

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Подано модель професійної кризи керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Описано критерії, показники як професійної кризи керівників загальноосвітнього навчального закладу, так і її складових. Виокремлено чинники виникнення професійних криз у керівників загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ) і визначено рівні їх перебігу.

Ключові слова: професійна криза керівників ЗНЗ, модель професійної кризи керівника ЗНЗ.

Постановка проблеми

Вступ. У період глобальних соціально-економічних перетворень у суспільстві актуальною стає проблема не лише особистісних, а й професійних криз. Постійні трансформації в суспільстві стимулюють до змін і в системі освіти. Основною ланкою функціонування загальноосвітніх навчальних закладів є їх керівники, від психологічного стану яких залежить вдале існування освітньої організації. Адже суперечності, які виникають між намаганнями особистості відповідати соціальним очікуванням і мотивацією зберегти свою неповторність, нерідко призводять до внутрішніх конфліктів, наслідком яких бувають професійні кризи.

Розглядаючи проблему професійних криз особистості, варто зупинитися на підходах до періодизації дорослого періоду онтогенезу, особливостей концепцій вікових переходів і криз.

Аналіз основних досліджень. Над проблемою кризи особистості працювали Л. Анциферова [1], Е. Зеєр [5], Е. Солдатова [9], Е. Симанюк [10]. У вітчизняній літературі розглядаються деякі питання психологічних труднощів у розвитку особистості в процесі виконання професійної діяльності в закладах освіти (О. Бондарчук [2], Н. Волянук [4], С. Максименко [8]).

Класифікуючи кризи особистості, Е. Зеєр розподіляє їх на нормативні та ненормативні. До нормативних автор відносить психічний розвиток і професійне становлення, а до ненормативних – критичні та невротичні.

О. Солдатова [9], розглядаючи проблеми криз, виокремлює декілька аспектів:

- *кризовий період* як перехід від однієї вікової стадії до наступної, вказує на зв'язок із змінами соціальної ситуації розвитку, а також із руйнуванням старої системи стосунків, засвоєнням й прийняттям нової;
- *нормативна криза розвитку особистості* як процес проживання особистістю кризового обов'язкового етапу між віковими стадіями дорослого періоду розвитку.

У нормативній кризі розвитку особистість проживає послідовно основні фази кризи, пов'язані з переструктуруванням і засвоєнням нової системи стосунків. У процесі проживання та внутрішній роботі особистості, спрямованої на вихід із кризи та пов'язаної із усвідомленням та рефлексією змін, перетворюється система стосунків особистості та її уявлення про себе.

Л. Анциферова пропонує таку класифікацію реакцій на скрутні життєві умови: а) перетворювальна стратегія оволодіння (ставиться мета вирішення проблеми, розробляються засоби її досягнення, корегуються свої очікування та надії); б) пристосування (зміна ставлення до ситуації, оволодіння новою роллю); в) допоміжні прийоми (відхід від невдач, заперечення, «психологічне відключення», саморуйнування через алкоголь, наркоманію, суїцид); г) роздвоєння свідомості (непсихотичний рівень), коли людина живе ніби у двох світах (там — ще війна, а тут — непривітний світ); д) окремим пунктом є вплив особистості на успішність оволодіння: інтерналі («я винен в тому, що трапилося, я повинен усе виправити»), екстернали («не я винен, отже не я повинен виправляти») [1].

Деякі автори зазначають [4–6], що, опираючись на концепції професійного становлення особистості, кризи можна визначити як різкі зміни вектора її професійного розвитку. Нетривалі за часом, вони найяскравіше виявляються під час переходу від однієї стадії професійного становлення до іншої. Складно диференціюються, часто не мають яскраво виражених змін професійної поведінки. Як вказує Е. Зеєр [5], перебування значеннєвих структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія соціально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, зумовлюють зміни взаємин з навколишніми, а іноді – до зміни професії.

Мета статті — подати авторську модель професійних криз, що надасть можливість виробити загальні стратегії психологічного супроводу особистості дорослої людини — керівника ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити дослідження як російських (К. Поліванової, В. Слободчикова, І. Малкіної-Пих), так і українських (Т. Титаренко, В. Поліщук) авторів, які досліджують зміст переживань вікових криз, звертаючи увагу на опис характерологічних особливостей (симптомокомплексів переживань). На думку В. Поліщука, поняття «симптом» у широкому значенні – це відносно фіксована динамічна та стійка поведінка складова переживань (симптом переживань), у якому виявляється ставлення до себе і навколишньої дійсності; у вузькому — окремі стійкі переживання як основні структурні одиниці вікових криз (Л. Виготський).

