том 1 (22) (2019)**

Важную роль в процессе подготовки как действующего, так и будущего руководителя ЗЗСО к управлению качеством образования играет творческая организация перфоманс - самоменеджмента, которая мотивирует управленцев к переосмыслению профессионального кредо, к уточнению своей роли в процессе развития школы, к своему профессиональному самоопределению в условиях реформирования школьного образования.

Ключевые слова: перфоманс; самоменеджмент; руководитель; Новая украинская школа; перфоманс-менеджмент руководитель НУШ.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Shtepa O. Samomenedzhment: protsesualna ta dyspozytsiina kharakterystyka. Sotsiohumanitarni problemy liudyny. №4, 2010. S. 224 – 235.
- [2] Khrolenko A. T. Samomenedzhment. M.: Ekonomyka, 2005. 250 s
- [3] Bolshakov A. S., Mykhailov V.Y. Sovremennyy menedzhment: teoriya y praktyka SPb.: Pyter, 2002. 416 s.
- [4] Tymoshko H. M. Orhanizatsiia samomenedzhmentu v protsesi pidhotovky kerivnyka ZNZ do upravlinnia yakistiu osvity. Osvita i upravlinnia. 2007. T. 2. № 1.
- [5] Karpichev V. Samomenedzhment: Vvedenie v problemu. Problemy teorii i praktiki upravlenija. 1994. # 5. S.103-107
- [6] Zajvert L. Vashe vremja – v Vashih rukah / per. s nem. L.N.Cedilina; pod red. N.A. Vrublevskej. M.: INFRA-M, 2005. 268 s
- [7] Shval'be B., Shval'be H. Lichnost', kar'era, uspeh / per. s nem. L.N. Cedilina; pod red. V.V. Sholeroва. M.: Progress, 2005. 240s
- [8] Kuzmin O. S., Melnyk O. H. Osnovy menedzhmentu: Pidruchnyk. K.: Akadem-vydav, 2007, 464 s.
- [9] Druker, Piter, F. D76 Jenciklopedija menedzhmenta: Per. s angl. M.: Izdatel'skij dom "Vil'jame", 2004. 432 s.: il.
- [10] Armstrong Majkl. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami: [uchebnik dlja slushatelej, obuchajushhihsja po progr. «Master delovogo administrirovanija»] /per.s angl. E. Bugaeva. 8. izd. SPb., 2004. 831 s. 9

Матеріали подано в авторській редакції