

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-7\(36\)-134-146](https://doi.org/10.32405/2522-9931-7(36)-134-146)
УДК 159.98.058.836.2

Москальова Алла Степанівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
Київ, Україна.
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0213-0434>
moskalla@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ПРО ПРОФЕСІЙНІ КРИЗИ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Анотація. У статті розглянуто важливу проблему, вирішення якої є необхідною умовою суб'єктивного добробуту освітян, а саме: подолання й профілактики професійних криз особистості. Наголошено, що найактуальнішою темою сьогодення можна назвати проблему конструктивного подолання професійних криз особистості. Констатовано, що особливої уваги в контексті підвищення рівня ефективності управління закладами загальної середньої освіти заслуговує така характеристика фахівців, керівників закладів загальної середньої освіти, як особистісний потенціал для подолання професійних криз, що базується на їхніх уявленнях про сутність і перебіг кризових явищ.

Відповідно у статті наведено результати емпіричного дослідження особливостей уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи в управлінській діяльності та способи їх подолання. Проаналізовано отримані результати дослідження керівників закладів загальної середньої освіти за такими показниками: розуміння сутності поняття «криза особистості» та видів криз; розуміння сутності понять «особистісна криза», «професійна криза», «професійна криза керівника закладу загальної середньої освіти»; визначення факторів, що зумовлюють професійні кризи; виявлення особистісних якостей, які характеризують професійні кризи управлінців; зміст та способи подолання професійних криз особистості; здатність класифікувати знання, уміння, навички та особистісні якості у контексті подолання професійних криз особистості. Установлено, що сутність поняття «професійна криза керівника закладу середньої освіти» трактується управлінцями як: переживання професійних проблем, що усвідомлюються як професійні перешкоди, які виникають унаслідок

блокування можливості досягнення професійних цілей, що мають життєзначущий, особистісний сенс для управлінця. Констатовано, що значна кількість керівників закладів загальної середньої освіти має фрагментарні уявлення про професійні кризи в управлінській діяльності та засоби їх конструктивного подолання, що загалом негативно позначається на їхньому суб'єктивному добробуті.

Ключові слова: керівники закладів загальної середньої освіти; професійні кризи; особистісний потенціал; подолання професійних криз особистості.

1. ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. У сучасних умовах, коли відбувається процес трансформації освітньої системи, особливо важливо вчасно виявляти ознаки суперечностей, які призводять до виникнення професійних криз управлінців. Ідеться про суперечності між: а) необхідністю опанування конструктивних стратегій подолання професійних криз керівниками закладів загальної середньої освіти, які відповідали б сучасним науковим вимогам, та відсутністю чіткої системи впливу на процедуру навчання, підготовленість певної кількості фахівців, неврахування специфіки проблеми; б) необхідністю використання психологічно обґрунтованих методів і технологій професійного розвитку фахівця та відсутністю наукових розробок з проблеми конструктивного подолання професійних криз керівниками закладів загальної середньої освіти; в) необхідністю оптимізації процесу післядипломної освіти управлінських кадрів освіти та відсутністю відповідних технологій, спрямованих на опанування конструктивних стратегій подолання професійних криз закладів загальної середньої освіти тощо.

Одним із перших кроків на шляху подолання зазначених суперечностей є вивчення особистісного потенціалу управлінців щодо подолання професійних криз, зокрема їхніх уявлень про цей феномен.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури показав, що безпосередньо проблема вивчення уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи в управлінській діяльності не була предметом спеціальної уваги дослідників. Проте у наукових психологічних дослідженнях висвітлено окремі її аспекти.

У працях науковців було представлено результати дослідження рівнів професіоналізму й етапів засвоєння професії (Є. Клімов [7], А. Маркова [8] та ін.); психологічні особливості криз професійного становлення (Е. Зеєр, Е. Симанюк [4] та ін.). Досить глибоко вченими досліджувалися й наслідки професійних криз, зокрема такі, як: «деформація професійної діяльності» (А. Маркова [8] та ін.), «деструктивні

зміни особистості в процесі діяльності» (Е. Зеєр [4] та ін.), «професійне вигорання» (О. Бондарчук [1], Л. Карамушка [5] тощо).

