

ІЩЕНКО В.І.,

кандидат педагогічних наук, доцент
кафедра ботаніки, екології та
методики навчання біології,
Полтавський національний
педагогічний університет
імені В. Г. Короленка,
м. Полтава, Україна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА

У статті визначено переваги самоменеджменту та проблеми його впровадження в практику педагогічної діяльності. Окреслено основні причини виникнення самоменеджменту. Обґрунтовано причини того, чому самоменеджмент посідає таке особливе місце в освітній парадигмі, суспільному і гуманітарному знанні. Розглядаються рекомендації щодо практичних способів підвищення ділових якостей педагогів та так звана «концепція обмежень» – факторів, які перешкоджають повній реалізації всіх можливостей педагогічної діяльності вчителя чи управлінської діяльності керівника.

Ключові слова: педагогічний самоменеджмент, професійне самовдосконалення, професійний розвиток особистості, педагогічні технології, професійна діяльність, план особистісного саморозвитку.

В статье обобщены подходы к трактовке понятия «самоменеджмент» (как технология деятельности; как управление самим собой для достижения определенной цели: как деятельность, направленная на эффективное использование времени: как деятельность, направленная на эффективное использование времени и работу в команде, и как деятельность, направлена на успех), что позволило сформулировать авторское видение этой категории. Определены преимущества самоменеджмента и проблемы его внедрения в практику педагогической деятельности. Определены основные причины возникновения самоменеджмента. Обоснованно причины того, почему сам менеджмент занимает такое особое место в образовательной пара-

дигме, общественной и гуманитарном знании. Рассматриваются рекомендации относительно практических способов повышения деловых качеств педагогов и так называемая «концепция ограничений» – факторов, которые препятствуют полной реализации всех возможностей педагогической деятельности учителя или управленческой деятельности руководителя.

Ключевые слова: педагогический самоменеджмент, профессиональное самосовершенствование, профессиональное развитие личности, педагогические технологии, профессиональная деятельность, план личностного саморазвития.

The article summarizes approaches to interpreting the concept of “self-management” (as a technology of activity; as self-management to achieve a certain purpose; as an activity aimed at the efficient use of time; as an activity aimed at the efficient use of time and teamwork, and as an activity, success), which helped formulate the author’s vision for this category. The advantages of self-management and problems of its implementation in the practice of pedagogical activity are determined. The main reasons for the emergence of self-management are outlined. The reasons why self-management occupies such a special place in the educational paradigm, social and humanitarian knowledge are substantiated. Special techniques have been identified to help effectively and efficiently plan activities and decide on the priority of tasks and cases. It is proved that the high efficiency of the teacher’s professional activity is conditioned primarily by the adequacy of the means used by him in the process of solving specific professional tasks of the means of self-organization and self-regulation of self as a specialist. The article discusses recommendations on practical ways to improve the business qualities of teachers and the so-called “concept of limitations” - factors that impede the full realization of all the possibilities of teacher’s pedagogical activity or managerial activity.

Key words: pedagogical self-management, professional self-improvement, professional development of the individual, pedagogical technologies, professional activity, personal self-development plan.

Постановка проблеми. У період реформування системи національної освіти, активізувалося впровадження нових педагогічних технологій та науково-методичних досягнень, відбувається модернізація чинних та створення інноваційно-варіативних загальноосвітніх закладів різного типу. Відтак, про-

блеми наукового обґрунтування теорії педагогічного менеджменту та апробації інноваційних моделей управління освітою на кожному з її рівнів організації набуває особливої соціальної значущості, на що вказано в державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI століття; стратегія освіти). Означені стратегічні завдання орієнтують на радикальну перебудову механізму управління системою освіти на принципах демократизації, децентрації та гуманізації, що породжує необхідність осмислення педагогами вимог оновлення функцій педагогічного менеджменту, підвищення рівня їхніх власних управлінських, психолого-педагогічних знань, удосконалення на цій основі вмінь аналізувати, моделювати й упроваджувати інноваційні надбання педагогічної теорії та практики. Згідно з вимогами до сучасного фахівця освіти важливе місце в структурі готовності до професійно-педагогічної діяльності має належати управлінській компетентності учителя, викладача, оскільки, з одного боку, він є керівником й організатором життя та діяльності учнів чи студентів, з іншого – покликаний готувати своїх вихованців до життя за нових економічних умов.

