



УДК 159.9

DOI: <https://doi.org/10.32405/2413-4139-2019-1-106-113>

Ихтиёр Курбанов,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3353-571X>

г. Бухара, Узбекистан

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – ОСНОВНАЯ ДЕТЕРМИНАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРОГРЕССИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация.

*В статье анализируется процесс профессиональной самореализации личности за период жизни. Обращает на себя внимание тенденция к расширению профессиональных интерпретаций самоопределения и изменчивость общей оценки эффективности. Особое внимание в статье уделяется профессиональной адаптации на этапе профессиональной подготовки, а также подготовки специалистов.*

*Между тем, выделяются два способа профессиональной самореализации: адаптивная профессионализация и способ самореализации. Несостоятельность процесса профессиональной самореализации объясняется существованием кризисов профессионального развития, сопровождающихся профессиональными разрушениями личности.*

**Ключевые слова:** профессиональное развитие; самореализация личности; интерпретация; самоопределение; профессиональная подготовка; подготовка специалистов.

Развертывание широкомасштабных инновационных процессов вызывают социальные преобразования современного общества Республики Узбекистан. Они представляют одну из ведущих стратегий развития отечественного образования и обретают массовый характер.

Анализ проблем вузовского образования Республики Узбекистан выдвигает задачу касательно оценивания и разработки основ формирования психологической готовности к инновационной деятельности будущих учителей. Эта задача имеет глубокий социально-педагогический смысл, так как от ее решения зависит успех преобразований в образовательной практике, а также перспективы развития учебных учреждений.

Мощный и динамичный фактор роста потребности общества в инновационном образовании побуждает исследователей изучать проблему инновационной деятельности в новых условиях прогрессивных изменений Узбекистана.



Актуальность психологического обеспечения инновационных процессов в образовании вытекает из состояния практики, анализ которой дает право выделить несколько обстоятельств. Во-первых, взят ориентир на модернизацию содержания педагогического образования. Подготовка нынешних учителей должна быть приведена в соответствие с принятой программой модернизации педагогического образования (20 апреля 2017 г.) и новой образовательной парадигмой, которые основаны на идеях гуманизации, фундаментализации, гуманитаризации, технологизации, предусматривающие личностную направленность процесса обучения, оптимизацию структуры и организации профессиональной подготовки педагогов, совершенствование ее содержания, форм и т.д. По мнению современных методологов, теоретиков и практиков образования, реализация этих идей сможет обеспечить подготовку специалистов, способных работать в условиях новой цивилизации. Во-вторых, система образования, существующая ранее, имела ряд неоспоримых достижений, что признано во всем мире, и поэтому новый Узбекистан, создавая свою систему образования, объективно не может отказаться от положительного наследства. В процессе создания новой системы образования необходимо определить, что из этого опыта должно иметь место в новой образовательной системе. Следовательно, существует объективная необходимость осмысления проблемы психологической готовности к инновационной деятельности в новых условиях.

Современные условия отличаются большой динамичностью социальных процессов, что предъявляет особые требования к педагогу, который не может опираться в своей деятельности на устоявшиеся догмы и использование наработанных технологий. Однако, как указывает А. Орлов, число передовых творческих учителей по самым оптимистичным оценкам не более 10 % [8].

При этом, В. Чудакова исходя из обобщенных результатов внедрения «психолого-организационной технологии формирования готовности персонала организаций к инновационной деятельности» выявила, что:

- 37 % персонала образовательных организаций имеют *положительную «инновационность»* и именно поэтому их необходимо привлекать к внедрению инноваций, что даст возможность получить хороший результат для обеспечения качественного образования;

- 28 % персонала образовательных организаций имеют *нулевой уровень «инновационности»*, поскольку при вовлечении их в инновационную деятельность они будут безразлично относиться к ней;

- 35 % персонала образовательных организаций имеют *отрицательную «инновационность»* и именно поэтому, если им доверить внедрение различных новшеств, то они будут создавать активное противодействие и сопротивление их внедрению, а также мешать тем, кто в этом нуждается в процессе инновационной деятельности [9; 11].

Таким образом, к внедрению нововведений в первую очередь следует привлекать персонал с позитивной «инновационностью». Привлечение же других членов коллектива должно быть строго индивидуальным и постепенным, а именно – после обучения по программе рефлексивно-инновационного тренинга [9–11].

