А.Б. Баймаханов, Е.А. Балабаева, О.П. Осипова, Е.В. Савенкова // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2020. Т. 12. № 2 (48). С. 78–90.

2. Будущее рабочих мест – 2018 // Платформа XXI. 19.10.2018. URL: <http://platformaxxi.org/2018/10/19/future-of-jobs/> (дата обращения: 11.03.2021)

3. Коновалова Н.В. Применение ИКТ в дошкольном образовании // Молодой ученый. 2016. № 1 (105). С. 721–724. URL: <https://moluch.ru/archive/105/24834/> (дата обращения: 11.03.2021)

4. Осипова О.П., Шклярова О.А. Подготовка менеджеров образования в условиях его цифровизации: идеи, подходы, ресурсы // Преподаватель XXI век. 2019. № 2. С.108–124.

5. Smart China Expo 2020 // China Daily Homepage. URL: [https://cn.china-daily.com.cn/5b753f9fa310030f813cf408/5bd80379a3101a87ca900243/5f509ac3a310084978422ff9/\(accessed: 11.03.2021\)](https://cn.china-daily.com.cn/5b753f9fa310030f813cf408/5bd80379a3101a87ca900243/5f509ac3a310084978422ff9/(accessed: 11.03.2021))

* * *

Герасимов М.Л.,
учитель истории и обществознания,
ГБОУ г. Москвы «Школа № 1987»;
г. Москва, Россия,
gerasimo97v@mail.ru

К вопросу о самоменеджменте педагога

Аннотация: в статье осуществлено осмысление проблемы самоменеджмента педагога. Раскрыта сущность психологического подхода в изучении этого явления, выявлены основные показатели психологического климата образовательной организации при внедрении данного подхода, критерии его внедрения.

Ключевые слова: педагогический самоменеджмент; инновации в образовании; психологический подход; гуманизация образования; организационная деятельность; субъект-субъектная среда.

Mikhail Gerasimov,
Teacher of History and Social Science,
State budgetary educational institution of the city of Moscow
"School No. 1987";
Moscow, Russia,
gerasimo97v@mail.ru

To the issue of a pedagogical self-management

Abstract: the article provides an understanding of the problem of self-management of a teacher. The essence of the psychological approach in the study of self-management of a teacher is revealed. The main indicators of the psychological climate of the educational organization during the implementation of this approach, as well as the criteria for its implementation, are identified.

Keywords: pedagogical self-management; educational innovations; psychological approach; humanization of education; organizational activity; subject-subject environment.

Развитие образовательной организации неразрывно связано с развитием педагогической компетентности. И.А. Зимняя дает следующее определение компетентности: «актуальное, формируемое личностное качество, как основывающаяся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленная социально-профессиональная характеристика человека, проявляющаяся в деятельности и поведении в процессе решения им социальных и профессиональных задач» [1]. Это акцентирует внимание на проблеме индивидуализации личности, которая учится решать задачи на опережение, опираясь на открытое пространство инновационного опыта специалистов.

Педагогические инновационные процессы стали предметом специального изучения в 1980–1990-е гг. На волне педагогического новаторства актуальным стало понятие «инновация» (от лат. *innovatis* – *новый*), которое трактуется как нововведение. Инновацией стали называть нововведение, как целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы, вызывающие переход системы из одного состояния в другое [4, с. 26–27]. Результаты инновационных процессов, таким образом, довольно фрагментарны и способствуют их стихийности, которая мешает довести дело до конца.

Сегодня все чаще обращаются к инновациям как к способу решить основные проблемы школы, при этом отмечают, что инновации в ряде случаев не способствуют развитию, так как могут реализовываться в школе фрагментарно, не всегда доводятся до конца, а их целесообразность «навязывается» сверху и поэтому не всегда приводит к запланированным результатам.

Одна из причин внедрения инноваций – острая конкуренция, с которой так или иначе сталкивается каждый коллектив образовательной организации: задача педколлектива сегодня – самостоятельно заботиться о сохранении конкурентоспособности, быть на шаг впереди, идти в ногу с научными и технологическими достижениями.

В центре внимания оказывается личная готовность к нововведениям, то есть личностное проявление стиля деятельности, в котором сочетаются направленность знания и практические умения реализации собственной профессиональной деятельности. Важнейшим условием для этого становится самоменеджмент педагога.

А.А. Симонова дает следующее определение самоменеджмента, которое легло в основу текущего исследования: *«Самоменеджмент – система способов деятельности, позволяющая максимально использовать собственные возможности, сознательно и рационально управлять своей жизнью, активно и эффективно влиять на внешние обстоятельства на работе и в личной жизни в своих целях. Подход к самоменеджменту как технологии позволяет применить методы общего менеджмента к профессиональной деятельности и личной жизнедеятельности каждого человека»* [3, с. 3]. Самоменеджмент – это применение испытанных методов работы в повседневной практике для оптимального использования своего времени.

В основе самоменеджмента лежит идея устранения ограничений, которые препятствуют личностному и профессиональному росту. Потребность устранения этих ограничений долго не осознавалась именно из-за преимущественно административно-бюрократического стиля управления образовательным процессом. Централизация, неукоснительное исполнение требований вышестоящих органов сказываются на общей работе педагогов, ощущении прессинга и подавленности личностных проявлений.

