

УДК 371.13

DOI 10.30914/2072-6783-2022-16-3-326-338

**ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТА УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ****З. В. Медведева***Марийский государственный университет, г. Йошкар-Ола, Российская Федерация*

**Аннотация. Введение.** В статье актуализируется проблема самоменеджмента современного учителя начальных классов. Анализ научной литературы по проблеме исследования позволил нам сделать вывод о недостаточной степени раскрытия методического аспекта самоменеджмента учителей начальных классов – именно к этому сводится главная *цель данной статьи. Материалы и методы.* В исследовании, направленном на выявление уровня самоменеджмента учителей начальных классов, приняли участие 60 представителей данной профессии, 8 из которых – начинающие педагоги со стажем работы от 1 до 3 лет; 24 человека со стажем от 4 до 10 лет; 4 – от 10 до 15 лет; 24 человека – имеющие опыт работы более 15 лет. 20 испытуемых имели высшую квалификационную категорию (18 из которых со стажем работы более 15 лет и 2 человека – от 4 до 10 лет), 26 участников первую, 2 – вторую, у 12 человек категория отсутствовала, несмотря на наличие достаточно большого опыта деятельности в данной области. Экспериментальная работа осуществлялась на базе лаборатории современных образовательных технологий центра профессиональных компетенций педагогического института ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет», в рамках которой была разработана и апробирована авторская методика «Оценка уровня самоменеджмента учителя начальных классов». *Результаты,* полученные в ходе исследования, свидетельствовали о наличии преимущественно среднего уровня самоменеджмента (у 85 %) с полным отсутствием низкого и незначительным присутствием высокого (у 15 %). *Обсуждение.* Значимость выявленных результатов обусловлена необходимостью повышения и совершенствования уровней самоменеджмента испытуемых. Для этого нами были разработаны методические рекомендации, выведенные из практики, которые нацелены на положительную динамику исследуемых показателей. *Выводы.* Таким образом, диагностика уровня самоменеджмента учителей начальных классов является важной и необходимой процедурой, позволяющей сделать комплексную оценку их профессиональной компетентности.

**Ключевые слова:** самоменеджмент, уровень самоменеджмента, самоорганизация, самоуправление, самообразование, учитель начальных классов, методические рекомендации

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

**Для цитирования:** Медведева З. В. Диагностика уровня самоменеджмента учителей начальных классов // Вестник Марийского государственного университета. 2022. Т. 16. № 3. С. 326–338. DOI: <https://doi.org/10.30914/2072-6783-2022-16-3-326-338>

**SELF-MANAGEMENT LEVEL DIAGNOSTICS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS****Z. V. Medvedeva***Mari State University, Yoshkar-Ola, Russian Federation*

**Abstract. Introduction.** The article actualizes the problem of self-management of modern primary school teachers. Analysis of the scientific literature on the research problem has allowed us to conclude that there is an insufficient disclosure of the methodological aspect of self-management of primary school teachers – this is what the main *purpose* of this article boils down to. *Materials and methods.* In the study aimed at identifying the level of self-management of primary school teachers, 60 representatives of this profession took part, 8 of which were beginners with 1 to 3 years of experience; 24 people with 4 to 10 years of experience; 4 from 10 to 15 years; 24 people with more than 15 years of experience. Twenty probationers had the highest qualification category (18 of them had work experience of more than 15 years and 2 persons from 4 to 10 years), 26 participants had the first, 2 had the second qualification category, 12 persons had no category despite their work experience in this sphere. Experimental work was carried out on the basis of the Laboratory of modern educational technologies of the Center of professional competencies of the Pedagogical Institute of the Mari State University, within which the author's methodology "Assessment of self-management level of primary school teachers" was developed and tested. The *results* obtained in the course of the study indicated the presence of a predominantly medium level of self-management (85 %) with the complete absence of a low level of

self-management and an insignificant presence of a high one (15 %). **Discussion.** The significance of the identified results is due to the need to increase and improve the levels of self-management of the subjects. For this purpose we have developed methodical recommendations derived from practice which are aimed at positive dynamics of the studied indicators. **Conclusions.** Thus, diagnostics of primary school teachers' self-management level is an important and necessary procedure which allows making a comprehensive assessment of their professional competence.

**Keywords:** self-management, self-management level, self-organization, self-management, self-education, primary school teacher, methodological recommendations

The author declares no conflict of interest.

**For citation:** Medvedeva Z. V. Diagnostics of self-management level of primary school teachers. *Vestnik of the Mari State University*. 2022, vol. 16, no. 2, pp. 326–338. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.30914/2072-6783-2022-16-3-326-338>

## Введение

На сегодняшний день одним из перспективнейших направлений менеджмента становится самоменеджмент. В научном менеджменте актуализация данного направления обусловлена потребностями современного общества, нуждающегося в специалистах «нового формата», способных эффективно осуществлять свою деятельность в рамках личных и профессиональных целей.

Следует отметить особую актуальность самоменеджмента в деятельности учителя начальных классов, поскольку помимо профессиональной компетентности важными для представителей данной профессии являются организаторские способности, сводящиеся к тому, что при постоянной организации деятельности других людей (главным образом детей, перешедших на новую образовательную ступень), первостепенным является факт ясного понимания важности собственной самоорганизации и умение использовать ее методы и приемы в повседневной практике для того, чтобы оптимально и со смыслом организовать время. Следовательно, умение самоорганизации является основой самоменеджмента в том числе в контексте педагогических специальностей.

Впервые понятие «самоменеджмент» ввел Лотар Зайверт – руководитель Института стратегии и эффективности использования времени, г. Хайдельберг, Германия. Согласно его концепции самоменеджмент представляет собой целенаправленное и последовательное использование испытанных методов работы в повседневной практике, способствующих оптимальному и

осмысленному использованию самого ценного ресурса – своего собственного времени<sup>1</sup>.

Широкое распространение получила концепция английских консультантов по управлению М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, в основе которой заложена идея преодоления собственных ограничений, в соответствии с которой авторы понимают под самоменеджментом всесторонний способ проверки своих собственных возможностей и ограничений, а также поиска реальных путей развития личностных и деловых качеств<sup>2</sup>.

