



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
психолог, тренер, старший викладач,
консультант, коуч,
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95:001.895

«ПРАГНЕННЯ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ» – ПОКАЗНИК СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Й КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

І частина, початок, продовження у наступних номерах

В публікації представлені інформаційно-смысловий, компонент дослідження степені «стремління к самосовершенствованию», що являється однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності к інноваційній діяльності та конкурентоспособності личности.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність к інноваційній діяльності, інтегральна характеристика «стремління к самосовершенствованию», «направленість мотивації».*

This publication presents information and semantic, and interpretive diagnostic components of research «orientation motivation», which is one of the components of the integrated characteristics of the «motivational indicators» of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: *innovation, psychological readiness for innovation, an integral characteristic of «motivational indicators, «orientation motivation».*

У цьому номері пропонуємо публікацію де розглянемо інформаційно-смысловий компонент дослідження «прагнення до самовдосконалення», складову інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей та технологій формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [10–14]:

1) у № 2, 2012 р. представлено майстер-клас «Коучинг як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій».

2) у № 11 (18) 2013 р. (1 частина публікації) представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів дослідження

ставлення особистості до своєї професійної діяльності, що надає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості. Ретельно описаний інформаційно-смысловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю;

3) № 12 (19), 2013 р. (2 частина публікації) представлено діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю як критерій готовності



до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості; у публікації ретельно висвітлено такі теми: алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності; аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження: визначення ступеню задоволеності своєю професією («Лк»), ставлення до службової перспективи («Сп»), ставлення до діяльності у нинішній час («Нч»), ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Сзп»). Алгоритм визначення сильних та слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації. Визначено загальну оцінку інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Зпд»);

4) у № 11 (30) 2014 р. (1 частина публікації) представлено загальний дизайн, алгоритм проведення дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» – *складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості;

5) у № 12 (31) 2014 р. (2 частина публікації) представлено інформаційно-смісловий компонент дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» – *складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності і конкурентоздатності особистості;

6) у № 1 (32) 2015 р. (3 частина публікації) представлено деякі аспекти інформаційно-сміслового компоненту дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», (що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості), а саме: *особливості особистості на шляху до самоактуалізації* – вплив задоволеності потреб на самоактуалізацію особистості; перешкоди на шляху до самоактуалізації; поведінка, що зумовлює самоактуалізацію.

7) у № 2 (33) 2015 р. (4 частина публікації) представлено певні аспекти *діагностично-інтерпретаційного компоненту* результатів дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: генеза психодіагностичних методів вимірювання «самоактуалізації»; спроби їх адаптації і модифікації; опис і текст методики САМОАЛ – «модифікаційного опитувальника діагностики самоактуалізації особистості»; «ключі» визначення оцінок «загального показника» і додаткових «11-ти субшкал» дослідження самоактуалізації;

8) у № 3 (34) 2015 р. (5 частина публікації) представлено певні аспекти *діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту* дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: опис загального дизайну алгоритму і процедури організації проведення дослідження; зміст і критерії оцінок визначення «самоактуалізації»; аналіз, обробка та інтерпретація його результатів, які впроваджено у практику роботи освітніх організацій різних типів.

Метою цієї публікації є представлення інформаційно-сміслового компоненту дослідження «прагнення

до самовдосконалення», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження, як: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу. Математичне оброблення даних здійснювалось за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження здійснювалось у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [10–14].

За результатами НДР нами було виявлено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів структури та їхніх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх та внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам, а також розроблено моделі та «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що містять дві *взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини* [12–14].

I. *Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)*: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

II. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)*: 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти, як: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

«Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, учителям, управлінцям усіх рівнів, спрямовану на вирішення



певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і з функціонуванням управлінців та персоналу організації. Вона є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку. Відомо, що з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до діяльності з керівниками та персоналом організацій. Враховуючи такі обставини, нами було розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомоги та підтримки фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, вчителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти, ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни та розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль [12–14].

