Факультет Психологии

Курсовая работа

Тема: Особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников

Москва

2009/2010 учебный год

Содержание

1. Введение

2. Проблематика понятия «профессиональное самоопределение»

2.1 Соотношение понятий «профессиональное определение» и «выбор профессии»

2.2 Проблематика понятия «профессиональное самоопределение» в разных психологических школах (гуманистическая, экзистенциальная психология и культурно-историческое направление)

2.3 Особенности профессионального самоопределения на разных этапах профессионального развития личности

2.4 Понятие субъекта профессионального самоопределения

2.5 Мотивы профессионального самоопределения

3. Проблематика понятия «кризис профессионального развития»

4. Проблематика понятия «внутриличностный конфликт»

4.1 История рассмотрения вопроса о внутриличностном конфликте

4.2 Рабочее определение понятия «внутриличностный конфликт»

4.3 Факторы возникновения и способы разрешения внутриличностных конфликтов в ситуации выбора профессии

5. Эмпирическое исследование особенностей внутриличностных конфликтов у школьников

5.1 Программа исследования

5.1.1 Методологический раздел

5.1.2 Процедура исследования

5.2 Описание результатов

5.3 Анализ результатов

5.4 Выводы

6. Заключение

7. Список литературы

8. Приложения

1. Введение

Выбор профессии – первая и основополагающая ступень глобального процесса профессионального самоопределения личности. А поскольку профессиональное самоопределение является центральным ядром личностного и социального самоопределения, мы можем сказать, что выбор профессии закладывает базу для всего дальнейшего развития личности.

Статистические данные показывают, что количество безработных, неконкурентоспособных молодых людей с каждым годом растет. Большое количество фактов самоубийств, личностных деструкций, связанных с неудовлетворенностью выбранной профессией, еще раз подтверждает необходимость формирования новых методик, проведения исследований, направленных на профессиональную помощь школьникам старших классов. Проблема также состоит в том, что в настоящее время профориентационная работа основывается на диагностике способностей и склонностей оптантов, но методы выявления и прогнозирования внутриличностных конфликтов, столь же необходимые для помощи в комфортном прохождении стадии выбора профессии, совершенно не разработаны. Правильный выбор профессии – залог самореализации личности, формирования ее социальной идентичности, легкого прохождения всех кризисов профессионального развития, именно поэтому так важно диагностировать личностный конфликт и облегчить его разрешение.

На основе всего вышесказанного мы можем сформулировать проблему исследования: выявление особенностей формирования, протекания и разрешения внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников.

Объект исследования: профессиональное самоопределение учащихся старших классов

Предмет исследования: особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников (учащихся старших классов)

Характеристики выборки: Выборка состоит из 32 школьников с 9 по 11 класс, средний возраст которых составляет 16 лет (разброс от 14 до 18). Среди испытуемых 20 девушек и 12 юношей.

Научная новизна: в ходе теоретических исканий не было найдено ни одной работы, посвященной рассматриваемой тематике, отсюда мы можем констатировать недостаточную изученность проблемы и большой пробел в теоретической базе науки. Что касается работ сходной проблематики, большое количество авторов посвятили свои работы внутриличностным конфликтам подростков, профессиональному самоопределению школьников, и пр., вот лишь некоторые из них: К.Хорни, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников и Е.Ю.Пряжникова, Н.А. Коновалова, Н.А. Даниличева, Л.А.Балакирева, В.М.Данюк, А.К.Маркова, Дж.Сьюпер, Э.Ф.Зеер, Н.Б.Стамбулова, Ю.П.Поваренков, Г. Шихи и др.

Теоретическая и практическая значимость: благодаря данному исследованию можно будет развить и углубить знания, касающиеся внутриличностных конфликтов в процессе выбора профессии. На практике это возможность выработать абсолютно новые способы профессиональной ориентации, которые, опираясь на внутреннее состояние клиента, помогли бы ему сделать адекватный выбор. А соответственно, предотвратить будущее разочарование в себе и в собственной профессии.

2. Проблематика понятия «профессиональное самоопределение»

Наиболее распространенным является следующее понимание профессионального самоопределения - поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

2.1 Соотношение понятий «профессиональное определение» и «выбор профессии»

Существует два подхода к определению понятия «профессиональное самоопределение». Одна группа авторов считает, что профессиональное самоопределение созвучно с выбором профессии, другие, и эта точка зрения в настоящее время является наиболее распространенной, что синонимом является понятие «профессиональной идентичности». Так как, дословно, это то, как «определяет себя профессионал». Е.А.Климов уточняет, что такой подход совсем не означает отсутствие профессионального самоопределения у людей, только выбирающих будущую профессию, т.к. «потенциально он – профессионал: он – будущий профессионал» [8,с.26]. Н.Н.Гордеева считает, что проблема профессионального самоопределения становится особенно важной в школьные годы. Такого же мнения придерживаются Е.Ю.Пряжникова и Н.С.Пряжников, приведем цитату из их работы «Профориентация»: «Сущность профессионального самоопределения состоит в поиске и нахождении личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также в самом процессе самоопределения» [15, c.24].