В современной психолого-педагогической, социологической и экономической литературе существует множество трактовок понятия «самоменеджмент», которые обусловлены точками зрения конкретных авторов на обозначенную проблему применительно к разным областям человеческой деятельности [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 15; 16]. В некоторых исследованиях авторы используют такие понятия, как *персональный менеджмент, самоорганизация*, которые по своей сути несут ту же смысловую нагрузку, что и понятие самоменеджмент. В ряде современных исследований подчеркивается важность использования приемов самоменеджмента и в контексте педагогических специальностей [1; 4; 12; 13; 14; 17].

Самоменеджмент является достаточно новым направлением в современном менеджменте, которое в настоящее время получает достаточно

<sup>1</sup> Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. М.: Интерэксперт, Инфра-М. 1995. 267 с.

<sup>2</sup> Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / пер. с англ. М.: Дело ЛТД, 1994. 320 с.

интенсивное развитие, о чем свидетельствуют многочисленные публикации по данной проблеме.

В качестве основных причин возникновения самоменеджмента можно выделить следующие:

– активно растущая конкуренция в разных сферах жизнедеятельности человека (предпринимательстве, бизнесе, образовании и т. д.), требующая освоения новых навыков управления и исключения возможности собственного отставания от других;

– превращение творческого потенциала работника в ценный капитал конкретной организации, что складывается не только на развитии карьеры конкретного человека, но и на производительности и успешности данной организации;

– возрастающая угроза частых стрессов в профессиональной деятельности (особенно это характерно для системы образования), порождающая необходимость владения технологиями руководства собой;

– истощение возможностей многих традиционных школ и методов управления.

В этой связи мы полностью поддерживаем точку зрения о том, что современный человек, не владеющий методами самоорганизации, не сможет стать конкурентоспособным и самореализоваться во многих сферах жизни [11].

Рассматривая данное понятие с позиции технологического подхода, мы понимаем под самоменеджментом технологию самоорганизации человека, основанную на эффективном самоуправлении его ресурсами, позволяющую рационально использовать свое время в личных и общественных целях и достигать максимально положительных результатов в профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

Проблемы формирования и развития системы самоменеджмента в последние годы получили широкое распространение в научной литературе. Методологические аспекты функционирования самоменеджмента отражены в работах отечественных А. Н. Бузни, Ю. Н. Галагузовой, М. В. Гамзаевой, Т. С. Дороховой, Ж. А. Жилина, В. И. Ищенко, И. А. Калинина, Р. И. Котруховой, Т. В. Майдановой, Д. Л. Надряна, Л. В. Овчинниковой, Г. Н. Петрова, А. А. Симоновой, И. А. Спивака, И. Ю. Степановой, А. А. Ушакова, С. Д. Якушева и зарубежных ученых: А. Беркмана, М. Вудкока, Л. Зайверт, О. А. Крикун и другие.

Анализ научной литературы по проблеме исследования позволил нам сделать вывод о не-

достаточной степени раскрытия методического аспекта самоменеджмента учителей начальных классов.

В основе данного исследования заложена гипотеза, основанная на предположении о том, что качественные показатели уровней самоменеджмента учителей начальных классов находятся в прямой зависимости от стажа работы и имеющейся квалификационной категории: чем больше стаж работы и выше квалификационная категория – тем выше имеющийся уровень самоменеджмента.

### Методы

Для диагностики уровней самоменеджмента учителей начальных классов нами была разработана анкета «Оценка уровня самоменеджмента учителя начальных классов», размещенная в Интернете<sup>1</sup>, в рамках экспериментальной работы по оценке эффективности профессиональной деятельности учителей начальных классов с различными уровнями самоменеджмента, проведенной на базе лаборатории современных образовательных технологий центра профессиональных компетенций педагогического института ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет». В исследовании приняли участие 60 учителей начальных классов, работающих в общеобразовательных учреждениях Республики Марий Эл. Анкета содержит вопросы, составленные с учетом таких ключевых блоков самоменеджмента, как самоуправление, самоорганизация, самоконтроль и самообразование. Учителям начальных классов необходимо было дать ответы на вопросы анкеты, которые впоследствии были обработаны и занесены в таблицу с индивидуальными результатами.

В рамках данного исследования нами были выделены три уровня развития самоменеджмента учителя начальных классов: высокий, средний и низкий. Ниже представлена их содержательная характеристика.

Высокий уровень развития самоменеджмента учителя начальных классов предполагает:

– умение детально и качественно анализировать прошлый опыт развития, давать объектив-

<sup>1</sup> Медведева З. В. Анкета «Оценка уровня самоменеджмента учителя начальных классов». URL: <https://www.surveymonkey.com/survey/d/O3B1Y1N3T6S9Z9R4Y> (дата обращения: 16.11.2021).

ную оценку настоящей ситуации при постановке реальных целей на будущее;

- планирование и эффективная оценка средств, ресурсов, возможностей, способов достижения поставленных задач;

- понимание и качественное осуществление всех функций и действий, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;

- четкое знание правил и приемов организации личной работы и умение ими эффективно пользоваться;

- ориентированность контроля на результат: его конечная цель состоит в достижении общего результата;

- регулярное соблюдение распорядка дня, правильное питание, соблюдение режима работы и отдыха;

- формирование личных потребностей, направленных на повышение персональной эффективности.

Средний уровень развития самоменеджмента учителя начальных классов предполагает:

- умение анализировать прошлый опыт развития, давать оценку настоящей ситуации при постановке реальных целей на будущее;

- наличие небольших затруднений при планировании и оценке средств, ресурсов, возможностей, способов достижения поставленных задач;

- присутствие незначительных ошибок при осуществлении основных функций и действий, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;

- знание правил и приемов организации личной работы, но при этом избирательное использование их на практике;

- понимание необходимости ориентирования контроля на результат;

- наличие желания соблюдать распорядок дня, правильное питание, режим работы и отдыха, однако не всегда реализация его на практике (в силу периодических затруднений при планировании времени);

- формирование личных потребностей, направленных на повышение персональной эффективности.