Окремі проблеми професійного становлення особистості в освітньому процесі розглядали Н. Волянюк [2], А. Москальова [10], Е. Симанюк [12], зокрема, пов'язані з психологічним захистом особистості, що викривлюють уявлення особистості про себе та довкілля (Є. Донченко, Т. Титаренко [3] тощо). Проте уявлення керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи в управлінській діяльності та засоби їх подолання практично не вивчалися. Це зумовило вибір мети нашої роботи.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета нашого дослідження – емпірично дослідити особливості уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи в управлінській діяльності та засоби їх подолання.

Завдання дослідження: 1) дослідити уявлення керівників закладів загальної середньої освіти про сутність і прояви професійних криз; 2) визначити специфіку уявлень керівників закладів загальної середньої освіти щодо способів подолання професійних криз особистості в управлінській діяльності.

3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

В основу дослідження покладено концептуальні положення щодо:

- сутності поняття «професійна криза» як: психічного стану людини, що характеризується суб'єктивними (внутрішніми) переживаннями, неможливістю реалізації двох професійно важливих мотивів: досягнення і потреби в досягненнях (Н. Пилипенко); явища в професійній діяльності, що призводить до деструкцій, деформацій структури особистості (А. Маркова); різкої зміни вектора професійного розвитку суб'єкта діяльності (Н. Волянюк, Е. Симанюк); переживання професійних проблем, що усвідомлюються як професійні перешкоди, які виникають унаслідок блокування можливості досягнення професійних цілей, що мають життєзначущий, особистісний сенс для управлінця (А. Москальова) [10];

- феномену психологічного подолання, що базується на усвідомленні людиною наявності засобів допомоги у скрутному для неї становищі й навичок оперування якомога більшою кількістю таких засобів, що сприяє посиленню відчуття контрольованості ситуації і внаслідок цього більш ефективному подоланню проблем, що постають перед суб'єктом у складній ситуації (А. Москальова [10]; Е. Донченко, Т. Титаренко [3]);

- специфіки надання психологічної допомоги розвитку особистості під час виконання професійної діяльності в закладах освіти [1], [2], [10].

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для проведення дослідження було використано авторську анкету «Особливості прояву професійних криз особистості у діяльності керівників закладів загальної середньої освіти» [10]. Дослідженням охоплено 2060 керівників закладів загальної середньої освіти з різних регіонів України.

Математичне опрацювання даних здійснювалося за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 21.0).

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

На першому етапі емпіричного дослідження виявлено особливості уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про сутність і прояви професійних криз. Зокрема, аналіз відповідей керівників закладів загальної середньої освіти щодо сутності поняття «криза» показав низький рівень його розуміння для досить великої кількості досліджуваних. Констатовано, що 35,2% досліджуваних мають «посередній» рівень розуміння, 32,7% – «помірний», а решта – «недосконалий» (17,3%) та «слабкий» (13,6%). Лише 1,2% респондентів характеризуються «досконалим» рівнем розуміння сутності поняття «криза особистості», чітко ідентифікують ознаки таких криз тощо.

Утруднюються керівники й щодо визначення видів криз особистості. При цьому з'ясовано, що третина (35,2%) респондентів взагалі не змогла дати відповідь на це запитання, що може свідчити про відсутність у них чітких теоретичних знань про кризи особистості або ж невміння формувати свої відповіді.

Загалом виявлено, що поняття «криза» особистості як таке не є актуальним для більшості керівників закладів освіти, можливо, саме тому їхні відповіді щодо сутності поняття є неповними та частково правильними. Такі керівники утруднюються в усвідомленні та поясненні своїх психічних станів кризового характеру, передбаченні їх наслідків як для свого психологічного добробуту, так і для добробуту своїх підлеглих. Часто тема взагалі «витісняється» зі свідомості управлінців («зі мною такого не трапиться, і тому думати про це не варто»). Незначна кількість респондентів, які виявили «досконалий» рівень розуміння поняття, свідчить про доцільність розширення й поглиблення уявлень управлінців щодо професійних криз особистості, що сприятиме їхній кращій адаптації до трансформаційних змін суспільства.

На наступному етапі емпіричного дослідження визначено специфіку уявлень керівників закладів загальної середньої освіти щодо способів подолання професійних криз особистості в управлінській діяльності.

Насамперед, встановлено недостатній рівень розуміння керівниками закладів загальної середньої освіти змісту та способів конструктивного подолання професійних криз особистості, а саме: низький рівень такого розуміння виявлено у 25,3%, середній – у 54,9%, а високий – лише у 19,8% досліджуваних.