Также В. Чудакова рассматривает «инновационность» как отдельный вектор, интегрирующий содержание совокупности показателей эффективности инновационной деятельности и использующийся как целевой показатель, который должен быть максимизирован использованием эмпирически выявленных его связей с другими составляющими личности и закономерностями его функционирования в ходе инновационной деятельности. В условиях реализации указанной технологии исследованы:

- 1) *целевой показатель «инновационность»* – были определены: «уровень инновационности» (положительный, нулевой, отрицательный) и «тенденция инновационности» (теоретико-интеллектуальная, эмоционально-практическая). Его диагностика была осуществлена с помощью анкеты-опросника «Экспресс-диагностика инновационности» (автор В. Чудакова), в валидации которой задействовали 1677 респондентов [10].



2) *прогностические показатели* – интегральные характеристики: удовлетворенности профессиональной деятельностью (удовлетворенность профессией, состояние удовлетворенности потребностей в процессе профессиональной деятельности, отношение к деятельности в настоящее время и в перспективе); осознание себя как профессионала специалиста (локус контроля, субъективный локус контроля, самооценка профессионально-значимых качеств); мотивационные характеристики (направленность мотивации, мотивационный профиль и мотивационная тенденция, самоактуализация, мотивация профессионального самосовершенствования); индивидуально-психологические особенности и эмоционально-волевой контроль (16PF Р. Кеттелла, порог активности, эмоционально-волевой самоконтроль: самообладание, настойчивость, волевой самоконтроль) [10].

Дефиницию «*психологическая готовность к инновационной деятельности*» В. Чудакова определяет как интеграционный показатель уровня развития инновационной тенденции персонала образовательных организаций, объединяющий компоненты, значимые для ускоренного внедрения нововведений.

Достижение *максимума психологической готовности* персонала образовательных организаций к инновационной деятельности – это состояние личности, при котором ключевые внутренние детерминанты эффективности инновации достигли довольно значительного уровня, что способствует инновационной деятельности. Определение таких компонентов и оценка необходимых их уровней является одной из главных проблем исследования. *Психологическая готовность к инновационной деятельности* субъективно воспринимается как легкость осуществления педагогического процесса и других сопутствующих инновационных действий. *Неготовность к инновационной деятельности* проявляется в возникновении состояния сопротивления, неудовлетворенности, эмоционального отклонения от деятельности в новом стиле и инновационными средствами. Психологическая готовность «накапливается» во время личных попыток использовать новые педагогические технологии и отображается (субъективно в самооценках и объективно в действиях), как рост уверенности выполнения инновационных действий. В более абстрактном понимании *психологическая готовность к инновационной деятельности* является высокой вероятностью эффективного осуществления любых педагогических действий безотносительно к содержанию учебного предмета или конкретных задач воспитания и обучения [9; 10].

Одним из важных аспектов внедрения нововведений В. Чудакова считает исследование психологической готовности к инновационной деятельности не только на статическом (корреляционно-факторный анализ детерминант и их структур), но и на динамическом уровне (анализ психологических закономерностей адаптации к новым формам деятельности в процессе подготовки и проведения инновационной деятельности). Компонент психологической готовности к осуществлению инновационной деятельности «статического уровня» можно трактовать как «базовый инновационный потенциал», а часть психологической готовности «динамического уровня» – как процесс «наращивания» имеющегося инновационного потенциала (вероятности общей эффективности внедрения нововведения). Важность изучения динамического аспекта психологической готовности обусловлена тем, что личность – это сложная адаптивная система, способная к значительной и радикальной, сознательной перестройке внутренних компонентов для осуществления практической деятельности по инновационным алгоритмам с использованием новых средств. Процесс усвоения инновационных составляющих сопровождается созданием особого психологического состояния способности к изменениям, что способствует автоматизации отдельных инновационных действий и постепенному достижению мастерства их выполнения в процессе многократного использования. Таким образом, *инновационная деятельность* – сложная системная психолого-педагогическая и организационная проблема, которая может быть изучена средствами и на основе методологии многомерных системных исследований. Она может быть решена на основе комплексной программы специальной психологической



подготовки и организационно-психологического сопровождения инновационной деятельности персонала на уровне отдельных организаций [9–11].