Низкий уровень развития самоменеджмента учителя начальных классов предполагает:

- неумение либо нежелание анализировать прошлый опыт развития, давать объективную оценку настоящей ситуации при постановке реальных целей на будущее;

- отсутствие планирования и оценки средств, ресурсов, возможностей, способов достижения поставленных задач;

- несоблюдение функций и действий, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;

- игнорирование правил и приемов организации личной работы (в том числе из-за неумения либо нежелания ими пользоваться);

- отсутствие ориентированности контроля на результат;

- несоблюдение распорядка дня, правильного питания, режима работы и отдыха;

- несформированность личных потребностей, направленных на повышение персональной эффективности.

### Результаты

На первоначальном этапе анкетирования участникам необходимо было указать педагогический стаж (в годах) и наличие категории, которые являлись очень важными показателями для данного исследования. При обработке результатов анкеты мы получили следующие сведения о педагогическом стаже: 8 из них начинающие педагоги, имеющие стаж от 1 до 3 лет; 24 человека – от 4 до 10 лет; четверо – от 10 до 15 лет; 24 человека – имеющие опыт работы более 15 лет. Анкетирование показало, что 20 человек имеют высшую квалификационную категорию (18 из которых имеют стаж работы более 15 лет и 2 человека – от 4 до 10 лет), 26 человек – первую, 2 человека – вторую, у 12 человек категория отсутствует, несмотря на наличие достаточно большого опыта работы.

На вопрос о том, считают ли испытуемые успешной свою профессиональную деятельность, 73,33 % (44 человека) ответили положительно, 3,34 % (2 человека) отрицательно и 23,33 % (14 человек) затруднились дать однозначный ответ.

Следующий вопрос анкеты позволил нам получить сведения о достаточно высокой пунктуальности участников исследования, поскольку 96,7 % (58 человек) ответили, что всегда заранее приходят на работу, собрания и совещания, и лишь 3,3 % (2 человека) всегда опаздывают.

На вопрос об удовлетворении профессиональной деятельностью большинство – 80 % (48 человек) ответили положительно, 13,3 % (8 человек) затруднились дать однозначный ответ и 6,7 % (4 человека) ответили отрицательно.

О значении своевременности выполнения заданий, поручений и просьб большинство испытуемых 46,7 % (28 человек) ответили, что для них принципиально важно все выполнить своевременно; 43,3 % (26 человек) стараются все выполнить вовремя, но это, как правило, не всегда получается; 10 % (6 человек) относятся избирательно к просьбам и поручениям, во многом их отношение зависит от самой просьбы и от статуса человека, который к ним обратился.

Анализируя ответы на вопрос о ведении здорового образа жизни, подразумевающего в данном случае правильное питание, отсутствие вредных привычек, соблюдение режима работы и отдыха, мы пришли к выводу, что здоровый образ жизни ведут лишь 23,3 % (14 человек) испытуемых; большинство – 60 % (36 человек) стараются, но это не всегда получается из-за отсутствия времени; и 16,7 % (10 человек) считают, что это не обязательно для их профессиональной деятельности.

Точки зрения испытуемых о соблюдении рабочего дресс-кода также разделились, однако подавляющее большинство – 63,33 % (38 человек) считают, что это очень важно для их профессиональной деятельности; 33,33 % (20 человек) стараются соблюдать; и 3,34 % (2 человека) ответили, что выглядят так, как им хочется, без учета требований к дресс-коду.

Относительно организации личного пространства большинство испытуемых – 56,7 % (34 человека) считают, что каждой вещи должно быть свое место; и 43,3 % (26 человек) ответили, что периодически наводят порядок среди вещей и предметов, затем кладут их куда придется и спустя определенное время снова наводят порядок. При этом среди анкетированных не нашлось ни одного человека, считающего, что расположение личных вещей и предметов не имеет никакого отношения к самоорганизации, что говорит о достаточно высоком уровне организационной культуры испытуемых.

Анкетирование показало, что абсолютно все участники исследования занимаются оценкой эффективности своей профессиональной деятельности: 30 % (18 человек) испытуемых делают это регулярно и 70 % (42 человека) в зависимости от ситуации.

В результате анкетирования учителей начальных классов выявились достаточно высокие показатели использования своего прошлого опыта

развития для дальнейшего профессионального роста, поскольку 76,7 % (46 человек) ответили на данный вопрос положительно, 23,3 % (14 человек) ответили, что используют его не всегда, при этом полностью отсутствуют мнения о том, что это не имеет никакого значения для профессионального роста.

Достаточно высокие показатели были получены в результате ответов на вопрос об умении распоряжаться временем в ходе публичных выступлений. 53,3 % (32 человека) анкетированных ответили о необходимости ценить не только свое время, но и время других людей и соблюдать регламент без потери качественной стороны доклада; 46,7 % (28 человек) ответили, что стараются уделять в равной степени внимание как содержанию, так и продолжительности. При этом среди испытуемых полностью отсутствует мнение о первостепенности содержательности выступления без учета его продолжительности, особенно если доклад интересный.

Проведенное анкетирование позволило нам выявить достаточно серьезное отношение испытуемых к вопросу фиксации заданий и поручений. 70 % (42 человека) ответили, что всегда записывают в свой ежедневник то, что нужно сделать и к какому сроку; 30 % (18 человек) наиболее важные поручения записывают в ежедневник, второстепенные – запоминают, а если и забывают о них, то не считают это недостатком. Положительным моментом является отсутствие мнений о том, что поручения должен помнить только тот, кто их задает.

Следующий вопрос анкеты позволил нам выявить то, насколько испытуемые ценят свое личное время и могут вспомнить в конце дня, где и когда его пришлось напрасно потратить: 43,3 % (26 человек) ответили положительно, 53,3 % (32 человека) не всегда могут вспомнить и 3,4 % (2 человека) ответили отрицательно.

Среди способностей и качеств, необходимых для успешной деятельности учителя начальных классов, многие испытуемые в первую очередь отметили повышение персональной эффективности в профессиональной деятельности, далее следует умение вычленять главное, правильно расставить приоритеты, формулировать свои жизненные и профессиональные цели; терпение и выносливость; умение мотивировать себя и других; на ступень ниже – умение ценить время, эффективно планировать рабочий день, мобильность,

физическая и социальная активность; менее значимым оказалось умение анализировать свой опыт и регулярное соблюдение распорядка дня, правильное питание, соблюдение режима работы и отдыха. На последнем месте, согласно мнению испытуемых, оказалось умение проводить ежедневный самоконтроль профессиональной и личной деятельности, поскольку лишь 5 % испытуемых отметили данный вариант ответа.

