

рішень, самоконтроль і вольове рішення, нецікава робота, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку.

Емоційному виснаженню піддаються педагоги у віці від 51 до 60 років. У віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно-установчого вигорання, редукції особистісних досягнень та обов'язків. Педагоги зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30-40 років. [5].

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження.

Отже, синдром «професійного вигорання» - один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності.

Свого часу Ніцше сказав: «Людину, яка не може витратити понад 16 годин на добу особисто для себе, слід назвати рабом». Отже, потрібно зробити так, щоб побутова робота стала розвагою, а професійна діяльність приносила задоволення.

Список використаних джерел та літератури

1. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л., 2008. – 53 с
2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К., 2006. – 365 с
3. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru>
4. Бондаревська Л. Вплив психотравмуючих переживань на виникнення психічного вигорання / Л. Бондаревська. – К.: Либідь, 1996. – С. 59
5. Freudenberger H.J. Staffburn-out / H.J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – 30. – Pp. 159–165.
6. Знакова Т.А. Професійне «вигорання» керівників / Т.А. Занкова, А.С. Огнев // Управління персоналом. – 2003. – № 11. – С. 64–75
7. Бойко В.В. Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профілактика / В.В. Бойко, 2008. – 336 с.

Рибак Л. О.,

практичний психолог - методист
ДНЗ №7 «Дюймовочка»
м. Шепетівка

Психологія особистісного та професійного розвитку педагогічного працівника у зрілому віці

У статті проаналізовано фактори, що впливають на особистісний та професійний розвиток педагога у зрілому віці. Вікові стадії професійного та особистісного становлення. Визначено складові та характеристики особистісної та професійної зрілості педагога.

Ключові слова: особистість, професійний розвиток, особистісно-професійна зрілість, самоприйняття, саморозвиток.

Динамізм, притаманний сучасній цивілізації, зростання ролі особистості, гуманізація і демократизація суспільства, інтелектуалізація праці, швидка зміна техніки і технології в сучасному світі - усе це потребує створення умов, за яких народ України став би нацією, яка постійно навчається (3 державної національної програми "Освіта" (Україна

XXI століття)). Передусім, це пояснюється зміною ідеологічних установок суспільства, його переорієнтацією на розвиток особистості, здатної до самовизначення та самоорганізації. Розв'язання принципово нових завдань не можливе без врахування сучасних тенденцій у професійному розвитку особистості, викликів і загроз на шляху євроінтеграційного розвитку. Досвідом попередніх поколінь і багатьох наших сучасників доведено, що професійне самовизначення і подальше професійне зростання є фундаментом життєвої успішності особистості, зумовлює її об'єктивну самооцінку. Означена мета вимагає підвищення рівня комунікативних умінь, прагнення до самореалізації, самовираження, розвитку власної особистості, а особливо людей, які відповідно до своїх професійних обов'язків мають відношення до навчання та виховання.

Індивідуальний світ кожної особистості як суб'єкта професійного буття неповторний, що зумовлює багатство проявів особистості фахівця. Відповідно, її психологічна структура залежить від конкретних історичних, культурних, соціальних і професійних відносин в українському суспільстві, оскільки вона безпосередньо формується, розвивається і вдосконалюється в процесах активної соціальної взаємодії, професійної та інших видів діяльності, особистісного, професійного та суб'єктного самоствердження та фахової самоактуалізації в професійному середовищі. Специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що основним знаряддям праці вчителя є його власна персона – особистість, яка й визначає результати його практичної педагогічної роботи. Особистість педагога розвивається і формується в системі суспільних відносин, у залежності від духовних і матеріальних умов його життя і діяльності, але перш за все - в процесі педагогічної діяльності та педагогічного спілкування [6, с. 66].

