

Анатолій Володимирович Шулдик,

викладач кафедри психології Уманського державного педагогічного
університету імені Павла Тичини, м. Умань

ДІАГНОСТИКА РІВНІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розкрито структуру професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів, висвітлені критерії, показники та рівні його розвитку, здійснено діагностику цих рівнів. Виділені критерії та показники розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Підібрані методики, за допомогою яких діагностовані рівні розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

***Ключові слова:** професіоналізм, когнітивний, мотиваційно-ціннісний та операційно-технологічний компоненти професіоналізму, рівні розвитку професіоналізму.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Прогрес у розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів означає: поглиблення знань про управлінську діяльність, її специфіку; позитивні зміни в мотиваційній сфері, прагнення до успіху, висока задоволеність управлінською діяльністю, стійке спрямування на персонал і на діяльність; зростання умінь планувати, а потім реалізувати на практиці заплановане, приймати ефективні рішення; більш активне оцінювання своїх сильних і слабких психічних якостей і своєї готовності до інновацій, до більш складних дій та вчинків.

Проте, зараз існують протиріччя між зростаючою потребою суспільства в творчих керівниках загальноосвітніх навчальних закладів, які постійно прагнуть до підвищення свого рівня професіоналізму, і недостатньою розробленістю та діагностикою цих рівнів розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. У акмеологічному

словнику, *професіоналізм* (з лат. profession – професія, profiteer) – оголошувати своєю справою) розглядається як інтегральна характеристика людини праці, яка включає в себе її сформованість як суб'єкта професійної діяльності, професійного спілкування, зрілість особистості як професіонала [1].

Проблема професіоналізму, виявлення умов для забезпечення особистісно-професійного розвитку й досягнення індивідами професійного “акме” описано в працях А. О. Деркача, О. І. Бондарчук, С. О. Дружилова, В. Г. Зазикіна, Е. Ф. Зеєра, А. К. Маркової [2 – 7] та інших вчених. А. О. Деркач стверджує, що процес реалізації акмеологічних резервів проходить як особистісно-професійний розвиток, а його результатом є досягнення професіоналізму [3].

Важливе значення для розуміння природи професіоналізму мають роботи з психології професійної діяльності Е. Ф. Зеєра, де визначено, що *формування професіоналізму* – це вищий рівень психофізіологічних, психічних і особистісних змін, які проходять у процесі тривалого виконання людиною посадових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах [6]. На думку Е. Ф. Зеєра, *професіоналізм* – це інтегральна якість суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлене творчою самодіяльністю та високим рівнем професійної самоактуалізації [6].

А. К. Маркова розкриває професіоналізм як *стан мотиваційної та операційної сфери* індивіда, його *готовності* до професійної діяльності. На її переконання “*психологія професіоналізму* виявляє умови і закономірності просування людини до професіоналізму в її праці, зміни психіки людини в процесі сходження до професіоналізму” [7].

О. І. Бондарчук, Н. Е. Гордієнко дослідили соціальну, особистісну та діяльнісну *зрілість* керівників як складові їх професіоналізму [2]; І. В. Сингаївська розглядає *компетентнісний підхід* до інтерпретації поняття професіоналізму, використання інтерактивних методів навчання керівників з метою підвищення їх професіоналізму [8];

Професіоналізм на думку А. О. Деркача, Н. В. Кузьміної, Т. М. Сорочан, *формується* в системі професійної освіти, тобто, окрім опанування досвіду, його розвиток передбачає *спеціальне навчання* [3, 9].

А. О. Деркач, Б. О. Дьяченко, В. Г. Зазикін, розглядають професіоналізм як систему, яка складається з *професіоналізму особистості та професіоналізму діяльності* [3]. Професіоналізм особистості також повинен включати в себе професійні стандарти, які орієнтують на високу якість виконання діяльності – “професіонал своєї справи”, систему моральних норм, які роблять професіоналів в певній мірі непересічними особистостями.

