

**Купрієвич Вікторія Олександрівна,**  
*старший викладач кафедри державної служби  
та менеджменту освіти Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»*

### **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**Анотація.** У статті здійснено аналіз проблеми мотивації самовдосконалення особистості як психолого-педагогічного явища. Розкрито зміст мотивації професійного самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів, проаналізовано умови для її ефективного розвитку.

**Ключові слова:** мотивація, професійне самовдосконалення, саморозвиток, керівник професійно-технічного навчального закладу, неперервна освіта.

**Купрієвич Вікторія Александровна**

### **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

**Аннотация.** В статье проведен анализ проблемы мотивации самосовершенствования личности как психолого-педагогического явления. Раскрыто содержание мотивации профессионального самосовершенствования руководителей профессионально-технических учебных заведений, проанализированы условия для ее эффективного развития.

**Ключевые слова:** мотивация, профессиональное самосовершенствование, саморазвитие, руководитель профессионально-технического учебного заведения, непрерывное образование.

**Victoriya Kuprievych**

### **FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF VOCATIONAL SCHOOLS MANAGERS` SELF-IMPROVEMENT**

**Annotation.** The article deals with the problem of personality self-improvement motivation as psychological and educational phenomenon. It reveals the motivation content of vocational schools managers` professional self-improvement and the conditions for its effective development.

**Keywords:** motivation, professional self-improvement, self-development, managers of vocational schools, continuous education.

## Постановка проблеми

Світ сьогодні пред'являє особливі, такі, що постійно зростають, вимоги до професійної діяльності менеджера освіти, зокрема до керівника професійно-технічного навчального закладу (далі — керівника ПТНЗ). Основними вимогами є компетентність та професіоналізм. У сучасному світі неможливо в процесі трудової діяльності використовувати лише знання, здобуті в навчальних закладах. Замість принципу «освіта на все життя» педагогіка та психологія почали керуватися принципом «освіта через усе життя», причому головною його формою є самовдосконалення.

Ідея безперервної освіти людини протягом усього її життя отримала поширення в усьому світі. Безперервна освіта як принцип, на якому ґрунтується організація всієї системи освіти в цілому, а отже, кожної складової її частини, визначається, по суті, усіма вченими й діячами освіти. Цією ідеєю керується у своїй діяльності міжнародна організація ЮНЕСКО. За означенням одного з відомих учених цієї організації Р. Дарве, «безперервна освіта — це процес особистого, соціального і професійного розвитку індивіда протягом його життя. Ця ідея поєднує формальне і неформальне навчання, яке здійснюється з метою придбання і удосконалення профосвіти»<sup>3</sup>.

Спроба забезпечити своєчасну адаптацію керівних і педагогічних кадрів освіти до змін у змісті й організації їхньої праці знайшла втілення в ідеї неперервної післядипломної освіти.

Одним із основних завдань системи післядипломної педагогічної освіти щодо освіти керівників ПТНЗ є надання їм знань як менеджерам-фахівцям у галузі управління, що оцінюються лише за їхньою компетентністю та професійними здібностями.

**Актуальність проблеми дослідження.** В умовах сучасної кризи економічної, політичної, соціальної, наукової, культурної та інших сфер життєдіяльності українського суспільства, що передбачають бурхливі, стрімкі, глибинні кількісні та якісні зміни, особливе значення для особистісного та професійного розвитку керівника ПТНЗ набуває рівень розвитку його мотивації професійного самовдосконалення. Оскільки саме прагнення особистості до постійного самопізнання, саморозвитку, самоактуалізації в умовах внутрішньої особистісної та зовнішньої, соціально-професійної нестабільності забезпечує, з одного боку, його професійну стійкість, усталеність, відповідний рівень професійної компетентності, з іншого, — постійний професійний розвиток. Отже, управлінська діяльність керівника ПТНЗ має містити мотивацію та готовність до професійного самовдосконалення як інтегровальний компонент.

Зазначене зумовлює нагальну потребу у сприянні розвиткові мотивації до професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ як неодмінної умови ефективності їхньої управлінської діяльності.

---

<sup>3</sup> Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. — Харків : Основа, 2007. — Вип. 3(51). — 176 с. — (Б-ка журн. «Управління школою»).