*Главной методической проблемой* формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности является определение содержания, разработка и внедрение психолого-педагогических технологий и методов экспертизы, коррекции и развития специальных компетентностей, направленных на развитие личности в аспектах необходимых для внедрения.

*Главной организационной проблемой* внедрения новаций являются психологические сложности согласования действий и взаимодействий руководителей, персонала образовательных организаций и учащихся/студентов с новыми педагогическими технологиями, предупреждения и устранения конфликтов в ходе трансформации содержания деятельности, систем связей и отношений всех уровней.

*Ключевая психологическая проблема* – это выявление и применение внутренних закономерностей функционирования личности персонала образовательных организаций, личностных и профессиональных черт и особенностей, способствующих созданию сопротивления усвоению ими новых форм деятельности по обучению и воспитанию учащихся [9–10].

Так, Е. Францева также рассматривает психологическую готовность к инновационной деятельности как целостный психологический феномен, представляющий единство когнитивного (знания инноваций, способов их применения и пр.) аффективного (положительное отношение к педагогическим инновациям, эмпатия, преобладание положительных эмоций в профессиональной деятельности и пр.) и конативного (деятельностного) компонентов. Она считает, что развитие психологической готовности к инновационной деятельности будет эффективно при создании развивающей среды, в которой реализуется субъект-субъектный подход к организации педагогического взаимодействия, диалогическое общение, создана атмосфера доброжелательности и доверительности, учитывается неповторимость и уникальность жизненного опыта каждого студента, организуется, а также направляется и стимулируется процесс самопознания и саморазвития. Процесс подготовки студентов включает акмеологические технологии. Таким образом, Е. Францева определила задачи исследования:

- проанализировать теоретические и эмпирические данные по изучению особенностей инновационной педагогической деятельности и психологической готовности к ней;
- выявить и проанализировать показатели психологической готовности к инновациям в профессионально-педагогической деятельности;
- определить психологический инструментарий необходимый для изучения психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности у студентов педагогического вуза;
- создать модель подготовки будущих учителей к инновационной деятельности;
- разработать и апробировать программу подготовки студентов педагогического вуза к инновационной деятельности и определить условия ее реализации [8].

Теоретико-методологической основой является: философия образования, основанная на принципах гуманизма и взаимосвязи образования, культуры и социума; аксиологический, деятельностный и личностный подходы в образовании; теория общей и педагогической инноватики; концепции личностно развивающего образования; системный подход к анализу психолого-педагогических процессов и явлений; принципы развития.

Основоположником же научно-психологического подхода к проблеме профессионализации личности в целом, а также ее профессиональной самореализации и самоопределения в частности считается Ф. Парсонс, предложивший идею соответствия индивидуальных особенностей человека требованиям профессии [3].

Одним из ярких примеров такого подхода является теория профессионального самоопределения, разработанная российским академиком Е. Климовым. Согласно этой теории



професійний вибір можна вважати вдалим, якщо індивідуальні особливості опантанта (вибираючого) відповідають одному з п'яти типів професій: «людина – жива природа», «людина – техніка і нежива природа», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ» [5].

За цією класифікацією економічні спеціальності відносяться до типу «людина – знакова система». Для успішного професійного самоопределення і самореалізації по якій-будь професії такого типу потрібні особливі здібності мислено занурюватися в світ умовних позначень, відволікатися від власне предметних властивостей оточуючого світу і зосереджуватися на даних, які несуть в собі те чи інші знаки. При обробці інформації виникають завдання контролю, перевірки, урахування, обробки даних, а також створення нових знаків, знакових систем.

В теорії американського психолога Дж. Холланда утверджується, що професійний вибір умовлений тим, який з шести типів особистості сформувався до цього моменту: реалістичний, дослідницький, соціальний, артистичний або підприємницький. Згідно з цією теорією підприємницький тип – ризикований, енергійний, властивий, амбіційний, общительний, імпульсивний, оптимістичний, шукає задоволення, любячий пригод. Його представник уникатиме монотонної умовної роботи, однозначних ситуацій, а також занять, пов'язаних з ручною працею. В його професійному виборі всі види підприємництва. Конвенційний тип – це конформний, добросовісний, вмілий, негнучкий, сдержаний, послушний, практичний і схильний до порядку. В професійному виборі цього типу особистості – банківська служба, статистика, програмування, економіка [1; 2].