Досліджуючи тему нормативних криз розвитку особистості *дорослої людини*, О. Солдатова значне місце приділяє визначенню психологічного змісту трьох нормативних криз: переходу до ранньої дорослості, до середньої дорослості і до зрілості. Автор зазначає, що частенько ці кризи описуються однобічно у зв'язку з найбільш загальними для віку проблемами: а) криза переходу до ранньої дорослості представлена лише в термінах професіоналізації; б) криза переходу до середньої дорослості обговорюється у зв'язку з втратою сенсу життя; в) криза переходу до зрілості (середини життя) з розчаруваннями і родинними проблемами [9].

Як зазначає О. Солдатова, такий підхід збіднює психологію нормативних криз, але водночас вказує на загальновікові проблеми, загальні патерни того, що допомагає опанувати кризи і, отже, на їх нормативність [9]. Автор запропонувала модель нормативної кризи розвитку особистості дорослої людини. Суть нормативної кризи полягає в перетворенні всієї системи стосунків особистості, інтеграції до структури особистих вікових новоутворень, що латентно формувалися в попередній стадії. Динаміка

кризи обумовлена гетерохронністю перетворень соціальної ситуації розвитку й інтегрізації ідеальної форми вікового розвитку [9].

Ми погоджуємося з думкою О. Солдатової, що «основне діалектичне протиріччя розвитку особистості дорослої людини обумовлено необхідністю змін, пов'язаних із соціальними експектаціями і прагненнями до збереження особистісної цілісності, унікальності», проте автор відмічає, що суть в тому, що зміни в кризі зачіпають не тільки властивості особистості, а й систему її ставлень. Виявлено, що новоутворення, які зароджуються на етапі попередньої стабільної стадії, в майбутньому проявляються в нормативній кризі особистості та посилюються ознаками нової вікової форми розвитку в об'єктивно зміненій системі стосунків. Актуалізуючись, ці утворення усвідомлюються як відповідні новим віковим завданням — відбувається фіксація на них. Розвиток людини в дорослому віці супроводжується професійною діяльністю, в якій більшість переживають професійні кризи [9].

Професійні кризи трактуються як явище в професійній діяльності, що веде до деструкцій, деформацій структури особистості фахівця і виявляється в: усвідомленні своєї неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного росту, нездатності до самореалізації в професії [5; 6].

Зазвичай професійна криза характеризується наявністю таких ознак: а) зниження адаптованості поведінки; б) падіння рівня самосприймання; в) примітивізація саморегуляції.

Аналізуючи перебіг професійних криз, варто враховувати наявність підходів, які пов'язані з характеристикою протилежних сторін кризи:

- ототожнення процесуальних характеристик у зміні реальності — від усталеного перебігу подій до нового, зміненого;
- кризову ситуацію, яка є «пусковим механізмом», дуже часто сприймають як випадкову подію;
- переживання конфлікту як переломної фази кризи та рефлексію суперечностей; інсайт і розв'язання — як результат нормального протікання кризи та регрес як результат порушення перебігу кризи; оцінка й переживання змін, які відбуваються в будь-якій фазі кризи.

Що ж до визначення психологічної кризи керівників загальноосвітніх навчальних закладів, то варто відзначити, що вона розуміється як переживання професійних проблем, яке усвідомлюється як перешкоди (зовнішні та внутрішні) під час досягнення професійних цілей, що мають особистісний сенс для управлінця.

Аналіз наукової літератури надав можливість виявити чинники, які детермінують професійні кризи особистості:

а) *об'єктивні*, які пов'язані зі змінами в державі та в системі освіти. Під об'єктивними чинниками розуміються:

- соціокультурні очікування (нормативні критерії, які виробляються в культурі як для дорослого періоду розвитку, так і для фахівців – керівників ЗНЗ), які не завжди задовольняють потреби управлінця, проте обставини складаються так, що вони не завжди в змозі на них вплинути;
- ситуація невизначеності, що сприяє утворенню безпорадності, невпевненості, розгубленості керівника ЗНЗ;

б) *суб'єктивні* — це переважно особистісна складова соціальної ситуації розвитку (вікові новоутворення особистості, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків) включає систему цінностей, життєвих цілей, ставлення до життя, переживання, які обумовлені змінами в об'єктивній системі соціальних відносин дорослої людини. Зараз людина нечітко усвідомлює те, що з нею відбувається, що призводить до викривленого відображення дійсності. Тоді все виконане людиною не сприймається довколишніми, бо воно не відповідає об'єктивним реаліям. Такі керівники витрачають дуже багато внутрішньої енергії (переживають, нервують), проте це не приносить успіху й ефективності в управлінській діяльності.

