

competence-in-Other, competence-in-situation. The content of the functional components is reviewed from the point of self-understanding (self-competence), understanding of other (competence-in-Other), and understanding of the process of the interaction system (competence-in-situation). The interrelation of structural and functional components of dialogic competence of a psychologist is established. It is noted that success of professional activities of a psychologist in the context of the presented model as the end result can be achieved on the basis of functional results.

Keywords: model, structural components, functional components, understanding, interrelation, dialogic competence.

Mykhailyuk Inna Volodymyrivna, Postgraduate Student of the Laboratory of Methodology and Theory of Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

УДК 378.147

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЯК ПРОВІДНА ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Міляєва В.Р.,

доктор психологічних наук, доцент,
завідувач науково-дослідної лабораторії культури лідерства
Київського університету імені Бориса Грінченка

У статті проаналізовано поняття мотивації професійного вдосконалення, визначено властивості та форми її прояву на різних етапах професійної діяльності фахівця, обґрунтовно зв'язок між процесом задоволення основних потреб і підвищенням мотивації професійного вдосконалення керівників у сфері освіти. Емпірично досліджено рівень задоволення основних потреб керівників загальноосвітніх навчальних закладів та визначено шляхи актуалізації їхньої мотивації професійного вдосконалення.

У публікації наголошується на тому, що фахова компетентність керівника у сфері освіти є інтегративним особистісним утворенням, обумовлюється наявністю таких основних компетенцій: лідерство, авторитетність, креативність, психологічна надійність, адекватна самооцінка, висока саморегуляція, заглибленість та закоханість у свою справу, які формуються в процесі професійної діяльності. Розвиток фахової компетентності керівника детермінується мотивацією професійного вдосконалення, яка, в свою чергу, обумовлюється задоволенням основних потреб і прагненням до самореалізації у професійній діяльності у сфері освіти.

Ключові слова: професійне вдосконалення, мотивація, мотивація професійного самовдосконалення, мотиви, потреби, професійна компетентність.

Постановка проблеми та її актуальність. Зміна контексту суспільного розвитку тісно пов'язана з розвитком освіти - підвищенням її якості та конкурентоспроможності; інтеграцією системи української освіти в єдиний європейський простір. Це породжується необхідністю глобальних трансформацій, пов'язаних з впровадженням нових стратегій та ефективних технологій в освіті. Реалізація таких складних завдань можлива лише за умови високого рівня фахової компетентності й мотивації професійного вдосконалення у сучасних керівників освіти. Результатами багатьох досліджень (О. Винославська, А. Карамушка, Т. Панчук, В. Семенченко, В. Сич, М. Ткалич, О. Толков), доведено, що наявність високої мотивації підсилює всі складові професійного розвитку фахівця: професійні знання, навички, здібності, досвід тощо.

Саме тому, **метою даної статті** є аналіз особливостей та визначення шляхів актуалізації мотивації професійного вдосконалення як провідної детермінанти розвитку професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ).

Виклад основного матеріалу. Феномен професійної компетентності розглядається вченими (В.Асєєв, Л.Бурлачук, В.Зазикіна, О.Клімова, І.Семенова, В.Семиченко) як сукупність певних складових, зокрема виділяються такі: теоретична (сукупність загальних і спеціальних

знань, якими володіє фахівець у певній професійній сфері, що є базою для професійного вдосконалення); практична (сукупність практичних навичок, якими володіє фахівець, і які забезпечують успішність його професійного вдосконалення); особистісна (властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до професійної діяльності, що сприяють її вдосконаленню); мотиваційна (сукупність мотивів, які спонукають особистість до вдосконалення у професійній діяльності).

Складна структурна будова професійної компетентності (О.Бодальов, Ж.Вірна, О.Деркач, О.Єрмолаєва, Н.Пов'якель, І.Сибірякова) включає такі компоненти: мотиваційний – прагнення до прояву компетентності у поведінці та діяльності людини; когнітивний – володіння знаннями щодо змісту компетентності, тобто засобами, способами і програмами виконання дій, розв'язання соціальних і професійних завдань, реалізації права і норм поведінки; поведінковий – досвід прояву компетентності у різних стандартних та нестандартних ситуаціях; ціннісно-смысловий – наявність особистісної значущості змісту компетентності й об'єкта її реалізації; емоційно-регуляційний – здатність адекватно до ситуацій соціальної і професійної взаємодії здійснювати емоційно-вольову регуляцію.