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації «Технології» необхідно зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також за спеціальної підготовки у сфері контрольної-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності, науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища» [14]. Перспективність подальшого розроблення та можливостей масової реалізації «Технології» полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Для проведення цього етапу дослідження нами використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що надає змогу дослідити такі оцінні показники та параметри:

1) інтегральний показник «інноваційність» – надає можливість визначити та оцінити: стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний), рівень тенденції педагогів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);

2) інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю», складовими якої є: задоволеність професією; ставлення до діяльності сьогодні та на перспективу; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності;

3) інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)», складовими якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанта) – суб'єктивний локус контролю; рівень суб'єктивного локусу контролю;

4) інтегральна характеристика мотиваційних показників, складовими якої є: направленість мотивації; самоактуалізація особистості, «прагнення до самовдосконалення», (що буде розглянута у цій публікації). У наступних публікаціях буде розглянуто: «мотиваційний профіль» – мотиваційна тенденція особистості (споживча та особистісно-розвивальна, або виробнича спрямованість мотивації);

5) індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль [12–14].

Предметом обговорення у цій публікації є розгляд інформаційно-смыслового компоненту дослідження «прагнення до самовдосконалення», що є складовою інтегральної характеристики «мотиваційних показників», який є одним із параметрів сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості. Розглянемо зміст загального дизайну та алгоритм цього дослідження «прагнення до самовдосконалення». Інформаційно-смысловий компонент: поняття «самовдосконалення» та його вплив на формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості; передумови, джерело і механізми самовдосконалення. Діагностично-інтерпретаційний та прогностичний компоненти: опис методів дослідження; алгоритм проведення, аналіз оброблення та інтерпретація результатів дослідження прагнення до самовдосконалення; наочне оформлення результатів дослідження і аналіз співвідношення результатів дослідження; з'ясування стану параметрів дослідження у різних категорій респондентів.

Інформаційно-смысловий компонент

дослідження «прагнення до самовдосконалення»

Теоретичні засади самовдосконалення та його вплив на психологічну готовність до інноваційної діяльності та конкурентоздатність особистості.

Здатність до постійного підвищення кваліфікації та професійної компетентності в рамках набутої професії – необхідна якість сучасного фахівця. У сучасному швидкозмінному світі знання стають застарілими досить швидко та потребують постійного оновлення. Серйозною загрозою сучасності є відставання від темпів цих змін та здатності людини адаптуватися до змін у навколишньому світі. Традиційна професійна освіта не встигає за соціальними, організаційними, виробничими, інформаційними змінами, принципово не може забезпечити людину знаннями, уміннями та особистісними якостями на все життя. Криза компетентності фахівця розглядається як одна з важливих ланок кризових явищ. Як підтверджує практика, існуючі нині сучасні форми підготовки фахівців не охоплюють завдань, що доводиться вирішувати, згідно із сучасними вимогами професії та суспільства. Для підтримки професійної компетентності на



рівні вимог сучасності фахівець повинен приділяти значну увагу вивченню новітніх досягнень у галузі, в якій він працює.

Не випадково професійне самовдосконалення розглядається як специфічний вид професійної діяльності персоналу освітніх організацій, як обов'язковий компонент їхньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації як у курсовий, так і міжкурсовий період. Рівень професійної компетентності визначається його здатністю активно виконувати професійне самовдосконалення.

Вивченню різних аспектів проблеми професійного самовдосконалення особистості присвячено дослідження К. Абульхонової-Славської, Б. Ананьєва, І. Беха, Л. Божович, Н. Васина, А. Діденко, О. Донцова, Е. Ільїна, Л. Латева, Л. Карамушки, Г. Костюка, В. Кременя, А. Леонтєва, С. Максименка, Л. Митіної, В. Петровського, В. Сластенина, В. Семіченко, В. Чудакової, М. Яршевського та ін.