Детальний аналіз свідчить, що уявлення управлінців щодо знань, умінь, навичок та особистісних якостей, значущих для подолання професійних криз особистості, є фрагментарними й недостатньо систематизованими.

Так, за результатами опитування встановлено, які саме знання, на думку респондентів, є значущими у контексті зазначеної проблеми (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл керівників закладів загальної середньої освіти за уявленнями про знання, значущі для подолання професійних криз

Перелік груп знань	Кількість досліджуваних, у %
Знання психології та акмеології	52,8
Знання психологічних особливостей особистості та її саморозвитку	21,8
Знання типів поведінки та стилів керівництва	18,3
Знання нормативних документів	16,2
Знання причин виникнення конфліктів	14,6
Знання методів подолання та профілактики криз	11,0

Як видно з табл. 1, досліджувані керівники закладів загальної середньої освіти розподілилися на декілька груп за пріоритетністю знань, що сприяють подоланню професійних криз. Велике значення, на думку управлінців, мають «знання психології та акмеології» (52,8%). Значно меншого значення респонденти надають таким знанням, як «знання психологічних особливостей особистості та її саморозвитку» (21,8%); «знання типів поведінки та стилів керівництва» (18,3%); «знання нормативних документів» (16,2%); «знання причин виникнення конфліктів» (14,6%); «знання методів подолання та профілактики криз» (11%).

Крім того, виявлено розподіл керівників закладів загальної середньої освіти за уявленнями про знання, значущі для подолання професійних криз (табл. 2).

Таблиця 2

**Розподіл керівників закладів загальної середньої освіти
за уявленнями про вміння, значущі для подолання професійних криз**

Перелік груп умінь	Кількість досліджуваних, у %
Уміння самовдосконалюватися, боротися зі слабкими рисами характеру, здійснювати саморегуляцію	29,1
Уміння рефлексувати, аналізувати професійну діяльність, адекватно оцінювати себе	49,2
Уміння взаємодіяти, працювати в команді, обираючи адекватний стиль спілкування, залежно від ситуації	21,8
Уміння підтримувати соціально-психологічний клімат, попереджати та розв'язувати конфлікти, створювати позитив	27,3
Уміння швидко ухвалювати рішення	9,1

Як видно з табл. 2, респонденти розподілилися так: найбільша кількість – це ті, які виокремлюють такі вміння: «рефлексувати, аналізувати професійну діяльність, адекватно оцінювати себе» (49,2%); значно менше керівників, які надають перевагу «вмінню самовдосконалюватися, боротися зі слабкими рисами характеру, здійснювати саморегуляцію» (29,1%); ще одна група – це ті, які обрали «вміння підтримувати соціально-психологічний клімат, попереджати та розв'язувати конфлікти, створювати позитив» (27,3%); а також ті, які вказують на «вміння взаємодіяти, працювати в команді, обираючи адекватний стиль спілкування, залежно від ситуації» (21,8%); нарешті, завершує цей ряд «уміння швидко ухвалювати рішення» (9,1%).

За результатами дослідження визначено також розподіл керівників закладів загальної середньої освіти за уявленнями про особистісні якості, значущі для конструктивного подолання професійних криз (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл керівників закладів загальної середньої освіти
за уявленнями про особистісні якості,
значущі для конструктивного подолання професійних криз**

Перелік груп якостей	Кількість досліджуваних, у %
1	2
Вольові (сила волі, наполегливість, цілеспрямованість, самоконтроль, виваженість, терпіння, стриманість)	52,9
Мотиваційні (небайдужість, бажання працювати, відданість справі, професіоналізм, бажання вийти із кризи)	45,4

Продовження табл. 3

1	2
Комунікативні (комунікабельність, увічливість, емпатія, повага до людей, доброзичливість)	27,3
Морально-етичні (самодостатність, гідність, порядність)	25,4
Емоційні (оптимізм, почуття гумору)	21,7
Творчі (креативність, прагнення новизни)	21,8
Лідерські (здатність повести за собою, активність)	10,9

З табл. 3 видно, що найбільш значущими під час подолання професійних криз, за визначенням керівників закладів загальної середньої освіти, є такі групи особистісних якостей, як вольові (52,9%) і мотиваційні (45,4%). Значно менше важать для управлінців комунікативні (27,3%); морально-етичні (25,4%); емоційні й творчі (відповідно 21,7% та 21,8%) і лідерські (10,9%) якості.