Визначення понять «професійна» і «фахова компетентність» традиційно є синонімічними. Фахова компетентність керівника у сфері освіти обумовлюється наявністю таких основних компетенцій: лідерство, авторитетність, креативність, психологічна надійність, адекватна самооцінка та висока саморегуляція, заглибленість та закоханість у свою справу, які формуються в процесі професійної діяльності у сфері освіти й результати якої служать орієнтиром для інших [1, с. 161–164]. Отже, фахова компетентність – інтегративне особистісне утворення, яке має відповідні психологічні складові та закономірності й механізми розвитку і формується під впливом певних детермінант у процесі навчання та підвищення кваліфікації [2, с. 63]. Одною з найважливіших домінант розвитку професійної компетентності є мотивація професійного вдосконалення.

Мотивація професійного вдосконалення особистості визначається як сукупність внутрішніх спонук, які зумовлюють, спрямовують та регулюють процес професійного зростання [2, с. 79].

Мотивація професійного вдосконалення особистості на різних стадіях становлення професіонала має різні особливості. У науковому доробку Ж. Вірної, Є. Кайріс, В. Панка, Д. Труднова вказується, що настановлення професійного вдосконалення формуються вже *на стадії навчання*, коли виникає і закріплюється інтерес до змісту професійного вдосконалення; усвідомлюється суспільна й індивідуальна значущість професійного вдосконалення; виникають прагнення і наміри особистості удосконалювати професійну діяльність задля самореалізації у майбутній професійній кар'єрі, тобто йдеться про моделювання перспективи професійного вдосконалення.

На *стадії практичного оволодіння професією* уточнюються професійні домагання, причини зацікавленості у професійному вдосконаленні; коригуються мотиви і цілі професійного вдосконалення; з'являються та закріплюються мотиви оволодіння високими нормами і найкращими взірцями професійної майстерності; піднімається планка індивідуальних досягнень; відчувається перша задоволеність від результатів удосконалення професійної діяльності; виникають мотиви самореалізації особистості у професійній діяльності. Загалом на вказаній стадії відбуваються структурі зміни мотивації професійного вдосконалення: зростає кількість мотивів, ускладнюється їхня ієрархія (за умови позитивної адаптації) тощо.

На *стадії професійного розквіту* (акме) посилюються мотиви особистісного зростання, престижності професії, професійної творчості, в тому числі інтенсивно йде смислотворення (відкриття все нових і нових особистісних смислів у професійній діяльності); переважають конструктивні мотиваційні тенденції, які орієнтують людину на творіння, зменшується кількість проблем, що викликають незадоволення, збільшується кількість рішень, які приймаються на основі професійної інтуїції тощо.

На *заклучній стадії* (завершення професійної діяльності) можливі два варіанти трансформації мотивації професійного вдосконалення. У першому варіанті людина планує продовжувати професійну діяльність і це актуалізує проблему подальшого розвитку мотивації професійного вдосконалення.

Другий варіант передбачає вихід людини на пенсію і зумовлює актуальність розвитку мотивації особистісного вдосконалення в інших сферах діяльності.

Розглядаючи особливості мотивації професійного вдосконалення, виділені різними авторами (О. Бондаренко, С. Василюк, І. Вачков, В. Петрусинський, Н. Ключова, А. Крупеніна, А. Лідерс, М. Мольц, Н. Пов'якель, Д. Труднов), до найважливіших відносимо такі: полімотивованість; ступінь інтринсивності (екстринсивності); множинність; структурність; ієрархічність; силу і стійкість мотивів; особистісну і професійну спрямованість, ступінь адекватності тощо.

Як правило, діяльність будь-якої людини, в тому числі і професійне вдосконалення, *полімотивована*. Активність людини щодо професійного вдосконалення визначається водночас багатьма спонуканнями, які до того ж перебувають у постійній динаміці, прямих і опосередкованих змінах. Таким чином, в основі професійного вдосконалення лежать мотиви різних груп, і кожна з них має певне значення для особистості.