Розглядаючи теоретичні засади визначення професійного самовдосконалення особистості та його вплив на сформованість готовності до інноваційної діяльності, ми зробили висновок, що це питання завжди перебувало в центрі уваги прогресивної наукової думки, а основний шлях професійного самовдосконалення незмінно пов'язувався з особливостями особистісного розвитку. З усією впевненістю та повнотою звучання заявила про себе виявлена в педагогіці та психології закономірність ефективного формування особистості з задіянням її особистісних зусиль та резервів.

З'ясовано, що якість професійної підготовки персоналу освітніх організацій залежить від: бажання навчатися упродовж життя; потреб у нових знаннях, інформації, мотивації самовдосконалення (у т. ч. прагнення до самовдосконалення), що є безпосередніми складовими їхньої готовності до інноваційної діяльності.

Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних та соціальних факторів, характеризується пошуком способів та засобів удосконалення, оновлення освітнього середовища, підвищення його ефективності та зміни парадигми у напрямі саморозвитку, самоактуалізації, самовдосконалення – самовиховання та самоосвіти, творчої конкурентоздатної особистості [10; 11]. Потрібно погодитись з В. Кременем, який зауважив, що «перед сучасною освітою стоїть подвійне завдання: вона має формувати людину, здатну змінювати себе та наявне буття і таку, яка розуміє та приймає завдання наявного буття, здатна жити, самовдосконалюватись та спілкуватися в ньому» [3].

Провідне місце у процесі переходу освітніх організацій на новий якісний стан відводиться розробленню та впровадженню педагогічних інновацій, силами професійно компетентного, психологічно підготовленого, творчого персоналу освітніх організацій у співтворчості з ученими. Цей процес взаємозв'язку практики та теорії в освіті є нероздільним.

На нашу думку, носіями педагогічних інновацій виступають творчі особистості, які здатні до:

- рефлексії, що характеризує здібності персоналу освітньої організації до самопізнання, самовизначення та осмислення ним духовного світу, власних дій та станів, ролі та місця у професійній діяльності;
- саморозвитку, як творчого ставлення особи до себе, створення ним себе у процесі активного впливу на зовнішній та внутрішній світ з метою її перетворення;
- самоактуалізації, як фактору безперервного прагнення людини до повнішого виявлення та розвитку особистісних можливостей;
- професійного самовдосконалення, що здійснюється у двох взаємопов'язаних (і відносно самостійних процесах) формах: самовиховання – цілеспрямована діяльність людини щодо систематичного формування та розвитку в собі позитивних та усунення негативних якостей особистості, відповідно до усвідомлених потреб, соціальних вимог та особистісних стратегій розвитку, а також самоосвіта – оновлення та вдосконалення наявних у фахівця знань, умінь та навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності [10–11].

Передумови, джерело і структура процесу професійного самовдосконалення

Теоретичний аналіз психологічної, педагогічної, соціологічної, філософської літератури та результатів дослідно-експериментальної роботи дозволяє визначити, що професійне самовдосконалення завжди є результатом свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, у ході якої він реалізує потребу вдосконалювати особистісні якості, що відповідають соціальним вимогам, умовам професійної діяльності та особистісній програмі розвитку, які дають успіх у професійній діяльності та в житті загалом. Отже, самовдосконалення – це явище особистісно-соціальне [6; 10; 11].

Вплив соціальних умов (у т. ч. й організаційно-інноваційного середовища освітньої організації) на професійне самовдосконалення значною мірою опосередковується особистістю, системою вимог людини до себе. Аналіз наукових праць надав можливість з'ясувати, що джерелом безперервності освіти особистості виступають зовнішні та внутрішні стимули. Зовнішні стимули безперервної освіти виникають через невідповідність результатів професійної діяльності та вимог до цієї діяльності. Вони найчастіше спонукають особистість до поповнення свого утворення. Внутрішні стимули пов'язані з потребою в педагогічній творчості та самореалізації особистості в умовах інноваційної діяльності. Це покликало розвивати особистість і через її вдосконалення виходити на нові рівні майстерності [1].