Існуючі уявлення про професіоналізм відображають інтегративний характер цієї якості в контексті особистості, зануреної у професійну діяльність, і в контексті, власне, професійної діяльності, що обумовлено високим ступенем взаємозв'язку між цими складовими професії. На цьому ґрунтується і базове визначення *професіоналізму* як характеристики працівника, який високою мірою відповідає вимогам професійної діяльності.

Розглядаючи професіоналізм як процес, А. К. Маркова описала такі його рівні (від нижчих до вищих): допрофесіоналізм, професіоналізм, суперпрофесіоналізм (вищий професіоналізм), непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм), післяпрофесіоналізм [7].

На думку А. К. Маркової, перехід від одного рівня професіоналізму до наступного відбувається у людини як послідовне оволодіння етапами. Вона виділила та описала наступні етапи: адаптація, самоактуалізація, етап вільного володіння людиною професією, вільного володіння професією в формі творчості, вільного володіння декількома професіями, етап творчого самопроектування себе як особистості професіонала. Розчленування шляху до професіоналізму на ряд етапів та ступенів може дати орієнтири керівнику ЗНЗ в проектуванні свого професійного росту, а експерту – більш точну основу для оцінювання фахівця.

М. О. Дмитрієва та С. О. Дружилов вважають, що у процесі оволодіння професійною роллю, діяльність суб'єкта набуває якісно нових характеристик.

Змінюється “питома вага” окремих професійно-важливих якостей по мірі переходу від нижчого рівня професійної успішності до більш високого [4]. Конкретні дослідження С. О. Дружилова показують, що відбувається зміна самої структури професіоналізму, включаючи зміну складу утворюючих систему елементів і зв’язків між ними. Цей процес, що протікає в часі, має свої стадії (розвитку, застою, деградації). С. О. Дружилов, поглиблюючи вчення А. К. Маркової, виділяє наступні стадії, що характеризують зміну структури професіоналізму. Це стадії екстенсивного та інтенсивного розвитку професіоналізму, а також стадія стагнації [5].

Таким чином, психологи та акмеологи вважають, що психологічними показниками професіоналізму є: володіння професійними ціннісними орієнтаціями; засвоєння на рівні вищих взірців засобів праці, вироблених у професії; досягнення керівником високих професійних результатів у відповідності з еталонами професії; збагачення досвіду професії своїм оригінальним індивідуальним внеском; розвиток себе як особистості засобами професії; оволодіння декількома спеціалізаціями всередині професії; прагнення і уміння підвищити соціальний престиж професії в суспільстві, підняти інтерес суспільства до результатів своєї праці в своїй професії та ін.

Психологи тлумачать професіоналізм як інтегральну якість, яка складається з діяльнісного та особистісного аспектів.

Метою статті є визначення критеріїв, показників, рівнів розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів та їх діагностика.

Виклад основного матеріалу дослідження.

На основі аналізу психологічної літератури нами виокремлені та діагностовані структурні компоненти професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів за критеріями та показниками, які подані в таблиці.

Таблиця 1 – Критерії, показники та методики діагностики професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів

<i>Компоненти професіоналізму</i>	<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Методики діагностики</i>
Когнітивний компонент	Знання з управлінської діяльності (методологічні та нормативні, загальнотеоретичні та методичні, організаційно-технологічні)	Рівень знань	Опитування, контент-аналіз, шкала для визначення рівня знань (за методикою Л.М. Карамушки), методика визначення професійного рівня запропонована В.Р.Степановим
	Знання про ефективність управлінської діяльності, її якість	Індексна оцінка, яка характеризується кількістю наявних знань щодо загальної їх кількості.	Методика Л.Сватушки
	Знання про кар'єру	Рівень знань	Опитування
	Знання про професійну зрілість	Рівень знань	Опитування
Мотиваційно-ціннісний компонент	Професійно-ціннісні орієнтації	Ієрархія цінностей	Методика "Ціннісні орієнтації" М.Рокича
	Співвідношення мотиву досягнення успіху та мотиву уникнення невдач	Спрямованість на успіх діяльності Рівень мотивації до успіху	Методика ТАТ "Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху" Т. Елерса
	Базові та актуальні потреби	Склад потреб	Методика кольорових метафор, розроблена І.Л.Соломінім
	Задоволеність управлінською діяльністю	Рівень прояву flow-ефекту	Опитування
	Спрямованість керівника на діяльність і/чи на персонал	Тип спрямування	Методика Р.Блейка -Д.Моутон
Операційно-технологічний компонент	Засоби успішного виконання управлінської діяльності (професійне мислення, професійна творчість)	Частота прояву Рівень розвитку творчості	Тест "Мислення керівника", опитування
	Уміння і навички успішно планувати	Рівень вирішення (низький, адаптаційний, інноваційний)	Тест "Уміле вирішення проблеми"
	Уміння успішно приймати рішення	Частота прояву	"Уміння приймати рішення"
	Уміння визначати власні обмеження	Частота прояву обмежень	Тести М.Вудкока, Д.Френсіса