Ступінь інтринсивності (екстринсивності) визначається через співвіднесення двох аспектів: а) вмотивованість людини "зсередини" – *інтринсивна мотивація*, яка пов'язана із особистісними диспозиціями: потребами, установками, інтересами, потягами, бажаннями); б) вмотивованість людини "зовні" – *екстринсивна мотивація*, обумовлена зовнішніми умовами та обставинами. У зв'язку з цим можна, на наш погляд, виокремити зовнішні і внутрішні мотиви професійного вдосконалення. Зовнішні мотиви професійного вдосконалення особистості (інакше їх визначають як мотиви-стимули) задаються зовні, містяться поза межами професійної діяльності і самої особистості: матеріальний заробіток, страх осуду, прагнення престижу, тоді як внутрішня мотивація (власне мотиви) професійного вдосконалення породжується самою людиною, змістом професійної діяльності: її суспільною значущістю, задоволеністю завдяки можливості виявляти у ній творчість тощо. Внутрішні мотиви стимулюють до підвищення професійної майстерності, поглиблення індивідуальних знань та удосконалення здібностей, збагачують особистість. Важливо, щоб різні групи мотивів (зовнішні і внутрішні) взаємодоповнювалися. Наприклад, інтерес особистості до професійної діяльності доповнювався бажанням удосконалити себе, прагненням до професійного зростання, до реалізації у професійній кар'єрі тощо, тобто повинно забезпечуватися поєднання інтринсивної та екстринсивної мотивації. Орієнтація особистості лише на один із видів мотивів (зовнішні або внутрішні) здебільшого збіднює як особистісне зростання, так і професійне вдосконалення загалом. Слід зазначити, що водночас особистості важливо уміти «визначати на кожному етапі професійного вдосконалення пріоритетність своїх мотивів (який мотив сьогодні є найбільш значущим, а який може «почекати»)»[3, с. 115].

Множинність мотивації професійного вдосконалення віддзеркалює насамперед розвиток мотивів, які забезпечують позитивне стійке ставлення до професійного вдосконалення. Тут мається на увазі достатня кількість мотивів і їхня значущість, яку можна оцінити за допомогою кількісних і якісних показників. При цьому виникає необхідність зіставлення існуючих мотивів з очікуваними, імовірними.

Структурність мотивації професійного вдосконалення особистості оцінюється за наявністю певних видів мотивів, виходячи із бажаності і навіть необхідності наявності всіх груп мотивів.

Ієрархічність мотивації професійного вдосконалення особистості визначається кількістю розбіжностей за показниками сили і частоти актуалізацій мотиваційних утворень. Мотиви професійного вдосконалення певним чином ієрархізовані, взаємодіють між собою. Деякі з них можуть виступати і в негативній формі, заважаючи реалізації професійного вдосконалення. Тому професійне вдосконалення завжди викликане не одним, а групою мотивів, в якій, однак, є головні, домінуючі. Часто вихідна, домінуюча мотивація доповнюється додатковими мотивами, які актуалізуються у процесі професійного вдосконалення. Але додаткові мотиви можуть ставати домінуючими. У будь-якому випадку кожний мотив не діє сам собою, він завжди взаємодіє з іншими мотивами. Таким чином, професійне вдосконалення особистості є результатом певної боротьби мотивів, підпорядкування одних з них іншим. Тому характеризує мотивацію професійного

вдосконалення особистості загалом, недостатньо знати зовнішні прояви її активності, окремі або випадкові мотиви, а визначити, до чого в даний момент або в недавньому минулому вона прагнула. Необхідно хоча б у загальних рисах уявити собі всю ієрархію її мотивів, тобто виявити, які мотиви для даної особистості є головними, провідними, а які – другорядними і підпорядкованими.

Важливою властивістю мотивації професійного вдосконалення особистості є також *сила і стійкість мотивів*. Сила мотиву, як показник виявлення непереборного прагнення особистості до професійного вдосконалення, визначається за рівнем, глибиною усвідомлення потреби і самого мотиву професійного вдосконалення.

Стійкість мотиву може оцінюватися за його наявністю у структурі мотивації професійного вдосконалення, за збереженням його впливу на прагнення особистості до професійного вдосконалення.

Сукупність стійких мотивів, які спонукають до діяльності і задоволення потреб, визначають *спрямованість особистості* [4, с. 93–112; 5, с. 14–16].

