

Москальова Алла Степанівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК ФУНКЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

***Анотація.** У статті розглядається проблема професійного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів, яка є вельми актуальною в умовах упровадження змін в нашому суспільстві. Автором проаналізовано різні підходи до сутності понять «професійний розвиток», «професійна криза». Охарактеризовано професійний розвиток як функцію професійної кризи, що вказує на процес, коли оновлюються, розширюються зобов'язання щодо досягнення моральної мети в управлінській діяльності, а також розвиваються знання, вміння, навички на кожному етапі професійного життя. Виявлено взаємозв'язок суперечностей (амбівалентності) у професійному розвитку, їх психологічних характеристик та виникненні професійних криз. Підкреслено нагальну необхідність підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до подолання професійних криз в умовах впровадження змін.*

***Ключові слова:** амбівалентність, криза, професійний розвиток, професійна криза, професійна криза керівників загальноосвітніх навчальних закладах.*

Москалёва Алла Степановна

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФУНКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема профессионального развития руководителей общеобразовательных учебных заведений, которая является очень актуальной в условиях внедрения изменений в нашем обществе. Автором проанализированы различные подходы к сущности понятий «профессиональное развитие», «профессиональный кризис». Охарактеризовано профессиональное развитие как функция профессионального кризиса, что указывает на процесс, в ходе которого обновляются, расширяются обязательства по достижению нравственной цели в управленческой деятельности, а также развиваются знания, умения, навыки на каждом этапе профессиональной жизни. Выявлена взаимосвязь противоречий (амбивалентности) в профессиональном развитии, их психологических характеристик и возникновении профессиональных кризисов. Подчеркнута необходимость подготовки руководителей общеобразовательных учебных заведений к преодолению профессиональных кризисов в условиях внедрения изменений.*

***Ключевые слова:** амбивалентность, кризис, профессиональное развитие, профессиональный кризис, профессиональный кризис руководителей общеобразовательных учебных заведений.*

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A FUNCTION OF PROFESSIONAL CRISES HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. *This paper addresses the problem of the professional development of managers of secondary schools, which is very important in the implementation of the changes in our society. The author analyzes the different approaches to the nature of the concepts of «professional development», «professional crisis». The characteristic of professional development as a function of professional crisis, indicating the process by which the updated, expanded commitment to moral purpose performance management activities, as well as developing knowledge, skills at every stage of professional life. The interrelation conflicts (ambivalence) professional development, their psychological characteristics and the emergence of professional management. Shown the urgent need for training of managers of secondary schools to overcome professional management in the implementation of changes.*

Key words: *ambivalence, crisis, professional development, professional crisis, professional crisis managers of secondary schools.*

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. Швидкоплинні економічні, політичні, соціальні зміни, які відбуваються в українському суспільстві вимагають докорінних перетворень в системі управління загальноосвітніми навчальними закладами (надалі — ЗНЗ). Особливої уваги заслуговує така характеристика психологічного стану керівників ЗНЗ як *професійна криза фахівця*. Зазвичай поняття «криза» щільно пов'язане з поняттям «особистісний розвиток особистості», а «професійна криза» — з поняттям «професійний розвиток фахівця». При цьому «розвиток особистості є складним процесом, прогресивний чи регресивний напрям якого в загальному можна оцінювати у ціннісно-мотиваційній когнітивно-афективній та конативно-регулятивній сферах за змістовими (вектор розвитку, вертикаль або рівень розвитку; темпи розвитку) та енергетичними характеристиками (імпульс до розвитку і потенціал розвитку тощо)»¹. Криза особистості сприймається, як «хвороба душі», «страждання», певна «перешкода». Та все частіше науковці звертаються до китайської піктограми слова «криза», яка вказує на наявність двох аспектів розуміння кризи, а саме: з одного боку — це можливість, з іншого — небезпека. На думку Т. Дзюби, криза визначається як «повний небезпеки шанс», як можливість розвитку людини². Проте, що криза за своєю сутністю є «початком нового життя, яке, безумовно, прийде не відразу, а поступово, у процесі роздумів і тривог, активної діяльності та спілкування», звертають увагу Є. Єфименко та В. Васильков. На їхню думку, такий підхід не тільки

¹ Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

² Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навч. посіб. / Т. М. Дзюба, О. Г. Коваленко ; за ред. В. Ф. Моргуна. — К. : Вид. дім «Слово», 2013. — С. 209.