Інноваційний тип розвитку системи національної освіти загострює потребу навчальних закладів у висококваліфікованих педагогах, здатних як до компетентного управління процесом розвитку творчого потенціалу учня, студента так і творчого саморозвитку та особистісно-професійного самовдосконалення. Гуманістична зорієнтованість системи управління навчальним закладом актуалізує необхідність гармонійного поєднання професійного самовдосконалення педагога з його особистісним розвитком. Адже в умовах сьогодення конкурентоздатність педагогів залежить не тільки від якості оволодіння ними сучасними професійними знаннями, ступеня їх педагогічної та інформаційної культури, а й значною мірою від уміння керувати розвитком особистісних характеристик – ініціативності, цілеспрямованості, самодостатності, самоєфективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окреслена проблема висвітлена сучасними науковцями в різних аспектах: теоретичні засади педагогічного менеджменту (В. Бондар, К. Вазіна, Л. Даниленко, Л. Пермінової, М. Приходько В. Симонов); творчий саморозвиток особистості педагога (Л. Ахмедзянова, Н. Кузьміна, О. Рудницька, В. Семиченко, С. Сисоєва); розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом (О. Анісімов, Ю. Кулюткін, Г. Сухобська), формування педагогічного мислення, свідомості й самосвідомості (Г. Нагорна, Є. Рогов, О. Цокур), саморегуляція педагогічної діяльності (О. Саннікова, О. Чебикін, Т. Яценко); психології менеджменту (М. Боришевський, Л. Карамушка, Н. Карасьова, О. Філь). Означені дослідження засвідчили, що у процесі професійного становлення майбутніх учителів у них повинен бути сформований

особливий склад свідомості, який відповідав би специфіці майбутньої професійної діяльності. Сформована педагогічна свідомість дозволяє фахівцям, з одної боку, виявляти творчу активність як суб'єктів педагогічного пізнання, моделювання, спілкування і праці (І. Зязюн, Н. Кічук, Л. Кондрашова, Н. Кузьміна, Н. Хмель, Р. Хмельюк), а з іншого, - як суб'єктів особистісно-професійного самопізнання, самопрогнозування, самопроектування, саморегулювання і саморозвитку (З. Курлянд, Т. Осадча, О. Пехота, О. Саннікова, Л. Таланова, О. Цокур) [2].

Мета статті: теоретично обґрунтувати педагогічний самоменеджмент як передумову ефективної професійної діяльності учителя.

Виклад основного матеріалу. У досягненні якісної освіти значну роль відіграє компетентність педагогів, з якої безпосередньо пов'язане поняття «професійне зростання» – безперервне і систематичне підвищення професійного рівня, здійснюване на основі розвитку самосвідомості педагога, вміння визначати шляхи і засоби професійного саморозвитку. Управління професійним зростанням педагогів в освітній організації передбачає створення умов для оволодіння ними навичками самоменеджменту, надання допомоги в питаннях вдосконалення теоретичних знань, підвищення педагогічної майстерності, вивчення, узагальнення та впровадження в практику передового педагогічного досвіду.

Здатність педагога до самоменеджменту є найважливішим елементом його професійної компетентності і умовою професійного зростання. Про необхідність здійснення загальної управлінської підготовки писав академік В. С. Лазарев: «Кожен випускник вузу повинен бути підготовлений до роботи з людьми; мати внутрішню активність, бути рефлексивним, мати здатність до самоорганізації, самоствердження та самореалізації; вміння управляти собою, чітко планувати свій робочий і вільний час, здатність до самомотивації, самостійності та самовдосконалення, наявність управлінських умінь, навичок, знань. І, в першу чергу, це стосується працівників освіти через їх специфіку роботи з людьми різного віку» [3].

Причини виникнення самоменеджменту – це ті істотні зміни, що відбуваються в управлінській ситуації у світі. Які це зміни?:

- По-перше, – це конкуренція, зросли масштаби і динамізм змін в усіх сферах діяльності людини. А це вимагає освоєння нових навичок керування собою, боротьби з можливістю власного відставання.
- По-друге, зростає погроза частих стресів через ту напруженість, що має місце в сучасному житті, а в сфері освіти особливо. Щоб їх позбутися, необхідно вміти керувати собою.
- По-третє, (і це, мабуть, основне) творчий потенціал працівника освіти в даний час перетворився в найкоштовніший капітал того навчального

закладу, де він працює. І тому збереження і розвиток цього потенціалу, у тому числі і самими працівниками, є однією з найважливіших умов для існування ділової кар'єри.