І у житті, і в професійній діяльності активність людини одночасно визначається багатьма збудниками, які до того ж перебувають у постійній динаміці, прямих і опосередкованих змінах. Фактором, що з'єднує окремі структурні елементи (конкретні збудження), виступає конкретний мотив. Мотиваційна система, яка при цьому виникає, фактично є певним видом спрямованості.

Вибіркове ставлення до професійного вдосконалення розпочинається з *виникнення мотивів*, які пов'язані з окремими сторонами змісту або процесу професійного вдосконалення, або з якими-небудь його зовнішніми атрибутами. За певних умов значущими для людини можуть стати різні фактори, які пов'язані з професійним вдосконаленням: її творчі можливості, перспективи професійного росту, престиж професії, її суспільна значущість, матеріальні гігієнічні та інші умови праці, її відповідність звичкам, особливостям характеру тощо. Це свідчить, що спрямованість на професійне вдосконалення ґрунтується на широкому колі потреб, інтересів, ідеалів, настанов людини.

Як правило, мотиви, які складають спрямованість на професійне вдосконалення, неоднорідні їх можна поділити на декілька груп [2, с. 82]:

- а) мотиви, що відображають потребу в тому, що складає зміст професії;
- б) мотиви, що пов'язані з відображенням деяких особливостей професії у суспільній свідомості (мотиви престижу, суспільної значимості професії) [6, с. 32 – 56];
- в) мотиви, що виявляють раніше сформовані потреби особистості, які актуалізувалися при взаємодії з професією (саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо) [7, с. 14];
- г) мотиви, що виокремлюють особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (впевненість у власній особистій придатності, у володінні достатнім творчим потенціалом тощо) [8, с. 127];
- д) мотиви, що показують зацікавленість зовнішніми, об'єктивно несуттєвими атрибутами професії. Нерідко ці мотиви також породжують прагнення людини до професійного вдосконалення.

Вказані попередньо властивості мотивації, у своїй сукупності, визначають певний ступінь *зрілості мотивації професійного вдосконалення* особистості – відповідності мотивації фактичному змісту професійного вдосконалення, що зумовлює постановку відповідних цілей, насамперед спрямованих на особистісне і професійне зростання [9].

Виділяються такі ознаками *зрілої мотивації професійного вдосконалення*: а) множинність, різноманітність мотивів, наявність таких спонукань, як смисли, цілі, мотиви, інтереси та ін., що підтримують і зміцнюють мотивацію професійного вдосконалення; б) якість і наявність необхідних параметрів кожного із мотивів (дієвості, усвідомленості, стійкості); в) ієрархічність, підпорядкування, виділення головних домінуючих мотивів; г) переважання конструктивної спрямованості мотивації професійного вдосконалення за відсутності деструктивної мотивації, яка гальмує професійне вдосконалення; д) гнучкість, здатність до змін залежно від умов професійної діяльності, соціальних стосунків у суспільстві, логіки саморозвитку людини тощо.

Ознаками *недостатньо зрілої мотивації професійного вдосконалення* є: а) присутність лише несуттєвих, вторинних мотивів щодо професійного вдосконалення; б) втрата ціннісних орієнтирів щодо професійного вдосконалення; в) домінування зовнішніх мотивів (заробіток, престиж, пільги) над

внутрішніми (інтерес до змісту професійного та особистісного зростання) щодо професійного вдосконалення; г) незрілість спонукань (нестійкість, неусвідомленість, невпорядкованість); д) конфлікти між окремими спонуканнями, мотивами; е) несприятлива динаміка мотивації, її згасання, втрата інтересу до професійного вдосконалення; ж) неадекватність мотивації фактичному змісту професійного вдосконалення, що сприяє виникненню і посиленню «хибних смислів», нереальних цілей; з) штучне стимулювання інтересу до професійного вдосконалення, коли природні стимули втратили силу [10, с. 88 – 94].

В основі мотивації людини лежить процес задоволення потреб та присвоєння цінностей (теорія діяльності О. Леонтева). Власне мотив є «опредметненою потребою», він виступає усвідомленим образом, який збуджує діяльність, орієнтує її на задоволення потреби.

Однією з найвідоміших теорій, яка аналізує потреби людини, є теорія мотивації А. Маслоу [11, с. 137]. В основу даної теорії покладене уявлення про "ієрархію потреб", реалізація яких зумовлює поведінку людини протягом всього життя (Рис. 1).



