

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Василь Ягунов

### Реферат

У статті обґрунтовано необхідність єдності управлінських дій керівників ПТНЗ як особистостей і фахівців, що сприяє якості та результативності їхнього професійного й особистісного розвитку. Проаналізовано професійний розвиток керівників ПТНЗ в управлінській діяльності, охарактеризовано основні чинники професійного розвитку й зацентовано увагу на провідних якостях, рисах і проявах особистості керівника.

Охарактеризовано основні методологічні підходи до обґрунтування професійного розвитку керівників ПТНЗ. Пріоритет надано суб'єктно-діяльнісному підходу, який також враховує вимоги більшості інших підходів (особистісного, діяльнісного, системного, суб'єктного) і методологічних принципів (єдності свідомості та поведінки, особистості та діяльності тощо).

Представлено основні етапи професійного розвитку особистості керівника ПТНЗ та стисло охарактеризовано їх зміст. Визначено, що такий розвиток має особистісно-професійний характер, що представляє процес розвитку особистості у професійному середовищі, орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного, фахового та управлінського потенціалів як суб'єкта управління та на досягнення істотних результатів у ній.

Обґрунтовано зміст поняття «професійний розвиток» щодо особистості керівника ПТНЗ.

*Ключові слова:* особистість керівника, професійний розвиток, чинники професійного розвитку, етапи професійного розвитку, особистісно-професійний розвиток, професіоналізм.

**Актуальність статті.** Як особистість будь-якого фахівця у цілому, так і провідні його особистісні риси та професійно важливі якості формуються в процесі набуття професійної освіти, розвиваються та вдосконалюються безпосередньо в процесі практичної діяльності та вирішення конкретних фахових завдань, актуалізуються у процесах становлення та розвитку як суб'єкта професійного буття. У зв'язку з цим у психології праці, професійній педагогіці, психології професійного розвитку та психології діяльності проблема особистості керівника ПТНЗ та його розвитку як суб'єкта управлінської діяльності є важливою системною науковою проблемою.

**Мета статті:** обґрунтувати зміст і чинники професійного розвитку керівників ПТНЗ у процесі управлінської діяльності як особистості та фахівця.

**Результати останніх досліджень.** Проблема професійного розвитку

фахівця є однією з вузлових у психології праці, професійній педагогіці, психології професійного розвитку та психології діяльності. Над її розв'язанням активно працюють А. Деркач, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна та ін., а також О. Бодальов, А. Реан, В. Шадриков, які обґрунтовують концепції професіоналізму. Водночас, недостатньо уваги приділяється обґрунтуванню інтегральної єдності особистості та фахівця, з'ясуванню впливу цієї інтегральності на розвиток як особистості, так і фахівця, особливо в процесі реалізації конкретних видів професійної діяльності, у тому числі й управлінської.

**Виклад основного дослідницького матеріалу.** Одним із провідних наших методологічних припущень є те, що підвалину будь-якого фахівця, у тому числі й керівника ПТНЗ, складає його особистість, яка надає професійному становленню та розвитку яскраво особистісний смисл, унікальну індивідуальну траєкторію, неповторний характер, а інколи, навіть неочікуваний результат.

*Особистість керівника ПТНЗ – це соціально зумовлена система його провідних якостей, що включає найістотніші соціальні та професійно важливі якості, риси та прояви, які формують його як суб'єкта управлінської діяльності в системі ПТО, визначають індивідуальну культуру його фахової поведінки, професійної взаємодії, індивідуальний стиль управлінської діяльності як суб'єкта індивідуального, соціального та професійного буття в соціально-професійному середовищі.*

У зв'язку з цим індивідуальний світ кожної особистості як суб'єкта професійного буття неповторний, що зумовлює багатство проявів особистості керівника ПТНЗ. Відповідно, її психологічна структура залежить від конкретних історичних, культурних, соціальних і професійних відносин в українському суспільстві, оскільки вона безпосередньо формується, розвивається і вдосконалюється в процесах активної соціальної взаємодії, професійної та інших видів діяльності, особистісного, професійного та суб'єктного самоствердження і фахової самоактуалізації у професійно-педагогічному середовищі ПТО.