«реабілітує» слово «криза», «знімаючи з нього тягар» неприємних асоціацій, а й висвітлює значущість проблеми криз^{2; 3}.

На нашу думку, заслуговує уваги епігенетичний принцип розвитку особистості, розроблений Е. Еріксоном, який вказує на те, що протягом життя людина проживає вісім глобальних психосоціальних криз. Саме під час кризи спостерігається виникнення протиріччя, коли вже неможливо вирішувати життєві ситуації звичним способом, і тоді людина здійснює перехід на нову фазу розвитку. За таких умов все стає на свої місця. Така криза називається «нормативною кризою». На думку багатьох авторів, основу кризи може скласти внутрішньоособистісний конфлікт між протилежними станами свідомості та психіки. На думку Л. Хьелла та Д. Зіглера, вдалий вихід із кризи сприяє подальшому розвитку особистості, соціалізації та розквіту. Навпроти, невдале протікання кризи особистості веде до затримки розвитку, а також варто відзначити думку авторів про те, що при вирішенні теперішніх проблем, можливе розв'язання протиріч не тільки кризи, що існує, а й попередньої.

Враховуючи вищезазначене, *метою* нашої статті є дослідження специфіки проявів професійного розвитку фахівця, виявлення протиріч та ризиків, які виникають під час подолання професійних криз керівниками загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити різні погляди до моделювання професійного розвитку й становлення особистості, й діяльності як *українських* (О. Бондарчук¹, Н. Пов'якель¹², Л. Пуховська¹³), так і *зарубіжних* (Е. Зеєр⁴, В. Красношопка⁷, А. Маркова⁹, Л. Мітіна¹⁰, S. Day¹⁴, A. Glatthorn¹⁵, A. Hargreaves¹⁶) авторів.

Так, *український автор* О. Бондарчук вказує на тісний взаємозв'язок і взаємовплив *особистісного і професійного розвитку*, при цьому особистісний розвиток керівника загальноосвітнього навчального закладу (надалі ЗНЗ) доцільно

² Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навч. посіб. / Т. М. Дзюба, О. Г. Коваленко ; за ред. В. Ф. Моргуна. — К. : Вид. дім «Слово», 2013. — С. 209.

³ Єфименко Є. Криза самовизначення майбутнього педагога [електронний ресурс] / Є. Єфименко, В. Васильков. — Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/school/manage/general/3984/>

¹ Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

¹² Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : моногр. / Н. І. Пов'якель. — К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. — 295 с.

¹³ Пуховська Л. П. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. П. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка: наук. журн. Хмельницького національного університету ; голов. ред. Н. М. Бідюк. — К. ; Хмельницький : ХНУ, 2011. — Вип. 1. — 157 с.

⁴ Зеєр Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеєр. — 2-е изд., перераб. доп. — М. : Академ. проект, 2003. — 336 с.

⁷ Красношопка В. В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношопка. — К., 2004. — 42 с.

⁹ Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Педагогика, 1996. — 256 с.

¹⁰ Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. — М. : Флинта, 1998. — 200 с.

¹⁴ Day S. Developing Teachers: the Challenge of Lifelong Learning / S. Day. — London : Falmer Press, 1999. — 239 p.

¹⁵ Glatthorn A. Teacher development : international Encyclopedia of Teaching and Teacher Education / A. Glatthorn ; ed. by L. Anderson. — London : Pergamon Press, 1995. — 198 p.

¹⁶ Hargreaves A. Development and desire: a post-modern perspective: professional Development in Education: New Paradigms and Practices / A. Hargreaves ; eds. by T. Guskey and M. Huberman. — New York : Teachers Colleges Press, 1995. — 452 p.