За результатами *факторного аналізу* уявлень респондентів щодо знань, умінь, навичок та особистісних якостей, значущих для конструктивного подолання професійних криз, було виділено *шість факторів*, що охоплюють 63,5% сумарної дисперсії й відображають суперечливий характер відповідних уявлень управлінців.

Так, перший фактор – «*гуманістичний*», є двополюсним, він містить такі складові: «уміння підтримувати соціально-психологічний клімат», «попереджати та розв'язувати конфлікти», «створювати позитив» (0,742); морально-етичні особистісні якості – «самодостатність, гідність, порядність» (0,711); «уміння рефлексувати», «аналізувати професійну діяльність», «адекватно оцінювати себе» (0,771). Тобто йдеться про протиставлення в уявленнях досліджуваних гуманістичних тенденцій та здатності адекватно оцінювати себе й управлінську діяльність.

Другий фактор – «*інформаційно-управлінський*» – також є двополюсним і містить: «знання нормативних документів» (0,567); «знання причин виникнення конфліктів» (0,676); знання типів поведінки та стилів керівництва (0,646); уміння швидко ухвалювати рішення (0,493). Отже, і в цьому випадку йдеться про протиставлення знань і вмінь, суттєвих для конструктивного подолання криз.

Третій фактор – «*інноваційний*» – також є двополюсним, він складається з таких показників: знання психології та акмеології (-0,569); особистісні якості – «креативність, прагнення новизни» (0,754); «знання методів подолання та профілактики криз» (0,655). Отже, в уявленнях управлінців протиставляються, з одного боку, значущість знання способів подолання криз, а з іншого – обізнаність у сфері психології та акмеології, без яких, власне, конструктивна реалізація способів подолання криз є малоімовірною.

Четвертий фактор – «професійний» – є однополюсним, він містить такі складові: особистісні якості – «небайдужість, бажання працювати, відданість справі, професіоналізм, бажання вийти із кризи» (0,769); «оптимізм, почуття гумору» (0,703).

П'ятий фактор – «регулятивний» – є двополюсним, він містить такі складові: «уміння самовдосконалюватися, боротися зі слабкими рисами характеру, здійснювати саморегуляцію» (0,717); особистісні якості – «комунікабельність, увічливість, емпатію, повагу до людей, доброзичливість» (0,643); «силу волі, наполегливість, цілеспрямованість» (-0,496). Тобто ідеться про досить амбівалентні уявлення досліджуваних управлінців, адже важко уявити собі ситуацію самовдосконалення або саморегуляції труднощів у професійній та управлінській діяльності без вольових зусиль.

Шостий фактор – «толерантний» – складається з таких показників: «уміння взаємодіяти, працювати в команді, обираючи адекватний стиль спілкування, залежно від ситуації» (0,755); особистісні якості – «самоконтроль, толерантність, виваженість, терпіння, стриманість» (0,514).

Отже, чотири з шести факторів є досить суперечливими, що свідчить про суперечливу структуру уявлень управлінців про професійні кризи та способи їх конструктивного подолання.

6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

1. Виявлено, що керівники закладів загальної середньої освіти мають недостатньо сформовані, фрагментарні і часто амбівалентні уявлення про професійні кризи особистості та способи їх конструктивного подолання, що загалом не сприяє їхньому суб'єктивному добробуту.

2. Установлено певну невідповідність, а іноді суперечливість в уявленнях керівників закладів загальної середньої освіти про знання, уміння, навички, особистісні якості, значущі для подолання професійних криз в управлінській діяльності, яка виявилася у недостатньому розумінні ознак як кризових явищ, так і характеристик самих професійних криз, а також можливості їх конструктивного подолання.

3. Доцільним уявляється створення й апробація освітніх програм, спрямованих на систематизацію, поширення й поглиблення уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи особистості та способи їх конструктивного подолання і, як наслідок, забезпечення суб'єктивного добробуту управлінців.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальшого розвитку автор вбачає в теоретичному обґрунтуванні, розробленні й апробації освітніх програм, спрямованих на систематизацію, поширення й

поглиблення уявлень керівників закладів загальної середньої освіти про професійні кризи особистості та способи їх конструктивного подолання. Викликає інтерес дослідження гендерних особливостей уявлень керівників закладів загальної середньої освіти щодо професійних криз та стратегій їх подолання, а також особистісного потенціалу управлінців для конструктивного подолання професійних криз.