Необхідно погодитись із А. Альбухановою, Н. Васиною, Л. Лаптевим, В. Сластениним, що професійне самовдосконалення персоналу освітніх організацій – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня професійної компетентності та розвитку



професійно значущих якостей у співвідношенні зі зовнішніми соціальними вимогами, умовами професійної діяльності та особистою програмою розвитку [6].

В основі цього процесу міститься психологічний механізм постійного подолання внутрішніх протиріч між наявним рівнем професіоналізму («Я – реальне професійне») та деяким уявним (моделюючим) його станом («Я – ідеальне професійне»), тому що у свідомості людини відображаються два стани дійсності: наявне та бажане, суперечлива єдність яких містить одну з основних структурних особливостей спонукання до розвитку особистості. Нижче розглянуто структуру та механізм процесу професійного самовдосконалення особистості (рис. 1) [10].

Отже можемо зробити висновок, що джерело професійного самовдосконалення знаходиться у соціальному оточенні. Самовдосконалення, як соціальний процес, базується на вимогах суспільства та професії до особистості спеціаліста. До того ж вимоги, що пред'являються, мають бути вищими від наявних можливостей конкретної людини. Лише в цьому випадку виникають передумови до самовдосконалення у вигляді внутрішніх протиріч у процесі провідної діяльності спеціаліста, результатом розв'язання яких є процес цілеспрямованого розвитку власної особистості.

Наступною важливою передумовою, що зумовлює початок самовдосконалення, є ставлення спеціаліста до пред'явлених вимог. Зрозуміло, що за байдужого або негативного ставлення (це проявляється в

активній протидії) до них, мова не може йти про розвиток власної особистості. Лише за свідомого прийняття пред'явлених вимог, спеціаліст буде відчувати потребу у самовдосконаленні. Спонування знаходить предмет в образі «Я – ідеальне професійне» і стає мотивом у роботі над собою [10].

Отже, якщо джерело професійного самовдосконалення полягає у суспільному оточенні, то рушійну силу цього процесу необхідно шукати в особистості – у мотивах професійного самовдосконалення людини.

Метою професійного самовдосконалення є досягнення усвідомленого та засвоєного образу (ідеалу) висококваліфікованого фахівця, спроможного до інноваційної діяльності, професійно компетентної та досвідченої людини. Оскільки самовдосконалення є безперервним процесом, що діалектично розвивається, то його ціль, поняття про ідеал, постійно змінюються, а вимоги до нього постійно зростають. На практиці це проявляється в тому, що ціль самовдосконалення за суттю ніколи не досяжна, вона постійно зникає як лінія горизонту. Таким чином, меж розвитку особистості не існує [6].

Таким чином, можна зробити висновок, що для ефективного управління процесом самовдосконалення персоналу освітніх організацій, формування у них готовності до інноваційної діяльності, керівнику необхідно розв'язати двоєдине завдання. *Перше* – створити необхідні зовнішні умови професійної діяльності, що спонукатимуть персонал освітніх