**Провідними якостями, рисами та проявами особистості керівника ПТНЗ** є, на нашу думку, такі:

свідома активність, безпосередньо спрямована на професійно-педагогічну діяльність, у тому числі й на управлінську;

включеність у систему суспільно-виробничих відносин виконанням конкретних посадових компетенцій керівника ПТНЗ у системі ПТО як суб'єкта управлінської діяльності;

ступінь сформованості провідних психічних властивостей та якостей як представника професійно-педагогічного середовища в системі ПТО і

керівника ПТНЗ; це, насамперед: сформованість професійно-педагогічної свідомості та самосвідомості, управлінської Я-концепції, системи індивідуальних цінностей управлінської діяльності та фахового буття;

свідома цілеспрямована саморегуляція та самодетермінація своєї професійно-педагогічної поведінки й управлінської діяльності в системі ПТО;

здатність і готовність усвідомлено нести повну відповідальність за результати, а також наслідки своїх дій, вчинків, поведінки та управлінської діяльності в межах виконання своїх посадових компетенцій;

професійна суб'єктність, тобто професійно-педагогічна та управлінська підготовленість, готовність і фахова здатність бути суб'єктом управлінської діяльності в системі ПТО.

Зміст і специфіка прояву цих якостей, проявів і рис залежить від багатьох суб'єктивних і об'єктивних обставин, певних передумов, закономірних, а дуже часто і ситуативних умов індивідуального, соціального та професійного буття конкретного керівника ПТНЗ, які у психології особистості прийнято називати основними чинниками формування особистості як суб'єкта соціального буття, а також фахівця управлінської діяльності – професійного суб'єкта. Найголовніше, особистість керівника ПТНЗ – це продукт не тільки впливу ззовні, а вона, насамперед, формується, розвивається та вдосконалюється в процесі власної активної діяльності як суб'єкта управлінської діяльності.

Так, зв'язок між поведінкою, діяльністю й особистістю був чітко підкреслений О. Леонт'євим, С. Рубінштейном і Г. Костюком, які наголошували на *власній активній діяльності людини* як одному з основних чинників формування особистості. За психологічними теоріями С. Рубінштейна та О. Леонт'єва, особистість народжується та формується з діяльності. Особистість, на їхню думку, виступає, з одного боку, як умова діяльності, а з іншого – як продукт діяльності. О. Асмолов стверджує, що «справжньою основою і рушійною силою розвитку особистості є спільна діяльність, в якій відбувається соціалізація особистості, засвоєння заданих соціальних ролей» [3, с. 6].

Ми вважаємо, що найбільш продуктивним для усвідомлення проблеми особистості керівника ПТНЗ та його професійного розвитку є суб'єктно-діяльнісний підхід, що ґрунтується на аналізі управлінської діяльності у фаховому середовищі, впливі управлінської діяльності на професійний розвиток. Суспільні умови, наявні в українському суспільстві, визначають провідні його якості не самі по собі, а завдяки його діям, у даному разі – управлінської діяльності. Водночас варто мати на увазі, що будь-який фахівець є соціальною постаттю певного соціуму. Через це особистість

керівника ПТНЗ має розглядатися не лише в діяльнісному, а й в додатково соціально-психолого-індивідуальному плані, тобто як суб'єкта соціального буття, суб'єкта управлінської діяльності і суб'єкта індивідуальної життєдіяльності в українському суспільстві.