7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] О. І. Бондарчук, *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*. Київ, Україна: Науковий світ, 2008, 318 с.
- [2] Н. Ю. Воляннюк, *Психологія професійного становлення тренера*. Луцьк, Україна: Волонська обласна друкарня, 2006, 444 с.
- [3] Е. А. Донченко и Т. М. Титаренко, *Личность: конфликт, гармония*. Киев, Украина: Политиздат Украины, 1989, 175 с.
- [4] Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк, «Кризисы профессионального становления личности», *Психологический журнал*, № 6, с. 35–44, 1997.
- [5] Л. М. Карамушка, *Психологія освітнього менеджменту*. Київ, Україна: Либідь, 2004, 424 с.
- [6] Л. М. Карамушка и М. В. Москальов, *Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації*. Київ – Львів, Україна: Сполом, 2011, 216 с.
- [7] Е. А. Климов, *Как выбрать профессию*. Москва, Россия: Просвещение, 1990, 159 с.
- [8] А. К. Маркова, *Психология профессионализма*. Москва, Россия: Международный гуманитарный фонд знание, 1996, 312 с.
- [9] Л. М. Митина, Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях, *Вопросы психологии*, № 4, с. 28–38, 1997.
- [10] А. С. Москальова, «Уявлення керівників закладів освіти про зміст та шляхи подолання професійних криз особистості», *Психологічна допомога особистості*, С. Д. Максименка, М. В. Папучі, Ред. Київ, Україна, т. 11, вип. 5, с. 245–252, 2010.
- [11] Ю. П. Поваренков, Психологическое содержание профессионального становления человека. Москва, Россия: «УРАО», 2002, 160 с.
- [12] Э. Э. Сыманюк, *Психология профессионально-обусловленных кризисов*. Москва – Воронеж, Россия: Модэк, 2004. 320 с.

THE FEATURES OF THE PRESENTATIONS OF HEADS OF INSTITUTIONS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION ABOUT PROFESSIONAL CRISIS IN MANAGEMENT ACTIVITY AND WAYS OF THEIR OVERCOMING

Alla Moskalyova,

PhD, Associate Professor

Department of Management Psychology

Central Institute of Postgraduate Education

SHEI «University of Educational Management»,

Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0213-0434>

moskalla@ukr.net

Abstract. The article considers an important problem, the solution of which is a necessary condition for the subjective well-being of educators, namely, overcoming and preventing professional crises of personality. It was emphasized that the most actual topic of the present can be identify as the problem of constructive overcoming of professional personal crises. It is stated that special attention in the context of raising the level of efficiency of institutions of general secondary education deserves such a characteristic of specialists – managers of institutions of secondary education as a personal potential to overcome professional crises, based on their presentation about the nature and course of crisis phenomena.

Accordingly, the article presents the results of the empirical study of the peculiarities of the presentations of managers of institutions of general secondary education about professional crises in management activities and ways to overcome them. The obtained results of the research of heads of institutions of secondary education according to the following indicators are analyzed: understanding of the essence of the concept "crisis of the person" and its types; understanding the essence of the concepts of "personal crisis", "professional crisis", "professional crisis of the head of the institution of general secondary education; identification of the factors leading to professional crises; identification of personal qualities that characterize professional managers' crises; the content and ways of overcoming professional personal crises; the ability to classify knowledge, skills, skills and personal qualities in the context of overcoming professional personal crises. It was established that the essence of the concept of "professional crisis of the head of institutions of secondary education" is interpreted by managers as: the experience of professional problems that are perceived as professional obstacles that arise as a result of blocking the possibility of achieving professional goals that have a viable, personal meaning for the manager. It is stated that a significant number of heads of institutions of secondary education are characterized by fragmentary ideas about professional crises in

management activities and the means of their constructive overcoming, which in general negatively affects their subjective well-being.