На основі проведених нами досліджень когнітивного, мотиваційно-ціннісного та операційно-технологічного компонентів професіоналізму, нами діагностовано три рівні розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів: початковий, середній та високий.

Початковий рівень розвитку професіоналізму. Керівник вже працює на посаді, але не володіє повним набором якостей справжнього професіонала, ефективність його управлінської діяльності недостатньо висока.

У сфері *когнітивного* компоненту: керівник ще немає чітких знань про управлінську діяльність, не розрізняє понять про компетентність і кваліфікацію, про професіоналізм і майстерність. Переважає образна складова професіоналізму над понятійною та дієвою. Знання про професійну кар'єру та професійну зрілість поверхові. Професійно-особистісна зрілість – низького рівня розвитку. Це новачок, дилетант, який ще не володіє нормами і правилами професії.

У сфері *мотиваційно-ціннісного* компоненту: керівник прагне досягти успіху в управлінській діяльності, має надію на успіх, схильний іти на ризик. Прагне до творчості, до виконання своїх обов'язків. Йому дуже потрібне визнання і підтримка оточуючих. Відношення до управлінської діяльності позитивне, появляється перша задоволеність працею, але він також проявляє багато невизначених амбівалентних переживань, має не чіткі особисті цілі та невизначені ціннісні орієнтації. Джерелом стресу є очікування невдач. Професіоналізм асоціюється з радістю, любов'ю до справи.

У сфері *операційно-технологічного* компоненту: уміння і навички управлінської діяльності керівника ще не вироблені. Він обізнаний з технологіями управлінської діяльності, але ще не вміє їх використовувати на практиці. Не залучає колектив до прийняття важливих рішень. Відповідальність за реалізацію важливих рішень лише частково бере на себе. Не вміє навчати персонал, проявляє низькі здібності формувати колектив. У нього поглиблюється адаптація до професії у процесі практичного оволодіння нею.

На цьому рівні відбувається включення додаткових елементів у структуру професіоналізму, але зв'язки між новими елементами – нечисленні й слабкі. Професійна діяльність характеризується нестійкістю характеристик (результативності, мотивації). Цей рівень проходить кожен керівник в своїй управлінській діяльності на початку своєї управлінської кар'єри.

Середній рівень розвитку професіоналізму. Керівник послідовно і впевнено оволодіває управлінською діяльністю, засвоює норми і правила професії і виконує спочатку роботу за зразком, за інструкцією, а потім починає творчо підходити до розв'язання управлінських завдань.

У сфері *когнітивного* компоненту: має знання про управлінську діяльність та її ефективність, розрізняє поняття про професійну компетентність та кваліфікацію керівника ЗНЗ, в основному розуміє сутність ефективності управлінської діяльності, професійної кар'єри та професійно-особистісної зрілості. Переважає розвиток понятійної складової професіоналізму в порівнянні з образною та дієвою. Професійно-особистісна зрілість середнього – рівня розвитку.

У сфері *мотиваційно-когнітивного* компоненту: іде корекція професійних мотивів і цілей, закріплюються мотиви оволодіння високими нормами і зразками професійної майстерності, виникають мотиви самореалізації особистості в діяльності, а також зростає кількість спонукань, ускладнюється їх ієрархія. Далі по мірі розвитку мотиваційної сфери, цілеспрямованості керівник більш свідомо вибирає цілі, реалізує їх і демонструє стабільно високі позитивні результати. Має велику надію на успіх, і в основному досягає його, уникає великих ризиків, прагне до задоволення потреб в кар'єрі, позитивній результативності. Має високий рівень задоволеності діяльністю. Джерелом стресу є заробіток. Професіоналізм асоціюється з ефективністю управлінської діяльності, успіхом, з професійною позицією, з професійними обов'язками.