Але завжди треба пам'ятати про вирішальний вплив практичної діяльності на професійне становлення та згодом і на професійний розвиток особистості будь-якого фахівця. У зв'язку з цим найбільш перспективним напрямом психологічного обґрунтування проблеми професіоналізму керівників ПТНЗ є, на нашу думку, її дослідження у нерозривному зв'язку з розвитком особистості як суб'єкта управлінської діяльності упродовж набуття професійної освіти та наступної професійно-педагогічної діяльності. Цей аспект є принциповим, оскільки не особистість визначає управлінську діяльність керівника і не управлінська діяльність керівника визначає особистість, а суб'єкт професійно-фахової діяльності знаходить оптимальне співвідношення її зовнішньої (показники успішної управлінської діяльності, критерії та показники її оцінювання як суб'єкта управлінської діяльності) та внутрішньої (ставлення, цінності, готовність, умотивованість, особистісний смисл, професійні перспективи тощо як суб'єкта соціального буття та управлінської діяльності) детермінацій, стандартизації фахової діяльності та необхідності творчості в ній, регламентації і нормативності посадових компетенцій фахівця та творчої природи особистості: «Особистість як суб'єкт виробляє індивідуальний спосіб організації діяльності. Цей спосіб відповідає якостям особистості, її ставленню до діяльності... і вимогам, об'єктивним характеристикам власне даного виду діяльності. Спосіб діяльності є більш-менш оптимальним інтегралом, композицією цих основних параметрів. Суб'єкт – це інтегруюча, центральна, координуюча інстанція діяльності. Він погоджує всю систему своїх індивідних, психофізіологічних, психічних і, врешті-решт, особистісних можливостей, особливостей з умовами та вимогами діяльності не парціально, а цілісно» [1, с. 91].

Такий підхід є, на нашу думку, методологічно обґрунтованим, оскільки особистість керівника і його діяльність усвідомлюються, сприймаються і досліджуються в комплексі. Але при цьому варто мати на увазі такий принциповий аспект: особистість не підпорядковується діяльності, а свідомо визначає її цілі, смисл, зміст, методи, технології, засоби та результат, а при необхідності вносить до них певні корективи. У зв'язку з цим ми наголошуємо на індивідуальному стилі управлінської діяльності та на отриманні такого результату, який відповідав би суб'єктивним очікуванням конкретного керівника.

А психологічними механізмами регуляції цієї діяльності виступають:

самооцінка, саморефлексія, саморегуляція та самодетермінація фахівця, що безпосередньо залежать від розвиненості його особистісних, професійно важливих та індивідуально-психічних якостей, професійно-педагогічної компетентності й управлінського досвіду, що проявляється у професіоналізмі управлінської діяльності. Це свідчить про те, що практична управлінська діяльність зумовлена багатьма чинниками, серед яких провідними є особистісні та суб'єктні – як особистості та фахівця, професійні – як педагога професійної школи, фахові – як суб'єкта управлінської діяльності, а також і об'єктивними чинниками, що впливають з умов здійснення управлінської діяльності, наприклад, у системі ПТО в ринкових умовах її функціонування.

З одного боку, є досить широкий за обсягом емпіричний матеріал з проблеми професіоналізму, а з іншого – ще не існує в сучасній науці достатнього обґрунтування професіоналізму в цілому та професіоналізму в конкретних видах діяльності зокрема. Поняття «професіонал» і «професіоналізм» знаходяться, на нашу думку, в безпосередньому взаємозв'язку, оскільки вони взаємозалежні та взаємозумовлені. Професіонал найчастіше розглядається, на думку А. Маркової, як фахівець, який здійснює будь-яку професійну діяльність [7]. Саме таке визначення професіонала хоча і є досить поширеним, однак залишається і дискусійним, особливо у зв'язку з необхідністю встановлення розбіжностей між фахівцем і професіоналом як ідеалом фахівця, який проявляє фахово-професійну майстерність у вирішенні фахових завдань, або ж як найвищий рівень фахово-професійної розвиненості. В останні роки сформулювалося дещо скоректоване визначення професіонала як особи, яка успішно адаптується до професії і вільно володіє психологічними засобами праці. Відзначається, що при вдалому виборі професійної діяльності особа накопичує в ході її виконання такий досвід, при якому об'єкт праці стає для неї максимально ясным, а професійна діяльність виконується, «граючись» [11].

