

УДК 159.922.62; 159.9:35

## ФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ИНВАРИАНТ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Альбина А. Бучек<sup>a, ID1</sup>; Андрей В. Ермоленко<sup>a, @, ID2</sup>

<sup>a</sup> Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 308015, Россия,

г. Белгород, ул. Победы, 85

@ andrey.ermolenko.2014@mail.ru

<sup>ID1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6689-7389>

<sup>ID2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3632-6646>

Поступила в редакцию 27.10.2018. Принята к печати 05.12.2018.

### Ключевые слова:

когнитивные стили, управленческие умения, полнезависимость, полнезависимость, широкий диапазон эквивалентности, узкий диапазон эквивалентности, импульсивность

**Аннотация:** В статье приведены результаты исследования, направленного на построение модели акмеологических инвариант профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций. Приводится анализ основных концепций профессионализма в отечественной психологии, в частности профессионализма руководителей в сфере профессионального образования. Установлено, что профессионализм руководителей в сфере образования может рассматриваться с точки зрения компетентностного подхода. Анализируется понятие *когнитивный стиль* как индивидуальный способ обработки информации, рассматриваемый в качестве метакогнитивной способности. Проведено исследование акмеологических инвариант профессионализма, включающих личностные особенности, управленческие умения руководителей профессиональных образовательных организаций, мотивационную и ценностную сферы, когнитивные особенности обработки информации. Описываются факторы профессионализма, полученные в ходе реализации эксплораторного факторного анализа, результатом которого стало выделение четырех блоков акмеологических инвариант профессионализма, состоящих из профессиональных, личностных, ценностных и социальных компонентов. В заключение проводится анализ ведущих составляющих полученной модели. Отмечается ведущая роль обратной связи между руководителем и его коллегами, значимость социальной составляющей, выраженной в умении руководителя построить систему коммуникации с подчиненными, обусловленность данных факторов когнитивными стилями, которые непосредственно входят в структуру основных факторов модели.

**Для цитирования:** Бучек А. А., Ермоленко А. В. Факторная модель акмеологических инвариант профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 4. С. 134–143. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-4-134-143>

### Введение

Личностно-профессиональное развитие как сложный и многоаспектный феномен стоит рассматривать через призму анализа различных взглядов и подходов ученых, изучавших проблемы развития личности профессионала в системе образования. В отечественной психологии основной моделью развития профессионала, на основе которой базируются остальные, можно считать модель развития человека как субъекта труда. Е. А. Климов понимает человека как систему, способную к осуществлению саморегуляции, важнейшими психическими регуляторами активности которой являются потребности, интересы, идеалы, идейные убеждения, другими словами, направленность личности [1–3].

Иной подход предлагают Т. В. Кудрявцев и его коллеги, где профессионализм рассматривается как целостный процесс формирования профессиональной и социальной зрелости. По мнению автора, профессиональное становление – не кратковременный акт, охватывающий лишь период обучения и воспитания в стенах одного из типов профессиональных учебных заведений. Он представляет собой длительный, динамичный, многоуровневый процесс, состоящий из четырех основных четко выраженных и логически последовательных стадий:

– *первая стадия* профессионального становления характеризуется возникновением профессиональных намерений и поступлением в профессиональное учебное заведение. Критерий этого

этапа – социально и психологически обоснованный выбор профессии;

– *вторая стадия* охватывает период профессионального обучения. Цель этой стадии – репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений. Психологический критерий этой стадии – профессиональное самоопределение;

– *третья стадия* – процесс вхождения в профессию и нахождение своего места в системе производственного коллектива. Критерием этой стадии являются достаточно высокие производственные показатели деятельности, определенный уровень развития профессионально важных качеств и психологический комфорт;

– *четвертую стадию* отличает всецелая личностная реализация в самостоятельном профессиональном труде, которая характеризуется как освоением в значительной степени операционной сферы профессиональной деятельности, так и творческим подходом к ее осуществлению, выработкой индивидуального стиля, иными словами конкретной системой отношений и качеств личности, в том числе неустанным устремлением к самосовершенствованию [4, с. 14].

Переход к каждой последующей стадии складывается в ходе предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и нередко даже кризисных ситуаций.