У сфері *операційно-технологічного* компоненту: по мірі формування навичок управлінської діяльності відбувається своєрідна “фільтрація” включених раніше умінь і навичок: йде відбраковування тих з них, які не є

необхідними для забезпечення успішної управлінської діяльності, і включення в загальну структуру професіоналізму нових умінь і навичок, які є значущими для діяльності на даному етапі розвитку професіоналізму. Нова структура професіоналізму характеризується не тільки зростанням числа її елементів, але й збільшенням числа та міцності зв'язків між ними. Відбуваються якісні зміни характеристик діяльності, а також глибинні зміни й самого професіоналізму керівника як суб'єкта діяльності і як особистості. Управлінська діяльність набуває стабільного характеру. Відбувається індивідуалізація його праці, відшліфовуються властиві лише йому професійні прийоми (виконання дій, операцій, способів прийняття рішень, мотивації себе й інших).

Керівник усвідомлює і реалізує свої можливості у виконанні управлінської діяльності; починає вільно володіти професією, що проявляється у формі майстерності, його гармонії з професією; відбувається засвоєння ним високих стандартів, відтворення на високому рівні раніше розроблених чиїхось рекомендацій, розробок, інструкцій. На цьому рівні керівник перетворюється з діяча в суб'єкта праці. Цей етап може завершитись швидко за перші 1-2 роки початку роботи або тягнутися роками і проходити хворобливо.

Високий рівень розвитку професіоналізму. Цей рівень характеризує управлінську діяльність керівника в її розквіті, в її високих досягненнях і творчих успіхах.

У сфері когнітивного компоненту: керівник має глибокі знання про управлінську діяльність та її ефективність, успішно займається цією діяльністю, має високу позитивну результативність. Добре розвинені образна, понятійна та дієва складові професіоналізму. Має високий рівень професійно-особистісної зрілості.

У сфері мотиваційно-ціннісного компоненту: позитивно ставиться до розвитку свого професіоналізму, має високу готовність та пристрасне бажання займатися своєю професією. Дуже впевнений в успіхові, схильний до ризику. Проявляє такі цінності, як високий суспільний авторитет і визнання, має великі можливості до саморозвитку, самовдосконалення, проявляє творчий характер

управлінської діяльності. У нього висока відповідальність, непримиримість до власних недоліків та недоліків інших. Професіоналізм у нього асоціюється з майстерністю, з результативністю, з розвитком персоналу, з творчістю та інноваціями.

У сфері *операційно-технологічного* компоненту: керівник проявляє високий рівень управлінських умінь і навичок. Він сміливо приймає важливі рішення після колегіального їх обговорення, несе відповідальність за прийняття рішень, здійснює прогнозований аналіз проблем, які можуть виникнути. Керівник мислить проблемно і перспективно, заздалегідь ставить проблеми, коли вони тільки ще зароджуються, визначаючи можливі труднощі та способи їх подолання, здатний розпізнавати проблеми там, де для інших все зрозуміло. Керівник також мислить системно, охоплюючи всі сторони проблеми і всі чинники, які на неї впливають; поєднує переваги накопиченого досвіду з оригінальними, новаторськими методами керівництва; швидко реагує на зміни обстановки, самостійно приймаючи найбільш раціональні рішення в умовах дефіциту часу. Керівник із суб'єкта праці перетворюється в творця, новатора, в професіонала високої компетентності. Він виходить за межі формального, звичного, перевіреного, традиційного. Особливістю цього рівня є “вихід керівника за межі професії”, тобто творче її збагачення своїм власним внеском. Саме цей рівень професіоналізму окремого керівника впливає на прогрес суспільства. На цьому рівні може відбуватися оволодіння іншими близькими професіями, керівник стає професіоналом-універсалом.