Данные, полученные в результате анкетирования, свидетельствуют о том, что большинство испытуемых – 56,7 % (34 человека) принимали участие в конкурсах профессионального мастерства, 33,3 % (20 человек) планируют участие и 10 % (6 человек) не участвовали и при этом не считают необходимым это делать.

Анкетирование показало, что инновационной и исследовательской деятельностью занимаются 50 % (30 человек) испытуемых, 43,3 % (26 человек) не имеют такого опыта, но планируют и 6,7 % (4 человека) не занимаются и не считают нужным это делать.

Большинство участников анкетирования – 73,3 % (44 человека) имеют опыт участия в научно-практических конференциях, мастер-классах с целью презентации своего педагогического опыта; 16,7 % (10 человек) не имеют такого опыта, но планируют и 10 % (6 человек) не участвовали и не считают это необходимым.

В качестве затруднений, которые чаще всего испытывают участники исследования при планировании своей педагогической деятельности, наибольший процент ответов составил вариант о недостатке средств и ресурсов для достижения поставленных задач; далее следует сложность определения цели и задач педагогической деятельности в конкретной педагогической ситуации; на ступень ниже – затруднения в выборе способов (методов, приемов, технологий) достижения поставленных целей и недостаток профессиональных компетенций для качественного осуществления педагогических функций и действий. Других вариантов испытуемые не отметили.

Среди способов, позволяющих преодолеть вышеотмеченные затруднения, в равной степени были выбраны ответы о самообразовании и анализе собственного опыта и опыта своих коллег. Меньшую популярность среди испытуемых получил ответ о регулярном прохождении курсов повышения квалификации.

Одним из важных исследуемых составляющих для нас стало понимание участников анкетирования о том, что важнее всего для них в профессиональной деятельности. 70 % (42 человека) отметили, что это успехи их учеников, для 26,7 % (16 человек) – это личная удовлетворенность от полученных результатов, 3,3 % (2 человека) отметили благодарность родителей. Признание коллег и другие варианты ответа на данный вопрос не были зафиксированы среди полученных результатов.

На вопрос о наличии главных целей в жизни, к которым стремятся участники анкетирования, 66,6 % (40 человек) ответили, что такие цели у них есть и они стремятся к их достижению; 26,7 % (16 человек) имеют такие цели, но не всегда понимают способы их достижения; 6,7 % (4 человека) не имеют целей из-за изменчивости жизни.

Занимаясь планированием работы на неделю, 70 % (42 человека) используют ежедневник или блокнот, 30 % (18 человек) на данный вопрос ответили отрицательно.

При ответе на вопрос о том, часто ли участники исследования винят себя за невыполненную работу, мнения разделились следующим образом: 26,7 % (16 человек) все делают вовремя, 46,6 % (28 человек) ответили положительно и 26,7 % (16 человек) дали отрицательный ответ.

Завершающим вопросом анкеты стал вопрос о том, предполагают ли участники исследования в ближайшее время сменить сферу своей профессиональной деятельности. Нами были зафиксированы следующие результаты: 63,33 % (38 человек) ответили отрицательно, 13,34 % (8 человек) выбрали положительный вариант ответа и 23,33 % (14 человек) затруднились дать однозначный ответ на данный вопрос.

Проанализировав отдельные ответы испытуемых, выраженные в числовом эквиваленте, мы получили сведения об уровнях самоменеджмента учителей начальных классов, которые приняли участие в данном исследовании (табл. 1).

В результате анкетирования было выявлено, что высокий уровень самоменеджмента имеют 9 учителей начальных классов, что составляет 15 % от общего числа педагогов, принявших участие в исследовании; средний уровень присутствует у 51 человека, что составляет 85 % от общей суммы участников и является преимущественным; низкий уровень не был зафиксирован ни у одного испытуемого.

Таблица 1 / Table 1

Уровни самоменеджмента учителей начальных классов /  
Levels of self-management of primary school teachers

Уровень самоменеджмента / Level of self-management	Количество человек / Number of people	%
Высокий	9	15
Средний	51	85
Низкий	0	0

Исходя из полученных результатов преобладающим уровнем самоменеджмента у учителей начальных классов, принявших участие в исследовании, является средний уровень – он составляет 85 % и наблюдается у 51 человека, что свидетельствует о необходимости его дальнейшего развития и совершенствования. Для этого нами были разработаны методические рекомендации, выведенные из теории и практики самоменеджмента, ориентированные на сферу профессиональной деятельности учителя начальных классов.

Стремление учителя начальных классов к совершенствованию своего уровня самоменеджмента сегодня является жизненно важной необходимостью как для собственного развития, так и для субъектов его профессиональной деятельности – детей младшего школьного возраста, прежде всего для того, чтобы формировать у них необходимые для современного общества личностные качества, учить детей грамотно управлять собственными ресурсами и рационально организовывать самостоятельную работу, обеспечивая в дальнейшем успешное прохождение стадии оптации, предполагающей подготовку к жизни и труду, и – как следствие – осознанный и ответственный выбор профессионального пути.

Многочисленные исследования показывают, что одной из основных проблем, с которыми сталкиваются учителя начальных классов, является проблема дефицита времени. На наш взгляд, это происходит из-за недостаточной организованности, неумения или нежелания его планировать (как свое рабочее, так и личное время).

Вместе с этим, одной из главных причин, из-за которых возникают трудности при планировании времени и своей деятельности, является также наличие психологических барьеров, таких как: боязнь «уязвимости», страх перед новыми жизненными ситуациями, ожидания со стороны ближайшего окружения (ситуационно ограничивающего возможности личности на изменения),

отсутствие веры или сомнения в собственных силах, недостаток умений и навыков – все это значительно ограничивает и сужает круг потенциальных возможностей человека.