розглядати в контексті закономірних змін, кількісних, якісних і структурних перетворень його особистості, як суб'єкта професійної діяльності, що ґрунтується на прагненні до професійного вдосконалення, розвитку професійної самосвідомості, особистісного і духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері тощо¹.

На нашу думку, доцільними є дослідження Л. Пуховської, яка вивчає розуміння поняття «професійний розвиток в освітянській сфері» в зарубіжній літературі¹³ та:

- включає формальний досвід, який отримується вчителем через наставництво, відвідування професійних семінарів, майстерень тощо, а також неформальний досвід, такий як читання професійної літератури, перегляд педагогічних передач та ін.;

- передбачає систематичний перегляд учителем змісту і процесу, а також контекстів його педагогічної діяльності;

- має на увазі «моральні цілі у викладанні, політичну обізнаність, гостроту і досвідченість вчителів, відданість і відповідальність за свою працю»¹⁶, вміщує увесь природній навчальний досвід, а також ті усвідомлені й сплановані дії, які принесуть пряму або опосередковану користь вчителю, групі вчителів, або школі в цілому, що насамкінець позначиться на поліпшенні якості шкільної освіти. Це – процес, під час якого вчитель самостійно або разом із своїми колегами переглядає, оновлює, розширяє свої зобов'язання щодо моральної мети викладання, а також критично розвиває знання, вміння, хороше професійне мислення, планування і практики роботи з дітьми, молоддю й колегами на кожному етапі свого професійного життя»¹⁴.

На думку Н. Пов'якель, виділяється два підходи в дослідженні професійного розвитку: адаптивний підхід, який вказує на домінування тенденції до підпорядкування професійної праці зовнішнім обставинам у вигляді виконання алгоритмів розв'язання завдань, правил і норм; професійно-розвивальний підхід, котрий характеризується здатністю особистості виходити за межі практики, що склалася, практично перетворювати власну діяльність і тим самим – долати обмеженість власних професійних можливостей^{5; 12}. Автор, вказуючи на переваги цих підходів, відмічає – «адаптивний підхід відображає становлення фахівця, котрий є носієм професійних знань, умінь та досвіду; професійно-розвивальний підхід відображає становлення фахівця, що усвідомлює власний досвід, володіє професійною діяльністю, здатний до самопроекування й самовдосконалення. У процесі професійного розвитку особистість виступає здебільшого чинником власного розвитку, перетворення об'єктивних обставин відповідно до власних особистісних властивостей. При цьому особистість, набуваючи статус фахівця та перетворюючись у нього, завжди проходить етап адаптивного розвитку і лише потім стає на шлях професійного

¹ Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

¹⁶ Hargreaves A. Development and desire: a post-modern perspective: professional Development in Education: New Paradigms and Practices / A. Hargreaves ; eds. by T. Guskey and M. Huberman. — New York : Teachers Colleges Press, 1995. — 452 p.

¹⁴ Day S. Developing Teachers: the Challenge of Lifelong Learning / S. Day. — London : Falmer Press, 1999. — 239 p.

⁵ Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: теорія, діагностика і психокорекція: навч. посіб. / Т. М. Зелінська. — К. : Каравела, 2010. — 256 с.

¹² Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : моногр. / Н. І. Пов'якель. — К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. — 295 с.

розвитку, тобто етап адаптивного розвитку майбутнього фахівця завжди обумовлює накопичення знань, адаптацію у професії, набуття базових умінь та навичок»¹².

Деякі інші автори (В. Красношарпа, Е. Зеер) вказують, що професійний розвиток особистості, це:

- набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати в своїй професійній діяльності; це також процес підготовки працівника до вирішення нових виробничих функцій, зайняття нових посад та усунення розбіжності між вимогами і реальністю⁷;
- продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння і самопроектування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе в професії та самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму⁴.