Треба відзначити, що на Україні, як і в інших країнах колишнього Радянського Союзу, ситуація ускладнюється кризовим станом економіки. У цих умовах саморозвиток вчителя є передумовою виживання на ринку праці. Німецькі дослідники проблем практичного самоменеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе затверджували, що «для того, щоб домогтися успіху, потрібно вміти керувати собою» [5].

Здатність до самоменеджменту – одна з одвічних проблем кожного нового покоління. За А. Богдановим кожна людина має власну практичну тектологію, породжену досвідом життя. Додаткову актуальність додають особистому менеджменту як загальна демократизація, орієнтація на ініціативу, самостійність, підприємництво, визначення балансу між самоорганізацією та управлінням, так і демократизація управління, де рішення приймаються на всіх рівнях управлінської піраміди, а не тільки у вищому ешелоні влади.

Самоменеджмент людини як теорія і практика сьогодні посідає особливе місце в освітній парадигмі, суспільному і гуманітарному знанні.

По-перше, намітився явний антропологічний поворот суспільствознавства. Багато людей на Заході та Сході дійшли висновку, що єдиний спосіб змінити світ – це змінити себе. Виникнення самоуправління як наукової дисципліни також свідчить про деяку переорієнтацію науки, її цілей, моделей і пріоритетів.

По-друге, безліч робіт із самоорганізації, синергетики, соціосинергетики чинять могутній вплив на розвиток теорії самоуправління життєдіяльністю і діяльністю людини. Лауреат Нобелівської премії І. Пригожин зазначає, що в будь-якому масштабі самоорганізація, складність і час відіграють несподівано нову роль. Особливо актуальними стали питання міжлюдського впливу, «пагубної самовпевненості» людського розуму (Ф. Хаєк), випадковості, вибору в ситуації невизначеності, слабких впливів. У реальному світі індивідуальні поведінка, воля, неординарність особистості можуть стати фактором визначального впливу на соціальну систему в її кризовому стані [1].

По-третє, є помітним явний зустрічний рух суспільствознавства і природознавства, в якому теорія і практика самоменеджменту отримують нові точки відліку. Підтверджують це розробки в галузі теорії діяльності, психології управління, виникнення альтернативної соціології, в яких породжуються нові відносини людини і природи. Це дає надію на стійкий розвиток суспільства у XXI ст.

Результати аналізу наукових досліджень у галузі самоменеджменту свідчать про існування методик, які допомагають ефективно і раціонально плану-

вати діяльність і приймати рішення про першочерговість завдань і справ. А саме: методи "ALPEN", АБВ-аналізу, Ейзенхауера, принцип Паретто та ін. До прикладу, Д. Ейзенхауер розподіляв завдання за двома критеріями: важливість і терміновість. Професійні завдання необхідно оцінювати і виконувати відповідно до їх важливості і терміновості. А саме:

1. Термінові і важливі справи, які потребують негайного виконання особисто.

2. Термінові, але менш важливі справи необхідно делегувати іншим. Терміновість таких завдань може відволікати увагу від більш важливих справ.

3. Менш термінові, але важливі завдання. Попри важливість такі завдання не потребують негайного виконання, однак ситуацію необхідно тримати під контролем. Виконання таких справ рекомендується повністю або частково доручати іншим.

4. Менш термінові й менш важливі завдання. Д. Ейзенхауер вважав, що такі завдання тільки захаращують стіл і тому їх слід "викинути у кошик", тобто позбутися [3].

Висока ефективність професійної діяльності педагога зумовлена передусім адекватністю використаних ним у процесі вирішення конкретних професійних завдань засобів із самоорганізації і саморегуляції власної особистості як фахівця.

Так, сутність самоменеджменту на рівні гностичної діяльності педагога у ставленні до себе визначається як процес самопізнання і самосприймання ним своєї особистості як фахівця через «бачення», розуміння і прийняття свого професійного «Я» на індивідуальному, особистісному та суб'єктному рівнях. В означеному контексті самоменеджмент у формі різних актів самодослідження (самоспостереження, самоконцентрація, самозвіт, самоаналіз, самооцінка) є процесом цілеспрямованого одержання педагогом інформації щодо розвитку необхідних для ефективного входження в педагогічну професію якостей своєї особистості.