Для того чтобы успешно преодолеть вышеуказанные барьеры, в своем личностном развитии важно руководствоваться рядом правил, внося их в конкретный и реалистичный план:

- помните о том, что именно вы являетесь «двигателем» своего собственного развития, следовательно, главенствующая роль в вопросах управления, выборе методов, приемов, способов и траекторий принадлежит исключительно вам;

- постановка ясных и четких целей, а также последовательных шагов и действий позволит быстрее добиться ожидаемого результата;

- важно определить для себя критерии оценки, которые позволят вам делать выводы об успешности действий по пути к намеченной цели;

- планируйте реальные сроки для выполнения той или иной деятельности;

- на пути к достижению намеченной цели будьте довольны даже небольшим прогрессом (не останавливаясь при этом на достигнутом);

- получайте удовольствие от своего собственного развития;

- не бойтесь рисковать в незнакомых ситуациях и ситуациях неопределенности (риск – это опыт, который может быть лучшим вариантом развития событий);

- детально разберитесь в политической подоплеке деятельности той организации, в которой вы работаете;

- руководствуйтесь на практике принципом совместного продвижения – важно иметь желание приносить пользу не только себе, но и организации, в которой вы осуществляете свою профессиональную деятельность;

- принимайте активное участие в обсуждениях, касаемых своих взглядов и принципов;

– не упускайте возможностей, которые дает вам жизнь и ваша профессия;

– будьте готовы совершенствовать свое профессиональное мастерство и стремление учиться у других;

– используйте свой собственный опыт (наработанный в том числе на неудачах и ошибках);

– применяйте на практике концепцию ограничений для контроля за ситуацией продвижения вперед;

– помните о том, что слова всегда должны соответствовать делам.

Приведем ряд рекомендаций по повышению уровня самоменеджмента, разработанных для учителей начальных классов.

Рекомендация № 1. При планировании рабочего времени важно учитывать приблизительно 60 % временных затрат, оставляя 40 % на события и дела, которые сложно бывает предусмотреть.

Рекомендация № 2. Планировать лишь тот объем целей и задач, с которым реально справиться в конкретный промежуток времени.

Рекомендация № 3. Периодически перепроверять и перерабатывать имеющиеся планы, анализируя возможности для их своевременной реализации с учетом всех текущих обстоятельств, которые могут меняться.

Рекомендация № 4. При возникновении незапланированных временных затрат необходимо по возможности восполнить дефицит времени на решение запланированной задачи.

Рекомендация № 5. Подразделять все дела, входящие в плановый период, на долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные, учитывая при планировании временные, экономические и человеческие ресурсы.

Рекомендация № 6. Фиксировать в письменной форме все имеющиеся планы для полного обзора дел на конкретный временной период и мобилизации действий по их осуществлению.

Рекомендация № 7. Устанавливать в своих планах целесообразные, четкие временные рамки с учетом времени, имеющегося в распоряжении.

Рекомендация № 8. Эффективность плана, составленного на неделю, будет выше, если:

– при составлении плана обязательно учитывать возможность возникновения «внезапных», незапланированных дел, следовательно, планировать день не более чем на 60–65 %;

– письменно отмечать предполагаемое время на выполнение работы/задания;

– учитывать в плане рабочие встречи, совещания и собрания;

– помимо «глобальных», важных дел оставлять время на реализацию более «мелких» задач (которые тоже нужно отражать в плане по степени приоритетности).

Рекомендация № 9. Помимо недельных планов рекомендуется составлять планы на каждый день, эффективность которых будет выше при соблюдении следующих условий:

– целесообразно начинать рабочий день с обдумывания запланированной работы, а заканчивать анализом полученных результатов;

– стараться максимально выполнить до конца запланированные на день задания и дела;

– при планировании работы на день важно четко определиться в последовательности выполнения дел, начав с самого сложного задания, являющегося «фундаментом» вашего рабочего дня, а более «мелкие», незначительные дела выполнить после его завершения;

– чтобы дела «не зависали», работу, которая осталась невыполненной накануне, необходимо выполнить первоочередно;

– фиксировать факт выполнения задания/работы путем вычеркивания его из плана.

Рекомендация № 10. В своем рабочем графике необходимо обязательно выделять время на работу с документами, научной и периодической литературой, электронной почтой, информационными системами, которые, как известно, являются основными «поглотителями времени» в том случае, если учитель не умеет эффективно с ними работать.

Рекомендация № 11. Контролировать и документировать свой расход времени посредством анализа видов деятельности и «помех», которые возникают или могут потенциально возникнуть.

Рекомендация № 12. Задачи, которые по тем или иным обстоятельствам не были выполнены в поставленный срок, целесообразно включить в план последующего периода.

Рекомендация № 13. Планировать максимально точные сроки реализации всех запланированных видов деятельности, что в дальнейшем положительно скажется не только на результатах работы, но и на самодисциплине.

Рекомендация № 14. Важно вовремя устанавливать приоритеты, определяя, какое задание нужно выполнить безотлагательно, а какое можно отложить на потом.



Рекомендация № 15. Научиться избавляться от так называемой «тирании» спешности. Самое безотлагательное задание зачастую не всегда является самым важным, однако требует больших временных затрат, которые не всегда бывают целесообразны.

Рекомендация № 16. По возможности пользоваться принципом делегирования полномочий, анализируя и оценивая при планировании ту работу, которая будет выполнена самостоятельно, и тот объем, который можно будет перепоручить.

Рекомендация № 17. Важно планировать не только свое рабочее, но и личное время, для того чтобы провести его с максимальной пользой для себя.

Рекомендация № 18. Для решения основных рабочих задач важно научиться откладывать продолжительные непрерывные периоды.

Рекомендация № 19. Выделяйте в процессе планирования время, необходимое на плановую, подготовительную и творческую работу, не забывая при этом о возможных рабочих поездках (при участии в конкурсах, обучении на курсах по повышению квалификации и др.)

Рекомендация № 20. Выполнение рутинных дел требует определенных временных затрат, поэтому очень важно не упускать их из вида в процессе планирования.

Рекомендация № 21. Для наибольшей продуктивности в работе необходимо вносить разнообразие в свою деятельность – работу в одиночку сменять работой в команде, краткосрочные проекты чередовать со среднесрочными и долгосрочными.

Рекомендация № 22. Во избежание ситуаций, связанных с угрозой срыва запланированных дел, разработанные вами временные планы необходимо обсуждать и согласовывать с планами людей, находящихся в вашем ближайшем окружении.

Рекомендация № 23. Своевременно информировать детей, родителей и коллег о предстоящих событиях и мероприятиях.