Аналіз психологічної літератури також надав можливість виявити класифікацію професійного розвитку й становлення сучасного фахівця в дослідженнях багатьох авторів, яка проявляється в різноманітній характеристиці (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація професійного розвитку й становлення сучасного фахівця

Прізвище	Основна ідея
1	2
Класифікація професійного розвитку	
Є. О. Клімов	<ul style="list-style-type: none"> • Фаза оптації – період вибору професії у навчально-професійному закладі; фазу адаптації – входження в професію й звикання до неї; • фаза інтерналу – набуття професійного досвіду; • фаза майстерності – кваліфіковане виконання трудової діяльності; • фаза авторитету – досягнення професіоналом високої кваліфікації; • фаза наставництва – передавання професіоналом свого досвіду⁶
Т. В. Кудрявцев	Виділяє чотири стадії професійного розвитку: <ul style="list-style-type: none"> • виникнення та формування професійних намірів; • професійне навчання та підготовка до професійної діяльності; • входження в професію, активне її засвоєння й визначення себе у професійній групі або колективі; • повна реалізація особистості у професійній діяльності⁸
Н. В. Панова	Виділяє етапи: <ol style="list-style-type: none"> 1-й етап: оволодіння професією, адаптація; 2-й етап: акме, професійна компетентність; 3-й етап: зрілість, самореалізація; 4-й етап: стагнація¹¹

¹² Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : моногр. / Н. І. Пов'якель. — К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. — 295 с.

⁷ Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношарпа. — К., 2004. — 42 с.

⁴ Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. доп. — М. : Академ. проект, 2003. — 336 с.

⁶ Климов Е. А. Гипотеза «метедок» и развитие профессии психолога / Е. А. Климов // Вестник Московского государственного университета. — 1991. — № 2. — С. 3–11. — (Серия «Психология»).

⁸ Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. —1981. — № 2. — С. 8–13.

¹¹ Панова Н. В. Профессиональное развитие личности педагога [электронный ресурс] / Н. В. Панова // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2012. — № 2. — Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-lichnosti-pedagoga>

Продовження табл. 1

1	2
О. К. Маркова	Визначає рівні професіоналізму, а саме: <ul style="list-style-type: none"> • допрофесіоналізм, що містить етап первинного ознайомлення з професією; • професіоналізм, що містить етапи адаптації до професії, самоактуалізації у професії, вільного володіння професією у формі майстерності; • суперпрофесіоналізм, що містить етапи вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння низкою близьких професій, творчого самопроекування себе як особистістю; • непрофесіоналізм, що обумовлює виконання праці за професійно деформованими нормами й деформацією особистості; • післяпрофесіоналізм, який зумовлює завершення професійної діяльності⁹

Отже, погоджуємося з думкою авторів^{1; 8; 12}, які у своїх дослідженнях виокремлюють найбільш типові варіанти професійного розвитку: повільне й безконфліктне становлення у межах професії; прискорений розвиток на початкових стадіях розвитку з подальшою стагнацією (що відбувається також у межах професії); ступеневий професійний розвиток, що призводить до верхів'я досягнень (необов'язково у межах однієї професії) та супроводжується кризами й конфліктами професійного становлення.

У науковій думці існує декілька підходів до визначення професійних криз особистості. Одні досліджують професійну кризу керівників ЗНЗ як явище в професійній діяльності, що веде до деструкцій, деформацій структури особистості фахівця і виявляється в: усвідомленні своєї неповноцінності на професійному рівні, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного росту, нездатності до самореалізації в професії. Інші намагаються розкрити протилежний вектор перебігу професійних криз керівників ЗНЗ, а саме: поворотний пункт в професійній діяльності, який допомагає зрозуміти нагальну проблему, активізувати внутрішні потенційні можливості фахівця, змінити ставлення до професійної кризи та особливостей переживання її управлінцями, знизити (або прибрати) напругу, стрес, агресивність, фрустрацію та ефективно впливати на розв'язання управлінських труднощів, стимулювати до активної життєвої позиції.

Враховуючи вищезазначене, часто-густо професійна криза керівника ЗНЗ діагностується складно або її показники можуть бути амбівалентними.

Термін «амбівалентність» (лат. *ambo* – обидва і *valentna* – сила) означає взаємовиключне сполучення протилежних почуттів, думок, бажань. У дослідженнях багатьох авторів, на думку Т. Зелінської, амбівалентність вважають двоїстістю чуттєвого

⁹ Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Педагогика, 1996. — 256 с.