Самоменеджмент на рівні проектувальної і конструювальної діяльності педагога в особистісному вимірі реально здійснюється як єдність процесів самопрогнозування і самопрограмування. При цьому, означений феномен виявляється у процесі планування стратегій і тактик своєї поведінки на кожному з етапів педагогічної діяльності шляхом відпрацювання конкретних алгоритмів професійних дій та їх послідовності у процесі вирішення педагогічних завдань.

Сутність самоменеджменту на рівні організаторської діяльності педагога у сфері навчально-виховного процесу визначається як процес самоорганізації його зусиль, спрямований на практичну реалізацію окреслених перед собою цілей і завдань, програм і алгоритмів дій, що здійснюється через самоактуа-

лізацію, самообілізацію, самостимуляцію, самопрезентацію, самопереконавання, самонавіювання, самоаналіз, самохвалення, самозаохочення.

Самоменеджмент на рівні комунікативної діяльності педагога, спрямований на встановлення і підтримання як прямого, так і особливо зворотного інформаційного зв'язку з самим собою, є процесом саморегуляції ним власної поведінки і дій на кожному з етапів навчально-виховного процесу.

Отже, педагогічний самоменеджмент вчителя виступає: цілісним конструктом особистісного рівня, що забезпечує ефективність педагогічної діяльності; механізмом стимулювання індивідуальної стратегії самореалізації кожного педагога; багаторівневим процесом творчої самодіяльності педагога, інтегральною складовою його професійної «Я-концепції»; способом самоорганізації навчально-виховної роботи з урахуванням максимально ефективного використання творчих можливостей, здібностей і часу педагога.

Останні десятиліття увесь цивілізований світ входить в епоху постіндустріального суспільства, в якому основним суспільним ресурсом стає інформація та способи її обробки. Спеціальні знання у сфері управління – володіння методами аналізу суспільно-економічної ситуації, прийомами прогнозування та планування розвитку економічних процесів, інструментами управління, знаннями та навичками менеджменту, економіки, психології, соціології, філософії, вже не є запорукою стрімкого кар'єрного зростання чи професійного росту вчителя. Для успішного поступу в педагогічній сфері людина повинна постійно поновлювати власний інтелектуально-фаховий рівень через процес безперервної самоосвіти та самовдосконалення. У процесі самоосвіти в людини реалізується бажання отримувати знання, своєчасно їх поновлювати, розширюючи власний світогляд і створюючи підґрунтя для формування нових способів мислення. Тому самоосвіта як процес організованої соціалізації в інтересах суспільства та особистості стає провідною сферою процесу самоуправління.

Самопланування, самомотивація, самоорганізація, самоконтроль, самоосвіта – процеси, спрямовані на вдосконалення педагога у професійній сфері, однак інша складова самоуправління – гармонізація людини в оточуючому середовищі, реалізується через процеси самовиховання, самовдосконалення та саморозвиток. Самовиховання передбачає свідому, планомірну, систематичну роботу над собою з метою вдосконалення чи формування позитивних якостей особистості, необхідних для досягнення життєвих цілей. У процесі самовиховання відбувається засвоєння нових ідей, норм, принципів, навичок, здібностей, які формують у людини якісно нову її взаємодію із зовнішнім і внутрішнім світом. Процес самовиховання потребує від особи затрат значних зусиль щодо самопримусу, самопереконавання, самопокарання, самостимулювання, самонавіювання. Воно базується на знаходженні обґрунтованих аргу-

ментів у необхідності саме такої поведінки, яка стимулює, мотивує діяльність і призводить до формування людини як високоосвіченого професійно орієнтованого фахівця, гармонізованого в оточуючому світі.

У книзі М. Вудкок, Д. Френсіс «Розкутий менеджер» автори відзначають, що: керівники повинні розвивати в собі установки, здібності та вміння, які дозволять їм чітко і ефективно здійснювати управління. Це ж саме стосується і вчителів, які є керівниками навчально-виховного процесу. Автори книги, досліджуючи політичні, соціальні, економічні, психологічні сили і вивчаючи вплив цих сил на тих, хто займає управлінські посади, отримали корисні узагальнення, які дозволяють виділити ті здібності та вміння, які вимагаються від умілого менеджера, в даному випадку керівника навчально-виховного процесу – вчителя, в даний час для управлінської діяльності [4].