Попыткой обобщения понимания профессионализма как феномена является акмеологический подход, в котором развивается концепция личностно-профессионального развития, реализуемая в законах акмеологии: законе *личностно-профессионального развития* и законе *приращения личного потенциала в условиях профессиональной деятельности*. Следствием законов в рамках акмеологии является акмеологическая концепция развития профессионала, которая характеризуется наличием двух традиционных плоскостей представления данной системы: содержательной и структурно-процессуальной.

Содержательное развитие субъекта труда до уровня профессионала рассматривается А. А. Деркачом и Е. В. Селезнёвой, которые определяют его в контексте общего расширения субъектного пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», включающего повышение ответственности, чувства долга, совести и чести, отхода от неадекватных личностных установок и стандартов. Процессуальное же развитие субъекта труда до уровня профессионала следует рассматривать с системных позиций, а именно в связи с изменениями и развитием подсистем профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и в плане раскрытия творческого потенциала личности [5, с. 28].

Раскрывая суть профессионализма, Э. Ф. Зеер в своей работе, посвященной профессиональному развитию человека, сопоставил различные трактовки понимания характеристик субъекта деятельности. Автор выделил в структуре профессионализма когнитивные функции, включающие:

– деятельностные знания – знания о предметных действиях, или процедурные знания;

– сенсомоторные и познавательные процессы (способности);

– оценивание, включающее в себя контроль и самоконтроль [6].

Личностно-профессиональное развитие как сложный и многоаспектный феномен стоит рассматривать через призму анализа различных взглядов и подходов ученых, изучавших проблемы развития личности профессионала в системе образования. Одним из значимых подходов к проблеме развития личности в системе образования является подход, предложенный А. Р. Фонаревым, который предлагает рассматривать личностно-профессиональное развитие руководителя образовательной организации в динамическом аспекте процесса его становления, сущность которого понимается с учетом психологической закономерности трансформации модусов работника [7]. При этом в своих работах автор указывает: «Нами выделено три модуса существования человека: обладания, социальных достижений и служения. Модус жизнедеятельности – это целостная характеристика взаимодействия человека с миром, представленная множеством взаимосвязанных друг с другом отношений, которые определяют, каким образом структурируется все бытие человека. Модус жизнедеятельности определяет не только отношение к различным явлениям бытия человека, но и функционирование различных его индивидуальных особенностей. Указанные модусы являются этапами становления личности в профессии, а в соответствии с законом трансформации развития какого-либо явления в структурные уровни его организации, они отражают также уровень профессионализма индивида» [7, с. 6].

Дальнейшее развитие взгляды А. Р. Фонарева получили в работах А. Н. Кузибецкого, который, основываясь на представлении об изменяющихся модусах *развивающегося* руководителя, предположил, что структурный и качественный аспекты развития необходимо понимать как восхождение профессионала к акмеологически значимым модусам, а именно: специалист, профессионал, мастер, модератор-консультант [8]. По мнению А. Н. Кузибецкого, помощь руководителям в развитии посредством специального обучения, содержащего профессиональные программы в области экономики и управления, предопределяет их личностно-профессиональное развитие и называется «культурно-компетентностной подготовкой» [9, с. 155].

Говоря отдельно об особенностях данного взгляда на развитие профессионализма в образовании, можно сказать, что культурно-компетентностная подготовка актуализирует адаптивную и развивающую стратегии личностно-профессионального развития руководителя образовательной организации. Суть подхода А. Н. Кузибецкого можно определить как восхождение руководителя к акмеологически значимым модусам, с достижением которых руководитель развивает соответствующие профессионально-личностные новообразования, такие как управленческая ориентировка, управленческая готовность, профессионально-управленческая компетентность, личностно-профессиональная компетентность, интегральная личностно-профессиональная компетентность [10].

Отмечая, что процесс личностно-профессионального развития руководителя характеризуется последовательностью, которая, по мнению А. Н. Кузибецкого, изоморфна полному циклу *культурного развития*, ключевым элементом которого является опосредствование как присвоение знакового средства и соответствующего ему рефлексивно обобщенного способа действия, его ориентировки. В частности, в работах П. Г. Нежнова, которые опираются на представление Л. С. Выготского о *культурном генезе, цикле культурного развития*, предполагается прохождение индивидуумом в процессе овладения культурным действием трех качественно различных уровней опосредствования:

- внешне-формальный уровень опосредствования подразумевает присвоение индивидуумом формы культурного образца в виде правил или алгоритмов действия в регламентированной ситуации;
- предметно-сущностный уровень характеризуется тем, что индивидуум уясняет сущностное отношение, лежащее в основе способа действия и задающее основание возможных преобразований в предметной области;
- проблемно-действенный уровень опосредствования предусматривает концептуальное видение способа в целом и обретение свободы в его использовании при решении проблем в различных ситуациях неопределенности.