На високому рівні розвитку професіоналізму керівника йде збагачення досвіду своєї професії за рахунок особистого творчого внеску, впровадження авторських знахідок, удосконалень, досягнення “акме” в управлінській діяльності, творче перетворення професійного середовища чи проектування нового професійного середовища, легке переключення від однієї професії до іншої, досягнення вершин “акме” в розвитку себе як професіонала своєї справи. Проявляє здатність тверезо оцінювати свої дії, максимально використовувати позитивний досвід інших.

Нами отримано такі результати діагностики рівнів розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів:

1. Діагностика **когнітивного компоненту** професіоналізму керівників.

Повні знання з управлінської діяльності виявлено лише у 12% опитаних керівників. Значно краще обізнані керівники з функцією стимулювання (30%), професійною зрілістю (26,3%) та функцією організації (21,2%). Проте правильні знання про функцію планування та ефективність управлінської діяльності наявні у незначної частини керівників (відповідно 8,7% та 9,4%). Також керівники потребують поліпшення своїх знань про професійну кар'єру та якість управлінської діяльності. Добре розвинена образна складова виявилася у 34,3%, понятійна – у 24,5% , дієва – у 41,2% досліджуваних керівників.

Якість роботи керівників вимірюється від 80% і вище лише у 22% опитаних, від 50 до 79% – у 38% досліджуваних; а у 40% керівників ЗНЗ якість роботи нижча 50%. Професійно-особистісну *зрілість високого* рівня виявлено лише у 11,2%, середній рівень – у 45,8% і низький – у 43,0% керівників.

2. Діагностика **мотиваційно-ціннісного компоненту** професіоналізму керівників. Лише для 29,4% керівників властиві: чітко визначені професійно-ціннісні орієнтації; домінують мотиви досягнення успіху над мотивам уникнення невдач; наявний широкий спектр базових потреб (в успіхові, кар'єрі, в результативності, в творчості, у виконанні своїх обов'язків, у розвитку персоналу, в особистому рості, у визнанні оточуючими, у професійній позиції тощо); є бажання задовольняти базові потреби зараз і в майбутньому, погляд у майбутнє оптимістичний; ставлення до різних видів діяльності (до роботи, навчання, управління, освіти, творчості тощо) як до успішних занять; високий рівень задоволеності управлінською діяльністю; самооцінка керівників, які мають високий рівень професіоналізму співпадає з експертною оцінкою, що свідчить про їх вмотивоване ставлення до опанування професійним управлінням, проявляють спрямованість на роботу і одночасно спрямованість на працівників.

3. Діагностика *операційно-технологічного компоненту* професіоналізму керівників. Частота прояву ознак *професійного мислення* керівників при розв'язанні управлінських задач виявилася найбільш високою (від 0,8 до 0,9) лише у 17,7% обстежених керівників. У керівників є *значно більші можливості в прийнятті рішень, але вони їх не завжди використовують*. У 58,3% керівників виявлено труднощі у *прийнятті ефективних рішень* та ефективному розв'язанні проблем. Погано справляються з проблемами – 31,3% опитаних керівників; здатні вирішувати проблеми не вище за адаптаційний рівень – 57,7%; здатні на інноваційні рішення – 11% керівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Узагальнення результатів дослідження дозволило зробити наступні висновки. Аналіз емпіричних даних дозволив виділити три основні групи керівників загальноосвітніх навчальних закладів з усієї вибірки (n=88). Високий рівень розвитку професіоналізму виявився у 15,9 % (n=14) керівників; середній рівень – у 43,2% (n=38); початковий рівень – у 40,9% (n=36) досліджуваних. Аналіз змісту структурних компонентів професіоналізму показав недостатньо високий рівень розвитку когнітивного, мотиваційно-ціннісного та операційно-технологічного компонентів професіоналізму.

Проте, бажаним результатом підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів є досягнення високого або творчого рівня розвитку професіоналізму. У зв'язку з цим виникає необхідність оптимізації системи навчання і підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів з метою розвитку їх професіоналізму. Тому перспективним є дослідження психологічних особливостей досягнення позитивних змін у всіх компонентах професіоналізму, які відбуваються при тривалому виконанні керівником ЗНЗ управлінської діяльності, і забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань. Перспективи подальших розвідок є розробка програм індивідуального розвитку професіоналізму керівників, розробка методик для діагностики складових професіоналізму.