Науково – технічний прогрес і конкуренція на сучасному ринку праці змінюють уявлення про особистісно - професійну зрілість особистості. Проблема особистісно-професійної зрілості досліджувалась у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених. Протягом останніх десятиліть у психології сформувався окремий напрям досліджень, спрямований на вивчення суб'єкта, як активно діючої особистості. Сучасні психологічні дослідження суб'єкта пов'язані з іменами (К.О. Абульханова-Славська, Г.О. Балл, О.Ф. Бондаренко, М.Й. Боришевський, Л.В. Долинська, Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, Л.М. Мітіна, Д.Ф. Ніколенко, В.Г. Панок, В.А. Семіченко, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева, Т.Д. Щербан, Т.С. Яценко.) Багато дослідників визначають зрілість особистості як сукупний стан високого розвитку фізіологічних, інтелектуальних, вольових, моральних і соціальних параметрів людини [9].

На кожній віковій стадії професійне й особистісне становлення відрізняються своїм змістом і динамікою. Варто акцентувати увагу на закономірностях особистісного і професійного онтогенезу в період зрілості (дорослості), тому що він характеризується продовженням розвитку і формування особистісних (психічних і соціально-психологічних) якостей і найбільшою активністю в плані професійної діяльності. При проходженні кожної віковій стадії відбувається формування одних особистісних утворень на тлі згасання інших. Межі дорослості різні дослідники визначають неоднаково. Так, Е. Еріксон називає ранню (20—45 років), середню (40/45—60 років) і пізню дорослість (понад 60 років). По Д. Б. Бромлею, цикл дорослості складається з чотирьох стадій: ранньої (21—25 років), середньої (25—40 років), пізньої дорослості (40—55 років) і передпенсійного віку (55—65 років). У періодизації Ш. Бюлер зрілість знаходиться між 25/30— 45/50 роками. Р. Гаулд, Д. Левінсон, Д. Вейлант виділяють сім періодів дорослого життя, що починається в 16/22 року і закінчується після 50 років. Б. Г. Ананьєв дотримується періодизації, у якій середній вік (зрілість) поділяється на дві фази: 21/22—35 років і 36—55/60 років [2]. Така розмаїтість у визначенні границь розглянутого періоду різними дослідниками може розумітися дією тимчасових, економічних, соціальних і інших факторів.

У процесі зміни стабільних фаз розвитку і криз змінюються особливості особистості людини. Зрілій людині властиві реальні чекання, тверезі оцінки можливостей. Вона ставить конкретні життєві цілі і має в наявності деякі результати просування до них, суб'єктивно переживаючи цей вік як апогей життя. До 40 років встановлюється

самооцінка особистості, у якій відбиті результати життєвого шляху як цілого, життя як розв'язуваної задачі. Стабілізація основних психічних структур, ціннісних орієнтацій, рівня домагань супроводжується підвищенням стабільності і внутрішньої послідовності образу «Я». Продовжується і професійний онтогенез. У випадку досягнення більш високих рівнів у професійній діяльності й успіху в ній у людини підсилюється його загальна мотивація, відбувається творчий розвиток себе як особистості засобами професії [4]. Наприклад, підвищується рівень продуктивності, розвиваються критичність і аналітичність мислення, творчість, емпатійність, тощо. До 50 років, згідно Р. Гаулду, Д. Левинсону, Д. Вейланту [10], людина здобуває нову рівновагу і прихильність до родини, хоча розвиток особистості ще не закінчено. Нагромаджено значний професійний досвід, досягнуті індивідуальні вершини в праці, людина має творчий потенціал, вкладений у дану галузь. При цьому професійні домагання, як правило, залишаються стабільними. З віком 50—55 років пов'язана чергова психологічна нормативна криза. Після 50 років, коли набутий досвід дозволяє реалістично оцінити співвідношення очікуваного і досягнутого, людина починає підводити підсумки своєї минулої діяльності, задумуватися про сенс життя і цінності зробленого. Відтепер, заглядаючи в майбутнє, людина змушена переглядати свої цілі з урахуванням свого професійного статусу, фізичного стану і справ у родині. Часто домінуючим джерелом життєвої задоволеності після 50 років життя стають успіхи дітей. Разом з тим це пік для найбільш загальних соціальних досягнень — місце в суспільстві, авторитет, часткове звільнення від занять і добору найбільш цікавих для особистості суспільних справ. Можливе продовження творчої діяльності і професійного самовизначення, що виражаються в аналізі й узагальненні свого професійного досвіду і передачі його наступному поколінню [10]. Поява учнів і послідовників робить життя наповненим, осмисленим і перспективним. Людина розвивається духовно, що виявляється у системі цінностей, до яких належать і педагогічні цінності:

- цінність життя — любов до дітей, віра в їх розсудливість, благородство та надія на їх майбутнє, емпатійність;
- цінність знання — орієнтація на систематичне поповнення і вдосконалення професійних знань як умови педагогічного зростання;
- ціннісно - мотиваційна настанова на власну творчість, прагнення до самоактуалізації [13].