в) *об'єктивно-суб'єктивні* — які породжені системою та проектуються на соціально-професійне середовище, специфіку управління, професійні якості керівника.

Вплив чинників спонукає до характеру протікання професійних криз керівника, які можуть проявлятися деструктивно, конструктивно або професійно-нейтрально.

Деструктивний прояв характеризується зниженням працездатності, продуктивності виконання функціональних професійних обов'язків, відходом від професійної діяльності тощо.

Конструктивний прояв професійних криз відбувається завдяки активній перетворювальній діяльності та виводить особистість на більш високий рівень розвитку. Характеризується такими проявами, як: стійкість, відповідальність, професійна спрямованість, рівень суб'єктивного контролю.

Професійно-нейтральне ставлення особистості до криз веде до професійної стагнації, байдужості та пасивності. Як раз саме у цьому випадку особистість намагається реалізувати себе не в професійній діяльності, а в побуті (хобі, садівництво тощо).

Доцільно визначити ознаки професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів: виникнення тривожності; незадоволеність можливими перспективами професійної діяльності; наявність труднощів в управлінській діяльності; майбутнє професійних намірів, інтересів сприймається як непередбачуване; переважання негативного ставлення до життя; активізація необхідних способів смислових підстав до майбутнього життя та способів реалізації професійної активності; наявність деформацій, деструкцій, «синдрому професійного вигорання»; погіршення здоров'я, зниження працездатності; порушення професійних стосунків; зниження професійної активності, стагнація професійного розвитку.

Підсумовуючи вищезазначене, можна констатувати, що *професійні кризи керівників ЗНЗ* також мають симптомокомплекси, які надають можливість зрозуміти психологічні особливості, а також дослідити специфіку переживання керівниками ЗНЗ її наслідків задля вдалого конструктивного подолання в умовах соціально-економічних трансформацій.

Враховуючи вищезазначене, можна побудувати модель професійної кризи керівника ЗНЗ (див. рис.). Модель професійної кризи керівників ЗНЗ містить особистісні та професійні симптомокомплекси, які характеризують особливості переживання управління труднощів під час виконання професійних функціональних обов'язків.

Особистісні симптомокомплекси професійної кризи керівників ЗНЗ — це психологічні особливості, які характеризують професійні кризи ціннісно-мотиваційними, когнітивними, саморегуляційними показниками.

- *Ціннісно-мотиваційні* показники вказують на характер ціннісних орієнтацій та мотивацій, що лежать в основі мотиваційного профілю керівників ЗНЗ і впливають на сприймання соціальних установок при розгортанні професійної кризи, а саме: ставлення до обраної професії, бажання оволодіти необхідними професійними стратегіями поведінки; відповідність особистісних мотивів професійно значущим.

- *Когнітивні показники* — вказують на знання специфіки професійних криз керівників ЗНЗ, розуміння сутності поняття «професійна криза» й усвідомлення поняття «професійна криза керівника ЗНЗ»; виявляють характер і специфіку професійної діяльності керівників ЗНЗ в період професійних криз, а також самопізнання й автентичність самопрезентації керівників за професійними якостями з метою забезпечення вдалого співіснування з довкіллям; емоційне ставлення й оцінювання себе як професіонала, оцінювання своїх професійно важливих якостей, здатність адекватно пережити професійні труднощі, виявляти емоційну стійкість, стриманість, толерантність до невизначеності;