«Професіонал – працівник, який, окрім знань, умінь, якостей і досвіду, має також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати задачу і визначити спосіб її вирішення» (Е. Зеєр) [4, с. 31].

«Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, який має високі показники професіоналізму особистості і діяльності, високий професійний і соціальний статус, динамічно розвивальну систему особистісної та діяльнісної нормативної регуляції, постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, особистісне і професійне досягнення, що мають соціально-позитивне значення» (А. Деркач) [2, с.184].

В останньому визначенні на основі провідного методологічного принципу психологічної науки – єдності особистості та діяльності –

**професіонал** слушно розуміється як система двох важливих складових: професіоналізму особистості і професіоналізму діяльності:

«Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність професійних навичок і вмінь, у тому числі й таких, які ґрунтуються на творчому вирішенні, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних задач, що дає змогу здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця» [2, с.174].

У професійній педагогіці поняття «професіоналізм» розуміється як здатність до компетентного виконання функціональних обов'язків, набута в ході навчальної і практичної діяльності; рівень майстерності та мистецтва в певному виді занять, котрий відповідає рівню складності завдань, що виконуються [9, с.505], у психології професійного розвитку – як «...інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, зумовлена творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації», «...професіоналізація – «формоутворення» суб'єкта, адекватне змісту і вимогам професійної діяльності» [5, с. 16], а в психології праці – це не тільки вищий рівень знань, умінь і результатів людини в даній сфері діяльності, але й певна система організації свідомості і психіки людини [6, с. 387].

Отже, у цих визначеннях присутні основні ознаки професіоналізації особистості керівника ПТНЗ, а центральною категорією, яка відображає ці процеси, тобто розкриває цілі, зміст й основні етапи взаємодії особистості та управлінця, поступове набуття особистістю управлінського досвіду, вдосконалення управлінських теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей є **професійний розвиток**: «...зміни психіки у процесі освоєння і виконання професійно-освітньої, трудової та професійної діяльності» [10, с. 333]. Початок професійного розвитку пов'язується з моментом «...прийняття людиною професії та включення у процес її освоєння» [8, с. 30].

Ця категорія є однією зі складних і водночас провідних у психології праці, оскільки розкриває професійне дозрівання, формування, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці. Проблему професійного розвитку активно досліджували та продовжують досліджувати: А. Деркач, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна та ін. Аналіз

результатів їхніх наукових досліджень і змісту інших наукових праць, з однієї сторони, показує спільність методологічних підходів до розуміння суті професійного розвитку будь-кого, а з іншої – демонструє основні відмінності, наявні у цих підходах (табл. 1).

Таблиця 1

**Методологічні підходи до професійного розвитку фахівців**

№ з/п	Форми професійного розвитку	Об'єкт розвитку	Основа професійного розвитку	Основні представники
1	Професійне становлення	Особистість	Соціум, провідна діяльність	Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, А. Маркова, Ю. Поваренков
2	Професіоналізація	Суб'єкт діяльності	Рівні успішного виконання діяльності	Л. Мітіна, А. Фонарев та ін.
3	Особистісно-професійний розвиток	Зріла особистість	Самоактуалізація	А. Деркач, Н. Кузьміна, А. Маркова та ін.

Так, аналіз основних етапів становлення професіонала, представлений А. Марковою, свідчить про те, що це достатньо складний і суперечливий процес. Критерієм виокремлення основних етапів становлення професіонала вчена вибрала рівні професіоналізму особистості та виокремила 5 рівнів і 9 етапів:

1) допрофесіоналізм, на якому відбувається первинне ознайомлення з професією;

2) професіоналізм, що складається з трьох етапів: адаптації до професії; самоактуалізації у професії; вільного володіння професією у формі майстерності;

3) суперпрофесіоналізм, що також складається із трьох етапів: вільного володіння професією у формі творчості; опанування низкою суміжних професій; творчого самопроекування особи як особистості;

4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно деформованими нормами на тлі деформації особистості;

5) післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності [3, с. 56–57].