Вимоги до керівника навчально-виховного процесу:

- здатність ефективно управляти собою і своїм часом;
- здатність прояснити свої особисті цінності;
- здатність чітко визначити як цілі виконуваної роботи, так і власні цілі;
- педагог повинен сам підтримувати власний ріст і розвиток;
- здатність вирішувати проблеми швидко і ефективно (це стає все більш важливою частиною управлінських навичок);
- вчитель повинен бути винахідливим і здатним гнучко реалізувати зміни ситуації;
- педагог повинен знати і використовувати методи ефективного управління, яке закликає до використання навичок впливу на оточуючих;
- педагог повинен освоїти інші підходи, що стосуються його взаємодії зі студентами чи учнями, так як багато традиційних шкіл і методів управління вичерпали свої можливості;
- вміло використовувати людські ресурси;
- вчителю потрібне вміння допомогти іншим в швидкому вивченні нових методів і освоєнні практичних навичок;
- педагог повинен вміти створювати і удосконалювати групи, швидко ставати винахідливим і результативним в роботі.

Оскільки кожне педагогічне завдання пред'являє ті чи інші конкретні вимоги, то кожен з вище згаданих факторів в рівній мірі має відношення до будь-якої ситуації. Коли будь-які навички відсутні, виникає обмеження – фактор, який стримує потенціал, результати роботи «системи», тобто педагога, групи, навчального закладу.

Існує так звана «концепція обмежень», які перешкоджають повній реалізації всіх можливостей педагогічної діяльності вчителя чи управлінської діяльності керівника.

- Невміння управляти собою. нездатність максимально використовувати

ти свій час, енергію і вміння; нездатність протистояти стресам сучасного життя.

- Розмиті особисті цінності. Неясність щодо власних цінностей; наявність цінностей, які не узгоджуються з сучасним трудовим і особистим життям.
- Призупинений саморозвиток. Брак цілей, здатності і готовності піднятися до рівня нових вимог і можливостей.
- Недостатність навичок вирішувати проблеми, брак стратегій і здібностей щодо прийняття рішень, які стосуються вирішення сучасних проблем.
- Недолік творчого підходу. Брак вміння генерувати в достатній кількості нові ідеї; невміння користуватися цими ідеями.
- Невміння впливати на людей. Вплив на людей недостатній, щоб домогтися від них виконання певних завдань, певної допомоги або змінити їх рішення.
- Недостатнє розуміння особливостей педагогічної діяльності. Недостатнє розуміння мотивації людей до роботи; уявлення про лідерство застаріли, антигуманність або неадекватність.
- Невміння навчати. Брак спроможності або бажання допомогти іншим в їх розвитку і розширенні потенціалу.
- Низька здатність формувати колектив. Нездатність допомагати учням чи студента в їх розвитку і вдосконаленні.

Варто згадати, що існують рекомендації щодо практичних способів підвищення ділових якостей педагогів. На шляху до зростання педагогічної майстерності найчастіше зустрічаються такі бар'єри:

- Страх перед новими ситуаціями. Люди часто схильні віддавати перевагу безпеці і зручностям, ніж ризику і новизні.
- Страх уразливості. Люди часто прагнуть уникати ситуацій, які можуть заподіяти їм біль або налякати їх.
- Зневіра у власних силах. Розвиток часто стримується, коли людина не вірить у свою здатність змінитися на краще.
- Недостатні вміння і навички. Іноді людям не вистачає нових ідей або навичок, необхідних для особистісних змін.

Для подолання цих бар'єрів рекомендується скласти конкретний і реалістичний особистий план розвитку. Для розробки плану пропонується кілька основних правил:

- поставте перед собою ясні та зрозумілі цілі;
- визначте, за якими ознаками ви будете оцінювати свій успіх;
- будьте задоволені скромним прогресом;
- ризикуйте в незнайомих ситуаціях;

- пам'ятайте, що своїм розвитком керуєте головним чином ви самі;
- ваші зміни можуть викликати занепокоєння оточуючих;
- не втрачайте можливостей;
- будьте готові вчитися у інших;
- вчіться на своїх невдачах і помилках;
- ставте реальні терміни;
- слова не повинні розходитися зі справами;
- використовуйте концепцію обмежень для контролю за просуванням вперед;
- отримуйте задоволення від свого розвитку [2].

