КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Т.В.ТЕРЕЙКОВСКАЯ

Казахстан, г.Петропавловск, филиал АО НЦПК «Өрлеу», Институт повышения квалификации педагогических работников по Северо-Казахстанской области

Образование выступает одной из важнейших отраслей человеческой деятельности и играет главную роль в обеспечении интеллектуального потенциала общества, его конкурентоспособности и сохранения культурного своеобразия страны.

В мировом образовательном пространстве складываются позитивные тенденции, ориентированные на обеспечение нового качественного уровня системы образования.

При этом центральной фигурой в осуществлении образовательных реформ был и остается учитель. Социальный заказ государства, обращенный к учителю, прежде всего, заключается в том, чтобы шла подготовка высокообразованных, компетентных людей, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются академической и социальной мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны.

Таким образом, качество образования находится в прямой зависимости от профессиональной компетентности и мотивированности к результативной деятельности педагогов.

Важное место в профессиональном развитии педагога принадлежит кризисам. Кризисы профессионального развития выражаются в изменении темпа и вектора профессионального становления личности,

сопровождаются перестройкой смысловых структур профессионального сознания, переориентацией на новые цели, коррекцией социально-профессиональной позиции (Л.И.Анцыферова, Н.В.Гришина, Э.Ф.Зеер, ЕА.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина и др.). Кризис профессионального развития может рассматриваться как новый виток, переход на следующий этап профессиональной деятельности. Он приводит к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, подготавливает смену способов выполнения деятельности, ведет к изменению взаимоотношений с окружающими людьми.

Знание психологических механизмов, закономерностей и особенностей кризисных явлений позволит их учитывать и конструктивно преодолевать. Кризисы нельзя игнорировать, не замечать. Уход от них грозит человеку профессиональной дезадаптацией, крушением профессиональных надежд, несостоятельностью профессиональной биографии.

Поэтому, хотелось бы подробнее остановиться на изучении кризисов в профессиональном развитии учителя, педагога.

По мнению автора исследований В.Прокопюк, кризис профессионального развития - состояние, когда учитель осознает разницу между своими замыслами, своими возможностями и достигнутым результатом педагогической деятельности. Таких кризисов представлено три.

1. Кризис профессиональной адаптации.

Происходит в период смены места работы, рода профессиональной деятельности (повышение по службе), как правило, возникает у молодых специалистов, работающих творчески, и связан с "человеческой спецификой" учительской профессии: войти в новый коллектив и установить отношения с людьми разного возраста, пола, статуса; войти в ученический и родительский коллективы; проверить на истинность собственные знания и имеющийся опыт и т.д.

2. Кризис рутинной работы.

По результатам исследований кризис возникает у педагогов обладающих богатым опытом работы, компетентных в своем предмете, как правило, имеющих 10-15 лет стажа, полностью "отдающих себя работе". В этот период в психике учителей могут возникнуть деструктивные образования ("выработался", "сгорел", "устал", "не вижу перспектив для дальнейшего роста"), синдром эмоционального сгорания (истощения), деперсонализация.

Последствия данного кризиса таковы, что педагог превращается постепенно в формалиста, постоянно испытывая монотонность и механичность работы; глубокое чувство неудовлетворенности; потерю в возможность реализоваться; потерю стимула к обновлению и развитию. Такие проявления перерастают зачастую в нежелание и даже отрицание каких-либо инноваций и профессионального роста и приводит к увольнению специалиста.

3. Кризис завершения профессиональной активности

Педагоги, проходящие этот кризис, обладают богатым опытом работы и сталкиваются с необходимостью принципиальной корректировки своей работы. Вынужденность подстраиваться под ситуацию (новое поколение и идеалы; новые требования к организации учительского труда) может дополнительно углублять чувство неудовлетворенности. Степень переживания данного кризиса зависят от системы ценностей данной личности, определения смысла профессиональной деятельности в соотношении с современными требованиями, открытости к сотрудничеству и доброжелательного принятия помощи, нахождении новых возможностей применения своего опыта. Однако, в ситуациях, где педагог отрицает любую помощь, уверен в том, что его учили и изменять ничего не надо, кризис усугубляется, переводя учителя в состояние обиды, нетерпимости, замкнутости или агрессии.

Однако в изучении данного вопроса наиболее полную и четкую периодизацию кризисов профессионального развития в своих работах предлагают Абраумова А.Г., В.Прокопюк, С.А.Беличева.

Кризисы профессионального развития делятся на следующие этапы:

1) **юношеский кризис** (годы студенчества). Это формирование и понимание своих ценностей, способностей. Это период, когда молодые люди имеют о профессии идеализированные мечты и представления.