Аналіз цих етапів показує, що професійний розвиток керівників ПТНЗ достатньо складний і суперечливий процес. Водночас істотним є те, що в процесі їхньої професіоналізації об'єктом розвитку є суб'єкт управлінської діяльності, який, залежно від успішності виконання цієї діяльності, проходить чотири стадії професіоналізації – профадаптації, первинної і вторинної професіоналізації, майстерності. Відповідно, зміст цих стадій і визначає специфіку та особливості професійного розвитку кожного керівника

ПТНЗ зокрема.

Основними *психологічними показниками професіоналізму керівників ПТНЗ*, що дають змогу йому успішно реалізувати управлінські компетенції, є, на нашу думку, такі:

суб'єктна компетентність як педагога, фахівця та управлінця;

професійно-педагогічна компетентність як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності;

управлінська компетентність як керівника ПТНЗ;

розвиненість особистісних і професійно важливих якостей і рис як педагога, фахівця та управлінця (наявність об'єктивної Я-концепції як фахівця та професіонала, внутрішньої мотивації управлінської діяльності, стійкість, організованість, працездатність, професійна мобільність, відповідальність, професійна та особистісна зрілість, практичне мислення як керівника, професійна суб'єктність тощо);

чітке усвідомлення ієрархії цілей управлінської діяльності в ПТНЗ та їх цілеспрямована реалізація;

володіння сучасними управлінськими технологіями, методиками та засобами вирішення посадових компетенцій;

низький рівень залежності в процесі реалізації посадових компетенцій від зовнішніх чинників і обставин;

успішність, продуктивність та ефективність управлінської діяльності.

Узагальнення результатів психолого-педагогічних досліджень щодо особливостей професіоналізму керівників в управлінській діяльності дає змогу відмітити *значні позитивні зміни, що відбуваються в них у процесі його набуття*. Зокрема, такі:

розширення, збагачення та постійне наповнення новим змістом професійної та фахової спрямованості особистості (розширення професійних інтересів і збагачення системи потреб, актуалізація мотивів досягнення успіху в управлінській діяльності та розвиток мотивації самореалізації і саморозвитку в ній);

збагачення професійного та фахового досвіду (розвиток професійно-педагогічної й управлінської компетентності, формування нових навичок і вмінь, а також удосконалення раніше набутих, оволодіння сучасними методиками, технологіями та засобами вирішення посадових компетенцій);

розвиток складних спеціальних управлінських здатностей і якостей, необхідних для успішної реалізації посадових компетенцій суб'єкта управління; насамперед, це розвиток теоретичного і практичного – управлінського – мислення, вдосконалення професійно важливих якостей, що визначається специфікою управлінської діяльності та посадовими компетенціями;



постійний розвиток особистісної, професійної та психологічної готовності керівника ПТНЗ до цілеспрямованої управлінської діяльності на сучасному ринку праці.

Отже, ці зміни стосуються як особистісної, так і професійної сфер особистості керівників ПТНЗ. У зв'язку з цим ми наголошуємо на їх особистісно-професійному розвитку, що представляє процес розвитку особистості в професійному середовищі, орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового видів потенціалу як керівника в управлінській діяльності та на досягнення істотних результатів у ній.

Отже, поняття «професійний розвиток керівників ПТНЗ» можна охарактеризувати таким чином:

професійний розвиток – це мета, смисл і цінність професійної культури керівників ПТНЗ як особистостей та управлінців;

професійний розвиток – це складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований, як правило, соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та управлінськими якостями і рисами керівників ПТНЗ;

професійний розвиток має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;

професійний розвиток – це результат постійного пошуку відповіді щодо суті суперечностей – зовнішніх та внутрішньоособистісних, які постійно виникають в управлінській діяльності, та намагання керівника їх вирішити або зняти;

професійний розвиток – це необхідна умова успішної управлінської діяльності керівника;

професійний розвиток – це необхідна умова особистісної та професійної самоактуалізації керівника в професійно-педагогічній та управлінській діяльності;

персональний професійний розвиток керівника має свою межу і пов'язаний з подоланням ним певних зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів в управлінській діяльності.