Рис. 1. Ієрархічна піраміда потреб за А. Маслоу

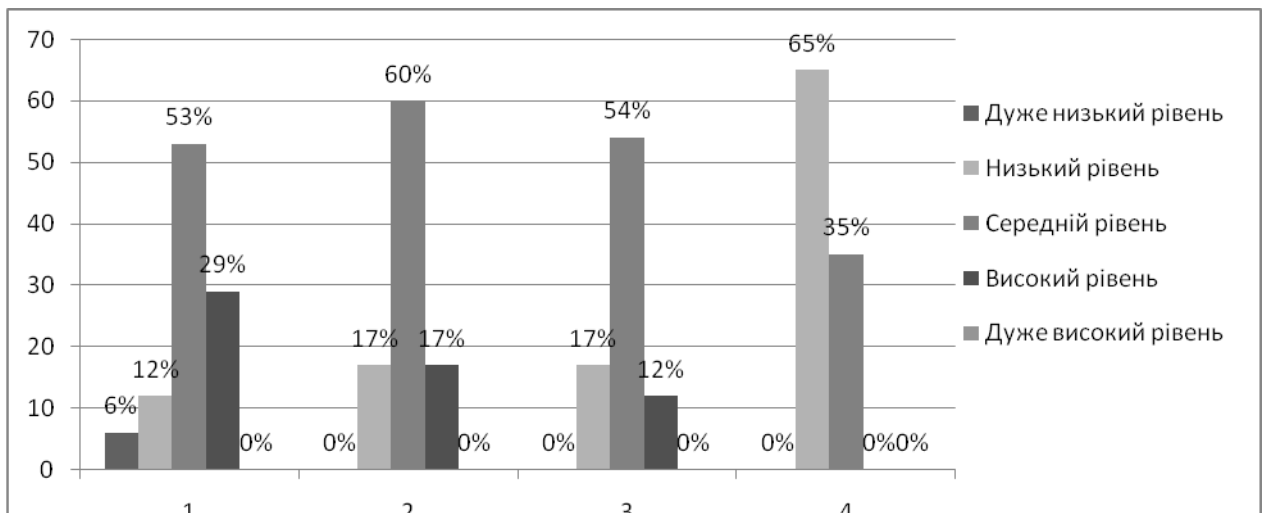
Потреба в самореалізації є найвищою, вона постає як актуальний збудник, спонука діяльності і поведінки людини, як природна, завжди властива людині потреба, можливість задовольнити дану потребу має лише «гармонійна», «розвинена» особистість.

Таким чином, можна стверджувати, що людина зі зрілою мотивацією професійного вдосконалення має розвинену структуру мотивів, в основі якої лежать задоволені базові потреби і прагнення до самореалізації.

Зважаючи на це, цікавим постає дослідження рівня задоволення потреб управлінського персоналу загальноосвітніх навчальних закладів. Дослідження проводилося серед слухачів Програми Підвищення кваліфікації керівників НЗ м. Києва на базі Київського університету імені Бориса Грінченка. Вибіркову сукупність склали директори та заступники директорів ЗНЗ у кількості 57 осіб. Рівень задоволення потреб вивчався за допомогою тесту А. Маслоу. Результати дослідження представлені на Рис. 2.

Як бачимо з малюнку, в респондентів значно переважають показники низького і середнього рівнів задоволення всіх видів потреб, що засвідчує загальний недостатній рівень задоволення потреб у керівників ЗНЗ.

На особливу увагу заслуговує аналіз показників потреби у безпеці. Виявлено прояв дуже низького рівня (6%) і водночас - найбільшого, серед усіх потреб, високого рівня (29%). Це може свідчити про неоднорідність реалізації вказаної потреби в управлінського персоналу ЗНЗ. Такий факт можна пояснити тим, що потреба у безпеці є однією з базових, на ряду з фізіологічними потребами. Реалізація її в межах професійної діяльності відбувається за наявності комфортних умов роботи, економічної безпеки і стабільності, позитивного психологічного клімату в колективі тощо.



