

Отже, як показують дослідження, домінуючим типом професійної мотивації серед педагогічних кадрів є професійний тип, який спостерігався у більшості респондентів. Інші види мотивації, такі як інструментальна, патріотична, економічна та узагальнена, були представлені практично у такій самій пропорції. У досліджуваній вибірці домінує мотивація ефективного досягнення поставлених цілей, проте типовим є можливий позитивний результат діяльності.

Для забезпечення мотивації вчителів до самоосвіти та саморозвитку, необхідно, щоб вони мали адекватне уявлення про власний рівень інноваційної компетентності. По-друге, вчителі повинні бути обізнані з вимогами, які пред'являє до них суспільство як до професіоналів. По-третє, процес самоосвіти повинен бути піднятий на вищий, упорядкований рівень, що сприятиме більш відповідальному ставленню викладачів до навчального закладу та розвитку їхніх інноваційних компетенцій. Це, у свою чергу, призведе до підвищення загального рівня роботи освітнього закладу.

Список використаних джерел:

1. Дубасенюк О.А. Інноваційні освітні технології та методики в системі професійно-педагогічної підготовки (2009). *Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики: Монографія / За ред. О. А. Дубасенюк.* Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. С. 14-47.
2. Калініна, Л., Карамушка, Л., Сорочан, Т. & Шиян, Р. (2011). Освітній менеджмент в умовах змін: навч. посіб. / за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової; НАПН України, Ін-т менеджменту освіти НАПН України, Луган. обл. ін.-т післядиплом. пед. освіти. Луганськ: Резніков В.С. 306 с
3. Карамушка, Л. М. (2004). Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. Київ: Либідь. 424 с.
4. Коваленко, Є. (2015). Інноваційні підходи до управління загальноосвітніми навчальними закладами. *Психолого-педагогічні науки.* № 3. С. 7–14.
5. Федоренко, П. (2011). Системний підхід у практиці управління школою. *Завуч.* № 15. С. 4–6.

МЕТОДИ ТА ЗАСОБИ САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

*Копелець Ю.О., Бабенко І.В.
Полтава, Україна*

Важливим елементом професійної підготовки майбутнього менеджера є його здатність до саморозвитку – уміння та готовність мобілізувати внутрішні ресурси, управляти ними, ефективно застосовувати апробовані методи та прийоми роботи у повсякденній діяльності з метою підвищення власного професійного рівня, досягнення поставленої мети.

Актуальність процесу саморозвитку визначається цілою низкою чинників: недостатнім досвідом раціонального використання власних

ресурсів; не сформованістю життєвих і професійних пріоритетів; нечіткістю у координації своїх цілей і завдань; відсутність практики ухвалення управлінських рішень; низьким рівнем комунікативних навичок.

Проблема саморозвитку майбутнього менеджера розглядається сучасними науковцями в різних аспектах: теоретичні аспекти менеджменту (О. Бондар, К. Вазіна, М. Приходько); самоменеджменту (Г. Бондаренко, М. Вудкок, М. Лукашевич, Д. Френсіс, А. Хроленко, Н. Яшкіна), самоосвіти (В. Семиченко).

Важливими напрямками саморозвитку є формування навичок логічного мислення, генерування власних ідей, удосконалення комунікативних навичок та налагодження отримання зворотного зв'язку із суб'єктами комунікації. Ефективність саморозвитку оцінюється за динамікою удосконалення мислення (ідеї, переконання, концепції, теорії); відчуття, почуття, настрої; готовність до професійної діяльності (здатність або нездатність діяти у нестандартних ситуаціях).

Саморозвиток майбутнього менеджера характеризують такі категорії: когнітивна сфера особистості (саморозуміння, самоповага, самоактуалізація, самоефективність), емоціно-вольова сфера особистості (самоспонування, особистісний розвиток, самоствердження, самовдосконалення, самоприйняття, самооцінка).

Самовизначення та автономія особистості майбутнього менеджера передбачає логічну заміну одних цінностей, мотивів, життєвих орієнтирів іншими, що потребує утвердження професіонала, усупереч зовнішній детермінації та постійного долавання власної обмеженості, визначеної соціальним минулим.

Саморозвиток майбутнього менеджера має такі складові: навички планування діяльності; визначення оптимальних методів досягнення результатів; здатність до прогнозування результатів; опанування техніками самомотивації та самоменеджменту; досконале володіння прийомами тайм-менеджменту.

Важливими показниками здатності до саморозвитку майбутнього менеджера є: внутрішня мотивація на професійну діяльність, ухвалення управлінських рішень, проектування кар'єрного росту, рефлексія отриманих результатів.

Розроблені вченими технології саморозвитку майбутніх менеджерів в зазвичай передбачає:

- 1) аналіз та виявлення своїх сильних і слабких сторін;
- 2) окреслення професійних цілей та можливих шляхів їх досягнення;
- 3) вибір найбільш оптимальних способів і методів саморозвитку;
- 4) аналіз та рефлексія отриманих результатів;
- 5) проектування перспектив подальшого професійного становлення

[1, с. 85].

Зазначимо, що ефективний саморозвиток майбутнього менеджера можливий за:

-генерування системи організації професійного простору, яка базується на особливостях особистості, потребах і цілях.

- розвиток навичок встановлення рівноваги між професійним та особистим життям;
- формування уміння контролювати час, дотримуватися терміну виконання завдань;
- удосконалення навичок подолання стресу;
- готовність до ухвалення управлінських рішень та відповідальності за них

Серед основних методів саморозвитку майбутніх менеджерів учені найбільше акцентують увагу на:

- організаційні (ґрунтуються на організаційних відносинах, самостійній організації власної роботи, поведінки);
- розпорядчі (володіння своєю волею, діями на власний розсуд, вчинки відповідно до своїх бажань);
- соціологічні (представлені методами опитування для вивчення громадської думки щодо самоменеджменту);
- наукові (способи пізнання явищ і процесів, які відбуваються в організації, суспільстві, житті менеджера);
- аналітичні (аналіз, дослідження, узагальнення результатів досліджень) [1, с. 86].

У той же час, залежно від способів організації саморозвитку виділяють:

1. Індивідуальні – самостійне засвоєння знань, формування умінь і навиків, розвиток самооцінки, самостійність і ефективний самоконтроль.
2. Бінарні – взаємодопомога, розподіл обов’язків, розвиток відчуття відповідальності за результат спільної діяльності, стимул творчого змагання.
3. Групові – спільна організація дій, взаємна оцінка вчинків один одного. Така форма ефективна на нетривалий час, підвищується якість виконаної роботи.
4. Фронтальні –кожна особа поперемінно є виконавцем чи керівником, наставником, який підвищує відповідальність за свої знання перед колективом, активізує пізнавальну діяльність, розвиває ініціативність, комунікабельність, працьовитість [2, с. 143].

Професійний розвиток менеджера може бути ефективним лише тоді, коли доповнюється цілеспрямованим та систематичним саморозвитком.

Список використаних джерел:

1. Михайличенко В.В. Самоменеджмент –важлива складова успішної роботи майбутнього менеджера. *Збірник наукових праць Донбаської національної академії будівництва та архітектури*. 2019. №3. С. 84-87.
2. Пивоварчик І. Теоретичні засади планування саморозвитку як складової управлінської кар’єри менеджерів освіти. *Scientific Collection «InterConf+»*, 2022. № 24(121). С. 136–152.