Рекомендация № 24. Одним из ключевых и вместе с тем самых сложных (на наш взгляд) является процесс планирования своего индивидуального развития, который сопрягается со всеми областями жизни человека, среди которых семья, работа, общение, развитие, досуг, хозяйство, здоровье и другое. Так, с целью оптимального планирования своего индивидуального развития А. А. Симонова и М. А. Галагузова предлагают педагогу рассмот-

реть применительно к себе эти основные ключевые области человеческой жизни [9], отмечая то, что перечень и порядок рассмотрения может быть по усмотрению. Анализ ответов на вопросы, предложенные исследователями, позволит задать нужное направление для движения и развития.

Рекомендация № 25. Профессиональная деятельность учителя начальных классов неотделима от педагогического коллектива образовательного учреждения. В этой связи чрезвычайно важно поддерживать доброжелательные и уважительные отношения с коллективом. При возникновении конфликтной ситуации решать ее методом компромисса.

Рекомендация № 26. Придерживаться принципа пунктуальности как в профессиональной, так и в личной жизни. Важно помнить, что, опаздывая, вы «крадете» не только свое время, но и время других людей (учеников, коллег, родителей и других).

Рекомендация № 27. Важной составляющей эффективного самоменеджмента является организация личного пространства, когда каждой вещи и предмету отводится свое место, это не только способствует эстетике и порядку, но и экономит время при поиске необходимого.

Рекомендация № 28. В целях повышения своей профессиональной эффективности важно планировать время на занятия инновационной и исследовательской деятельностью, участвовать в научных конференциях, мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства, перенимать положительный опыт других людей и транслировать свой.

Рекомендация № 29. На работе всегда соблюдать профессиональный дресс-код, следить за своим внешним видом, поддерживать должный профессиональный имидж, который является признаком высокой профессиональной культуры.

Рекомендация № 30. В целях повышения профессионального мастерства нужно регулярно заниматься оценкой эффективности своей профессиональной деятельности.

### Обсуждение

При составлении анкеты для учителей начальных классов мы опирались на теоретические основы самоменеджмента, которые кратко были рассмотрены во введении настоящей работы. Вопросы анкеты позволили нам оценить уровень (высокий, средний, низкий) самоменеджмента

учителей начальных классов, который складывается из умения анализировать прошлый опыт развития, давать объективную оценку настоящей ситуации при постановке реальных целей на будущее; планирования и оценки средств, ресурсов, возможностей, способов достижения поставленных задач; понимания и осуществления на определенном уровне всех функций и действий, необходимых для выполнения профессиональной деятельности; знания правил и приемов организации личной работы и умения ими эффективно пользоваться; умения ценить свое время и время других людей; ориентированности контроля на результат; соблюдения распорядка дня, правильного питания, соблюдения режима работы и отдыха; формирования личных потребностей, направленных на повышение персональной эффективности.

На первоначальном этапе анкетирования участникам необходимо было указать педагогический стаж и наличие категории, которые явля-

лись важными показателями для данного исследования. Благодаря полученным результатам была выявлена следующая закономерность – чем выше педагогический стаж и категория учителей начальных классов, тем выше их уровень самоменеджмента. При этом для высокого уровня самоменеджмента важны в совокупности как наличие большого стажа работы, так и высшей квалификационной категории. Так, высокий уровень был выявлен лишь у 9 человек: 7 из них имеют педагогический стаж более 15 лет и 2 – от 4 до 10 лет, но при этом все имеют высшую категорию. Самые низкие баллы были набраны у учителей начальных классов, имеющих либо небольшой стаж работы в данной должности, либо отсутствие квалификационной категории. Результаты распределения участников исследования по уровням в зависимости от педагогического стажа и от квалификационной категории представлены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2 / Table 2

Результаты распределения учителей начальных классов по уровням в зависимости от педагогического стажа / Results of the distribution of primary school teachers by levels depending on pedagogical experience

Уровень самоменеджмента / Level of self-management	Педагогический стаж / Pedagogical experience							
	От 1 до 3 лет / From 1 to 3 years		От 4 до 10 лет / From 4 to 10 years		От 10 до 15 лет / From 10 to 15 years		Более 15 лет / More than 15 years	
	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%
Высокий	0	0	2	3,33	0		7	11,67
Средний	8	13,33	22	36,67	4	6,66	17	28,34
Низкий	0	0	0	0	0	0	0	0

Таблица 3 / Table 3

Результаты распределения учителей начальных классов по уровням в зависимости от квалификационной категории / Results of the distribution of primary school teachers by levels, depending on the qualification category

Уровень самоменеджмента / Level of self-management	Квалификационная категория / Qualification category							
	Высшая / Higher		Первая / First		Вторая / Second		Отсутствует / No category	
	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%	Кол-во человек / Number of people	%
Высокий	9	15	0	0	0	0	0	0
Средний	11	18,33	26	43,34	2	3,33	12	20
Низкий	0	0	0	0	0	0	0	0

Однако анкетирование позволило выявить один случай, когда, несмотря на достаточно большой опыт работы (более 15 лет), педагоги с кодами 014 и 043 имеют баллы, приближенные к низким. Проанализировав результаты, мы пришли к выводу о том, что данные испытуемые столкнулись с проблемой профессиональной стагнации. В качестве подтверждения приведем примеры ответов на некоторые вопросы данных участников анкетирования: они не считают нужным участвовать в конкурсах профессионального мастерства, заниматься инновационной и исследовательской деятельностью, участвовать в научно-практических конференциях, мастер-классах с целью презентации своего педагогического опыта (который, судя по стажу, достаточно большой), у них отсутствуют цели в жизни (из-за ее изменчивости) и они не занимаются планированием своей деятельности. Подобные ответы вполне объясняют отсутствие категории у данных испытуемых. Все же, несмотря на это (согласно данным анкетирования), они не планируют в ближайшее время менять сферу своей профессиональной деятельности, считая ее успешной, и получают удовлетворение от своей профессии.

Проведенная диагностика позволила нам подтвердить гипотезу, основанную на предположении о том, что качественные показатели уровней самоменеджмента учителей начальных классов находятся в прямой зависимости от стажа работы и имеющейся квалификационной категории: чем больше стаж работы и выше квалификационная категория, тем выше имеющийся уровень самоменеджмента.

