

Акмеологічний супровід учителя в періоди вікових криз професійного становлення

У статті розглянуто феномен вікових криз професійного становлення вчителя, визначено основні напрями акмеологічного супроводу педагога в цей період, зокрема психолого-акмеологічну діагностику, акмеологічну освіту, акмеологічну профілактику, акмеологічне консультування, розвивальну роботу.

Ключові слова: учитель, професійне становлення, вікові кризи, психолого-акмеологічний супровід.

Постановка наукової проблеми та її значення. Сьогодні актуальною є проблема розвитку професіонала, і її розв'язання не зводять тільки до вдосконалення діяльності, яку виконує той чи інший спеціаліст. Так, значна кількість наукових робіт присвячена вивченню особистісного та професійного розвитку в єдності цих процесів. Розвиток особистості супроводжують кризи, які призводять до змін змісту її структурних компонентів. У професії вчителя особистісні особливості педагога, його потреби, цінності, спрямованість, стратегії поведінки, культурний рівень важливі як ні в якій іншій. Необхідно, щоб структурні компоненти особистості фахівця цієї професії були гармонійними та відповідали вимогам сучасного суспільства. У зв'язку із цим важливим є завдання вивчення питань забезпечення продуктивного подолання вікових криз, що сприяють розвитку особистості вчителя, його психологічного здоров'я, професіоналізму.

Аналіз проблеми вікових криз учителя виявляє наявність суперечності між небажанням залишатися на колишньому рівні професійних взаємодій, відносин з іншими особами та недостатньою готовністю в кризовий період індивідуально-особистісних особливостей до здійснення змін.

Тому необхідним є вивчення специфіки особистісного розвитку дорослої людини, зокрема криз, виявлення умов і факторів, які сприяють їх продуктивному розв'язанню, організація акмеологічного супроводу вчителя в періоди вікових криз професійного становлення.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що професійне становлення (В. Григораш, А. Деркач, О. Іонова, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Митіна, Л. Рибалко, Т. Хлебнікова та ін.) і роль вікових криз в особистісному розвитку (Л. Виготський, Д. Ельконін, А. Леонтєв, Є. Симанюк, О. Тимофєєва та ін.) викликають неабиякий інтерес дослідників. У сфері професійного становлення вчителя ефективність праці пов'язують зі структурними особливостями педагогічної діяльності та з особливостями самого процесу. Представники першого підходу розглядають складові частини педагогічної діяльності вчителя і на основі їх взаємозв'язку та взаємозумовленості говорять про успішну професійну діяльність (О. Іонова, Н. Кузьміна, А. Маркова, Р. Черновол-Ткаченко та ін.). Представники другого підходу звертають увагу на різноманітні періоди становлення професіонала: на успішність адаптаційного періоду молодих учителів (Л. Кандибович, О. Темченко), особливості розв'язання професійних криз (Є. Симанюк). Проте недостатньо розв'язаними залишаються питання відображення специфіки індивідуально-особистісних вікових криз у професійному становленні вчителя, питання акмеологічного супроводу вчителя в періоди вікових криз.

Мета статті – визначити основні напрями акмеологічного супроводу вчителя в періоди вікових криз професійного становлення.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Становлення в сучасній психолого-педагогічній літературі розуміють як етап розвитку. Одночасно це є і початковий етап, через який проходять у своєму розвитку всі явища навколишньої дійсності, і останній момент кожного етапу розвитку [1]. Відомо, що процес розвитку складається з безлічі актів становлення, тому що це явище, колись сформувавшись, не виключає виникнення всередині кожного акту нових елементів, сторін, складових частин, що власне й приводить до переходу з етапу на етап. Це поняття відбиває те явище, яке ще не існує, але починає з'являтися, формуватися.

Професійне становлення вчителя має спільні механізми із професійним становленням будь-якого іншого фахівця. Водночас воно має відмінні риси становлення професіонала, що належить за класифікацією за предметом праці до системи «Людина – Людина», а також риси, властиві саме професійному становленню вчителя. Так, Л. Мітіна розуміє професійний розвиток учителя «... і як зростання, становлення, інтеграцію й реалізацію в педагогічній праці професійно значущих особистісних якостей і здібностей, професійних знань і вмінь, але головне – це активне якісне перетворення вчителем свого внутрішнього світу, що зумовлює його принципово новий лад і спосіб життєдіяльності» [3].