В теоретической модели профессионального развития руководителя образовательной организации целью личностно-профессионального развития функционирующего руководителя и руководителя-специалиста является достижение первого и второго уровней опосредствования в становлении «культурной формы управленческого действия». В то время как для руководителя-профессионала и руководителя-мастера / модератора-консультанта это будет стремление совершенствовать второй и овладеть третьим уровнем опосредствования [11].

Исходя из данных представлений о специфике культурно-компетентностной подготовки в сфере

личностно-профессионального развития, А. Н. Кузибецкий предложил модель личностно-профессионального развития руководителей образовательных организаций. Данная модель включает две формы направленности: компетенциарную и компетентностную. Компетенциарная направленность подразумевает освоение *культурной формы* управленческого действия, что, в нашем понимании, тождественно развитию управленческих умений и навыков, другими словами, данная направленность отражает ветвь личностно-профессионального развития руководителя как менеджера и служит критерием для оценки продвижения руководителя по модусам в профессиональной жизни. Компетентностная направленность личностно-профессионального развития выражает субъективные и личностные изменения руководителя образовательной организации, автором подразумевается, что при продвижении руководителя по модусам профессиональной жизни руководитель сможет *эксплицировать* полученные личностно-профессиональные образования, выраженные, по мнению автора, в различных компетенциях, таких как личностно-профессиональная, интегрально-личностная и профессионально-управленческая. Дальнейшее развитие компетентностный подход получил в работах Л. А. Ибрагимовой и А. С. Родикова, которые утверждают, что ведущая роль в структуре профессиональных компетенций руководителя образовательной организации принадлежит педагогической компетенции [12].

Такое понимание развития профессионализма руководителей образовательных организаций, на наш взгляд, сближает авторов с акмеологическим подходом, в рамках которого основной движущей силой личностно-профессионального развития являются личность и профессиональная деятельность человека. Это выражается в том, что содержательно личностно-профессиональное развитие представлено качественным скачком в развитии субъекта труда [10].

Процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала согласно акмеологической концепции следует рассматривать с системных позиций, а именно в связи с изменениями и развитием подсистем профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и раскрытия творческого потенциала личности [13].

Таким образом, модель личностно-профессионального развития А. Н. Кузибецкого позволяет дать четкую оценку уровня развития руководителя образовательной организации, изучить динамику становления руководителя как профессионала и личности. При этом наличие компетенциарной направленности позволяет отнести данное направление к компетентностному подходу. Компетентностный подход в образовании, помимо организации самого

образовательного процесса, обращен на подготовку и личностно-профессиональное развитие руководителей образовательных организаций. В русле данного подхода авторы предполагают наличие определенных ключевых компетенций в структуре профессионализма руководителей образовательных организаций. Стоит отметить, что содержательно список компетенций достаточно вариативен в различных авторских концепциях, однако в большинстве они имеют общие черты в описании необходимых компетенций руководителя [8; 10; 12; 14–20].

Отдельное место в системе представлений о специфике профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций занимает концепция С. П. Машовца, который в рамках своих работ предлагает новый взгляд на проблему профессионализма. Автор акцентирует внимание на том, что системы образовательных организаций являются сверхсложными гуманитарными системами, которые имеют ряд особенностей. Автор подчеркивает, что управление образовательными организациями – это ценностноличностное взаимодействие субъектов, направленное на совместное выявление проблем и актуализацию совместных духовно-нравственных усилий, ведущее к успешному развитию образовательного учреждения и саморазвитию ее членов [21].

Мы в своем исследовании ориентированы на то, чтобы устранить имеющийся в научно-методической литературе пробел, касающийся изучения влияния когнитивно-стилевого своеобразия поведения руководителей профессиональных образовательных учреждений на уровень их профессионализма с точки зрения акмеологического подхода.

