



Таким образом, признаки профессионального выгорания педагогов и врачей в ситуациях профессиональных нагрузок указывают на необходимость принятия мер ранней профилактики стресса и психического здоровья специалистов.

Печерских Е.А.,
Павлова А.М.
г. Екатеринбург
РГППУ

Изучение кризисов профессионального становления личности (на примере педагогов МОУ СОШ № 3 г. Нижние Серги -3)

Развитие человека основано на преодолении кризисов, вызванных конфликтными ситуациями. А профессиональное становление личности каждого человека напрямую связано с преодолением кризисов профессионального развития.

Кризисы профессионального становления личности – резкие изменения вектора ее профессионального развития, непродолжительные по времени, проявляющиеся при переходе от одной стадии профессионального становления к другой.

В зависимости от того, как прожит кризис, можно говорить о прогрессе или регрессе профессионального развития.

В развитии человека как профессионала выделяют нижеследующие стадии и сопровождающие их кризисы.

Стадия оптации сопровождается *кризисом учебно-профессиональной ориентации*. Причина его возникновения – смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную. Результат его проживания – либо коррекция профессиональных намерений, либо ситуативный выбор профессии.

Стадия профессионального образования – *кризис профессионального выбора*. Причина – разочарование в получаемой профессии.

Стадия профессиональной адаптации – *кризис профессиональных ожиданий*. Причина – несовпадение реальной профессиональной жизни

с сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Результат его проживания – повышение активности в профессиональной среде, либо увольнение или некачественное выполнение своих обязанностей.

Стадия первичной профессионализации – *кризис профессионального роста*. Причина – потребность перспектив профессионального роста. Если этого нет – вероятно возникновение профессиональной стагнации личности специалиста.

Стадия вторичной профессионализации – *кризис профессиональной карьеры*. Причина – противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами; творческий подход постепенно исчерпывает профессию.

Стадия мастерства – *кризис социально-профессиональной самоактуализации*. Причина – неудовлетворенность собой, окружающими людьми, обстоятельствами и профессией. Результат – новаторство, социально-профессиональная сверхнормативная активность либо противоправные действия, депрессия, профессиональные деформации.

Помимо вышеперечисленных кризисов на профессиональное становление личности могут влиять и другие кризисы (возрастные, невротического характера, нормативные и ненормативные жизненные кризисы).

Существуют гендерные различия кризисов профессионального становления личности. У женщин стадии профессионального становления связаны не с хронологическим возрастом, а со стадиями семейного цикла – брак, появление детей и др.

Исследование кризисов профессионального становления личности проводилось 27.10.03 в МОУ СОШ № 3 г. Нижние Серги-3 на выборке педагогов.

Выборка – 23 человека, из них 3 мужчин и 20 женщин, возраст 21 – 55 лет, в среднем – 39 лет. Стаж работы 1 – 35 лет, в среднем – 15 лет.

Предмет – кризисы профессионального становления личности.

Цель: выявление зависимости проявления и разрешения кризисов профессионального становления личности на разных этапах профессионального развития педагогов.



Гипотеза исследования: при конструктивном разрешении кризиса учебно-профессиональной ориентации конструктивно разрешается кризис профессиональных ожиданий, и наоборот.

Для проверки гипотезы был разработан опросник на основе периодизации профессионального развития личности, по Э.Ф. Зееру. Опросник представляет собой пять блоков, каждый из которых отражает содержание конкретного кризиса профессионального становления личности. К каждому блоку прилагается четыре варианта разрешения этой кризисной ситуации, два из которых представляют конструктивное разрешение кризиса профессионального развития, два других – деструктивное. Всего утверждений 20. Сначала испытуемый оценивает, была ли в его профессиональной жизни подобная кризисная ситуация, а затем выбирает из предложенных вариантов вариант наиболее схожий с его ситуацией профессионального развития. Выбор деструктивного варианта оценивается от 0 до 1 балла, конструктивного – от 2 до 3 баллов.

Для проверки гипотезы были рассмотрены показатели 1 и 2 блоков опросника. Средние баллы по 1 блоку – 2,5, по 3 – 1,7.

Для изучения взаимозависимости между уровнем разрешения кризиса учебно-профессиональной ориентации и уровнем разрешения кризиса профессиональных ожиданий был использован непараметрический метод корреляционного анализа Спирмена.

Статистический анализ показал, что этой взаимозависимости нет. Отсюда следует заключение – гипотеза исследования опровергается – характер разрешения кризиса профессиональных ожиданий не зависит от характера разрешения кризиса учебно-профессиональной ориентации.

Данное заключение не может являться достоверным, это связано с малым количеством испытуемых, во-первых, и с тем, что дополнительные факторы, влияющих на протекание кризисов профессионального становления личности, нами не рассматривались.

Данное исследование является пилотажным, т.к. посредством его осуществлялась апробация разработанного опросника. Это основа для дальнейшей разработки данной темы, например, в дипломной работе.

Печерских Е.А.,
Павлова А.М.
г. Екатеринбург
РГППУ

Изучение критериев профессиональной пригодности электросварщиков методом экспертных оценок

Профессиональная пригодность (далее профпригодность) обеспечивает успешность профессиональной деятельности человека и, как следствие, успешность предприятия, его конкурентоспособность.

Вопросами профпригодности в психологии занимались: К.М. Гуревич, Е.А. Климов, Б.В. Кулагин, В.Л. Марищук, А.Т. Растунов, А.В. Филипов и др.

Профпригодность – взаимное соответствие области приложения сил субъекта труда и его индивидуальных свойств личности, которые обеспечивают успешность овладения профессией в определенные сроки, максимальную производительность без каких-либо потерь для человека, высокое качество труда при одновременной удовлетворенности трудовым процессом.

Компоненты профпригодности: человек и его мотивация, квалификация, психофизиологические особенности, с одной стороны, и, с другой стороны, особенности профессиональной среды, а точнее – психологический климат в коллективе, техническая оснащенность и т.д.

Условия формирования профпригодности: развитые способности к определенному виду деятельности; мотивация к деятельности; индивидуальный стиль деятельности, т.е. возможность компенсировать одни способности другими (за исключением свойств нервной системы, которые в ряде случаев не могут быть компенсированы).