Зазначимо, що сучасні психологи надають чималого значення в розвитку психіки розв'язанню конфліктних ситуацій, суперечностей, наприклад між **Я**-реальним і **Я**-ідеальним, «втратою себе» і «знаходженням **Я**». Природно, що ці процеси відбиваються в професійному становленні й виступають його рушійним фактором.

Становлення професіонала протікає в часі й здійснюється протягом усього життя під впливом факторів, що прискорюють, сповільнюють або затримують розвиток [4]. Саме тому фактори є значимим моментом у процесі становлення, вони не передують і не складаються паралельно, а діють саме в ньому. У дорослої людини провідним видом діяльності є праця. Вона і впливає на особистість. Природно, що сама педагогічна діяльність накладає відбиток на професійне становлення вчителя. На успішність цього процесу істотно може вплинути організаційна культура конкретного навчального закладу: особливості відношення до викладацької діяльності, до дітей, колег і т. д.

Ми погоджуємося з тими науковцями, які вважають, що в сукупності з працею продуктивний вплив на особистість здійснюють вік та освіта. Вік представляє для нас особливий інтерес, оскільки саме завдяки розв'язанню вікової кризи можливий перехід професіонала на новий виток спіралі, до нового етапу розвитку.

Термін «криза» походить від грец. «krisis» – рішення, поворотний пункт, результат. У великому енциклопедичному словнику кризу визначено як «різкий, крутий перелом у будь-чому, важке перехідне становище» і «гостре утруднення з будь-чим; важке положення». У словнику С. Ожегова та Н. Шведової кризу визначено так: різкий, крутий перелом у будь-чому; розлад економічного життя, що зумовлений суперечностями в розвитку суспільства; скрутне, важке положення.

Отже, криза – це такий момент розвитку, перехід від одного етапу до іншого, який вимагає обов'язкового руйнування, подолання старої системи взаємин, зв'язків, дій тощо.

Вікові кризи – особливі, відносно нетривалі за часом періоди онтогенезу, що характеризуються різкими психологічними змінами. Звичайно, що успішне й неуспішне розв'язання криз буде позначатися на ефективності життєдіяльності і професійного працівника, і особистості загалом.

У світовій психологічній літературі різні автори визначають такі періоди вікових криз дорослого періоду:

- криза двадцяти трьох років – людина стає дорослою, відповідальною за свої вчинки, починає будувати своє майбутнє паралельно на роботі й у родині;
- криза тридцяти років – самоаналіз, підведення перших підсумків, відкриття нових можливостей власної особистості, бажання їх реалізувати;
- криза тридцяти п'яти років – чоловіки й жінки відчувають, що час їх підтискує, прагнуть побудувати будь-що нове;
- криза сорока років – криза цінностей;
- криза п'ятдесяти років – підготовка до виходу на пенсію;
- криза п'ятдесяти шести років – підведення підсумків, переоцінювання цінностей, пошук нового місця в житті.

Самовизначення в кризовий період буде залежати від життєвого поля особистості – сукупності індивідуальних цінностей і сенсів та простору реальної дії, актуальної й потенційної, що охоплює минуле, сьогодення й майбутнє. Криза може бути розв'язаною деструктивним і конструктивним шляхом. Перший шлях спричиняє відхід від активної професійної діяльності, розчарування в роботі,

регрес особистості, відсутність інтересу до життя, професійні деформації й т. ін. Другий – зумовлює перехід особистості вчителя на новий щабель розвитку, професійне зростання, появу професійної самосвідомості, ідентифікації, впевненості у власних силах, задоволеність, прагнення до самоактуалізації, саморозвитку, пошук сенсу життя й т. ін.

Вивчати розвиток особистості дорослої людини у відриві від її професії неможливо, оскільки від того, як пройде процес усвідомлення себе фахівцем у певній області, адаптація в конкретній установі й т. ін., залежатиме становлення професіонала і розвиток особистості. Отже, вікова криза, успішність її проходження відбиваються на професійному розвитку вчителя. Якщо завдяки своєму інтелекту, здібностям, вольовим зусиллям людина реально оцінює свої можливості, буде, з огляду на них, своє подальше життя й отримує від цього задоволення, можна припустити, що криза розв'язана вдало.