**Основні висновки**, які водночас є перспективними напрямками подальших наукових пошуків, такі:

1) суб'єктом професійного розвитку є керівник як суб'єкт управлінської діяльності та особистість як соціальний суб'єкт;

2) зміст, особливості і результативність процесу професійного розвитку керівника визначають, з одного боку, основні характеристики та вимоги

управлінської діяльності в системі ПТО, а з іншого – особистісні цінності та життєві домагання керівника як соціального суб'єкта і творчої особистості;

3) результатом професійного розвитку керівника є нові складні психічні утворення, що набувають неповторного характеру і складають основу індивідуального стилю його управлінської діяльності.

### *Література*

1. *Абульханова-Славская К. А.* Акмеологическое понимание субъекта / К.А. Абульханова-Славская // Основы общей и прикладной акмеологии. – М. : РАГС, 1995. – С. 85-108.

2. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала : [текст] / А.А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.

3. *Завалишина Д. Н.* Практическое мышление: Специфика и проблемы развития : [монография] / Д.Н. Завалишина. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 376 с.

4. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий : [учеб. пособие] / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект; Фонд «Мир», 2006. – 336 с.

5. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального развития: [учеб. пособие] / Э.Ф. Зеер. – М. : Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.

6. *Климов Е. А.* Психология профессионала : [текст] / Е.А. Климов. – М. : Институт практической психологии; Воронеж : Изд-во «МОДЭК», 1996. – 400 с.

7. *Маркова А. К.* Психология профессионализма : [текст] / А. К. Маркова. – М. : Педагогика, 1996. – 256 с.

8. *Поваренков Ю. П.* Психология становления профессионала : [учеб. пособие] / Ю.П. Поваренков. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2000. – 98 с.

9. Профессиональная педагогика : [учеб. пособие] / под ред. С.Я. Батышева. – М. : Профессиональное образование, 1997. – 512 с.

10. Психология : [словарь] / под общ. ред. А.В. Петровского, М. Г. Ярошевського. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

11. Психология человека от рождения до смерти : [учеб. пособие] / под общ. ред. А.А. Реана. – СПб. : ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с.

### **Реферат**

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

**Василий Ягунов**

В статье обосновано, что руководители ПТУЗ как личности и

специалисты находятся в единстве, имеют непосредственное влияние друг на друга, а качество и результативность их профессионального развития непосредственно обусловлены личностным развитием. Проанализировано профессиональное развитие руководителей ПТУ в управленческой деятельности, охарактеризованы основные факторы профессионального развития и акцентировано внимание на ведущих качествах, чертах и проявлениях личности руководителя.

Охарактеризованы основные методологические подходы к обоснованию профессионального развития руководителей ПТУЗ, приоритет предоставлен субъектно-деятельностному подходу, который одновременно учитывает требования большинства других подходов (личностного, деятельностного, системного, субъектного) и методологических принципов (единства сознания и поведения, личности и деятельности и т.п.).

Представлены основные этапы профессионального развития личности руководителя ПТУЗ и кратко охарактеризованы их содержание. Определено, что такое развитие должно личностно-профессиональный характер, что представляет процесс развития личности в профессиональной среде, ориентированный на полную актуализацию ее духовного, когнитивного, профессионального, профессионального и управленческого потенциалов как субъекта управления и на достижение существенных результатов в ней.