Таким чином, як в першій, так і в другій теорії для успішного професійного самоопределення особистості пропонується виконувати його на основі встановлення відповідності особистісних характеристик опантанта і специфічних вимог професії. Ці і інші теорії, а також розроблені на їх основі різні методики вибору професії дозволяють більш оптимально визначити шляхи професійної самореалізації особистості.

Так, М. Ковалевич при вивченні питання стосовно синергізму процесу професійного самоопределення і саморозвитку особистості, висловив думку про те, що для оцінки ефективності етапу професійної самореалізації потрібно враховувати не тільки критерії суспільства і найближчого професійного оточення, скільки інтереси самої особистості, її схильності, здібності, потенціальні можливості. Саме від цього буде залежати професійна задоволеність особистості і її професійний успіх, які є основними показателями ефективності професійного самоопределення. І чим більше у нас буде професійно задоволених і успішних людей, тим більше успішним і привабливим буде суспільство в цілому. На це і повинна бути направлена вся психолого-педагогічна підтримка професійного самоопределення особистості в шкільні роки. Для того, щоб ця підтримка була правильно організована педагогами, практичними психологами і профконсультантами, вони повинні не тільки концентрувати свою увагу на старшому шкільному віці, але мати в увазі і весь життєвий шлях людини як «єдиний синергетичний процес» [6], включаючий процеси саморозвитку і самореалізації.

Професійний шлях людини, згідно з теорією відомого американського психолога Д. Сьюпера, слід розділити на п'ять етапів: етап росту (від народження до 15 років), етап дослідження (від 15 до 25 років), етап закріплення кар'єри (від 25 до 45 років), етап збереження досягнутого (від 45 до 65 років) і етап спаду (після 65 років).

Роль професійного самоосвіти і самовиховання особливо зростає в умовах соціально-економічної нестабільності, безробіття, зміни місця проживання, необхідності змінювати кваліфікацію і т.д. В зв'язі з цим представляється необхідним подальше розвиток системи освіти для дорослих, де кожен бажаний міг би



пройти различные профессиональные курсы, семинары, тренинги (например, народные университеты в Германии). Это также необходимо из-за того, что в ближайшем будущем тех профессиональных компетенций, которые человек приобретает в молодости, уже не будет хватать на всю жизнь. Кроме того, самосовершенствование важно для человека не только в плане успешной профессиональной самореализации, но и в целом для того, чтобы быть хорошим семьянином, достойным гражданином и представителем общества.

После этапа профессионального образования и профессиональной адаптации, согласно рефлексивно-аналитическим рассуждениям Э. Зеера, следуют этапы «первичной и вторичной профессионализации», связанные с профессиональным самоопределением специалиста на конкретном рабочем месте и его полным погружением в профессиональную жизнь [4, с. 114–116]. Следует заметить, что такое «погружение» далеко не для всех является «полным». Сценарии профессионального становления специалиста всегда индивидуальны. Для одних профессия является смыслообразующей основой всей жизни, а для других служит всего лишь средством удовлетворения материальных потребностей, а третьих – вообще не придают ей особого значения.

Перед психолого-педагогической наукой и системой профессионального образования возникают новые задачи, а именно задачи по оптимизации условий для профессиональной самореализации личности в юношеском возрасте. Вместо предельно жесткого структурирования содержания профессионального образования нужно создавать условия для профессиональной мобильности, позитивной динамики профессиональной направленности и конкурентоспособности личности в избранной профессии. Должна получить развитие так называемая гуманистическая модель профессионального образования в условиях инновационной деятельности, основная идея которой заключается в «ориентировании процесса обучения на развитие и саморазвитие личности учащегося, признание ее самоценности, создание условий для творческой самоактуализации» [7, с. 84].

Особенно это касается студентов высших учебных заведений, которые уже не склонны рассматриваться многими педагогами в качестве объектов воспитательного воздействия. Их все чаще рассматривают как субъектов профессионального саморазвития, сознательно конструирующих свой профессиональный путь жизнедеятельности. Как отмечает Л. Шуйская, воспитание студентов сегодня может быть охарактеризовано «как целенаправленно организованный процесс регуляции их личностно-профессионального становления, регулируемого посредством субъективных проявлений их мотивационной сферы, ролевых диспозиций, ориентации на саморазвитие и самовоспитание» [12, с. 51].