Кризи професійного становлення розуміють як нетривалі за часом періоди кардинальної перебудови професійної свідомості та структури суб'єкта діяльності, що супроводжуються зміною вектора професійного розвитку [2]. Незважаючи на подібності професійних і вікових криз, потрібно відзначити, що причини виникнення перших пов'язані в основному з незадоволеністю суб'єктом своєю професією та розвитком у ній. Вікові кризи торкаються особистісної сфери, причиною їхнього виникнення можуть послугувати й інші фактори, які не належать до професійної діяльності.

Успішність розв'язання вікової кризи залежить і від суб'єктивних факторів – самої особистості педагога (спрямованості, ставлення до роботи, мотивації, ціннісних орієнтацій, сприйняття ситуації, самооцінки, стресостійкості, інтернальності/екстернальності тощо), і від об'єктивних – умов життя та праці педагога, – чи не найвагомішою серед яких є наявність акмеологічного супроводу педагога під час професійного становлення.

Акмеологічний супровід розуміємо як цілісний і безперервний процес вивчення, формування, розвитку, корекції особистісно-професійного становлення. Серед основних напрямів акмеологічного супроводу вчителя в періоди вікових криз визначимо психолого-акмеологічну діагностику, акмеологічну освіту, акмеологічну профілактику, акмеологічне консультування, розвивальну роботу.

Психолого-акмеологічна діагностика передбачає, що побудова програми акмеологічного супроводу професійного становлення вчителя має ґрунтуватися на визначенні рівня розвитку суб'єктивних та об'єктивних факторів на кожному віковому етапі. При цьому слід вирішувати актуальні питання (що відбувається і чим це спричинено) та потенційні можливості (що буде далі й за рахунок чого) кожного вчителя й педагогічного колективу загалом. Роль керівника навчального закладу полягає в забезпеченні використання різних форм контролю – адміністративного, взаємоконтролю, самоконтролю – для відстеження проміжних результатів і внесення своєчасної корекції в цей процес.

Головна мета **акмеологічної освіти** – залучення уваги адміністрації школи, учителів до можливостей психології в усуненні наявного дефіциту психологічних знань, умінь і навичок, необхідних для успішної роботи цих педагогів. Керівник має організувати освітню роботу у формі лекцій, бесід, семінарів, виставок, огляду літератури, складання бібліографічних списків і т. д., використовуючи при цьому різні форми – фронтальні, групові, індивідуальні.

Акмеологічна профілактика має бути спрямована на попередження професійних деформацій, особистісних стагнацій, появи синдромів хронічного виснаження й емоційного вигорання або ж, у разі їхньої наявності, попередження подальшого регресу в розвитку особистості. Завдання керівника – вивчення потреб, мотивів діяльності вчителів, умов їхньої праці з метою попередження професійних деформацій, налагодження плідної взаємодії з психолого-акмеологічною та медичною службами, організація роботи з різними категоріями педагогічних працівників з урахуванням віку, стажу роботи, рівня професіоналізму тощо.

Метою **акмеологічного консультування** є культурно-продуктивна особистість із почуттям перспективи, яка діє усвідомлено, здатна розробляти безліч стратегій поведінки й аналізувати ситуацію з різних точок зору. Звідси, головне завдання керівника навчального закладу – забезпечити умови й засоби для створення, усвідомлення й прийняття вчителем нешаблонних способів дії відповідно до можливостей культури, а також забезпечити ефективну роботу методичної ради закладу, психолого-акмеологічної служби та інших структурних підрозділів для стимулювання творчої активності педагогічних працівників, розроблення спеціальних рекомендацій учителям щодо розкриття їхнього потенціалу.

Розвивальна робота може бути пов'язаною із забезпеченням необхідних факторів успішного професійного становлення, як-от: матеріально-технічне забезпечення навчального закладу, матеріальне заохочення вчителів, підвищення суспільного статусу педагога, підготовка професійних керівників, модернізація системи підвищення кваліфікації, у тому числі модернізація управління навчаль-

ним закладом, системи підвищення кваліфікації вчителів. Необхідним стає використання моніторингових досліджень, стимулювання безперервної освіти, формування готовності вчителів до засвоєння нового досвіду на основі формування творчого та критичного мислення, підвищення суб'єктивності.

