

рическое исследование с целью изучения показателя удовлетворенности профессией в зависимости от мотивации профессиональной деятельности у педагогов с различным стажем профессиональной деятельности.

В ходе нашей работы были использованы следующий методический аппарат: Методика оценки показателя удовлетворенности профессией В.А. Ядова; «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Методы обработки данных исследования: U-критерий Манна-Уитни, статистический метод ранговой корреляции Спирмена. Все подсчеты производились с помощью компьютерной программы SPSS.

Исследование проводилось в МОУ СОШ № 27 г. Екатеринбурга, в нем приняли участие 40 педагогов женского пола среднего и старшего звена в возрасте от 25 до 60 лет со стажем профессиональной деятельности от 1 года до 35 лет.

В данной работе выборка педагогов была разделена на 2 группы по стажу профессиональной деятельности: 1 группа – педагоги со стажем профессиональной деятельности менее 4-х лет (15 человек), 2 группа – педагоги со стажем профессиональной деятельности более 10 лет (25 человек).

В ходе анализа результатов мы пришли к выводу о том, что:

1. Были выявлены статистически значимые различия по мотивационной структуре профессиональной деятельности педагогов с различным стажем профессиональной деятельности. В частности, педагоги со стажем работы более 10 лет характеризуются большей выраженностью внутренней мотиваций (возможностью самореализации в данной профессии), а педагоги со стажем работы менее 4-х лет – выраженностью внешней положительной мотивации (престиж профессии).

2. Получена статистически значимая положительная корреляционная связь между показателями удовлетворенности профессией и профессионально-педагогической мотивацией. Это свидетельствует о том, что с увеличением показателя удовлетворенности профессией повышается удельный вес внутренней мотивации. То есть у данной выборки педагогов удовлетворенность трудом обуславливается возможностью самореализации именно в данной деятельности,

удовлетворенностью от самого процесса и результата работы.

3. Были обнаружены статистически значимые различия между показателями удовлетворенности трудом у педагогов с различным стажем профессиональной деятельности. У педагогов со стажем работы более 10 лет получен более высокий показатель удовлетворенности профессией, чем у педагогов со стажем работы менее 4-х лет. Возможно, причинами неудовлетворенности профессией у педагогов с низким стажем профессиональной деятельности являются невысокая заработная плата и большой рабочий день, так как именно эти факторы они выделили в качестве значимых.

Таким образом, данные проведенного исследования показали, что существуют статистически значимые различия в показателях удовлетворенности профессией и мотивации профессиональной деятельности у педагогов с различным стажем профессиональной деятельности, нами также была выявлена статистически значимая положительная корреляционная связь между показателями удовлетворенности профессией и мотивации профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что удовлетворенность профессией обусловлена множеством факторов, ее уровень поддается вероятностному прогнозированию. Эффективность такого прогноза определяется тем комплексом методик, которые будут применены для диагностики интересов, склонностей, а также характерологических особенностей личности педагога. В дальнейшей перспективе разработки проблемы удовлетворенности профессией мы бы хотели уделить внимание именно этим факторам.

О.И. Ахметшина
г. Екатеринбург, РГППУ

Психологическая сущность профорientационной работы с учащимися старших классов*

В настоящее время возросла роль первичного профессионального самоопределения для учащихся, заканчивающих основную школу. Однако проблема выбора профиля обучения и собственной профессиональной деятельности пока не разрешается должным образом. Уча-

* Научный руководитель: Рудей О.А. - к. псих. н., доцент кафедры ППР

щиеся совершают его часто интуитивно, под влиянием случайных факторов, по совету взрослых или друзей. Поэтому создатели системы профильного обучения обоснованно подчеркивают, что школьников необходимо заранее готовить к осознанному определению профиля обучения, сообразуясь с их возрастными особенностями, способностями, интересами и направленностью.

Необходимость профессионального выбора в этом возрасте обусловлена и внутренними причинами: личной потребностью молодого человека найти себя в социуме, получить образование, интересную профессию, обеспечивающую достойное существование. Для педагогической науки и практики чрезвычайно важными становятся ответы на следующие вопросы: как помочь школьникам найти профессию, соответствующую их ожиданиям, способностям, потребностям и овладение которой сможет принести пользу государству и обществу.

Активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению реализуется в процессе профессиональной ориентации.

На современном этапе изучения проблемы профессионального становления профориентационное направление является наиболее разработанным.

Данное направление ориентировано, прежде всего, на учащихся общеобразовательных школ и представлено в работах Е.А. Климова, С.Н. Чистяковой, Т.Н. Екимовой, Н.С. Пряжникова, Л.М. Митиной, Э.Ф. Зеера.

В профориентационном направлении в работах П.А. Шавира, В.Д. Брагиной, А.Е. Голломштока, Е.И. Головахи и других авторов исследовалось, например, развитие профессиональной направленности и мотивов выбора профессии.