1 – потреба у безпеці; 2 – потреба соціальна; 3 – потреба в самоствердженні; 4 – потреба у самореалізації

Рис. 2. Результати дослідження рівня задоволення потреб за тестом А. Маслоу

Враховуючи соціально-економічну ситуацію в нашій країні та трансформаційні процеси в освіті, вважаємо, що неоднорідність задоволення зазначеної потреби є проявом «нестабільності» та «невпевненості» у майбутньому. Це може свідчити про блокування певною мірою мотивації професійного вдосконалення, спрямування уваги на виконання тактичних кроків, які дозволяють тимчасово адаптуватися до змін навколишнього середовища, «підкоритися йому», замість того, щоб спрямувати увагу керівників на стратегічне бачення майбутнього в освіті. Підтвердженням цього є значне переважання показників низького рівня (65%) задоволення потреби у самореалізації, яка є рушійною силою саморозвитку людини, основою мотиваційно-сміслової сфери особистості.

Отже, робимо висновок про те, що загальний рівень реалізації потреб у досліджуваній вибірці керівників ЗНЗ є не достатнім для забезпечення високої мотивації професійного вдосконалення. Це свідчить про зниження рівня їхньої самореалізації, самовдосконалення, професійної компетентності, перешкоджає формуванню лідерської позиції керівника.

Для підвищення мотивації професійного вдосконалення керівників ЗНЗ, в першу чергу, повинні бути зроблені відповідні кроки на рівні державної політики, зокрема: підвищено статус працівників освіти; здійснено відхід від бюрократичної системи управління, надано автономію закладам освіти, забезпечення їхньої економічної стабільності.

Водночас, сучасні керівники-лідери мають спрямувати кадрову політику ЗНЗ на створення умов для реалізації потреб і підвищення мотивації професійного вдосконалення вчителів й шкільного персоналу.

Задоволення потреб співробітників забезпечується ефективною реалізацією керівником функції мотивації та стимулювання персоналу через збалансоване використання зовнішніх та внутрішніх впливів. До внутрішніх функцій організації, що стимулюють мотивацію співробітників відносять такі.

Об'єднання ресурсів. Врахування відмінностей у баченні проблем різко підвищує реалістичність уявлень людей про них. Різний життєвий досвід, професійний багаж, інтелектуальні відмінності, різний світогляд – дають змогу відійти від упередженого бачення світу. Ефект «емоційної близькості та підтримки», який виникає у групі під час реалізації спільної справи, визначає специфічний психотерапевтичний ефект і підвищує якість виконання завдання.

Ефект «збереження та посилення сили у досягненні мети» проявляється у тому, що наявність інших людей в організації, їхня допомога, підтримка, здатність розділити відповідальність виступають важливим чинником збереження енергійно-вольового потенціалу кожної людини.

Розподіл функцій.

Багатоплановість та великий обсяг завдань, розв'язуваних в організації, є настільки

істотними, що одна людина не може це зробити ефективно. Організація надає можливість розподілу завдань між різними людьми таким чином, що викристалізуються ті типи завдань, які кожна людина розв'язує більш ефективно ніж інші. У цьому випадку виникає ефект «максимально корисної концентрації індивідуальних здібностей та зусиль у структурі спільної справи».

Забезпечення доходів.

Організація виконує функцію оцінки якості та кількості праці у тому числі у формі заробітної плати. Вплив на мотивацію праці здійснює лише та частина заробітної плати, яка відображає внесок працівника у розвиток організації.

Забезпечення визнання та можливості самовираження.

Людина працює не тільки для того, щоб заробляти гроші, психологічна сутність кожної людини полягає в її самореалізації. Професійна діяльність в умовах організації є цариною максимальної самореалізації життєвих досягнень і втілення творчих потенціалів.

Надання захисту та гарантії майбутнього.

Особистість завжди переживає певний тиск з боку соціуму. Він може проявлятися у вигляді страху, стурбованості, невпевненості та інше. Саме організація є чинником психологічного захисту для людини за таких умов. Крім того, психологічний захист вибудовується і тоді, коли людина *впевнена у своєму майбутньому*. Чим більше особистість пов'язана з організацією, тим більшою мірою виявляється потреба у здійсненні вже розпочатих і тільки задуманих справ. Якщо організація надає людині можливість побачити перспективу своєї діяльності, то людина отримує перспективи власного розвитку.