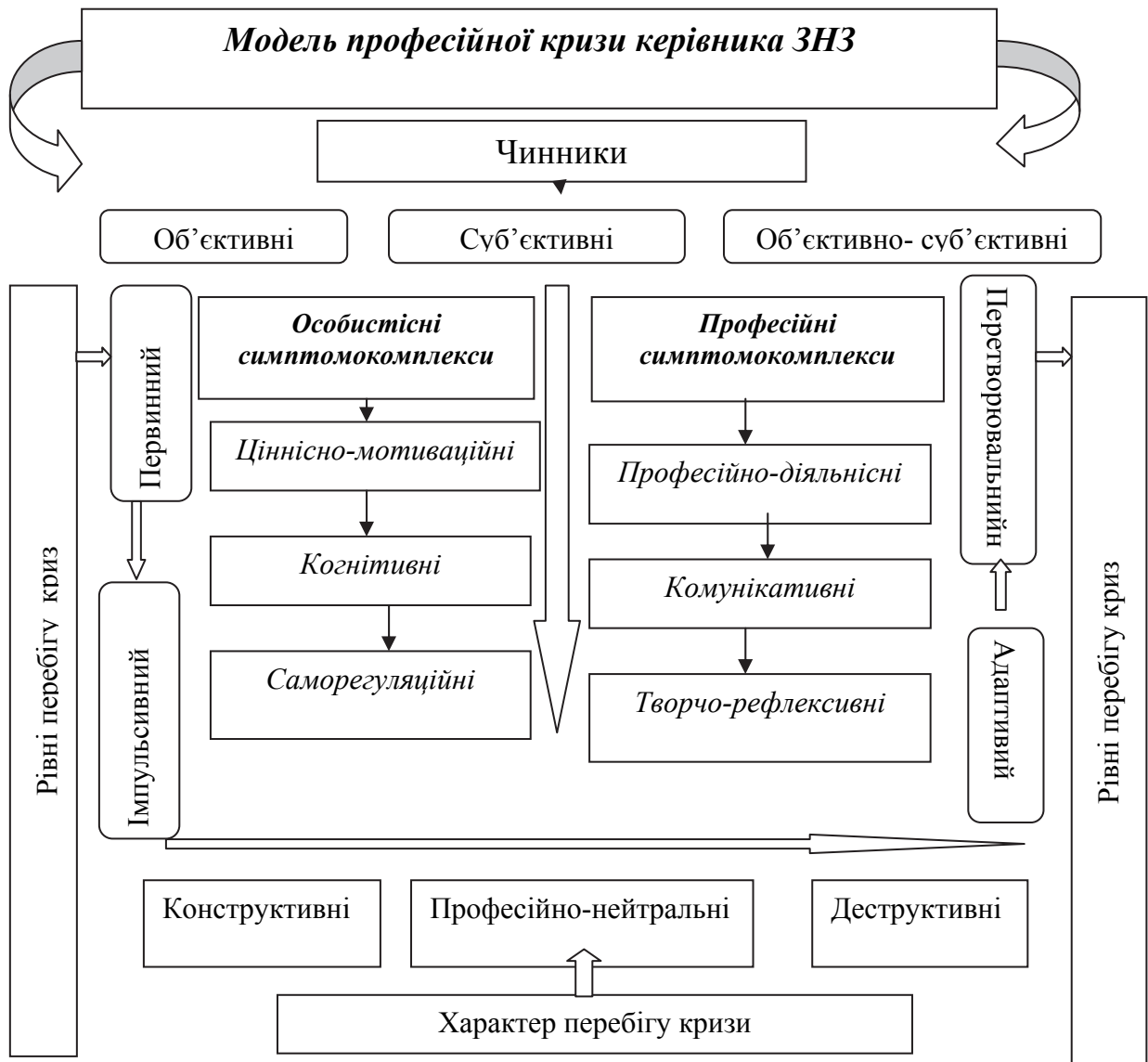


Рис. 1. Модель професійної кризи керівників ЗНЗ

- *Саморегуляційні показники* є одним із вирішальних засобів, що виступає стабільним фактором профілактики і подолання кризових ситуацій. Саморегуляція розглядається як процес організації особистістю своєї поведінки, який характеризується специфічною активністю, спрямованою на узгодження поведінки особистості з вимогами ситуацій, очікуваннями інших людей, забезпечення оптимального рівня взаємодії як між власними підструктурами, так і взаємодії із зовнішніми впливами; соціальна-регуляція відносин і безконфліктне існування колективу під час вирішення конфліктних професійних ситуацій; принциповість, вплив і зміцнення свого авторитету; довіра підлеглих і делегування повноважень; дотримання норм і традицій адміністративного керівництва, групових норм.

Професійні симптомокомплекси професійної кризи керівників ЗНЗ розкривають труднощі в професійній діяльності керівника ЗНЗ; виокремлюють психологічні особливості, які відчувають управлінці в процесі виконання звичних виробничих завдань. Завдяки вивченню професійних симптомокомплексів у керівників ЗНЗ можна виявити такі психологічні показники, як:

- *професійно-діяльнісні* — вказують на переважання засобів реалізації професійної діяльності, які залежать від зовнішнього впливу або сприймаються як засіб особистісного саморозвитку, професійної компетентності, професійної спрямованості, ступеня виразності професійної етики;

- *комунікативні* — характеризуються зв'язками і відносинами, у яких проявляється професійна позиція; ступінь зацікавленості у спілкуванні з колегами; виявляється розуміння сутності поняття «професійна криза» й усвідомлення поняття «професійна криза керівників ЗНЗ».