Вопросам личностной реализации посвящали свои труды известные психологи и философы, специалисты в обществознании. Великий философ Аристотель писал о том, что достичь наивысшего счастья можно лишь через реализацию врожденных и развитых талантов.

Так, А. Маслоу посвятил много времени изучению аспектов самореализации. Ученый утверждал, что потребность в самореализации и выражении внутреннего мира расположена на вершине пирамиды личностных потребностей. Это сложная задача, ведь изначально необходимо преодолеть физиологические потребности, ощутить себя в безопасности, разобравшись в социальных факторах найти друзей, любовь.

Сомнению не подлежит утверждение о том, что важнейшая составляющая полноценной, гармоничной, счастливой жизни является возможность использовать творческий и профессиональный потенциал. Ведь инновационная деятельность – это высший уровень творческой деятельности. Как правило, на пути самопознания и становления человек часто сталкивается с проблемами психологического характера.

В заключении можно сказать, что успешная социальная и творческая самореализация личности в условиях прогрессивных преобразований в Узбекистане возможна лишь в контексте сформированности психологической готовности личности к инновационной деятельности.



### Использованные литературные источники

1. Алтынбаева Р.А. Управление методической работой по реализации взаимосвязи общего и профессионального образования в учебном центре непрерывного профессионального образования / Р.А. Алтынбаева. Казань, 1994. 202 с.
2. Арсеньев А.С. Мышление психолога и проблема личности / А.С. Арсеньев // Мир психологии и психология в мире. 2001. С. 338–362.
3. Дорошкевич В.А. Становление профессиональной ориентации за рубежом: модели Ф.Парсонса и Д. Холланда / В.А. Дорошкевич, А.В. Журба // Тэхналагічная адукацыя. 1998. № 2. С. 90–106.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. Москва : Мир, 2006. 336 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. Ростов на Дону : Феникс, 1996. 512 с.
6. Ковалевич М.С. Синергизм процесса профессионального самоопределения и саморазвития личности / М.С. Ковалевич // Мастерство. 2003. С. 13–16.
7. Основные положения теории профессионального образования / А.Х. Шкляр [и др.]; сост. Ю.И. Кричевский. Минск : РИПО, 2003. 186 с.
8. Францева Е.Н. Психологическая готовность к инновациям в профессионально-педагогической деятельности у будущих учителей. дис. ... канд. псих. наук / Е.Н. Францева. 2003. 153 с.
9. Чудакова В.П. Психологические средства формирования конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях инновационной деятельности / В.П. Чудакова // Перспективы развития психологии на современном этапе. Бухара. 2018. С. 262–272.
10. Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук / В.П. Чудакова. Київ, 2016. 474 с.
11. Чудакова В.П. Интегральный показатель «Инновационность» – чинник формування конкурентоздатності особистості / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. 2013. № 8–9 (15–16). С. 175–191.
12. Шумская Л.И. Личностно-профессиональное становление студентов в процессе социализации / Л.И. Шуйская. Минск: РИВШ, 2005. 271 с.

### References

1. Altynbayeva, R.A. (1994). *Upravleniye metodicheskoy rabotoy po realizatsii vzaimosvyazi obshchego i professionalnogo obrazovaniya v uchebnom tsentre nepreryvnogo professionalnogo obrazovaniya* [Management of methodical work on realization of the interconnection of general and vocational education in the training center of continuous vocational education]. Kazan. 202 p.
2. Arsenyev, A.S. (2001). Myshleniye psikhologa i problema lichnosti [Psychologist's Thought and Personality Problem]. *Mir psikhologii i psikhologiya v mire – World of psychology and psychology in the world*. P. 338–362.
3. Doroshkevich, V.A., & Zhurba, A.V. (1998). Stanovleniye professionalnoy oriyentatsii za rubezhom: modeli F.Parsonsa i D. Khollanda [Formation of professional orientation abroad: models of F. Parsons and D. Hollanda]. *Tekhnalagchnaya adukatsyya – Tekhnalagchnaja adukatsiya*. No. 2, 90–106.
4. Zeyer, E.F. (2006). *Psikhologiya professiy* [Psychology of occupations]. Moscow. 336 p.
5. Klimov, E.A. (1996). *Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya* [Psychology of Professional Self-Determination]. Rostov on Don. 512 p.
6. Kovalevich, M.S. (2003). Sinergizm protsessa professionalnogo samoopredeleniya i samorazvitiya lichnosti [Synergism of the process of professional self-determination and self-development of personality]. *Masterstvo – Mastery*. P. 13–16.
7. Osnovnyye polozheniya teorii professionalnogo obrazovaniya [Basic Provisions of the Theory of Professional Education]. In Ed. A.Kh. Shklyar (2003). Minsk. 186 p.
8. Frantseva, E.N. (2003). *Psikhologicheskaya gotovnost k innovatsiyam v professionalno-pedagogicheskoy deyatel'nosti u budushchikh uchiteley* [Psychological readiness for innovations in vocational and pedagogical activity of future teachers]. 153 p.
9. Chudakova, V.P. (2018). Psikhologicheskiye sredstva formirovaniya konkurentosposobnosti lichnosti v bystroizmenyayushchikhsya usloviyakh innovatsionnoy deyatel'nosti [Psychological means of