Key words: heads of institutions of general secondary education; professional crises; personal potential; overcoming professional personal crises.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЗАВЕДЕНИЙ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСАХ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СПОСОБАХ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Москалева Алла Степановна,

кандидат психологических наук, доцент,
профессор кафедры психологии управления
Центрального института последипломного образования
ГБУЗ «Университет менеджмента образования»,
Киев, Украина.
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0213-0434>
moskalla@ukr.net

Аннотация. В статье рассмотрена важная проблема, решение которой – необходимое условие субъективного благополучия педагогов, а именно: преодоление и профилактика профессиональных кризисов личности. Отмечено, что самой актуальной темой современности является проблема конструктивного преодоления профессиональных кризисов личности. Констатировано, что особого внимания в контексте повышения уровня эффективности управления заведениями общего среднего образования заслуживает такая характеристика специалистов, руководителей заведений общего среднего образования, как личностный потенциал для преодоления профессиональных кризисов, базирующийся на их представлениях о сущности и течении кризисных явлений.

Соответственно в статье приведены результаты эмпирического исследования особенностей представлений руководителей заведений общего среднего образования о профессиональных кризисах в управленческой деятельности и способах их преодоления. Проанализированы полученные результаты исследования руководителей заведений общего среднего образования по следующим показателям: понимание сущности понятия «кризис личности» и видов кризисов; понимание сущности понятий «личностный кризис», «профессиональный кризис», «профессиональный кризис руководителя заведения общего среднего образования»; определение факторов, обуславливающих профессиональные кризисы; выявление личностных качеств, характеризующих профессиональные кризисы управленцев;

содержание и способы преодоления профессиональных кризисов личности; способность классифицировать знания, умения, навыки и личностные качества в контексте преодоления профессиональных кризисов личности. Установлено, что сущность понятия «профессиональный кризис руководителя заведения общего среднего образования» трактуется управленцами как: переживание профессиональных проблем, которые осознаются как профессиональные препятствия, возникающие вследствие блокирования возможности достижения профессиональных целей, имеющих жизненно значимый, личностный смысл для управленца. Констатировано, что значительное количество руководителей заведений общего среднего образования имеет фрагментарные представления о профессиональных кризисах в управленческой деятельности и о средствах их конструктивного преодоления, что в целом негативно сказывается на их субъективном благополучии.

Ключевые слова: руководители заведений общего среднего образования; профессиональные кризисы; личностный потенциал; преодоление профессиональных кризисов личности.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] O. I. Bondarchuk, *Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti*. Kyiv, Ukraina: Naukovyi svit, 2008, 318 s.
- [2] N. Yu. Volianiuk, *Psykhologhiia profesiinoho stanovlennia trenera*. Lutsk, Ukraina: Volonska oblasna drukarnia, 2006, 444 s.
- [3] E. A. Donchenko i T. M. Titarenko, *Lichnost': konflikt, garmoniya*. Kiev, Ukraina: Politizdat Ukrainy, 1989, 175 s.
- [4] ЕН. F. Zeer i ЕН. ЕН. Symanyuk, «Krizisy professional'nogo stanovleniya lichnosti», *Psihologicheskij zhurnal*, № 6, s. 35–44, 1997.
- [5] L. M. Karamushka, *Psykhologhiia osvitnoho menedzhmentu*. Kyiv, Ukraina: Lybid, 2004, 424 s.
- [6] L. M. Karamushka y M. V. Moskalov, *Psykhologhiia pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii*. Kyiv – Lviv, Ukraina: Spolom, 2011, 216 s.
- [7] E. A. Klimov, *Kak vybrat' professiyu*. Moskva, Rossiya: Prosveshchenie, 1990, 159 s.
- [8] A. K. Markova, *Psihologiya professionalizma*. Moskva, Rossiya: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond znanie, 1996, 312 s.

- [9] L. M. Mitina, Lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka v novyh social'no-ehkonomicheskikh usloviyah, *Voprosy psihologii*, № 4, s. 28–38, 1997.
- [10] A. S. Moskalova, «Uivlennia kerivnykiv zakladiv osvity pro zmist ta shliakhy podolannia profesiinykh kryz osobystosti», *Psykholohichna dopomoha osobystosti*, S. D. Maksymenka, M. V. Papuchi, Red. Kyiv, Ukraina, t. 11, vyp. 5, s. 245–252, 2010.
- [11] YU. P. Povarenkov, *Psihologicheskoe sodержanie professional'nogo stanovleniya cheloveka*. Moskva, Rossiya: «URAO», 2002, 160 s.
- [12] EH. EH. Symanyuk, *Psihologiya professional'no-obuslovlennykh krizisov*. Moskva – Voronezh, Rossiya: Modehk, 2004. 320 s.