Окрім того, індивідуальні характеристики людини (установки, потреби, інтереси, рівень домагань, особливості інтелекту й ін.) можуть як сприяти формуванню професійної майстерності і творчому підходу до трудової діяльності, так і перешкоджати (наприклад, у випадку відсутності загальних професійних здібностей — активності, саморегуляції, тощо), приводити до більш швидкої професійної деформації. В професійній сфері можуть розвиватися такі прояви, як тривожність, погана стресостійкість, авторитарність, уседозволеність, винесення поспішних і помилкових висновків, тощо. З іншого боку, професійна діяльність впливає (позитивно або негативно) на особистісний онтогенез (наприклад, на формування самооцінки, самосвідомості, тощо). Під впливом цілей і умов праці складається професійний тип особистості з характерної для нього манерою діяльності, спілкування і поведінки, інтересами, установками і традиціями [12].

Особистість розвивається лише тоді, коли відбуваються суттєві зрушення в її життєвому і професійному досвіді, що призводить до нового сприймання себе і навколишнього світу.

Особистісно-професійна зрілість є інтегративним, багатоскладовим психічним утворенням, яке визначає саморозвиток і самодетермінацію особистості у професійній та особистісній сферах власної життєдіяльності. Основними принципами психолого-педагогічної діяльності щодо формування особистісно-професійної зрілості фахівця є результативність, ефективність, об'єктна орієнтованість змісту педагогічної дії, особистісна орієнтованість, рефлексивність і гармонійність. Основними рисами зрілої особистості вчені вважають розвинене почуття відповідальності, потребу особистості в турботі про інших, здатність до активної взаємодії з оточенням, ефективне використання

своїх знань і практичних умінь, конструктивне вирішення складних життєвих проблем на шляху до самореалізації [2].

Характеристиками зрілої особистості називають такі:

- 1) розвинуте почуття відповідальності;
- 2) потреба в турботі про інших людей;
- 3) здатність до активної участі в житті суспільства, ефективного використання своїх знань, психологічної близькості з іншою людиною, конструктивного вирішення різних життєвих проблем на шляху до повноти самореалізації. Розвиток людини в період зрілості безпосередньо пов'язується з її активним залученням в сферу суспільного виробництва. Нездатність успішно залучитися в неї призводить до особистісного застою, стагнації [2].

Основними структурними компонентами особистісної зрілості є:

- мотивація досягнення як спрямованість діяльності особистості на значущі життєві цілі, прагнення до максимально повної самореалізації, лідерства, досягнення високих результатів, самостійність, ініціативність;
- ставлення до свого Я (Я-концепція), що охоплює такі характеристики зрілості, як упевненість у своїх можливостях, задоволення своїми здібностями, темпераментом і характером, своїми знаннями, вміннями та навичками у поєднанні з адекватною самооцінкою, високою вимогливістю до себе, скромністю, повагою до інших та відсутністю самовдоволення;
- почуття громадського обов'язку, яке охоплює такі якості, як патріотизм, інтерес до суспільно-політичного життя, почуття професійної відповідальності, потреба у спілкуванні, колективізм;
- життєва установка, яка поєднує в собі розуміння відносності сенсу життя, переважання раціонального над емоційним, емоційну врівноваженість та розсудливість;
- здатність до психологічної близькості з іншими людьми, що охоплює такі особистісні якості, як доброзичливість до людей, емпатія, вміння слухати, потреба в духовній близькості до інших людей [6].

Поняття «особистісно - професійна зрілість» є інтегративною якістю особистості, що відбиває складові її громадянської, життєво - професійної, духовної, соціальної, психологічної та мотиваційної зрілості, сформованість самості особистості й обумовлює володіння предметними, базовими та ключовими компетентностями, що визначають готовність до професійної діяльності [6].