Профессиональная ориентация — научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности.

Профориентация предусматривает проведение комплекса взаимосвязанных мероприятий: пропаганды, просвещения, профконсультирования.

Профориентация трактуется в профориентологии как совокупность педагогических и

психологических мер и комплекса информации разного рода, направленных на принятие решения по приобретению оппантами той или иной профессии, а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего профессионального образования.

В этих целях в рамках профессиональной ориентации проводится ряд мероприятий по установлению профессиональной пригодности обучающегося.

Можно выделить следующие основные характеристики профориентации:

1. Профориентация представляет собой систему государственных мероприятий. Она призвана решить задачи, связанные с рациональным использованием кадров.

2. Научность ее методов и форм.

3. Профориентация предполагает учет 3-х основных условий, позволяющих обеспечить ее эффективность: потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии, способностей и других личностных характеристик, потребности народного хозяйства в специалистах определенного профиля.

4. Активность форм, методов и средств воздействия профориентационной работы.

Центральным компонентом профориентации является профессиональное консультирование — метод психологической помощи людям в решении проблем профессионального становления: профпригодности, профессионального самоопределения, профадаптации, реализации профессионально-психологического потенциала.

Отличием профориентационного направления от других направлений является его практическая ориентированность, поскольку кроме проведения теоретических исследований, представители этого направления разрабатывают программы по сопровождению профессионального самоопределения для группового и индивидуального использования.

В процессе профориентационной работы применяются следующие методы:

- объективные тесты (тесты достижений, интеллектуальные тесты для определения знаний, умений и навыков);
- тесты-опросники (диагностика черт личности, направленности, интересов, установок);
- интерактивные методики (психологическая беседа, интервью, являющаяся методом прямого взаимодействия);

- проективные методики (построены на интерпретации ответов опантов, по которым можно судить о жизненно-важных событиях, глубинных мотивах поведения);

- стандартизированное аналитическое наблюдение (на основе анализа которого производится интерпретация поведения и принимается решение).

Рассмотренные группы методов психодиагностики позволяют осуществить сбор информации, необходимой для оказания профориентационной, профконсультационной помощи.

При проведении диагностики профориентолог обязательно должен иметь четкое представление о цели консультации, уметь подобрать эффективный диагностический инструментарий, произвести отбор наиболее важных материалов, обработать, проанализировать и интерпретировать данные, установить психологический диагноз, составить прогноз развития ситуации и определить содержание психокоррекционных и развивающих мероприятий с клиентом.

Основными видами деятельности профориентолога являются:

1. профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки;

2. психологическая профилактика, направленная на предупреждение негативных явлений, обусловленных длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;

3. психологическая помощь безработным;

4. диагностика, позволяющая определять профессиональную пригодность, психологическое здоровье, профессиональные качества и деформации;

5. разработка профессиограмм и моделей специалиста;

6. мониторинг профессионального развития;

7. психологическое сопровождение профессионального образования, профессионального роста и карьеры персонала.

Таким образом, мы рассмотрели основные характеристики, методы профориентационной работы и ознакомились с основными видами деятельности профориентолога. В заключении хотелось бы подчеркнуть важность проведения профессиональной ориентации для уча-

щихся, так как именно она обеспечивает комплексную помощь учащимся в профессиональном самоопределении.

Н.А. Багина
г. Екатеринбург, РГППУ

Конфликты в организации и роль психолога при их разрешении

Переживая ситуацию конфликта как состояние нарушения согласия, гармонии, как состояние дезинтегрированности, люди стремятся к восстановлению целостности и гармонии, к преодолению противоречий как в своей душе, так и в отношениях с другими.

По составу сторон конфликты, возникающие в организациях, можно разделить на три категории: межличностные, межгрупповые, личность — группа.

Межличностные конфликты в организациях – это в основном конфликты по вертикали, когда конфликтующие стороны находятся на разных уровнях управленческой иерархии; и конфликты по горизонтали, когда стороны расположены на одном уровне иерархии.

Межгрупповые конфликты в организациях могут возникать как между структурными подразделениями, так и между группами сотрудников одного подразделения. Каждая из сторон в межгрупповом конфликте использует это противостояние для собственного сплочения, получая ощутимый психологический выигрыш от сознания собственной правоты на фоне «очевидной» неправоты другой стороны.

Конфликты категории «группа — личность» могут иметь разнообразные проявления. Иногда они длительное время существуют в латентной форме и проявляются время от времени в форме неожиданных для стороннего наблюдателя эмоциональных вспышек, а иногда принимают характер длительной и систематической травли «неудобного» члена коллектива.

Если различать конфликты по их источникам, то наиболее часто встречаются следующие:

1. Структурные конфликты. Их причиной являются противоречия в задачах, решаемых сторонами конфликта.

2. Инновационные конфликты. Они возникают, когда в организации что-то меняется (организационная структура, распределение функций, распределение полномочий и ответственности и т.д.).