Висновки

1. Професійне вдосконалення – це процес розвитку професіоналізму, під яким слід розуміти інтегративну характеристику професійно зрілої особистості, творчого суб'єкта діяльності, спілкування, досягнення фахівцем соціальної, особистісної, діяльнісної, духовної зрілості в межах професії. Мотивація професійного вдосконалення є важливим чинником, який спрямовує та спонукає процес набуття професійної досконалості.
2. Мотивація професійного вдосконалення особистості визначається як сукупність внутрішніх спонукань, які зумовлюють, спрямовують та регулюють процес професійного зростання. До найважливіших особливостей мотивації професійного вдосконалення відносяться: полімотивованість; ступінь інтринсивності (екстринсивності); множинність; структурність; ієрархічність; силу і стійкість мотивів; особистісну і професійну спрямованість, ступінь адекватності тощо.
3. Керівник у сфері освіти має бути наділений зрілою мотивацією професійного вдосконалення та розвиненою структурою мотивів, в основі якої лежать задоволені потреби і прагнення до самореалізації.
4. Для аналізу рівня задоволення потреб у керівників ЗНЗ було проведено емпіричне дослідження, яке показало переважання низького і середнього рівнів реалізації всіх видів потреб (потреба у безпеці, соціальні потреби, потреба в самоствердженні, потреба в самореалізації) у респондентів. Особливу увагу привернула неоднорідність реалізації потреби у безпеці, яка є базовою і забезпечує нормальну реалізацію «вищих» потреб; а також значне переважання низького рівня реалізації потреби у самореалізації, яка є основою саморозвитку особистості.
5. Шляхи актуалізації мотивації професійного вдосконалення керівників мають бути відображені у державній освітній політиці (підвищення статусу працівників освіти; відхід від бюрократичної системи управління, надання автономії закладам освіти, забезпечення їхньої економічної стабільності) та у кадровій політиці ЗНЗ, яку керівники повинні спрямовувати на реалізацію потреб працівників шляхом виконання наступних функцій: об'єднання ресурсів, розподіл функцій, забезпечення доходів, забезпечення визнання та можливості самовираження, надання захисту та гарантії майбутнього.

Список використаних джерел

1. Татенко В.О. Психологічні ознаки професіоналізму // Психологічні перспективи. – 2003. – Випуск 4. – С. 161–166.
2. Міляєва В. Р. Формування фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації: монографія / В. Р. Міляєва. – Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2011. – 298 с.
3. Ключева Н.В. Технология работы психолога с учителем. – М.: Творческий центр «Сфера», 2000. – 128 с.
4. Бондаренко А.С. Психологическая помощь: теория и практика. – К.: Укртвпрес, 1997. – 216 с.
5. Труднов Д.Г. О профессиональной деформации практического психолога // Психотерапия для профессионалов. – 2002. - №1. – С. 14-16
6. Вачков И.И. Основы технологии группового тренинга. Психотренинги. – М.: «Ось-89», 2000. – 224 с.
7. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1997. – 21 с.
8. Кон И.С. Социология личности. – М.: Политиздат, 1967. – 449 с.
9. Семиченко В.А. Пути повышения эффективности изучения психологии. – К.: «Магистр-S», 1997. – 124 с.
10. Степанова Н.А. О критериях профессионализма школьного психолога // Вопросы психологии. – 2002. – №1. – С. 88-94
11. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 373 с.

Мотивация профессионального совершенствования как ведущая детерминанта развития профессиональной компетентности руководителей в сфере образования

В статье представлен анализ понятия мотивации профессионального совершенствования, описаны особенности и формы развития данной мотивации на разных этапах профессиональной деятельности, обоснована связь между процессом удовлетворения основных потребностей и повышением мотивации профессионального совершенствования у руководителей в сфере образования. В публикации описаны результаты психодиагностического исследования уровня удовлетворенности основных потребностей у директоров учебных заведений и определены пути актуализации мотивации профессионального совершенствования.

Автор статьи подчеркивает, что профессиональная компетентность руководителя является интегративным личностным образованием, которое определяется совокупностью таких компетенций: лидерство, авторитетность, креативность, психологическая надежность, адекватна самооценка, высокая саморегуляция, «влюбленность» у свое дело. Все эти качества личности руководителя формируются в процесса профессиональной деятельности. Развитие профессиональной компетентности детерминруется мотивацией профессионального совершенствования, которая, в свою очередь, формируется вследствие удовлетворения основных потребностей на основе стремления к самореализации в профессиональной деятельности в сфере образования.