Рассматривая конкретные элементы когнитивных функций субъекта деятельности, мы видим, что деятельностные знания представляют собой осведомленность субъекта о способах, приемах выполнения конкретной деятельности. В их основе лежат представления о предметах и явлениях, их преобразованиях, динамике, последовательности действий. Данный вид знаний обеспечивает профессиональный опыт специалиста. Формирование процедурных знаний возможно и в процессе организованного или стихийного обучения. Учитывая специфику когнитивных функций субъекта профессиональной деятельности, логично предположить, что как элемент профессионализма, содержащий познавательные способности, можно выделить стилистическую характеристику когнитивных функций субъекта профессиональной деятельности.

Как известно, когнитивные стили в отличие от способностей как сформированных психических механизмов, отвечающих за правильность (точность) и скорость процесса переработки информации, являются индикаторами сформированности психических механизмов, отвечающих за управление процессом переработки информации. Данный

подход мы обнаруживаем в работах М. А. Холодной, которая считает, что когнитивные стили при таком понимании их психологического значения могут рассматриваться как метакогнитивные способности, проявление которых – в виде особенностей стилевого поведения – обуславливается особенностями организации ментального опыта субъекта [22].

Ориентируясь на данные подходы, нами было проведено исследование, направленное на изучение компетенциарной стороны профессионального развития (управленческие навыки), а также построение модели взаимосвязи данной стороны профессионального развития с личностными особенностями руководителей образовательных организаций.

Мы предположили, что значимую роль в структурной модели профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций занимают когнитивные стили, личностные особенности, управленческие умения и структура мотивационно-ценностной сферы руководителей.

#### Методы и материалы

С целью построения модели акмеологических инвариантов профессионализма нами был использован комплекс диагностических методик: опросник К. Л. Вилсона «Цикл управленческих умений», диагностика мотивации достижения, опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина, пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка», методика «Свободная сортировка», тест фигуры Готшалда, методика «Сравнения похожих рисунков».

Исследование проводилось в 2017/2018 году на базе профессиональных образовательных организаций Белгородской и Воронежской области. В качестве респондентов выступали руководители профессиональных образовательных организаций. Всего в исследовании приняли участие 233 человека (средний возраст 38 лет).

В рамках исследования нами был проведен эксплораторный факторный анализ, направленный на построение модели профессионализма руководителей образовательных организаций. Был применен факторный анализ, алгоритм главных компонент, метод вращения варимакс Г. Кайзера. При определении числа факторов использовался критерий отсеивания Р. Кеттела (график каменистой осыпи). Предварительно были получены показатели, подтверждающие возможность применения факторного анализа. Для общей выборки руководителей: критерий Кайзера-Майера-Олкина – 0,76; критерий сферичности Бартлетта –  $p < 0,000$ .

#### Результаты

Были выделены 4 основных фактора с общей кумулятивной дисперсией 60,8 %. Наглядно результаты факторного анализа представлены в таблице.

Таблица. Факторная структура личностно-профессиональных особенностей руководителей образовательных организаций

Table. Factor structure of personal and professional features of the heads of educational institutions

Наименование фактора	Процент дисперсии	Содержание фактора	Вес
Фактор 1. Компетентность менеджера	32,30 %	Обратная связь	0,834
		Планирование рабочего процесса	0,818
		Разъяснение целей и задач	0,796
		Создание команды	0,718
		Обеспечение необходимыми условиями	0,704
		Включенность в работу	0,683
		Взаимоотношение с подчиненными	0,638
		Компетенция менеджера	0,635
		Поощрение за хорошо выполненную работу	0,59
		Профессиональная компетентность подчиненных	0,586
		Ориентация на людей	0,573
		Делегирование полномочий	0,56
		Заинтересованность в должностном росте	0,509
		Развитие себя	0,456
		Собственный престиж	0,43
		Высокое материальное положение	0,42
		Достижения	0,464
Профессиональная жизнь	0,442		
Количество ошибок в сравнении похожих рисунков	0,399		
Фактор 2. Иерархия ценностей	12,40 %	Обучение и образование	0,804
		Семейная жизнь	0,775
		Собственная индивидуальность	0,75
		Увлечения	0,719
		Креативность	0,678
		Духовное удовлетворение	0,658
		Количество групп в стиле широкий / узкий диапазон эквивалентности	0,656
Фактор 3. Социальные навыки менеджера	8,60 %	Общественная жизнь	0,673
		Уровень напряженности	0,67
		Качество работы	0,546
		Сплоченность группы	0,51
		Эмоциональная устойчивость	0,491
		Мотивация успеха	0,473
		Коэффициент категоризации	0,466
		Активные социальные контакты	0,421
		Климат	0,402
		Отношение к людям	0,385
		Полезависимость / полнезависимость	0,326