## Выводы

Самоменеджмент современного учителя начальных классов основан на внутреннем преобразовании собственного «я», выраженном в целенаправленном и поэтапном профессиональном развитии, основанном на таких процессах, как самоуправление, самоорганизация, самоконтроль и самообразование, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности в зависимости от уровней их проявления: высоком, среднем, низком.

Самоменеджмент является важной составляющей профессиональной компетентности учителя начальных классов, поскольку на современном этапе развития общества, характеризующемся периодом модернизации российского образования, произошли качественные изменения требований к личностным характеристикам профессионала, которые обусловлены тем, что современному учителю мало быть компетентным только в вопросах, связанных с предметными областями и методиками обучения и воспитания детей, – важно быть эффективным самоменеджером для успешного владения процессами самоорганизации и управления своим личностно-профессиональным развитием.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что диагностика уровня самоменеджмента учителя начальных классов сегодня является важной и необходимой процедурой в комплексной оценке его профессиональной компетентности, а ее результаты – «отправной точкой» на пути к самосовершенствованию в выбранной профессии.

Достигнутые результаты будут способствовать развитию дальнейшей работы в данном направлении.

1. Алипханова Ф. Н., Гамзаева М. В. Модель процесса формирования способности у будущих учителей к педагогическому самоменеджменту // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. 2011. № 2. С. 80–86. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16520310> (дата обращения: 11.05.2022).

2. Гончарова Е. И., Костомарова С. В. Самоменеджмент в системе управления человеческими ресурсами // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2017. № 2 (19). С. 31–32. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32607013> (дата обращения: 08.05.2022).

3. Демьянов В. Г. Самоменеджмент муниципальных служащих // Управленческий учет. 2021. № 3–1. С. 193–198. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45726516> (дата обращения: 12.05.2022).

4. Королева Н. И., Пашковская И. Н. Самоменеджмент как способ оптимизации деятельности преподавателя высшей школы // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2018. № 3. С. 228–232. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35288386> (дата обращения: 03.05.2022).

5. Китаев А. А. Самоменеджмент как основа управления собственной деятельностью // Проблемы развития современного предпринимательства: коллективная монография. Ставрополь. 2018. С. 318–322. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35063831> (дата обращения: 03.05.2022).

6. Лебедева А. А., Кочкина Л. С. Самоменеджмент в личности менеджера в современных условиях // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы: материалы IV Международной научно-практической конференции (г. Новокузнецк, 3–4 декабря 2020 г.). Кемерово : Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, филиал КузГТУ в г. Новокузнецке, 2020. С. 276–279.

7. Майданова Т. В. Показатели и критерии оценки проявления самоменеджмента бакалавров социальной работы // Педагогическое образование в России. 2016. № 8. С. 52–58. DOI: <https://doi.org/10.26170/po16-08-07>
8. Минаева О. В., Евченко А. Ф. Современный самоменеджмент и личная тектология: общее и особенное // Вестник Международного института экономики и права. 2017. № 2 (27). С. 34–47. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30648154> (дата обращения: 03.05.2022).
9. Надрян Д. Р. Самоменеджмент и самомотивация // Экономика и социум. 2018. № 5 (48). С. 895–898. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35682684> (дата обращения: 08.05.2022).
10. Осипова О. П., Шклярова О. А. Ресурс самоменеджмента в повышении профессиональной жизнеспособности и развитии управленческой культуры педагогических работников // Проблемы современного образования. 2020. № 5. С. 202–203. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44262203> (дата обращения: 15.05.2022).
11. Сарилова О. А. Самоменеджмент как образ жизни человека // Дальневосточная Весна – 2017. Far East Spring – 2017: материалы 15-й Международной научно-практической конференции по проблемам экологии и безопасности (г. Комсомольск-на-Амуре, 5 июня 2017 г.). Комсомольск-на-Амуре : КНАГТУ, 2017. С. 201–204.
12. Симонова А. А., Галагузова М. А. Самоорганизация – эффективный инструмент совершенствования педагога // Народное образование. 2011. № 1. С. 262–269. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15608115> (дата обращения: 14.05.2022).
13. Спивак В. А. Самоменеджмент как вид менеджмента – области исследования // Лидерство и менеджмент. 2017. Т. 4. № 4. С. 153–167. DOI: <https://doi.org/10.18334/lim.4.4.38351>
14. Ушаков А. А. Самоменеджмент и тьюторское сопровождение процесса личностно-профессионального саморазвития педагога // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 2–3. С. 580–584. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25603674> (дата обращения: 17.05.2022).
15. Шерпеева М. О. Самоменеджмент государственного и муниципального служащего // Экономика и социум. 2018. № 5 (48). С. 1359–1362. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35682799> (дата обращения: 08.05.2022).
16. Щербачева Е. С. Самоменеджмент в деятельности руководителя // Экономика и социум. 2021. № 4–2 (83). С. 747–751. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46385106> (дата обращения: 10.05.2022).
17. Якушева С. Д. Самоменеджмент в деятельности педагога современного образовательного комплекса // Современные исследования социальных проблем. 2018. Т. 9. № 11. С. 242–263. DOI: <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2018-11-242-263>

*Статья поступила в редакцию 03.06.2022 г.; одобрена после рецензирования 01.07.2022 г.; принята к публикации 13.07.2022 г.*

## Об авторе

### Медведева Зоя Васильевна

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики начального и общего образования, Марийский государственный университет (424000, Российская Федерация, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, д. 1), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4434-5671>, [medvedeva\\_zoya@inbox.ru](mailto:medvedeva_zoya@inbox.ru)