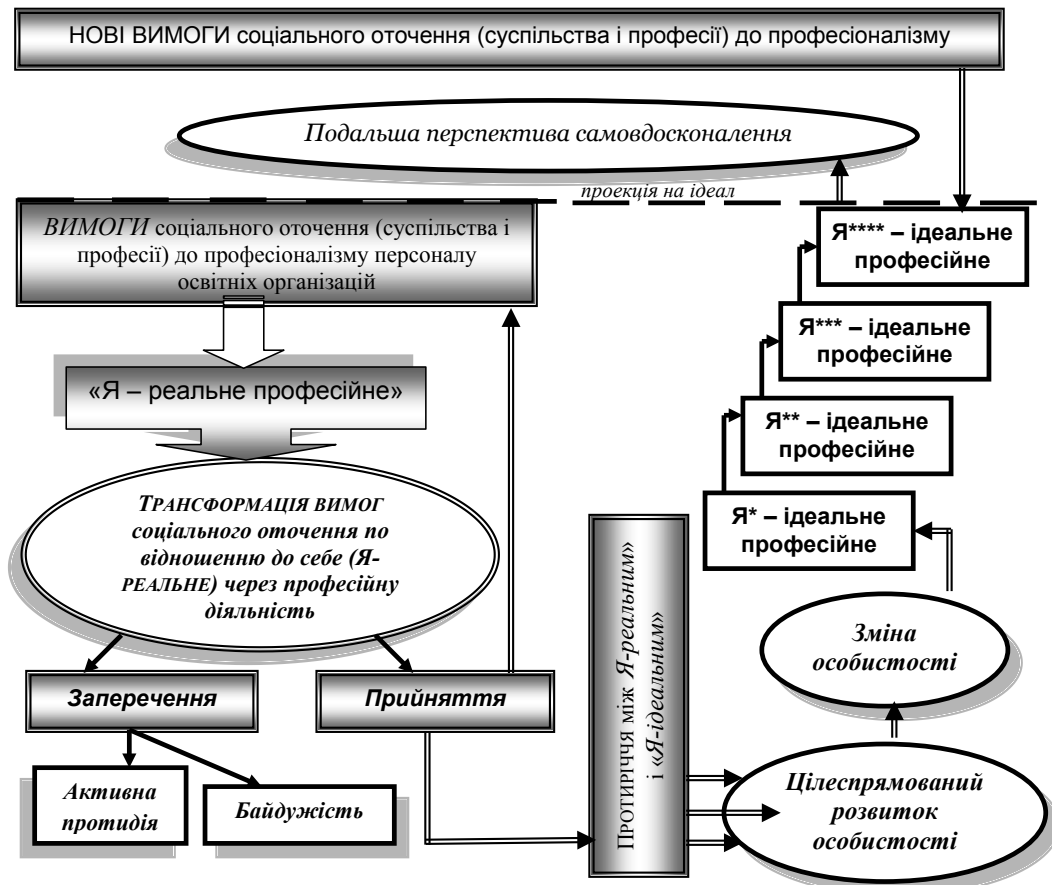


Рис. 1. Структура і механізм процесу професійного самовдосконалення особистості персоналу освітніх організацій



організації до самовдосконалення і формуватимуть їхню спроможність до інноваційної діяльності. Для цього необхідно здійснити експертизу (діагностику, оцінювання та прогнозування), а за результатами провести корекційну діяльність щодо вироблення моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Друге – сформувати (виховувати, розвивати) у персоналу освітніх організацій відповідні потреби та мотиви самовдосконалення, що є одним із показників сформованості та готовності до інноваційної діяльності.

Мотив – це стійка внутрішня властивість особистості, що зсередини спонукає до здійснення визначених дій для досягнення визначених цілей. З цієї метою, необхідно провести оцінювання мотиваційної структури особистісних якостей персоналу освітніх організацій. За результатами потрібно провести корекційну діяльність щодо формування психологічної готовності до інноваційної діяльності. Для розв'язання, цих завдань нами розроблено та експериментально перевірено авторську «Технологію», що є предметом розгляду у наших публікаціях [10–14].

Етапи процесу самовдосконалення. Управління процесом самовдосконалення фахівців буде ефективним, якщо його розглядати як складну функціональну систему, що має певну логіку розвитку та відносно самостійні етапи протікання. Структурно процес самовдосконалення фахівця складається з чотирьох основних логічних взаємопов'язаних етапів:

- 1) самоусвідомлення та прийняття рішення про самовдосконалення;
- 2) планування та вироблення програми самовдосконалення;
- 3) безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань у роботі над собою;
- 4) самоконтроль та самокорекція цієї діяльності.