2) **кризис профессиональных ожиданий** – 21-22 г. Это начало самостоятельной работы и первое столкновение с реалиями профессии. В этот период человек может быть разочарован в выборе профессии, у него могут появиться сомнения в правильности своего выбора, т. к не совпала реальность и идеалистические представления о профессии. И в этом случае поспешное увольнение – не лучший способ. Полезнее будет присмотреться к организации, увидеть в своей работе плюсы и минусу, продумать план дальнейшего роста, активизировать свои профессиональные амбиции, проанализировать, сможет ли эта компания быть местом, где эти амбиции удовлетворятся.

3) **кризис профессиональных амбиций** - 23-25 лет. В этот период у многих идет создание семьи, увеличиваются расходы, появляется потребность в бОльшем доходе. У некоторых начинается неудовлетворенность своими профессиональными достижениями, карьерные амбции. На этом этапе так же полезно подробно выстраивать свои карьерные планы и перспективы, повышать свою квалификацию, заниматься самообразованием. На этом этапе уже можно менять место работы и род занятий.

4) **кризис карьеры** – 30-33 г. На этом этапе может быть ощущение, что развитие прекоатилось, ощущается неудовлетворенность своим профессиональным положением. Человек начинает переосмыслять

свое место в этом мире. Здесь может быть полезным освоение новой специальности, повышение квалификации.

5) **кризис профессиональной самореализации** -38-42 года. К этому времени у человека уже прочно сложившийся профессиональный статус и далеко не всегда он высок. В связи с этим у человека может появиться недовольство и этим статусом и собой. Появляется тревога, депрессия. К тому же начинаются возрастные изменения здоровья, человек четче видит и понимает свои ограничения. Свое влияние оказывает и профдеформация. Способ справиться с этим – овладение новыми технологиями, наставничество (уже накоплен некоторый профессиональный опыт и человеку есть чем поделиться. Многие в этом возрасте пишут диссертации).

6) **угасание профессиональной деятельности** – 55-60 лет. Человек ожидает свой уход на пенсию, после которого у него сменится социальная роль и многих это пугает. Профессиональные возможности сужаются, резко сужается круг социально общение, снижается статус. Способ справляться – активная жизнь вне профессиональной области – хобби, дача, внуки. Поддержание теплых отношений с окружающими, общение с теми, на кого раньше не хватало времени.

7) **кризис психологической адекватности и интегрирования опыта** – 65-70 лет. У человека появляется намного больше свободного времени, но вместе с тем резко сокращаются финансовые возможности. В этот период человек утрачивает многих из своих друзей, появляется чувство ненужности. Способ справляться – новые виды деятельности (хобби, написание каких-то воспоминаний о своей жизни, нарисовать генеалогическое древо для внуков, дача, походы в музеи и театры).

Ключевым противоречием, заложенным в основание исследуемой темы является противоречие между необходимостью непрерывного развития учителя как преподавателя-предметника, как педагога-воспитателя и его умением своевременно увидеть, понять и с наибольшей

эффективностью для себя использовать нарастающие трудности в педагогической деятельности в качестве источника своего профессионального роста. В разрешении этого противоречия сегодня особо важную роль играют институты повышения квалификации.

В стенах Северо-Казахстанского института повышения квалификации нами было проведено мини-исследование, основной целью которого являлось определить процент педагогов, находящихся в процессе переживания кризиса. В ходе работы нами применялась формализованная схема рефлексии профессионального становления личности, основанная на биографической анкете В. Г. Норакидзе. Процедура исследования заключалась в том, что педагогам предлагалось написать свою психобиографию. Объем работы не ограничивался, время написания составляло 2 часа. В обследовании принимали участие педагоги образовательных учреждений в возрасте от 23 до 57 лет. Всего в исследовании участвовали 100 респондентов. Наглядно результаты анкетирования отражены на рисунке 1.

Рис.1 – Количественный состав респондентов, находящихся в процессе переживания кризиса профессонального развития

Помимо определения общего числа респондентов, переживающих кризис профессионального развития, нами было прослежено, какие именно

кризисы преобладают у респондентов согласно периодизации Абраумовой А.Г.(Рисунок 2).