forming the competitiveness of the individual in rapidly changing conditions of innovation activity]. *Perspektivy razvitiya psikhologii na sovremennom etape – Perspectives of development of psychology at the present stage*. Bukhara. P. 262–272.

10. Chudakova, V.P. (2016). *Formuvannya psikhologichnoi gotovnosti personalu osvitnikh organizatsiy do innovatsiynoi diyalnosti [Formation of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovation activity]*. Kyiv. 474 p.

11. Chudakova, V.P. (2013). Integralniy pokaznik «Innovatsiynist» – chinnik formuvannya konkurentozdatnosti osobistosti [Integral indicator «Innovation» – the factor of forming the competitiveness of the individual]. *Osvita i rozvitok obdarovanoi osobistosti – Education and development of gifted personality*. No. 8–9, 175–191.

12. Shumskaya, L.I. (2005). *Lichnostno-professionalnoye stanovleniye studentov v protsesse sotsializatsii [Personal and professional formation of students in the process of socialization]*. Minsk. 271 p.

### **Kurbanov I. Psychological Readiness for Innovation Activity – Determinant of Professional Self-Realization of the Individual in the Context of Progressive Changes in Uzbekistan.**

Summary.

*The paper analyses the process of professional self-actualization of an individual over a period of life time. It pays attention to the tendency of broadening professional self-determination interpretations and the variability of its overall efficiency assessment. Special attention is paid to the professional adaptation on the stage of vocational training and specialist formation.*

*Meanwhile, two ways of professional self-actualization are singled out: adaptive professionalization and self-actualization way. Inconsistency of professional self-actualization process is explained by the existence of professional development crises accompanied by personality professional destructions. Modern conditions are characterized by great dynamism of social processes, which makes special demands on the teacher, who can not rely in their activities on established dogmas and the use of proven technologies.*

*The deployment of large-scale innovation processes cause social transformations of the modern society of the Republic of Uzbekistan. They represent one of the leading strategies for the development of national education and become widespread. A powerful and dynamic factor in the growth of society's need for innovative education encourages researchers to study the problem of innovation in the new conditions of progressive changes in Uzbekistan.*

*Self-improvement is important for a person not only in terms of successful professional self-realization, but also in General in order to be a good family man, a worthy citizen and representative of his society.*

**Key words:** professional development; self-realization of the individual; interpretation; self-determination; professional training; training of specialists.

**Курбанов І.Х. Психологічна готовність до інноваційної діяльності – основна детермінанта професійної самореалізації особистості в умовах прогресивних змін в Узбекистані.**

Анотація.

*У статті проаналізовано процес професійної самореалізації особистості впродовж життя. Звертає на себе увагу тенденція до розширення професійних інтерпретацій самовизначення і мінливість загальної оцінки ефективності. Особлива увага приділяється професійній адаптації на етапі професійної підготовки та підготовки фахівців.*

*Тим часом, виділяють два способи професійної самореалізації: адаптивна професіоналізація і спосіб самореалізації. Неспроможність процесу професійної самореалізації пояснюється існуванням криз професійного розвитку, що супроводжуються професійними руйнуваннями особистості.*

**Ключові слова:** професійний розвиток; самореалізація особистості; інтерпретація; самовизначення; професійна підготовка; підготовка фахівців.

Стаття надійшла до редколегії 26 квітня 2019 року