Пропонуємо розглянути основні розвивальні методи та прийоми. Так, заслуговує на увагу такий метод, як *тренінг* – практика психологічного впливу, заснована на активних методах групової роботи. Дає можливість за порівняно невеликий час розв'язати завдання інтенсивного формування й розвитку професійно значущих навичок і вмінь. Тренінгова робота з учителями може бути спрямована на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навичок, умінь адекватно сприймати себе й навколишніх, гнучко реагувати на ситуацію, коригування норм особистісної поведінки й міжособистісної взаємодії. За допомогою тренінгів можна вирішувати питання поліпшення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Серед *методів саморегуляції* зазначимо аутогенне тренування, яке засноване на самонавіюванні. Воно допомагає регулювати емоційні стани, сприяє швидкому відновленню працездатності, стійкості, стриманості, частково усуває невпевненість, неухважність, сприяє загальному розвитку й самовдосконаленню, дає змогу людині мобілізувати сили в кризових ситуаціях.

Методика рефлексивного практикуму заснована на моделюванні ситуацій утруднення в професійній діяльності й актуалізації рефлексивних процесів. Результати практичних досліджень свідчать, що в разі використання рефлепрактики перетерплюють позитивні зміни такі характеристики професійної самосвідомості, як «упевненість у своїх силах», «самоменеджмент», знижується внутрішня конфліктність і самозвинувачення. Основними принципами рефлепрактики є принципи проблемності, рівності позицій, безпосереднього впливу, випереджального навчання, колективної діяльності, «негативного досвіду», формування дослідницької позиції.

Дієвим засобом акмеологічного супроводу вчителя вважаємо *теоретичні та науково-практичні семінари*, метою яких є глобальне перетворення особистості вчителя за короткий час. Під час семінару вирішують завдання перебудови внутрішньої системи взаємин «учитель – учень», «учитель – батьки», «учитель – учитель», «учитель – керівник»; розвитку оптимальних поведінкових стратегій у типовій і нетиповій педагогічній ситуаціях.

Розвиток особистості вчителя й педагогічної діяльності можливий за умови використання *педагогічних ігор*, які за своєю суттю є імітацією професійної діяльності вчителя. Ігри сприяють підвищенню інтересу до педагогічної діяльності, навчального процесу, розвитку самостійності, появи досвіду прийняття рішень, усвідомлення рольових обов'язків. У ході акмеологічного супроводу необхідно враховувати специфіку вікової кризи (табл. 1).

Таблиця 1

Акмеологічний супровід учителів у періоди вікових криз

<i>Проблеми акмеологічного супроводу</i>	<i>Засоби діяльності</i>
<i>Криза 23 років</i>	
Прагнення до незалежності, пошук індивідуальності, бажання бути значущою людиною, професійна адаптація	Організація моніторингу, ділових ігор, участь педагогів у роботі семінарів, консультування, рефлепрактика
<i>Криза 30 років</i>	
Переоцінювання цінностей, відчуття втрати динаміки розвитку; усвідомлення своїх недоліків	Тренінг особистісного зростання, консультування, підвищення кваліфікації
<i>Криза 40 років</i>	
Бажання самоактуалізації, реалізації індивідуальності та єднання з культурою, суспільством	Участь у моніторингу, роботі семінарів, підвищення кваліфікації, горизонтальна й вертикальна кар'єра
<i>Криза 50 років</i>	
Прагнення до самобутності, оригінальності й дотримання моральних вимог, бачення перспектив розвитку особистості тільки всередині професії	Стимулювання безперервної освіти, участь у роботі семінарів, використання педагогічного потенціалу для роботи з молодими педагогами

Отже, основними засобами, які сприяють продуктивному подоланню вікових криз професійного становлення вчителя, становленню суб'єктивності, розвитку рефлексивної культури, забезпеченню мотивації досягнення, креативності, емоційно-вольової саморегуляції, самоактуалізації, є тренінги, методи саморегуляції, рефлексивна практика, теоретичні та науково-практичні семінари, педагогічні ігри. Оптимізації професійного становлення вчителя сприяє організація моніторингу. Керівнику на-