Мотивація, як психологічний чинник, покликана підвищувати якість роботи, результативність, рівень наданих послуг, поліпшувати мікроклімат в установі, а також допомагати в досягненні професійних цілей, давати позитивну перспективу, підвищувати самоповагу. Удосконалення — це процес формування в себе певних особистісних рис професіоналізму, розвитку своїх здібностей, отримання професійних знань і вмінь. Прагнення до самовдосконалення вже тому властиве людині, що вона ніколи не може бути задоволена собою. Спонукають до самовдосконалення три обставини: а) наявність у людини потреби до самоповаги й у схваленні іншими, у соціальному престижі; б) неузгодженість в образах свого «Я ідеальне» і «Я реальне»; в) самооцінка й ставлення до себе, що формується на цій основі. Відсутність одного з цих компонентів не забезпечить формування повноцінної мотивації самовдосконалення<sup>1</sup>. Так, навіть, якщо людина оцінюватиме себе недостатньо високо, прагнення до самовдосконалення може й не з'явитися, якщо в неї не розвинена потреба в самоповазі або їй байдужа думка про неї інших людей.

### **Аналіз основних досліджень та публікацій**

Проблемами мотивації, саморозвитку та самовдосконалення займалися такі науковці, як: Р. Асеева, Б. Ананьєв, В. Валькова, Н. Кузьміна, Е. Патяєва, Л. Рувінський, А. Соловйова, О. Бодальов, А. Деркач, Є. Ільїн, О. Орлов, В. Сластьонін та ін.

Основи сучасних концепцій мотивації праці закладено у працях зарубіжних авторів С. Адамса (S. Adams), К. Альдерфера (C. Alderfer), В. Врума (V. Vroom), Ф. Герцберга (F. Herzberg), К. Левіна (K. Lewin), Е. Локка (J. Locke), Е. Лоулера (E. Lawler), Д. МакГрегора (D. MacGregor), Д. МакКлелланда (D. McClelland), А. Маслоу (A. Maslow), Л. Портера (L. Porter), У. Оучі (W. Ouchi), Х. Хекхаузена (H. Heikhaussen).

Питанню теорії та практики менеджменту присвячено дослідження М. Альберта (M. Albert), М. Мескона (M. Meskon)<sup>1</sup>, Ф. Тейлора (F. Taylor), А. Файоля (A. Fayolle) та ін.

Дослідженню проблеми управління освітніми організаціями присвячено праці вітчизняних дослідників Л. Калініної, В. Маслова, В. Олійник<sup>9</sup>, Л. Сергєєвої та ін. Розгляду процесу управління, аналізу його функцій приділено багато уваги науковцями О. Галусом, Л. Даниленко, Г. Єльніковою, Н. Клокар, В. Пікельною, П. Третьяковим, О. Удодом, Є. Хриковим та ін.

Вітчизняні науковці О. Бондарчук, Л. Карамушка досліджували психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівників загальних освітніх закладів у системі освіти. Водночас питання проблеми

---

<sup>1</sup> Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. — М. : Мысль, 1996. — 158 с.

<sup>9</sup> Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія / В. В. Олійник. — Київ : Міленіум, 2003. — 594 с.

мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ не було самостійним об'єктом наукових досліджень.

**Метою** статті є визначення сутності мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ як складової їхньої готовності до успішної управлінської діяльності.

**Основні завдання:** 1) дослідження мотивації до професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ; 2) визначення умов, що забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

### Виклад основного матеріалу

Уперше термін «мотивація» вжив А. Шопенгауер у своїй дисертації про теорію пізнання в 1813 році, зазначаючи, що мотивація є причинність, яка має розглядатися зсередини<sup>14</sup>. Після цього термін почали широко використовувати для пояснення причин поведінки людей у різних сферах наукового пізнання навколишнього світу, зокрема, у:

- філософії (мотивація як причина та спонука активної поведінки людини, заради чого вона здійснює те, що визначає її спрямованість)<sup>15</sup>;
- соціології (мотивація як система порівняно стабільних мотивів, що визначає поведінку людини)<sup>2</sup>;
- економіці (мотивація як внутрішнє та зовнішнє спонукання людини до діяльності для досягнення певних цілей, система мотивів, що розглядається в єдності соціальних, економічних та психологічних цілей, завдань та механізмів їх реалізації)<sup>5</sup>;
- юридичних науках (мотивація як механізм виникнення спонукань, що ґрунтуються на потребах та динаміці їх здійснення у наміченому напрямі через потяги і бажання)<sup>16</sup>;
- медичних науках (мотивація виступає потягами задоволення основних біологічних потреб людини)<sup>8</sup>;
- державному управлінні (мотивація виступає як внутрішній процес свідомого вибору людиною поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, є основною функцією державного управління, задіяною у будь-якому управлінському процесі, є основною складовою у менеджменті органу державної влади)<sup>6</sup> тощо.