Обосновано содержание понятия «профессиональное развитие» личности руководителя ПТУЗ

***Ключевые слова:** личность руководителя, профессиональное развитие, факторы профессионального развития, этапы профессионального развития, личностно-профессиональное развитие, профессионализм.*

## **Abstract**

### **PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE TECHNICAL VOCATIONAL INSTITUTIONS DIRECTORS**

**Vasyl Yagupov**

D. Sc. in Pedagogy, Professor, Leading scientific research fellow of Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article proves that technical vocational institutions directors as personalities and specialists are in unity, have direct impact on each other, and the quality and efficiency of their professional development is caused by their immediate personality development. It analyzes professional development of the

technical vocational institutions directors in the informational and analytical activity, and characterizes basic factors of the professional development. It also focuses on the leading properties, features and manifestations of the director's personality.

The article characterizes main methodological approaches to the substantiation of the professional development of the technical vocational institutions directors. It prioritizes the subject and activity approach which takes into account demands of the majority of other approaches (personality, activity, systematic, subject) and methodological principles (unity of consciousness and behavior, personality and activity etc.)

It presents the main stages of professional development of the technical vocational institutions directors and briefly sets out its contents. It defines that such development is personally professional in nature. It presents the personality development process in the professional environment, oriented at the full updating of its spiritual, cognitive, professional and management potentials as the management actor and at the achievement of the essential results in it. It substantiates the concept of "professional development" to the technical vocational institutions director's personality.

**Key words:** *director's personality, professional development, professional development factors, professional development stages, personal professional development.*

### **References**

1. *Abul'khanova-Slavskaya K. A. Akmeologicheskoe ponymanye sub'yekta / K.A. Abul'khanova-Slavskaya // Osnovy obshchey y prykladnoy akmeologyy. – M. : RAHS, 1995. – P. 85–108.*
2. *Derkach A. A. Akmeologicheskyye osnovy razvytyya professyonal'a : [tekst] / A.A. Derkach. – M. : Yzd-vo Moskovskoho psikhologo-sotsyal'nogo ynstytuta; Voronezh : NPO «MODƏK», 2004. – 752 p.*
3. *Zaval'yshyna D. N. Praktycheskoe myshlenye: Spetsyfyka y problemy razvytyya : [monohrafiya] / D.N. Zaval'yshyna. – M. : Yzd-vo «Ynstytut psikhologyy RAN», 2005. – 376 p.*
4. *Zeer E. F. Psikhologyya professyy : [ucheb. posobye] / E.F. Zeer. – M. : Akademicheskyy proekt; Fond «Myr», 2006. – 336 p.*
5. *Zeer E. F. Psikhologyya professyonal'nogo razvytyya : [ucheb. posobye] / E.F. Zeer. – M. : Yzdatel'skiy tsentr «Akademya», 2006. – 240 p.*
6. *Klymov E. A. Psikhologyya professyonal'a : [tekst] / E.A. Klymov. – M. : Instytut praktycheskoy psikhologyy; Voronezh : Yzd-vo «MODƏK», 1996. – 400 p.*
7. *Markova A. K. Psikhologyya professyonal'nykh spetsyalyt'ov : [tekst] / A. K. Markova.*

– M. : Pedagogika, 1996. – 256 p.

8. *Povarenkov Yu. P.* Psikhologhiya stanovlenyya professyonal'a : [ucheb. posobye] / Yu.P. Povarenkov. – Yaroslavl' : Yzd-vo YaHPU, 2000. – 98 p.

9. Professyonal'naya pedahohyka : [ucheb. posobye] / pod red. S. Ya. Batysheva. – M. : Professyonal'noe obrazovanye, 1997. – 512 p.

10. Psikhologhiya : [slovar'] / pod obshch. red. A. V. Petrovskoho, M.H. Yaroshevs'koho. – M. : Polytyzdat, 1990. – 494 p.

11. Psikhologhiya cheloveka ot rozhdenyya do smerty : [ucheb. posobye] / pod obshch. red. A.A. Reana. – SPb. : EVROZNAK, 2002. – 656 p.