Наименование фактора	Процент дисперсии	Содержание фактора	Вес
Фактор 4. Личностная компонента	7,30 %	Мотивация цели	-0,857
		I – экстраверсия / интроверсия	-0,667
		II – привязанность / обособленность	-0,598
		III – самоконтроль / импульсивность	-0,523
		IV – эмоциональная неустойчивость / эмоциональная устойчивость	*
		V – экспрессивность / практичность	-0,464
		Время сравнения похожих рисунков	-0,389

Прим.: IV фактор не вошел в модель, т.к. нагрузка составила 0,078.

Рассматривая полученную факторную структуру, можно увидеть, что переменные, составляющие основу первого фактора, содержат компоненты менеджерских умений, отраженных в цикле управления К. Л. Вилсона. Исходя из этого данный фактор можно назвать как *компетентность менеджера*. В него входят основные функции менеджера, организация работы подчиненных, уровень знаний руководителя, стремление развивать себя и своих работников, также в данный фактор вошел показатель когнитивного стиля *импульсивность / рефлексивность*, а именно количество ошибок, данный показатель характеризует точность, безошибочность при принятии решения во время обработки информации. На наш взгляд, данный показатель отражает специфику управленческой деятельности, просчет возможных вариантов и принятие верного решения, минимизацию ошибок. Данный фактор характеризуется ценностной составляющей, профессиональная жизнь как ценность руководителя связана с компетентностью менеджера, которая требует постоянного личностного роста, напряженного взаимодействия с подчиненными, что отражается на духовном удовлетворении личности, более того, несколько отягощает деятельность руководителя специфика организации, в рамках которой руководитель осуществляет руководство педагогическим коллективом и коллективом учащихся [18].

Основу второго фактора составляют ценности руководителей, в основе которых лежит обучение и образование, отражающее сущность менеджера, находится в постоянном развитии, т.к. система, которой управляет менеджер, постоянно изменяется, развиваясь под воздействием внешних и внутренних факторов, поэтому обучение и образование руководителя должны идти параллельно с развитием системы. Немаловажное место в структуре ценностей занимает ценность семейной жизни, что, на наш взгляд, отражает соотношение *работа / жизнь*. В современных системах управления пер-

соналом и развития профессионализма весомую роль занимает сохранение баланса *работа / жизнь*, отражающего раздельность между профессиональной деятельностью и личной активностью профессионала. Подтверждает данный факт последующие ступени иерархии ценностей, выраженных в ценностях сохранения собственной индивидуальности, увлечений, креативности, духовного удовлетворения. В структуре данного фактора также находится показатель аналитичности мышления, характеризующий узкий диапазон эквивалентности, учитывая, что данный фактор находится среди компоненты из ценностной сферы руководителей, можно предположить, что данный тип обработки информации представляет собой одну из ценностей для руководителей. С другой стороны, обращая внимание на неоднозначность когнитивных стилей, появление данного показателя в ценностной компоненте может говорить о соотносительности данного показателя с одной из ценностей.

Третья компонента, названная *Социальные навыки менеджера*, сосредоточила умения менеджера оказывать влияние и контролировать подчиненных как социальную группу – коллектив. Вполне закономерным в структуре данного фактора является наличие характеристики полнезависимости / полнезависимости, данный стиль как проявление ориентации на окружающую среду (поле) или собственные ощущения олицетворяет сущность управления коллективом, при этом входит в структуру данной компоненты с отрицательным значением, что говорит о полнезависимости. Интересным обстоятельством является отнесенность к данному фактору показателя *коэффициент категоризации*, который характеризует содержательную составляющую диапазона эквивалентности. Можно предположить, что выделение категориальной составляющей в обрабатываемой информации распространяется на восприятие деятельности, что отражается на выделении в деятельности социальной категории.