Ключевые слова: профессиональное совершенствование, мотивация, мотивации профессионального совершенствования, мотивы, потребности, профессиональная компетентность.

Professional development motivation as a leading determinant of the development of professional competence of managers in education

The article analyzes the concept of professional development motivation, defines properties and forms of its manifestation in different stages of professional activity of a specialist, explains link between the basic needs and enhancing professional development motivation of leaders in education. It presents an empirical study of the level of satisfaction of the basic needs of managers of secondary schools and the ways to actualize their professional development motivation.

The article emphasizes that professional competence of leader in the field of education is based on the following core competencies: leadership, authority, creativity, psychological reliability,

adequate self-esteem, high self-regulation, focus and love to their work, which are formed in the process of professional activity. The development of professional competence of the leader is determined by the motivation of professional development, which, in turn, is caused by the satisfaction of basic needs and the desire for self-realization in professional activities in education.

Key words: professional development, motivation, professional development motivation, motives, needs, professional competence. Miliiaieva V. Motivation of professional development as a factor of educational leadership development

The article discusses the motivation of personal professional development, its signs and manifestations at different stages of professional activity. Professional development motivation is identified as set of internal motives that causes, directs and regulates the process of professional growth. The role of constant personal improvement for the leader as the base of his success and professional competence is pointed out. Also, the article empirically investigated the level of satisfaction of basic needs of administrators and leaders (according to the hierarchy of needs by A. Maslow) and the methods to actualize the motivation of professional development.

Key words: leadership, leader in education, professional development, motivation, motivation of professional improvement, motives, needs, professional competence.

УДК 150.09

ОСОБИСТІСНІ ЦІННОСТІ У СМИСЛОВОМУ ПОЛІ ОСОБИСТОСТІ У ДОСЛІДЖЕННЯХ УКРАЇНСЬКИХ ПСИХОЛОГІВ

Музичук О.О.

Особистісні цінності становлять одне із центральних утворень смислового поля особистості, оскільки регулюють самофункціонування та цілепокладання із включенням процесів антиципації. Вони виступають у вигляді квінтесенції у результаті взаємодії суспільних, колективних цінностей та особистісних мотивів та потреб. Власне особистісними цінностями стають у процесі безпосереднього або опосередкованого переживання конфліктних і колізійних життєвих ситуацій. Життєві ситуації виступають полем для апробації вчинкової діяльності особистості. У вчинку формуються особистісно неповторні форми поведінки.

Ключові слова: особистісні цінності, смислове поле особистості, вчинкова діяльність особистості, самотворення, особистісно-ціннісні смисли, суб'єкт психічної активності.

Постановка наукової проблеми та її значення. Особистісні цінності виступають однією із ключових систем психічного життя людини. Вони виконують стрижневу регулюючу функцію, що відповідають за соціалізацію та цілепокладання особистості. Актуальність проблеми пов'язана із трансформаційми явищами у суспільстві та проблемами адаптації особистості до суспільних проблем, а також пошуком людиною власного місця у суспільних обставинах та професійних стосунках.

Аналіз наукових досліджень. Особистісні цінності виступають предметом вивчення багатьох вчених, розглядаючи їх на основі різноманітних підходів: Бех І.Д. (виховання особистості),

Боришевський М.Й. (духовні цінності, громадянське становлення особистості), Бутківська Т.В. (проблема цінностей у соціалізації особистості), Завгородня О.В., Курганська Л.О. (особистісні цінності та методи їх дослідження), Помиткін Е.О. (психологія духовного розвитку особистості).

Мета статті – теоретичний аналіз особливості наукових підходів в українській психології у вивченні особистісних цінностей.

Завдання дослідження полягає в аналізі взаємної детермінації суспільних, колективних та особистісних цінностей у працях українських психологів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування та розвиток особистісних цінностей відбувається у складному процесі взаємодії індивіда та суспільства, яке весь час змінюється і таким чином зумовлює трансформацію особистісних цінностей людини. Аналіз поглядів вчених, що займалися даною проблемою свідчить про те, що існувало безліч власних