---

<sup>14</sup> Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. — М. : ТЕИС, 2004. — 236 с.

<sup>15</sup> Философский энциклопедический словарь / С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев [и др.]. — 2-е изд. — М. : Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.

<sup>2</sup> Бачинин В. А. Социология: энциклопедический словарь / В. А. Бачинин. — СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2005. — 288 с.

<sup>5</sup> Економічна енциклопедія: у 3-х т. / С. В. Мочерний [та ін.]. — Київ : Академія, 2001. — Т. 2. — 848 с.

<sup>16</sup> Юридична енциклопедія: в 6 т. / Ю. С. Шемшученко [та ін.]. — Київ : Укр. енциклопедія. — 2001. — Т. 4. — 720 с.

<sup>8</sup> Малая медицинская энциклопедия: в 6 т. / В. И. Покровский [и др.]. — М. : Большая рос. энциклопедия, 1992. — Т. 3. — 608 с.

<sup>6</sup> Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Ю. В. Ковбасюк [та ін.]. — Київ : НАДУ, 2011. — Т. 6. — 524 с.

У психолого-педагогічній науці мотивацію трактують як комплекс мотивів, що спонукають людину до діяльності, викликають активність та визначають її спрямованість<sup>10</sup>. Отже, дослідники розглядають мотивацію як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання та діяльність. Звідси слід розглядати потреби як причини соціальної, зокрема трудової поведінки людини, які не тільки спонукають її до діяльності, а й певним чином впливають на систему її цінностей, переконань та світогляду.

Сучасні соціально-економічні умови, в яких існують професійно-технічні навчальні заклади, вимагають нових підходів в управлінні, а отже, актуальним є питання якості професійної діяльності їх керівників. Досвід управлінської діяльності показує, що саме керівник, спрямований на розвиток і вдосконалення своєї професійної діяльності постійно, розуміє власну мотивацію професійної діяльності, здатний керувати розвитком мотивації професійної діяльності педагогів, які працюють у закладі, для досягнення поставленої мети, яка приносить закладу запланований результат.

Розгляньмо зміст професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ для визначення тих умов, які б сприяли розвитку їхньої мотивації.

Професійне самовдосконалення, на думку сучасних учених (зокрема, це О. Бодальов, А. Деркач та ін.), є специфічним видом професійної діяльності особистості, невід'ємною складовою її професійної підготовки. Воно є результатом свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, у процесі якої фахівець реалізує власні потреби розвинути у себе такі особистісні якості, які забезпечують успішність його професійної діяльності та життєдіяльності загалом. Отже, професійне самовдосконалення — це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності та розвитку професійних якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку<sup>11</sup>.

Прагнення до професійного самовдосконалення є вторинним щодо загальної мотивації професійної діяльності керівника ПТНЗ, ставлення особистості до професійних вимог. Адже передумовою професійного самовдосконалення є ставлення самого фахівця до вимог, що пред'явлені: якщо особистість має індиферентне ставлення до професійної діяльності, то професійний розвиток не відбудеться. Тільки за умови свідомого прийняття професійних вимог особистість відчуватиме потребу в самовдосконаленні, яка забезпечується механізмом постійного подолання внутрішніх суперечностей між рівнем професійної готовності фахівця (Я-реальне професійне) та змодельованим її рівнем (Я-ідеальне професійне). Оскільки самовдосконалення — процес неперервний, такий, що діалектично розвивається, то уявлення фахівця про Я-ідеальне професійне постійно змінюється, а вимоги до себе

---

<sup>10</sup> Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад, М. М. Безруких, В. А. Большов, Л. Г. Глебова. — М. : Большая рос. энциклопедия, 2002. — 528 с.