Четвертый фактор составляют личностные особенности руководителей образовательных организаций, дополнительно в данный фактор вошли мотивация цели как умение реализовывать поставленные задачи, идти по четко поставленной линии и показатель импульсивности в переработке информации (отрицательный показатель), что говорит о рефлексивном стиле. Что касается личностных особенностей, то они входят в данный фактор с отрицательным показателем.

Описанные результаты дают основания полагать, что модель профессионала – руководителя образовательной организации – состоит из четырех относительно независимых блоков. В структуре профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций данные блоки взаимодействуют. Полученная структура позволяет построить технологии для развития профессионализма начинающих руководителей образовательных организаций. Учитывая, что вопрос руководителей образовательных организаций разработан несколько хуже, чем проблема профессионализма директоров школ, можно говорить о некоторой относительности модели, требующей проверки на практике.

#### **Заключение**

Результаты исследования позволяют назвать основополагающие структуры профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций. Современные условия управления диктуют новые требования профессионалу, руководителю необходимо в своей работе обеспечивать

обратную связь своим коллегам и подчиненным, в особенности данный фактор играет ведущую роль во взаимодействии с новым поколением сотрудников, характеризующихся стремлением к свободе и гибкости в работе. Более того, руководитель отвечает за командную работу своих сотрудников, их условия работы, а также вовлеченность в дела образовательной организации. Обращает на себя внимание тот факт, что личность руководителя играет ведущую роль в успешном функционировании профессиональной образовательной организации, в частности, ценностная сфера, которая (судя по полученным результатам) подразумевает ценность развития и увлеченности своей профессией, включая ценности общества, ценности семьи и т. д. Немаловажным является и социальная сторона в структуре профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций, отражающая построение адекватного социального поведения и понимания ценностей общества. Заключительным аккордом в модели профессионализма является его обусловленность когнитивными особенностями познавательных процессов, которые пронизывают всю структуру факторной модели профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций. Полученная структура в дальнейшей перспективе позволит создать технологию развития профессионализма будущих руководителей профессиональных образовательных организаций и обеспечить адекватный подбор и отбор кандидатов на замещение управленческих должностей в сфере профессионального образования.

#### **Литература**

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
2. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: МГУ, 1995. 158 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д.: Феникс, 1996. 512 с.
4. Психологические основы профессионально-технического обучения / под ред. Т. В. Кудрявцева, А. И. Сухаревой. М.: Педагогика, 1988. 144 с.
5. Деркач А. А., Селезнёва Е. В. Акмеология в вопросах и ответах. М.: МПСИ, 2007. 248 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2015. 336 с.
7. Фонарев А. Р. Психология личностного становления профессионала. М.: ИП РАН, 1998. 347 с.
8. Кузибецкий А. Н. Интегральная личностно-профессиональная компетентность руководителя в сфере образования: теоретическая модель // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2009. № 6. С. 32–36.
9. Кузибецкий А. Н. Личностно-профессиональное развитие руководителя образовательной организации при освоении дополнительных профессиональных программ: теоретическая модель // Грани познания. 2015. № 7. С. 154–160.
10. Баюта Д. В., Богачев С. В. Личностно-профессиональное развитие молодого специалиста: акмеологический подход // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 5. С. 191–193.
11. Нежнов П. Г. Опосредствование и спонтанность в модели «культурного развития» // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2007. № 1. С. 133–147.
12. Ибрагимова Л. А., Родиков А. С. Роль педагогической компетентности в составе профессиональной компетентности руководителя общеобразовательной организации // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. № 4. С. 1–9.

13. Акмеология и социальная психология на рубеже XXI века / науч. ред. Е. В. Селезнева. М.: Изд-во РАГС, 2001. 277 с.
14. Бичева И. Б., Нуреева М. А. Успешность личности в устойчивом личностно-профессиональном развитии // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 10. С. 76–78.
15. Бобришева Л. С. Акмеологическое образование в процессе становления профессиональной деятельности личности // Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко. 2017. № 2. С. 19–23.
16. Бучек А. А., Аванесян Г. М., Герасимова А. С., Ермоленко А. В. Акмеологические инварианты профессионализма руководителей образовательных организаций // Армянский журнал психического здоровья. 2017. № 8(2). С. 20–25.
17. Валькович О. Н., Булаева К. Ю., Сирченко А. Е. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала // Экономика устойчивого развития. 2016. № 2. С. 50–53.
18. Виноградов А. А. Гетерохронность развития профессионально важных качеств личности управленцев в ходе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 25 с.
19. Кашапов М. М. Акмеологические принципы как когнитивная ресурсная основа профессионального и личностного развития субъекта // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2018. № 1. С. 26–35.
20. Кашапов М. М. Акмеология. Ярославль: ЯрГУ, 2011. 112 с.
21. Машовец С. П. Сущность и особенности управления образовательными учреждениями // Педагогическое образование и наука. 2012. № 6. С. 51–54.
22. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд. СПб.: Питер, 2004. 384 с.