Взаємозв'язок та послідовне виконання завдань названих етапів самовдосконалення призводить до бажаного результату: самовдосконалення професійної підготовки фахівця, розвитку його професійно-значущих якостей, а також психологічної готовності до інноваційної діяльності. Разом з тим, кожному етапу притаманна значна самостійність у вирішенні певних завдань, без реалізації яких процес професійного розвитку фахівця був би неможливим [2; 4; 5; 6; 8].

Початком діяльності фахівця над самовдосконаленням виступає етап самоусвідомлення, що є складним процесом визначення здібностей та можливостей, власних сильних та слабких сторін, рівня розвитку необхідних якостей особистості. Без цього ефективно самовдосконалення є неможливим. Методично правильно організоване самоусвідомлення (рефлексія) здійснюється за трьома напрямками: 1) *самопізнання* в системі соціально-психологічних відносин, в умовах професійної діяльності та тих вимог, що пред'являє до нього ця діяльність; 2) *самовивчення* рівня компетентності та якостей власної особистості; 3) *самооцінка*, отримана на основі зіставлення наявних знань, умінь та якостей особистості з пред'явленими вимогами.

Неодмінною умовою об'єктивності самопізнання виступає адекватна самооцінка, на основі якої забезпечується самокритичне ставлення фахівця до власних досягнень та недоліків. На цьому етапі може з'явитися (або не з'явитися) мотивація, що сприяє внутрішньому спонуканню до конкретних дій для самовдосконалення.

На основі самовивчення, самооцінки та мотивації (самоспонування) фахівець приймає рішення займатися/незайматися самовдосконаленням. Ухвалення рішення про здійснення самовдосконалення відбувається за глибоким внутрішнім переживанням позитивних та негативних сторін особистості. По суті, на цьому етапі створюється своєрідна модель майбутньої роботи над собою.

Рішення про самовдосконалення конкретизується на етапі *планування*, або *програмування* професійного та особистісного самовдосконалення (ці два поняття в умовах інноваційної діяльності поєднуються). Це може здійснюватися у різних формах, у т. ч. це може бути індивідуальна програма професійного самовдосконалення, корекція особистісних якостей, розвиток умінь та навичок.

Перехід від потреби до реальної діяльності зі самовдосконалення передбачає: формування цілей і завдань як на перспективу, так і на певні етапи життя та діяльності фахівця; визначення шляхів, засобів та методів цієї діяльності. Ефективність самовдосконалення фахівця значно зростає, якщо буде докладено достатньо зусиль на етапах *самоконтролю* та *самокорекції*. Тут можуть виникати труднощі, у розв'язанні яких допоможе рефлексивно-інноваційний тренінг розроблений нами, як корекційний етап впровадження «Технології». Планування процесу самовдосконалення – це справа індивідуальна, головним призначенням якої є допомога в організації та впорядкуванні роботи над собою для формування готовності до інноваційної діяльності.

Механізм процесу професійного самовдосконалення. Основним психологічним механізмом самовдосконалення є процес інтеріоризації (від англ. *Interiorisation* – процес переходу від зовнішніх/реальних до внутрішніх/ідеальних дій) [9].

Практика підтверджує, що, хоча джерелом самовдосконалення є зовнішні соціальні фактори (у вигляді пред'явлених вимог до фахівця), його рушійні сили знаходяться всередині особистості (ставлення до пред'явлених вимог, ступінь їх прийняття тощо). З'ясовано, що у процесі інтеріоризації зовнішні впливи виступають в єдності з внутрішніми умовами. На основі цього важливого методологічного положення, можна висунути припущення, що для розвитку мотивації професійного самовдосконалення необхідно, з *одного боку*, створювати необхідні умови, тобто свідомо впливати на мотивацію персоналу освітньої організації, а з *іншого* – забезпечити відповідність зовнішніх впливів. Для цього за допомогою спеціально організованих умов професійної діяльності та взаємин потрібно актуалізувати необхідні професійно значущі якості та рівень професійної



компетентності фахівців, що за систематичної активізації поступово переходять у більш стійкі новоутворення з наступною перебудовою мотивації.