<sup>11</sup> Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Слостенина. — М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 585 с.

постійно зростають. Це зумовлює нескінченність процесу професійного самовдосконалення, його тривалість протягом професійного життя керівника ПТНЗ.

Професійне самовдосконалення керівників ПТНЗ відбувається у двох взаємопов'язаних формах (самовиховання та самоосвіта), що доповнюють одна одну, визначаючи напрям професійного зростання особистості. Самовиховання є активною, цілеспрямованою діяльністю особистості, метою якої є систематичне формування та розвиток у себе позитивних та усунення негативних якостей. Змістом самоосвіти є оновлення та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок для досягнення найвищого рівня професійної компетентності.

Основними напрямками професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначено такі: 1) розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору; 2) удосконалення професійних та організаторських якостей; 3) формування загальної, технічної, правової та управлінської культури, естетичних та фізичних якостей; 4) постійне оновлення знань, удосконалення практичних навичок та вмінь; 5) формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, усталеної мотивації професійного й особистісного розвитку; 6) відпрацювання вміння керувати власною поведінкою, потребами та почуттями, оволодіння методами та прийомами емоційно-вольової саморегуляції тощо<sup>11</sup>.

Як певний процес, професійне самовдосконалення керівників ПТНЗ відбувається за такими етапами.

Перший етап — самопізнання й ухвалення рішення займатися самовдосконаленням. Самопізнання — це складний процес визначення фахівцем власних здібностей та можливостей, рівня розвитку професійних якостей. Воно відбувається за такими напрямками: а) самопізнання у системі соціально-психологічних відносин в умовах професійної діяльності та вимог, які управлінська діяльність пред'являє; б) вивчення рівня професійної компетентності, що відбувається шляхом самоспостереження, самоаналізу власних вчинків, поведінки, результатів діяльності, самоперевірки у певних умовах професійної діяльності; в) самооцінювання, що виникає на основі порівняння набутих професійних знань, умінь, навичок та професійних якостей з вимогами професійної діяльності. На основі самопізнання, унаслідок глибокого переживання внутрішньоособистісного конфлікту у керівників ПТНЗ виникає рішення займатися самовдосконаленням, створюється модель майбутньої роботи над собою.

Другий етап — планування та визначення програми самовдосконалення. Планування самовдосконалення — це багатозначний процес, пов'язаний з визначенням мети та завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певні етапи професійної діяльності фахівця; з

---

<sup>11</sup> Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Слостенина. — М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 585 с.

визначенням основ, що організують діяльність із самовдосконалення (розроблення особистих правил поведінки, вибір форм та методів роботи над собою).

Третій етап — безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов'язаних з роботою над собою. Цей етап потребує високорозвинутих вольових якостей, адже базовою умовою успішного професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ є систематична цілеспрямована робота. Важливо те, що переважна більшість керівників ПТНЗ вважають професійне самовдосконалення за найголовніший чинник успішної професійної діяльності та професійного розвитку особистості, тоді як тільки одна п'ята з них, насправді, розпочинають якусь практичну діяльність у цьому напрямі.

Четвертий етап — самоконтроль та самокоригування цієї діяльності. Сутність діяльності керівника ПТНЗ на цьому етапі полягає в тому, що він контролює роботу над собою, постійно здійснює рефлексію та на цій основі своєчасно долає можливі відхилення реалізованої програми від тієї, що була задана, вносить певні корективи до плану подальшої роботи. Існування самого процесу професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ залежить від його мотиваційного спрямування — сукупності прагнень та умов, що його детермінують, спрямовують та регулюють на всіх етапах перебігу.

Отже, важливою складовою професійної діяльності керівників ПТНЗ є створення умов для розвитку їхньої мотивації професійного самовдосконалення, що передбачає перехід від аморфної однорівневої системи прагнень до складної, ієрархічно побудованої, від вузької тимчасової сфери дії спонукань до стійкого автономного мотиву самовдосконалення, перетворення окремих спроб роботи над собою на постійний тривалий процес, образ мислення керівника ПТНЗ.