В статье 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» отмечается: «Органы управления образованием и руководители образовательных учреждений в своей деятельности не всегда используют эффективные формы самоуправления общеобразовательными учреждениями. Во многих общеобразовательных учреждениях руководители не создают благоприятных условий для функционирования общественных советов из педагогических работников, обучающихся, их родителей (законных представителей), противодействуют наделению их реальными полномочиями, а иногда препятствуют их созданию. Это

сковывает инициативу и творчество обучающихся и их родителей, педагогов по совершенствованию условий образовательного процесса, повышению его эффективности, затрудняет формирование социальной активности обучающихся» [5].

По нашему мнению, закладывается понимание актуальности использования психологического подхода в изучении самоменеджмента педагога. Психологический подход – это направленность на выделение человека в какой-либо деятельности, опора на его интересы, потребности, мотивы и эмоции. Выделение человеческого фактора как основного – это кардинально новый подход в науке управления и менеджменте. Именно человеческий фактор теперь играет ключевую роль, оказывая влияние на конкурентоспособность, эффективность организации, качество выполняемой работы [2, с. 371]. Собственно, психологический подход концентрирует внимание на проблемах, связанных с анализом коллективного поведения: с общением, особенностями поведенческих проявлений, принятием решений, разрешением конфликтов. В первую очередь, применение психологического подхода необходимо для организованной деятельности в соответствии с принятыми в обществе нормами, и, главное, с выстраиванием Я-пространства, в котором все субъекты общей деятельности опираются на личный опыт и формируют субъект-субъектную среду.

Психологический подход в педагогическом менеджменте и самоменеджменте, в частности, нацелен на гуманизацию и демократизацию общей системы образования, инициирование процессов развития взаимодействия и инициатив. Он стал предметом исследования А.М. Каменского, А.А. Ярулова, Э.Э. Сыманюк, К.В. Фопеля, А.В. Цыганова, В.Г. Зазыкина. При внедрении данного подхода в школе будут созданы комфортные условия для соблюдения права человека, главенства морально-этических норм и неразрывной связи всех составляющих жизни.

Рассмотрим важнейшие показатели психологического климата образовательной организации при внедрении данного подхода к самоменеджменту: удовлетворенность царящей в организации атмосферой социально-психологической защищенности; высокая степень творческой включенности всех педагогов образовательной организации; взаимопомощь и поддержка; разумная самооценка каждого педагога, которая выражается в умении брать ответственность за происходящее.

В первую очередь, обращение к психологическому подходу – это обращение к своему сознанию, изменение мышления, которое характеризуется способностью человека управлять возникающими проблемами.

Основной задачей для педагога в этом становится взгляд на практику, то есть увеличение способности видеть и оценивать ситуацию с разных сторон, переход к практическому мышлению.

Основные критерии применения психологического подхода при формировании способности к педагогическому самоменеджменту:

- *направленность на реализацию*, то есть видение изначального решения, а не ответа;
- *мотивация*;
- *индивидуализированность*, опора на личный профессиональный опыт;
- *оценочность*, то есть умение педагога прагматично смотреть на ситуацию;
- *податливость мышления*, то есть умение педагога подстраиваться под ситуации без ущерба для собственного ментального здоровья.

Педагогический самоменеджмент с позиции психологического подхода ставит своей целью использование испытанных инновационных методов работы в профессиональной деятельности в целях оптимальной организации собственного времени, сущность которого – психологический подход и ориентация на конечную цель с непрерывным контролем. Психологический подход предполагает создание доверительной атмосферы уважительного отношения к личности, который исходит из планомерной совместной деятельности. Опора на золотое правило нравственности диктует педагогу не просто определенные рамки поведения, но пошаговую инструкцию к действиям в коллективе, где в основе лежит взаимоуважение. Признавая других как личностей, педагог признает и себя. Так происходит опора на индивидуальные особенности взаимодействия, с учетом которых выстраиваются дальнейшие конкретные шаги.

Литература:

1. *Зимняя И.А.* Компетенция – компетентность: субъектная трансформация // Акмеология. 2010. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsiya-kompetentnost-subektnaya-transformatsiya> (дата обращения: 01.06.2021).
2. *Лыкова Е.В.* Психология в менеджменте // Скиф. 2020. № 5–1 (45). С. 370–374.

3. *Симонова А.А.* Самоменеджмент педагога: сущность, содержание, технологии: монография. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2008. 136 с.

4. Управление развитием инновационной образовательной среды: учебно-методическое пособие / Петрозав. гос. ун-т; [авт.-сост.: Т.И. Агаркова, Е.В. Игнатович]. 2-е изд., перераб. и доп. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010. 156 с.

5. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021) // Кодексы и законы: правовая информационная система. URL: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/> (дата обращения: 01.06.2021).

* * *

Гуреев С.М.,
заместитель директора,
ГБОУ г. Москвы «Школа № 14»;
магистрант,
Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический
государственный университет;
г. Москва, Россия,
greatstarmaster@gmail.com

Успехи и проблемы использования цифровых инструментов управления образовательной организации на примере московских школ

Аннотация: в работе анализируется практический опыт реализации цифровых инструментов, используемых в повседневной деятельности сотрудниками образовательных организаций г. Москвы. Инструменты оцениваются с точки зрения их эффективности в принятии управленческих решений, автоматизации рутинных операций, оценки качества функционирования образовательной организации. Рассматриваются компоненты данных инструментов, субъекты, имеющие к ним доступ. Определяются направления в системе внутришкольного управления, успешно подвергнутые цифровой трансформации, выявляются наиболее актуальные «точки роста» цифровизации внутришкольной системы управления качеством образования.