- *творчо-рефлексивні* — характеризують творчу активність керівника, уміння творчо розв'язувати поставлені професійні завдання, сприяти реалізації творчого потенціалу як власного, так і інших осіб, виявляти творчий (креативний) підхід до професійної діяльності; визначаються станом розвитку рефлексивних умінь: самооцінювання керівниками загальноосвітніх навчальних закладів професійних якостей (самостійність, ініціативність, інноваційність тощо); здатність розуміти: мотиви, що спонукають до самопізнання та саморозвитку, особистісний зміст управлінської діяльності, моделі самовдосконалення в період професійних криз.

Виокремлено рівні протікання професійних криз керівників ЗНЗ, а саме: *первинний* (тривожність та невпевненість), *імпульсивний* (некерованість, непередбаченість, спонтанність), *адаптивний* (передбачуваність, стабільність), *перетворювальний* (творчість, активність).

Можна констатувати необхідність в умовах післядипломної педагогічної освіти проводити психологічний супровід керівників ЗНЗ до конструктивного подолання професійних криз особистості. Реалізація запропонованих заходів відбувається завдяки проведенню цілеспрямованих занять: спецкурсу («Психологічні умови попередження та подолання професійних криз керівниками ЗНЗ»), тренінгів («Шляхи попередження професійних криз керівниками освітніх організацій», «Психологічні основи конструктивного подолання професійних криз керівниками ЗНЗ»), психологічні консультації. Під час роботи з керівниками ЗНЗ психологи надають інформацію щодо специфіки

професійних криз керівників ЗНЗ і знайомлять з такими особливостями: несприятливі функціональні стани особистості; оптимізація потенціалу трудової активності; роль організаційної культури у виникненні несприятливих функціональних станів керівників освітніх організацій; психологічна діагностика та самодіагностика функціональних станів керівників освітніх організацій; психологічна саморегуляція психічних станів особистості; психологічні технології управління станами особистості.

Висновки

Побудова моделі професійної кризи керівників ЗНЗ, визначення її змісту та структурних компонентів надасть можливість дослідити характер її перебігу та розробити програму конструктивного подолання. В подальшому варто було б приділити увагу вивченню системних закономірностей професійних криз (причин, особливостей перебігу, умов і ресурсів), що допоможе розробити загальні стратегії психологічного супроводу особистості дорослої людини в період професійних криз в умовах післядипломної педагогічної освіти.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. — 1994. — Т. 15. — № 1. — С. 3–18.
2. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
3. Василюк Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Ф. Е. Василюк. — М. : Изд-во МГУ, 1984. — 200 с.
4. Волянюк Ю. Психология професійного становлення тренера: монографія / Н. Ю. Волянюк. — Луцьк : Волин. обл. друкарня, 2006. — 444 с.
5. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. — 1997. — Т. 18. — № 6. — 38–44.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб., доп. — М. : Академ. проект, 2006. — 336 с.
7. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни / Б. Ливехуд. — Калуга : Духовное познание, 1994. — 224 с.
8. Максименко С. Д. Професійне становлення молодого вчителя / С. Д. Максименко, Т. Д. Щербан. — Ужгород, 1998. — 305 с.
9. Солдатова Е. Л. Нормативные кризисы развития личности взрослого человека: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра психол. наук : 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Е. Л. Солдатова. — Екатеринбург, 2007. — 43 с.
10. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально-обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. — М. ; Воронеж : МОДЭК, 2004. — 320 с.
11. Шихи Г. Возрастные кризисы: ступени личностного роста / Г. Шихи ; пер. с англ. — СПб. : Ювента, 1999. — 436 с.

Москалёва А. С.

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Рассмотрена модель профессионального кризиса руководителей общеобразовательных учебных заведений. Описаны критерии, показатели как профессионального кризиса руководителей общеобразовательного учебного заведения, так и ее составляющих. Выделены факторы, побуждающие к возникновению профессиональных кризисов у руководителей общеобразовательных учебных заведений и определены уровни их протекания.

Ключевые слова: профессиональный кризис руководителей ОУЗ, модель профессионального кризиса руководителя ОУЗ.

Moskaljova A. S.

MODEL PROFESSIONAL CRISIS HIGHER EDUCATION LEADERS

In the article the model of professional crisis, heads of educational institutions. Described the criteria as indicators of professional crisis managers a general educational institution and its constituents. The factors that encourage the emergence of professional crisis managers in secondary schools and determined the levels of their course.

Key words: professional crisis managers GPC, model of professional crisis the head of the GPC.