### **Висновки**

Здійснений аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів щодо особливостей професійної мотивації фахівців дає змогу стверджувати, що основними умовами, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ, є такі. По-перше, це формування позитивних мотиваційних установок на професійне самовдосконалення, що відбувається завдяки конкретизації, об'єктивізації системи професійних вимог до менеджерів освіти, критеріїв оцінювання їхньої управлінської діяльності. Українським ефективним методом розвитку мотивації професійного самовдосконалення є мотиваційний тренінг тощо.

По-друге, це формування у керівників ПТНЗ системи знань, умінь та навичок роботи над собою. Основними заходами розвитку мотивації професійного самовдосконалення є розроблення та впровадження цільових програм, спрямованих на професійну підготовку, перепідготовку управлінців у формах спеціальних науково-методичних семінарів, тренінгів професійного зростання, тренінгів кар'єрного зростання тощо.

По-третє, це актуалізація потреб професійного самовдосконалення у керівників ПТНЗ у процесі їхньої діяльності. Механізмом розвитку мотивації цього напряму є цілеспрямоване моделювання та розвиток ситуацій самовдосконалення, за яких керівники ПТНЗ постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати та застосовувати професійні знання, уміння, актуалізувати власні професійні якості.

Отже, розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ є необхідною умовою формування його професійної компетентності, а сама позитивна мотивація професійного самовдосконалення є системоутворювальною складовою його готовності до управлінської діяльності.

### **Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі**

Мета досліджень — розглянути і проаналізувати управління мотивацією професійної діяльності керівників ПТНЗ у системі післядипломної освіти.

### **Список використаних джерел**

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. — М. : Мысль, 1996. — 158 с.
2. Бачинин В. А. Социология: энциклопедический словарь / В. А. Бачинин. — СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2005. — 288 с.
3. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. — Харків : Основа, 2007. — Вип. 3(51). — 176 с. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
4. Демчук В. С. Основи освітнього менеджменту / В. С. Демчук. — Київ : Ленвіт, 2007. — 263 с.
5. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / С. В. Мочерний [та ін.]. — Київ : Академія, 2001. — Т. 2. — 848 с.
6. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Ю. В. Ковбасюк [та ін.]. — Київ : НАДУ, 2011. — Т. 6. — 524 с.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2002. — 337 с.
8. Малая медицинская энциклопедия: в 6 т. / В. И. Покровский [и др.]. — М. : Большая рос. энциклопедия, 1992. — Т. 3. — 608 с.
9. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія / В. В. Олійник. — Київ : Міленіум, 2003. — 594 с.
10. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад, М. М. Безруких, В. А. Большов, Л. Г. Глебова. — М. : Большая рос. энциклопедия, 2002. — 528 с.
11. Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Слостенина. — М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 585 с.
12. Сергеева Л. М. Сутність управлінських процесів як соціального явища /Л. М. Сергеева // Імідж сучасного педагога. — 2014. — № 1. — С. 38–41.



13. Сергеева Л. М. Формування особистості керівника-лідера для сучасного професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Сергеева // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» ; голов. ред. В. В. Олійник ; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — Київ, 2011. — Вип. 3(16). — С. 135–141.

14. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. — М. : ТЕИС, 2004. — 236 с.

15. Философский энциклопедический словарь / С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев [и др.]. — 2-е изд. — М. : Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.

16. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Ю. С. Шемшученко [та ін.]. — Київ : Укр. енциклопедія. — 2001. — Т. 4. — 720 с.

**Victoriya Kuprievych**

**FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF VOCATIONAL  
SCHOOLS MANAGERS` SELF-IMPROVEMENT**

The article deals with an extremely important problem of motivation formation for professional modern manager's self-improvement in education, including the manager of the vocational school. It is noted that instead of the principle of «education for life» pedagogy and psychology are guided by the principle of «education through life», and its main form is self-improvement. Today the idea of life long education has received worldwide distribution. The analysis of the problem of personality self-improvement motivation as psychological and educational phenomenon is done. It is revealed the motivation content of vocational schools managers`professional self-improvement and the conditions for its effective development, considered the management activities of the manager of vocational schools in terms of sophisticated research and analysis of national and foreign authors about the features of professional motivation. It is defined the basic conditions that ensure the effective development of professional motivation of vocational schools managers. In further studies it is possible to conduct analysis of motivation control of the managers of vocational schools professional self-improvement in the system of postgraduate education.