Висновки: У досягненні якісної освіти значну роль відіграє компетентність педагогів, з якої безпосередньо пов'язане поняття «професійне зростання» – безперервне і систематичне підвищення професійного рівня, здійснюване на основі розвитку самосвідомості педагога, вміння визначати шляхи і засоби професійного саморозвитку. Управління професійним зростанням педагогів в освітній організації передбачає створення умов для оволодіння ними навичками самоменеджменту, надання допомоги в питаннях вдосконалення теоретичних знань, підвищення педагогічної майстерності, вивчення, узагальнення та впровадження в практику передового педагогічного досвіду.

Результати аналізу наукових досліджень у галузі самоменеджменту свідчать про існування методик, які допомагають ефективно і раціонально планувати діяльність і приймати рішення про першочерговість завдань і справ. А саме: методи «ALPEN», АБВ-аналізу, Ейзенхауера, принцип Паретто та ін..

Оскільки кожне педагогічне завдання пред'являє ті чи інші конкретні вимоги, то кожен з факторів в рівній мірі має відношення до будь-якої ситуації. Коли будь-які навички відсутні, виникає обмеження – фактор, який стримує потенціал, результати роботи «системи», тобто педагога, групи, навчального закладу. Існують рекомендації щодо практичних способів підвищення ділових якостей педагогів та так звана «концепція обмежень», які перешкоджають повній реалізації всіх можливостей педагогічної діяльності вчителя чи управлінської діяльності керівника.

Отже, педагогічний самоменеджмент вчителя виступає: цілісним конструктом особистісного рівня, що забезпечує ефективність педагогічної діяльності; механізмом стимулювання індивідуальної стратегії самореалізації кожного педагога.

Список використаних джерел:

1. Винославська О. В. Самоменеджмент у структурі психологічної культури викладача технічного університету // Вісник НТУУ. КПІ: Філософія. Психологія. Педагогіка, 2002. – № 2 (5). – с. 83-94.

2. Дичківська Т. М. Основи педагогічної інноватики: Навч. посібник. – Рівне: РДГУ, 2001. – 233 с.
3. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента: Учебное пособие. – 2-е изд. испр. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.
4. Плахотнюк Н. П. Структурно-функціональний аналіз інноваційної педагогічної діяльності як цілісної системи // Вісник Житомирського державного університету. – 2008. – Випуск 42. Педагогічні науки. – С.78-82.
5. Симодейко С. І. Самоменеджмент майбутніх учителів початкових класів як педагогічна проблема // Наука і освіта. Науково-практичний журнал. – 2011. – № 6. – С. 209-212.

Transliteration of References:

1. Vynoslavka O. V. Samomenedzhment u strukturі psykhologichnoi kultury vykladacha tekhnichnogo universytetu // Visnyk NTUU. KPI: Filosofiia. Psykholohiia. Pedahohika, 2002. – № 2 (5). – s. 83-94.
2. Dychkivska T. M. Osnovy pedahohichnoi innovatyky: Navch. posibnyk. – Rivne: RDHU, 2001. – 233 s.
3. Lukashevych N. P. Teoryia y praktyka samomenedzhmenta: Uchebnoe posobyе. – 2-e yzd. yspr. – K.: MAUP, 2002. – 360 s.
4. Plakhotniuk N. P. Strukturno-funksionalnyi analiz innovatsiinoi pedahohichnoi diialnosti yak tsilisnoi systemy // Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu. – 2008. – Vypusk 42. Pedahohichni nauky. – S.78-82.
5. Symodeiko S. I. Samomenedzhment maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv yak pedahohichna problema // Nauka i osvita. Naukovo-praktychnyi zhurnal. – 2011. – № 6. – S. 209-212.



ISCHENKO Volodymyr,

Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Associate of the Department of Botany, Ecology and Biology Teaching Methods, V.G. Korolenko Poltava National Pedagogical University, Poltava, Ukraine
E-mail: Pspubot2009@rambler.ru

**SELF-MANAGEMENT AS A MECHANISM OF STIMULATING INDIVIDUAL
SELF-REALIZATION OF MODERN EDUCATOR**