Список використаної літератури

1. Акмеологический словарь / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
2. Бондарчук, О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Науковий світ, 2008. – 318 с.
3. Деркач, А.А. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А. А. Деркач, В.Г. Зыбкин, А.К. Маркова. – М. : РАГС, 2000. – 124 с.
4. Дмитриева, М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : альманах СО РАО. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2000. – Вып. 4. – С. 18-30.
5. Дружилов, С.А. Психология профессионализма субъекта труда: интегративный подход / С.А. Дружилов // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов, (25-28 июня 2003 г.) : в 8 т. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003. – Т. 3. – С. 153-157.
6. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с. – (Серия “Высшее профессиональное образование”).
7. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 308 с.
8. Сингаївська, І.В. Психологічне навчання керівників освітніх організацій за допомогою інтерактивних методів / І.В. Сингаївська // Правничий вісник Університету “КРОК” / Вищий навчальний заклад “Університет економіки та права “КРОК”. – К., 2009. – Вип. 4. – С. 208-212.
9. Сорочан, Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / Сорочан Тамара Михайлівна. – Луганськ, 2005. – 472 с.

Рецензент: кандидат психологічних наук, доцент Чудаєва Н.В.

Стаття надійшла до редакції 26.05.2014

Шулдик А. В. Диагностика уровней развития профессионализма руководителей общеобразовательных учебных заведений

В статье раскрыта структура профессионализма руководителей общеобразовательных учебных заведений, освещены критерии, показатели и уровни его развития, осуществлена диагностика этих уровней. Выделены критерии и показатели развития профессионализма руководителей общеобразовательных учебных заведений. Подобраны методики, с помощью которых диагностированы уровни развития профессионализма руководителей.

Ключевые слова: профессионализм, когнитивный, мотивационно-ценностный и операционно-технологический компоненты профессионализма, уровни развития профессионализма.

Shuldyk A. V. Diagnostics of levels of professionalism development of secondary school heads

The article reveals the structure of professionalism of heads of secondary schools, shows criteria, indicators and levels of development, diagnostics of these levels.

Structure of professionalism of managers secondary educational institutions is the following: the cognitive component (knowledge of management activities, of the efficiency and quality, of knowledge about careers and professional maturity); motivational values component (value orientations, motivation to succeed, basic and actual needs, satisfaction with management activities, focus on the staff and activities); operational and technological components (means the successful implementation of administrative activity (professional thinking and professional creativity), the ability to successfully plan, make decisions, define own limitations).

The criteria and indicators of professional development of heads of secondary schools have been identified. Criteria - that's elements of the three components of professionalism. Indicators - this is the frequency and level of professionalism manifestations components, the index score, the hierarchy of values, the composition needs, type of orientation.

For diagnosis of cognitive component of professionalism used questionnaires, content analysis, the scale to determine the level of knowledge (L.M. Karamushka's method), V. Stepanov's method to determine the professional level of personality, L. Svatushko's method for determining the quality of management activities.

For diagnosis of motivational-value component of professionalism we used M. Rokich's technique "Value orientations", Technique TAT, T. Ehlers' "Methods of diagnosis of personality and motivation to succeed", I.L. Solomin's technique of color metaphors designed to identify the needs, R. Blake – D. Mouton's methodology to determine the focus of managers, the questionnaire to determine the satisfaction of the head of management activities.

For diagnosis of operational and technological component of professionalism the author used tests "Thought leader", "Skillful solution", "Ability to apply solutions", M. Woodcock and D. Francis' test to define constraints of managers.

Elementary level of professionalism was detected in 40,9% (n = 36) of respondents, the average - in 43,2% (n = 38), high - at 15,9% (n = 14) managers.

The necessity of further research and development of professionalism of heads of secondary schools was substantiated.

Keywords: *professionalism, cognitive, motivation and values, operational and technological components of professionalism, the levels of professional development, diagnostics.*