Складовими особистісно-професійної зрілості визначають:

- громадянську зрілість: почуття громадського обов'язку, патріотизм, просуспільну діяльність, інтерес до суспільно - політичного життя та участь у житті суспільства, національну і планетарну свідомість;
- життєво - професійну зрілість: компетентність, креативність та ініціативність у вирішенні життєвих ситуацій, високий рівень реалізації подій життя та освітньо-професійної діяльності;
- духовну зрілість: близькість, контактність, потребу у спілкуванні, піклуванні та повагу до інших, колективізм, відкритість і доброзичливість у ставленні до людей, терпимість і толерантність, емпатію та глибинність переживань, гармонію з оточенням, розуміння сенсу життя, потребу в духовній близькості з іншими;
- соціальну зрілість: відповідальність, вимогливість до себе, скромність, гуманістичну мораль;
- психологічну зрілість: позитивне мислення, емоції, цілепокладання, психічну автономію, переважання раціонального над емоційним, розсудливість та емоційну врівноваженість, синергетичність та автономність, наявність власної життєвої філософії;
- мотиваційну зрілість: стійкі переконання й домагання, задоволеність своїми особистісними якостями, впевненість у своїх можливостях, лідерство;
- сформованість самості особистості: самоприйняття, самостійність, самореалізація, саморозвиток, самоконтроль, саморегуляцію, самовдосконалення, адекватну самооцінку, самоствердження.

Таким чином, професійний розвиток особистості являє собою системне явище, що залежить від закономірностей психічного розвитку і відбувається в певних соціокультурних умовах. Ставлення до професії, професійно - педагогічна діяльність детермінується і корегується різними факторами (професійними, психологічними, фізіологічними тощо), що визначають особливості життєвої і трудової активності людини, її життєдіяльності. Особистість педагога розвивається і формується в залежності від духовних і матеріальних умов його життя і діяльності, але перш за все - в процесі педагогічної діяльності та педагогічного спілкування. Кожна зі сфер праці педагога висуває особливі вимоги до його особистісних якостей; успішність педагогічної діяльності багато в чому обумовлена рівнем розвитку певних особистісних якостей, взаємопов'язаних між собою. Професійний розвиток має особистісно - професійний характер і являє собою процес розвитку особистості в професійному середовищі, орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця в професійній діяльності та на досягнення істотних результатів у ній.

Отже, у процесі набуття професіоналізму в діяльності особистість обов'язково розвивається, а особливо, коли відбуваються суттєві зрушення в її життєвому і професійному досвіді, що обов'язково призводить до нового ставлення до себе та до навколишнього світу.

Список використаних джерел та літератури

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания.. – Л.: Наука, 1989. – 180 с.
3. Бодров В.А. Психологічні дослідження проблеми професіоналізації особистості // Психологічні дослідження проблеми формування особистості професіонала / Під ред. В.А. Бодрова. М., 1991. С. 3
4. Братусь С. Б. К проблеме развития личности в зрелом возрасте // Вести. Моск. ун-та. Психология. 1980. М 2. С. 3—13.
5. Ельконин Д.Б. Введение в психологию развития. – М.: ИП РАО, 1994. – 334 с.
6. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с. 5.
7. Ложкін Г., Глуханюк Н., Воляннюк Н. Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості // Психологія і суспільство. – 2003.
8. Панок В.Г. Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – №4. – С.14.
9. Педагогічна психологія / За ред. Л.М. Проколієнко, Д.Ф. Ніколенко. – Вища школа, К., 1991. – С. 174 – 180.
10. Пеняева С.Е., Андреева И.В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии. – 1993. -№ 4. – С.75-80.
- 11.Повякель Н.І. Психологічні умови професійного розвитку мислення та конкурентно спроможність сучасного фахівця з практичної і прикладної психології // Актуальні проблеми психології, Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. - 2002, частина 6. – с.284-288.
12. Психологія особистості: Словник – довідник. / За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
13. Рубинштейн С.Л. Избр. философско-психологические труды. – М.: Наука, 1997. – 580

Ринда О.М.,
заступник директора
з навчально-виховної роботи
Городоцької початкової школи
Городоцької міської ради