профессиональной деятельности, соответствующую его ценностным ориентациям.

Литература:

1. *Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. Киев, 1998.
2. *Фонарев А.Р.* Формы становления личности в процессе ее профессионализации / А.Р. Фонарев // Вопросы психологии. 1999. № 6.
3. *Кон И.С.* Открытие Я. М., 1978г. С. 26.
4. *Поршнев Б.Ф.* Функция выбора – основа личности // Проблемы личности: материала симпозиума. М., 1969. С.344-349.
5. *Василюк Ф.Е.* Психология переживания. М., 1984.
6. *Тугаринов В.П.* Философия сознания. М., 1971.

Касьянова Н.М.

Развитие профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения в технологии самоменеджмента

Динамизм современных общественных преобразований вызывает к жизни потребность в специалистах, умеющих компетентно решать профессиональные задачи и квалифицированно осуществлять профессиональную деятельность. В настоящее время в теории и на практике наработаны ценные положения и опыт целевого, организационно-управленческого, мотивационно-стимулирующего, содержательно-технологического, оценочно-результативного и социально-психологического обеспечения личностного и профессионального развития специалиста в системе высшего профессионального образования. Однако проблемы профессионального развития и саморазвития специалиста, готового теоретически и практически решать профессиональные задачи, умеющего создавать и применять для этого систему профессиональной деятельности, обладающего возможностями анализировать и корректировать процесс и результаты овладения профессией, исследованы недостаточно.

В связи с этим все большую актуальность приобретает проблема самостоятельного повышения уровня профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения (В.С. Лазарев, Т.П. Афанасьева, О.М. Атласова, Е.А. Гнатышева и др.). Рассматривая профессиональную компетентность руководителя школы (директора, завучей) как сложное интегральное многоуровневое образование, характеризующееся своеобразием структуры, содержания и качественных характеристик, обусловленное индивидуальными особенностями личности и требованиями профессиональной среды, мы подчеркиваем, что ее формирование возможно в ходе развития личностной сферы управленца в условиях профессиональной деятельности и *самоменеджмента*.

Анализ научных исследований проблемы повышения профессиональной компетентности руководящих кадров образовательных учреждений показывает, что современные управленцы нуждаются в психолого-педагогической подготовке по оценке своих сильных и слабых сторон, расширении знаний особенностей управленческого труда, совершенствовании навыков управления людьми и ресурсами, развитии умений оптимальной самоорганизации собственной профессиональной деятельности и самоконтроля. Так результаты опросов директоров и завучей школ г.Екатеринбурга, обучающихся на ФППК УрГПУ, показывают, что: 65% опрошенных нацелены на саморазвитие; 58% обладают способностью руководить; 55% умеют обучать подчиненных; но при этом только 39% опрошенных имеют четкие личные ценности и цели; 37% знают особенности управленческого труда в образовательном учреждении; 34% - способны управлять собой. Что касается потребности в самосовершенствовании (методика «Ценностные ориентации» М. Рокича), то результаты обследования показывают ее низкую значимость для данной выборки. Так ценности «познания» и «развития» выражены у 48% обследованных, ценность «творчества» - всего у 36%.

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

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

Преимущества овладения технологией самоменеджмента состоят в следующем: развитие способности управлять собой, своей деятельностью, временем, ресурсами; получение большего удовлетворения от работы; активная самомотивация; развитие навыков самоконтроля и самооценки и т.п.

Технология самоменеджмента наряду с общими принципами, (самопроизвольности, системности, перспективности, функциональности и т.д.), опирается на дополнительные принципы – рефлексивности (отражает деятельностный аспект становления управленца), интерактивности (когнитивный аспект развития компетентности), проективности (развитие профессионального самосознания, самопонимания и самоосознания).

Критерии динамики развития профессиональной компетентности в процессе самоменеджмента определяются нами как мотивационно-целеполагающий, аксиологический, когнитивный, операционный, аналитико-рефлексивный, индивидуально-творческий.

Комплекс необходимых условий организации самоменеджмента включает в себя: а) психолого-акмеологические условия - способность к рефлексии, самооценке, потребность в самосовершенствовании, владение приемами самотивирования и т.п.; б) организационно-содержательные условия - осознание причин затруднений, оценка результативности деятельности, владение способами оптимальной организации труда, знание основных показателей оценки компетенции; в) материально-технологические условия - наличие времени, умение работать с информацией, способность к постоянному обучению, владение технологиями самообучения и т.д.

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

I этап – подготовительный. Функция самоменеджмента – самоопределение. Цель - первичное накопление информации. Задачи – формирование проблемы на основе сбора информации о состоянии профессиональной компетентности по результатам собственной деятельности. Методы - наблюдение, сбор информации.

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

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

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

V этап – организационно-деятельностный. Функция самоменеджмента – самоорганизация. Цель – организация деятельности по выполнению составленных планов. Задачи – реализация оперативных и тактических планов. Методы – концентрация на значимых задачах, составление дневного рабочего плана и организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач, учет периодических колебаний, становление индивидуального рабочего стиля.

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

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

Данную технологию можно представить в своего рода «круге», так как она имеет замкнутый цикл. Итак, технология самоменеджмента позволяет организовать осмысленную деятельность руководителя школы по профессиональному и личностному самосовершенствованию, работы над собой, что должно привести его в новое качественное состояние, обогатить его творческий потенциал, развить способность управлять собой.