Самовдосконалення передбачає не просте пристосування вчинків до зовнішніх вимог, а активний розвиток якостей особистості у процесі професійної діяльності. На цю особливість звертає увагу польський педагог-дослідник В. Окунь, виокремлюючи в будь-якій діяльності дві сторони – адаптивну та творчу [6]. *Адаптація* дозволяє фахівцю ознайомитися та асимілювати (привласнити) наявні напрацьовані підходи, уміння та навички з арсеналу професії. При цьому самостійна творча діяльність повинна дати йому можливість спробувати розвинути власні сили та можливості завдяки виходу за межі стереотипних дій та способів, а на основі цього «рухати вперед» себе та власну професійну діяльність. На жаль, як свідчать результати дослідно-експериментальної діяльності, більшість фахівців зупиняються у розвитку на рівні адаптаційних процесів. З'ясовано, що творча сторона діяльності є визначальною у процесі самовдосконалення. Як відомо *інноваційна діяльність є вищим рівнем творчої діяльності*, що підтверджує вагомий вплив самовдосконалення на формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Таким чином, професійне самовдосконалення персоналу освітніх організацій як свідомо, цілеспрямована діяльність з розвитку професійної підготовки, професійно значущих якостей визначається рівнем інноваційності-інтегрального показника психологічної готовності до інноваційної діяльності.

У наступній частині публікації ми продовжимо розкриття діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «прагнення до самовдосконалення». Визначимо сукупність зовнішніх умов, що позитивно впливають на мотивацію самовдосконалення, а також з'ясуємо внутрішні сили, які спонукають персонал освітніх організацій до самовдосконалення, як одного із показників сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Продовження у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru

Використані літературні джерела

1. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 [Текст] / О. В. Діденко. – Хмельницький, 2003. – 201 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
3. Кремень В. Г. Психологічна наука в ідеологічній проекції [Текст] / В. Г. Кремень // Матеріали

методологічного семінару АПН України, 12 листопада 1998 р. «Психолого-педагогічна наука і суспільна ідеологія». – К.: Гнозис, 1998. – С. 3–6.

4. Митина Л. М. Психологічні аспекти праці вчителя [Текст] / Л. М. Митина. – Тула, 1991. – 178 с.

5. Петровский А. В. Психология развивающейся личности [Текст] / А. В. Петровский. – М.: Педагогика, 1987.

6. Психология и педагогика: учебное пособие [Текст] / Под ред. К. А. Альбухановой, Н. Васиной, Л. Г. Лаптев, В. А. Слостенина. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 320 с.

7. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом [Текст]. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

8. Слостенин В. А., Шутенко А. И. Професійне свідомість вчителя [Текст] // *Magister*, 1995. – № 3. – С. 52–58.

9. Філософський словник [Текст] / За ред. В. І. Шинкарука. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Голов. ред. УРЕ, 1986.

10. Чудакова В. П. Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості [Текст] // *Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект. Науково-методичний посібник.* – К.: ЛОГОС, 2001. – С. 144–168.

11. Чудакова В. П. Психолого-педагогічна технологія експертизи і корекції процесу самовдосконалення особистості членів педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу [Текст] // *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: збірн. наук. статей.* – К.: ЛОГОС, 2001. – № 4. – С. 38–44.

12. Чудакова В. П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // *Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал.* – 2013. – № 8–9 (15–16) (серпень–вересень). – С. 175–191.

13. Чудакова В. П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // *Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал.* – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

14. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи [Текст] / В. П. Чудакова // *Управління школою. Видавнича група ОСНОВА.* – 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.