¹ Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

⁸ Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. — 1981. — № 2. — С. 8–13.

¹² Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : моногр. / Н. І. Пов'якель. — К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. — 295 с.

переживання, яка виражається в тому, що однаковий об'єкт викликає у людини одночасно два протилежних почуття (наприклад, любові і ненависті, зла і добра тощо). Звичайно, одне з амбівалентних почуттів витісняється й маскується іншим. Амбівалентність сягає корінням у неоднозначність ставлення людини до навколишнього світу, у суперечливість системи цінностей⁵.

Проаналізуємо вислів А. Маркової, яка виділяє *суперечливі (амбівалентні) тенденції, що впливають на становлення професіонала*⁴. Так, автор насамперед зазначає наявність «протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії, а також протистояння результатів та процесу праці (наприклад, незбігання об'єктивних результатів та їх «психологічної оцінки»). Автор виділяє ще деякі аспекти, а саме:

а) *незбігання*:

- соціальних еталонів, норм праці з індивідуальними нормами і критеріями;
- проявів у однієї і тієї ж людини психологічних якостей у професійній і непрофесійній сферах;

б) *неузгодженість*:

- становлення різних видів компетентностей (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної);
- «ціннісного ставлення до себе в праці та до праці в собі» (порівняйте: «любити мистецтво в собі або себе в мистецтві»);

в) *розузгодження, нерівномірність, протиставлення, розбіжність, некваліфікованість*:

- розузгодження темпів розвитку в окремих людей мотиваційної та операційної сфер професійної діяльності;
- різна роль та ступінь вираженості процесів розвитку та компенсацій як у різних людей, так і у однієї людини на різних етапах розвитку;
- нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;
- протиставлення в свідомості людини бажання до вузької спеціалізації та потреби дізнатися щось про суміжні професії, бути «універсалом»;
- розбіжність між конкурентністю, що посилюється, на ринку праці, безробіттям і умінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала. Мається на увазі те, що «професійна кваліфікація людини – це його приватна власність і її потрібно уміти запропонувати на ринку праці»;
- некваліфіковане використання способів професійної діяльності деякими спеціалістами та закладами, що йде в розріз із запитамі суспільства, призводить до випуску продукції низького сорту.

Ми підтримуємо думку А. Маркової, що «невраховання подібних суперечливих тенденцій в розвитку окремої людини може призвести до професійних криз, збоїв, зупинок в розвитку. Кожній людині також бажано усвідомлювати протиріччя,

⁵ Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: теорія, діагностика і психокорекція: навч. посіб. / Т. М. Зелінська. — К. : Каравела, 2010. — 256 с.

⁴ Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб. доп. — М. : Академ. проект, 2003. — 336 с.

розузгодження в своєму професійному розвитку, щоб вчасно знайти з них конструктивний вихід»⁴.

Висновки

Унаслідок проведеного дослідження виявлено взаємозв'язок і взаємовплив *особистісного і професійного розвитку*, де керівник ЗНЗ розглядається як суб'єктом, так і об'єктом професійної діяльності, яка ґрунтується на прагненні до професійного вдосконалення, розвитку професійної самосвідомості, особистісного і духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері тощо. Констатовано, що професійна криза керівників ЗНЗ виявляє двоїстий характер: один – руйнівний, деморалізувальний, інший – перетворювальний, стимулювальний, активований. З'ясовано, що вдалий професійний розвиток сприятиме швидкому перебігу професійних криз ЗНЗ або попередженню та їх подоланню.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі

Розробка моделі (зміст та структура) подолання професійних криз керівниками ЗНЗ; поглиблення знань про структурно-функціональні особливості складових елементів моделі подолання професійних криз керівниками ЗНЗ; детальне розкриття особистісних характеристик проявів подолання професійних криз на різних етапах професійного розвитку керівників ЗНЗ; розроблення корекційних заходів щодо попередження та подолання професійних криз керівниками ЗНЗ, зокрема на гендерній основі в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
2. Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навч. посіб. / Т. М. Дзюба, О. Г. Коваленко ; за ред. В. Ф. Моргуна. — К. : Вид. дім «Слово», 2013. — С. 209.
3. Єфименко Є. Криза самовизначення майбутнього педагога [електронний ресурс] / Є. Єфименко, В. Васильков. — Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/school/manage/general/3984/>
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб. доп. — М. : Академ. проект, 2003. — 336 с.
5. Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: теорія, діагностика і психокорекція: навч. посіб. / Т. М. Зелінська. — К. : Каравела, 2010. — 256 с.
6. Климов Е. А. Гипотеза «метедок» и развитие профессии психолога / Е. А. Климов // Вестник Московского государственного университета. — 1991. — № 2. — С. 3–11. — (Серия «Психология»).
7. Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношарпа. — К., 2004. — 42 с.

⁴ Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб. доп. — М. : Академ. проект, 2003. — 336 с.

8. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. — 1981. — № 2. — С. 8–13.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Педагогика, 1996. — 256 с.
10. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. — М. : Флинта, 1998. — 200 с.
11. Панова Н. В. Профессиональное развитие личности педагога [электронный ресурс] / Н. В. Панова // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2012. — № 2. — Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-lichnosti-pedagoga>
12. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : монографія / Н. І. Пов'якель. — К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. — 295 с.
13. Пуховська Л. П. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. П. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка : наук. журн. Хмельницького нац. ун-ту ; голов. ред. Н. М. Бідюк. — К. ; Хмельницький : ХНУ, 2011. — Вип. 1. — 157 с.
14. Day S. Developing Teachers: the Challenge of Lifelong Learning / S. Day. — London : Falmer Press, 1999. — 239 p.
15. Glatthorn A. Teacher development : international Encyclopedia of Teaching and Teacher Education / A. Glatthorn ; ed. by L. Anderson. — London : Pergamon Press, 1995. — 198 p.
16. Hargreaves A. Development and desire: a post-modern perspective: professional Development in Education: New Paradigms and Practices / A. Hargreaves ; eds. by T. Guskey and M. Huberman. — New York : Teachers Colleges Press, 1995. — 452 p.

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A FUNCTION OF PROFESSIONAL
CRISES HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

Lit extremely urgent problem of our time – the study of professional development as a function of personal professional crises heads of educational institutions. Become important issues of understanding the concept of «crisis», which is closely linked to the concept of «personal development of the individual», and «professional crisis» – the concept of «professional development specialist». Traditionally, identity crisis is perceived as a «disease of the soul», «suffering», a sort of «obstacle». And increasingly, scientists are turning to dual approach understanding of the crisis, namely, on the one hand – it is a danger, on the other – the possibilities. The proposed idea favorably with the widely accepted view that the crisis – it is always a test of personality, which leads to negative as in the personal and professional activities. It enables managers to quickly adapt to changes and to respond to challenges that can hamper not only personal, but also professional development.

The aim of our paper is to study the specifics of the professional development manager, revealing contradictions, risks and impacts arising from the professional crisis managers overcoming secondary schools.

Lighting problems reflected in the monographs [1, c. 12]; in several articles [3; 6; 8]; textbooks [2; 4; 5; 7], and the like. Distinctive feature of our proposed method of investigation of professional development as a function of professional crises heads of educational institutions, is to highlight specific features of personal growth manager, which is worthwhile to consider in the context of the regular changes, quantitative, qualitative and structural transformation of his personality as a subject, and the subject of professional activity, based on the desire for professional development, avoiding difficulties overcoming stress, tension, frustration, aggression, development of the learning environment, prone to conflict-free existence, spiritual growth, self-change preparedness and self-affirmation in the professional field and etc. However, during professional development appear ambivalent trends affecting the formation of a professional appearance to encourage professional crises. The proposed method allows to identify the risks and contradictions indicate mutual personal and professional

development, influencing the occurrence of crises and professional ability of their leaders to overcome the general educational institutions.

In further studies, the model can be developed to overcome the crisis and prevent professional managers of secondary schools.