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

1. Aliphanova F. N., Gamzaeva M. V. Model' protsessa formirovaniya sposobnosti u budushchikh uchitelei k pedagogicheskomu samomenedzhmentu [Model of the process of forming abilities of future teachers to teacher selfmanagement]. *Vestnik Severo-Osetinskogo gosudarstvennogo universiteta imeni K. L. Khetagurova* = Bulletin of North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov, 2011, no. 2, pp. 80–86. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16520310> (accessed 11.05.2022). (In Russ.).
2. Goncharova E. I., Kostomarova S. V. Samomenedzhment v sisteme upravleniya chelovecheskimi resursami [Self-management in the human resource management system]. *Ekonomika. Innovatsii. Upravlenie kachestvom* = Economy. Innovations. Quality Management, 2017, no. 2 (19), pp. 31–32. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32607013> (accessed 08.05.2022). (In Russ.).
3. Demyanov V. G. Samomenedzhment munitsipal'nykh sluzhashchikh [Self-management of municipal employees]. *Upravlencheskii uchet* = Management Accounting, 2021, no. 3, pp. 193–198. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45726516> (accessed 12.05.2022). (In Russ.).
4. Koroleva N. I., Pashkovskaya I. N. Samomenedzhment kak sposob optimizatsii deyatelnosti prepodavatelya vysshei shkoly [Self-management as a way to optimize the activity of a teacher at a higher school]. *Vestnik fakul'teta upravleniya SPbGUEU* = Bulletin of the Faculty of Management of St. Petersburg State University of Economics, 2018, no. 3, pp. 228–232. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35288386> (accessed 03.05.2022). (In Russ.).
5. Kitaev A. A. Samomenedzhment kak osnova upravleniya sobstvennoi deyatelnost'yu [Self-management as the basis for managing one's own activities]. *Problemy razvitiya sovremennogo predprinimatel'stva: kollektivnaya monografiya* = Development problems of modern entrepreneurship: collective monograph, Stavropol, 2018, pp. 318–322. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35063831> (accessed 03.05.2022). (In Russ.).

6. Lebedeva A. A., Kochkina L. S. Samomenedzhment v lichnosti menedzhera v sovremennykh usloviyakh [Self-management in the personality of a manager in modern conditions]. *Voprosy sovremennoi nauki: problemy, tendentsii i perspektivy: materialy IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* = Issues of Modern Science: problems, trends and prospects: materials of the Fourth International scientific and practical conference, (Novokuznetsk, December 3–4, 2020), Kemerovo, Publ. house of the branch of KuzSTU in Novokuznetsk, 2020, pp. 276–279. (In Russ.).
7. Maidanova T. V. Pokazateli i kriterii otsenki proyavleniya samomenedzhmenta bakalavrov sotsial'noi raboty [The indicators and criteria for assessing the existence of self-management of bachelors of social work]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii* = Pedagogical Education in Russia, 2016, no. 8, pp. 52–58. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.26170/po16-08-07>
8. Minaeva O. V., Evchenko A. F. Sovremennyyi samomenedzhment i lichnaya tektologiya: obshchee i osobennoe [Modern self-management and personal tectology: general and special]. *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ekonomiki i prava* = Herald of the International Institute of Economics and Law, 2017, no. 2 (27), pp. 34–47. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30648154> (accessed 03.05.2022). (In Russ.).
9. Nadriyan D. R. Samomenedzhment i samomotivatsiya [Self-assessment and self-motivation]. *Ekonomika i sotsium* = Economy and Society, 2018, no. 5 (48), pp. 895–898. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35682684> (accessed 08.05.2022). (In Russ.).
10. Osipova O. P., Shklyarova O. A. Resurs samomenedzhmenta v povyshenii professional'noi zhiznesposobnosti i razvitiia upravlencheskoi kul'tury pedagogicheskikh rabotnikov [Self-management resource in increasing professional vitality and developing the managerial culture of teachers]. *Problemy sovremennogo obrazovaniya* = Problems of Modern Education, 2020, no. 5, pp. 202–203. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44262203> (accessed 15.05.2022). (In Russ.).
11. Sarilova O. A. Samomenedzhment kak obraz zhizni cheloveka [Self-management as a way of human life]. *Dal'nevostochnaya Vesna – 2017 Far East Spring – 2017: Materialy 15-i Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii po problemam ekologii i bezopasnosti* = Far East Spring – 2017: Materials of the Fifteenth International scientific and practical conference on Ecology and Safety (Komsomolsk-on-Amur, June 5, 2017), Komsomolsk-on-Amur, KnASTU Publ. house, 2017, pp. 201–204. (In Russ.).
12. Simonova A. A., Galaguzova M. A. Samoorganizatsiya – effektivnyi instrument sovershenstvovaniya pedagoga [Self-organization is an effective tool for teacher improvement]. *Narodnoe obrazovanie* = Public Education, 2011, no. 1, pp. 262–269. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15608115> (accessed 14.05.2022). (In Russ.).
13. Spivak V. A. Samomenedzhment kak vid menedzhmenta – oblasti issledovaniya [Self-management as a type of management – area of research]. *Liderstvo i menedzhment* = Leadership and Management, 2017, vol. 4, no. 4, pp. 153–167. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.18334/lim.4.4.38351>
14. Ushakov A. A. Samomenedzhment i t'yutorskoe soprovozhdenie protsessa lichnostno-professional'nogo samorazvitiya pedagoga [Self-management and tutor supporting of the process of personal and professional self-development of the teacher]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii* = Modern High Technologies, 2016, no. 2–3, pp. 580–584. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25603674> (accessed 17.05.2022). (In Russ.).
15. Sherpeeva M. O. Samomenedzhment gosudarstvennogo i munitsipal'nogo sluzhashchego [Self-management of the state and municipal service]. *Ekonomika i sotsium* = Economy and Society, 2018, no. 5 (48), pp. 1359–1362. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35682799> (accessed 08.05.2022). (In Russ.).
16. Shcherbakova E. S. Samomenedzhment v deyatelnosti rukovoditelya [Self-management in the activities of the manager]. *Ekonomika i sotsium* = Economy and Society, 2021, no. 4–2 (83), pp. 747–751. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46385106> (accessed 10.05.2022). (In Russ.).
17. Yakusheva S. D. Samomenedzhment v deyatelnosti pedagoga sovremennogo obrazovatel'nogo kompleksa [Self-management in the activities of the teacher of the modern educational complex]. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2018, vol. 9, no. 11, pp. 242–263. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2018-11-242-263>

*The article was submitted 03.06.2022; approved after reviewing 01.07.2022; accepted for publication 13.07.2022.*

#### About the author

##### Zoya V. Medvedeva

Ph. D. (Pedagogy), Associate Professor of the Department of Pedagogy of Primary and General Education, Mari State University (1 Lenin Sq., Yoshkar-Ola 424000, Russian Federation), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4434-5671>, [medvedeva\\_zoya@inbox.ru](mailto:medvedeva_zoya@inbox.ru)

*The author has read and approved the final manuscript.*