---

## **FACTOR MODEL FOR ACMEOLOGICAL INVARIANTS OF PROFESSIONALISM OF HEADS OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

*Albina A. Buchek*<sup>a, ID1</sup>; *Andrey V. Ermolenko*<sup>a, @, ID2</sup>

<sup>a</sup> *Belgorod State National Research University, 85, Pobedy St, Belgorod, Russia, 308015*

@ *andrey.ermolenko.2014@mail.ru*

<sup>ID1</sup> *<https://orcid.org/0000-0002-6689-7389>*

<sup>ID2</sup> *<https://orcid.org/0000-0003-3632-6646>*

*Received 27.10.2018. Accepted 05.12.2018.*

**Keywords:** cognitive styles, management skills, utility dependence, field independence, wide range of equivalence, narrow range of equivalence, impulsiveness

**Abstract:** The present research features a model of acmeological invariants of professionalism inherent to heads of vocational educational institutions. The paper provides an analysis of the basic concepts of professionalism in the national psychology, in particular, the professionalism of managers in the field of vocational education. It was established that the professionalism of managers in the field of education can be considered in terms of competence approach. The article describes the concept of "cognitive style" as an individual way of information processing, considered as metacognitive ability. The authors conducted a study of acmeological invariants of professionalism, including personal characteristics, management skills, motivational and value spheres, and cognitive features of information processing displayed by the heads of vocational educational institutions. The article describes the factors of professionalism obtained during the implementation of the expolatory factor analysis. As a result, the authors allocated four blocks of acmeological invariants of professionalism. They include professional, personal, value, and social components. The paper also contains an analysis of the main components of the model. The authors note the leading role of feedback between the director and the employees, the importance of the social component expressed in the ability of the director to build a system of communication with the subordinates, and the importance of cognitive styles, which are directly included in the structure of the main factors of the model.

**For citation:** Buchek A. A., Ermolenko A. V. Faktornaia model' akmeologicheskikh invariant professionalizma rukovoditelei professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsii [Factor Model for Acmeological Invariants of Professionalism of Heads of Vocational Educational Institutions]. *Bulletin of Kemerovo State University*, no. 4 (2018): 134–143. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-4-134-143>