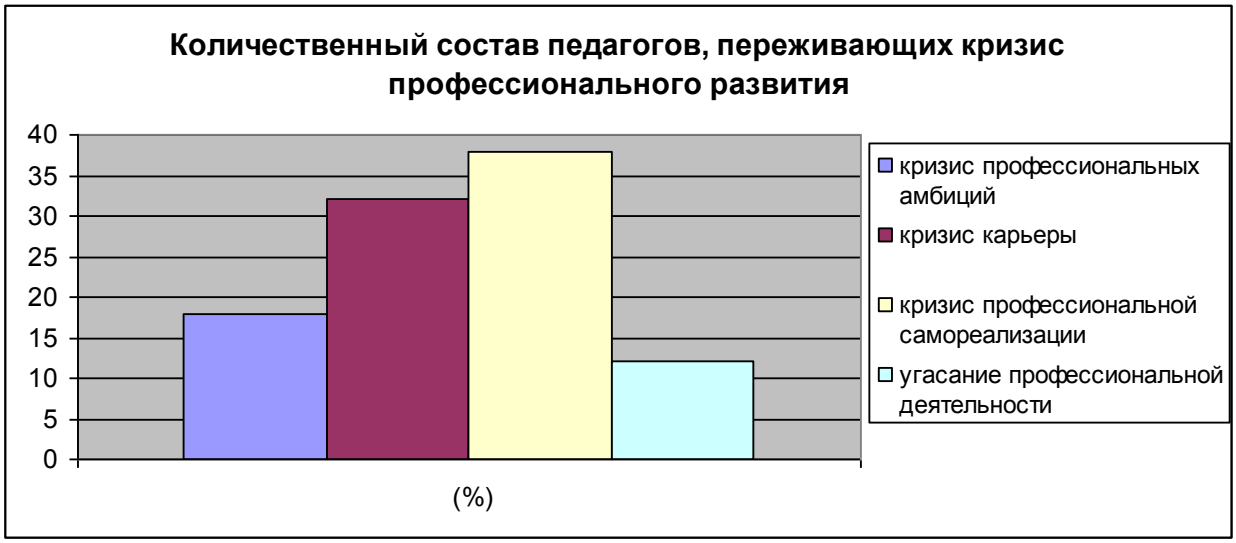

Рис.2 – Количественный состав педагогов, переживающих кризис профессионального развития

Данная диаграмма наглядно отражает, что большинство педагогов переживает кризис профессиональной реализации. Существуют условия, позволяющие в определенной степени управлять процессом переживания кризиса, создавать предпосылки к оптимальному преодолению кризиса или, по крайней мере, препятствовать развитию социально деструктивных путей его разрешения. Среди таких условий, в частности для успешного переживания кризиса профессиональной самореализации, в стенах института повышения квалификации мы выделяем следующие: мастер классы, форумы педагогов-новаторов, совместные проекты со СМИ, педагогический конкурс «Учитель года», акции, конкурсы, круглые столы, семинары-тренинги, научно-практические семинары и симпозиумы, слёты педагогических династий.

Кроме традиционного конкурса «Учитель года», мы ежегодно проводит областной конкурс инновационных педагогических проектов, в котором реализуют свой творческий потенциал и делятся наиболее интересными идеями воспитатели дошкольных учреждений и педагоги дополнительного образования, учителя-предметники и классные

руководители, специалисты ТиПО и руководители организаций образования.

При этом сотрудник нашего института стремятся организовать процесс обучения как процесс сотрудничества. Они предлагают педагогам не только традиционные репродуктивные формы занятий, не только «традиционный» педагогический опыт, но и включают педагога как субъекта в содержание и процесс совместной, исследовательской, творческой деятельности. Здесь равноправны и равнозначны роли педагога-слушателя, преподавателя и методиста. Совместная деятельность апробируется через такие инновационные модели повышения квалификации, как: авторский курс, мастер-класс, педагогическая мастерская.

Мы считаем для успешного конструктивного выхода из кризиса профессионального развития важную роль играют педагогические индивидуальные и групповые формы консультирования. На наш взгляд, консультации, которые мы оказываем, можно классифицировать следующим образом:

- информационные, когда педагогу представляется необходимая информация, способствующая совершенствованию его профессиональной деятельности;

- инструктивные, когда для педагога проводится специальный инструктаж, т.е. даются конкретные рекомендации по решению профессиональной и личной проблемы;

- формирующие, когда разрабатываются инновационные стратегии развития образовательного учреждения;

- психологические (профилактические), когда содержание направлено на формирование благоприятного психологического климата в коллективе, на профилактику конфликтов, на эффективное межличностное общение.

Конечно, сейчас мы находимся на первом этапе в исследовании данной темы: анализируем литературу, осуществляем осмысление

исходных методологических и теоретических положений в рамках данной темы; выдвигаем гипотезы; определяем критерии изучения кризисов профессионального развития профессиональной деятельности и способы её отслеживания. Но мы планируем дальше продвигаться в изучении данного вопроса и результатом своей деятельности видим разработку модели психолого-педагогической деятельности по профилактике и успешному преодолению кризисов профессионального развития педагогов.

Литература:

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А.Бодрова., М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991., С. 21-40.

2. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А.Бодрова., М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991., С. 8-18.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий., Екатеринбург: Деловая книга, 2003., 336 с.

4. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2000. № 2. С. 11-19.

5. Кондаков И.М, Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158-164.

6. Пиняева С. Е, Андреев И. В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии. 1998. № 2. С. 31-42.

7. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения., М.-Воронеж: МОДЭК, 1997., 80 с.