вчального закладу потрібно звернути увагу на створення такого насиченого професійного середо-вища, яке збуджує вчителя до розкриття його дійсних професійних можливостей; наявність у цьому середовищі подій, що зможуть підштовхнути до кульмінацій у професійному розвитку та продуктивно подолати вікову кризу професійного становлення; оптимізацію системи соціально-психологічного забезпечення управління освітнім закладом, яка виявляється у створенні системи моральних та матеріальних заохочень, наявності системи підвищення кваліфікації та педагогічної майстерності вчителів, спеціально організованих методичних заходів із проблем професійної освіти вчителів, урахуванні їхніх психологічних особливостей під час складання професіограм та акмеограм, оптимізації діяльності шкільних психолого-акмеологічних служб. Підвищення рівня організаційної культури закладу та розвиток соціально-психологічного клімату допоможуть розв'язувати виникаючі вікові кризи професійного становлення вчителів більш ефективно і продуктивно. Значну роль у цьому процесі відіграє й особистість самого керівника – його професіоналізм, авторитет, стиль управління, професійна позиція, загальні та професійні здібності, акмеологічна та педагогічна культура.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, акмеологічний супровід учителя в періоди вікових криз вимагає забезпечення необхідних для цього об'єктивних і суб'єктивних факторів. Перспективним напрямом подальшого дослідження вважаємо розроблення на діагностичній основі макету цільового проекту щодо здійснення акмеологічного супроводу вчителя в періоди вікових криз професійного становлення.

Джерела та література

1. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические основы управленческой деятельности / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – Кн. 2. – 536 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – М. : [б. и.], 2003. – 336 с.
3. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Л. М. Митина. – М. : Академия, 2004. – 320 с.
4. Тимофеева О. В. Профессиональные кризисы и личность учителя / О. В. Тимофеева // Научный поиск молодых ученых – обществу XXI века : сб. науч. тр. студ. и асп. – М. : [б. и.], 2001. – № 3. – С. 12–17.

Гречаник Елена. Акмеологическое сопровождение учителя в периоды возрастных кризисов профессионального становления. В статье рассмотрен феномен возрастных кризисов профессионального становления учителя. Так, определена сущность кризиса, возрастных кризисов, обозначены периоды возрастных кризисов взрослого периода, подчеркнута их взаимосвязь с кризисами профессионального развития. Названы причины возрастных и профессиональных кризисов учителя, обозначены деструктивный и конструктивный пути их решения. Так, последний предусматривает переход личности учителя на новый уровень развития, профессиональный рост, появление профессионального сознания, идентификации, уверенности в собственных силах, удовлетворенности, стремления к самоактуализации, саморазвитию, поиску смысла жизни. Определены направления акмеологического сопровождения педагога в периоды возрастных кризисов профессионального становления, в частности психолого-акмеологическая диагностика, акмеологическое образование, акмеологическая профилактика, акмеологическое консультирование, развивающая работа. Описаны основные развивающие методы и приемы: тренинг, методы саморегуляции, рефлексивная практика, теоретические и научно-практические семинары, педагогические игры.

Ключевые слова: учитель, профессиональное становление, возрастные кризисы, психолого-акмеологическое сопровождение.

Grechanyk Olena. Acmeological Support to the Teacher at the Age Crises of Professional Formation. The article examines the phenomenon of age-related crises of teacher professional formation. Thus, it defines the essence of the crisis of the age-related crises, it marks the periods of age-related crises of adulthood and emphasizes their correlation to professional development crises. It also names the causes of age-related and professional crises of a teacher and marks destructive and constructive solutions. Thus, the last one involves teacher's personal transition to a new level of development, professional growth, the emergence of professional consciousness, identification, self-confidence, satisfaction, desire for self-actualization, self-development, the search for meaning in life. The article as well defines the directions of acmeological support at times of age-related crises of teacher professional formation, in particular as psycho-acmeological diagnostics, acmeological education, acmeological prevention, acmeological counseling, developing work. It describes the basic developmental methods and techniques: training, methods of self-regulation, reflexive practice, theoretical and scientific and practical seminars, educational games.

Key words: teacher professional formation, age-related crises, psycho-acmeological support.

Стаття надійшла до редколегії
26.05.2014 р.