## References

1. Klimov E. A. *Vvedenie v psikhologiiu truda* [Introduction to Labor Psychology]. Moscow: Kul'tura i sport, IuNITI, 1998, 350.
2. Klimov E. A. *Obraz mira v raznotipnykh professiiakh* [The image of the world in different types of professions]. Moscow: MGU, 1995, 158.
3. Klimov E. A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniia* [Psychology of professional self-determination]. Rostov-on-Don: Feniks, 1996, 512.
4. *Psikhologicheskie osnovy professional'no-tekhnicheskogo obucheniia* [Psychological foundations of vocational training]. Ed. Kudriavtsev T. V., Sukhareva A. I. Moscow: Pedagogika, 1988, 144.
5. Derkach A. A., Selezneva E. V. *Akmeologiya v voprosakh i otvetakh* [Acmeology in questions and answers]. Moscow: MPSI, 2007, 248.
6. Zeer E. F. *Psikhologiya professii* [Psychology of the professions]. Moscow: Akademicheskii proekt, 2015, 336.
7. Fonarev A. R. *Psikhologiya lichnostnogo stanovleniia professionala* [Psychology of personal development of a professional]. Moscow: IP RAN, 1998, 347.
8. Kuzibetsky A. N. Integral'naia lichnostno-professional'naia kompetentnost' rukovoditel'ia v sfere obrazovaniia: teoreticheskaia model' [Integral personal and professional competence of the heads of educational institutions: theoretical model]. *Izvestiia Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*, no. 6 (2009): 32–36.
9. Kuzibetsky A. N. Lichnostno-professional'noe razvitie rukovoditel'ia obrazovatel'noi organizatsii pri osvoenii dopolnitel'nykh professional'nykh programm: teoreticheskaia model' [Personal and professional development of the head of an educational institution in the development of additional professional programs: a theoretical model]. *Grani poznaniia = Verge of knowledge*, no. 7 (2015): 154–160.
10. Bayuta D. V., Bogachyov S. V. Lichnostno-professional'noe razvitie molodogo spetsialista: akmeologicheskii podkhod [Personal and professional development of the young expert: acmeological approach]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Serii: Gumanitarnye nauki = Tambov University Review. Series Humanities*, no. 5 (2012): 191–193.
11. Nezhnov P. G. Oposredstvovanie i spontannost' v modeli «kul'turnogo razvitiia» [Mediation and spontaneity in the model of "cultural development"]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Serii 14: Psikhologiya = Moscow University Psychology Bulletin*, no. 1 (2007): 133–147.
12. Ibragimova L. A., Rodikov A. S. Rol' pedagogicheskoi kompetentnosti v sostave professional'noi kompetentnosti rukovoditel'ia obsheobrazovatel'noi organizatsii [The role of pedagogical competence in professional competence of an educational institution head]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie" = The online magazine "Science"*, no. 4 (2015): 1–9.
13. *Akmeologiya i sotsial'naia psikhologiya na rubezhe XXI veka* [Acmeology and social psychology at the turn of the XXI century]. Ed. Selezneva E. V. Moscow: Izd-vo RAGS, 2001, 277.
14. Bicheva I. B., Nureeva M. A. Uspeshnost' lichnosti v ustoichivom lichnostno-professional'nom razvitiu [Success of the personality in sustainable personal and professional development]. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniia = Humanities scientific researches*, no. 10 (2015): 76–78.
15. Bobrisheva L. S. Akmeologicheskoe obrazovanie v protsesse stanovleniia professional'noi deiatel'nosti lichnosti [Acmeological education in the process of formation of the professional activity of the individual]. *Vestnik Luganskogo natsional'nogo universiteta imeni Tarasa Shevchenko = Bulletin of the Luhansk National University named after Taras Shevchenko*, no. 2 (2017): 19–23.
16. Buchek A. A., Avanesian G. M., Gerasimova A. S., Ermolenko A. V. Akmeologicheskie invarianty professionalizma rukovoditelei obrazovatel'nykh organizatsii [Acmeological invariants of professionalism of heads of educational organizations]. *Armianskii zhurnal psikhicheskogo zdorov'ia = Armenian journal of mental health*, no. 8(2) (2017): 20–25.
17. Valkovich O. N., Bulaeva K. Y., Sirchenko A. E. Sovremennye podkhody k professional'nomu razvitiu i obucheniiu personala [Modern approaches to professional development and staff training]. *Ekonomika ustoichivogo razvitiia = Economics of sustainable development*, no. 2 (2016): 50–53.
18. Vinogradov A. A. *Geterokhronnost' razvitiia professional'no vazhnykh kachestv lichnosti upravlentsev v khode povysheniia kvalifikatsii*. Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Heterochronous development of

professionally important personal qualities of managers in the course of advanced training. Dr. Psychol. Sci. Diss. Abstr.]. Moscow, 2001, 25.

19. Kashapov M. M. Akmeologicheskie printsipy kak kognitivnaia resursnaia osnova professional'nogo i lichnostnogo razvitiia sub"ekta [Acmeological principles as a cognitive resource basis of the subject's professional and personal development]. *Chelovecheskii faktor: Sotsial'nyi psikholog = Human factor: Social psychologist*, no. 1 (2018): 26–35.

20. Kashapov M. M. Akmeologiya [Acmeology]. Yaroslavl: IarGU, 2011, 112.

21. Mashovets S. P. Sushchnost' i osobennosti upravleniia obrazovatel'nymi uchrezhdeniiami [The gist and peculiarities of guiding an educational institution]. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka = Pedagogical education and science*, no. 6 (2012): 51–54

22. Kholodnaia M. A. *Kognitivnye stili. O prirode individual'nogo uma* [Cognitive styles. On the nature of the individual mind]. 2nd ed. Saint-Petersburg: Piter, 2004, 384.