2.2 Проблематика понятия «профессиональное самоопределение» в разных психологических школах (гуманистическая, экзистенциальная психология и культурно-историческое направление)

Е.Ю.Пряжникова и Н.С.Пряжников сравнивают понятие «самоопределение» с такими понятиями как «самоактуализация», «самореализация», «самотрансценденция». Об этом писали такие известные гуманистические и экзистенциальные психологи, как А.Маслоу (он считает, что увлеченность значимой работой – одна из главных детерминант самоактуализации), К.Ясперс и И.С.Кон (предполагают, что самореализация проявляется через труд, «дело», которое делает человек), В.Франкл (добавляет, что самоопределение это еще и самотрансценденция, способность выйти за рамки самого себя).

В рамках культурно-исторического направления проблему профессионального самоопределения рассматривают с другой стороны, например, С.Л.Рубинштейн и К.А.Абульханова-Славская пишут, что центральным моментом является самодетерминация, стремление занять определенную жизненную позицию, М.Р.Гинзбург говорит, что определение себя как профессионала образует ценностно-смысловую сферу личности, психологическое настоящее и будущее.

Мы видим, что профессиональное самоопределение рассматривается в разных психологических школах по-разному, но есть константа: представление этого процесса как центрального для личностного развития. Отсюда мы можем сделать вывод, что результатом неправильного хода профессионального развития и становление личности может быть тотальная деструкция, потеря смысла, личностной идентичности, невозможность достижения самореализации.

2.3 Особенности профессионального самоопределения на разных этапах профессионального развития личности

Поскольку в предыдущем параграфе мы решили, что профессиональное самоопределение и профессиональное развитие – процессы неотделимые, необходимо понять, как первое реализуется в рамках второго.

Первые три этапа периодизации Е.А.Климова, это стадии предыгры (0 - 3 года), игры (6 - 8 лет) и овладения учебной деятельностью (6-8 лет - 11-12), на которых еще достаточно сложно выделить профессиональное самоопределение, поэтому мы будем говорить о развитии мотивации и общего положительного отношения к трудовой деятельности. Если последовательно опираться на концепцию В.Д.Шадрикова о психологической системе деятельности, мы увидим, что первая ступень – это развитие именно мотивационной структуры: "В процессе дальнейшего освоения профессии, в ходе обучения и трудовой деятельности происходит развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта деятельности. Это развитие идет в двух направлениях: во-первых, происходит трансформация общих мотивов личности в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов" [19, c.51].

Стадию оптации (11-12 лет - 14-18), следует рассмотреть более подробно.

Кто такой оптант? Человек, который либо озабочен проблемой выбора (подростковый и юношеский возраст) или находится в ситуации вынужденной перемены профессии (если мы рассматриваем ситуацию, когда человеку нужно проходить по стадиям периодизации еще раз, такое же явление может произойти и в возрастном развитии из-за психологической или физической травмы) и делает этот выбор. Этой фазе соответствует процесс профессионального определения как первый шаг к профессиональному развитию личности.

Следующая стадия - стадия адепта. Здесь мы говорим о стартующем профессионале, человеке которые сделал выбор пути на предыдущем этапе и теперь начинает осваивать необходимые знания и навыки. Длительность этой фазы зависит от сложности профессии и требуемого уровня квалификации.

На следующем этапе "ребенок" начинает делать первые самостоятельные шаги - фаза адаптации молодого специалиста к работе. Происходит привыкание человека к производственной деятельности, осуществляется усвоение профессиональных и социальных норм, все это сопровождается некоторыми личностными изменениями. Один из самых важных процессов на этом этапе - формирования отношения к своей деятельности. Климов пишет о том, что на следующем этапе положительное отношение уже сформировано, но не упоминает о том, что произойдет если сформируется негативное отношение. С моей точки зрения, это приведет к кризисам личности и невозможности дальнейшего развитие, как следствие деградации, либо возвращение в фазу оптации.

Фаза интернала, здесь мы видим уже опытного работника, которые может вполне самостоятельно, надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. Интернал получает признание коллег и, значит, по Шадрикову приступает к формированию индивидуального стиля деятельности. Если на этом этапе человек достаточно успешен - профессиональное развитие идет очень быстрыми темпами, но в какой-то момент замедляется и здесь уже можно говорить о волевой регуляции профессионализации - дополнительном обучении, тренингах и прочих средствах, которые будут рассмотрены ниже.

По мере профессионального развития и выслуги лет работник переходит в фазу мастерства. Здесь он может решать достаточно сложные задачи, с которыми справятся далеко не все его коллеги. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области.

Хороший специалист обычно приобретает известность в своей профессиональном кругу или даже за его пределами. Если немного отойти от периодизации Климова в современную ситуацию на рынке труда и методы набора персонала - профессионал этой фазы является "мишенью для хедхантера", то есть его пытаются "переманить" в другие организации. Это фаза авторитета. Важно, что даже если на этом этапе карьеры работник уже не имеет столько сил и энергии, он все равно успешно решает профессиональные задачи за счет большого опыта, способности организовать работу и окружить себя помощниками.

Авторитетный профессионал имеет достаточно опыта для его передачи, более того, в большинстве случаев, у него формируется потребность в этом, в силу возраста, уровня самосознания и самооценки. Поэтому в фазе наставничества у человека появляются ученики, последователи и единомышленники, обучение которых помогает его жизни оставаться наполненной смыслом.

Особенности стадий профессионального развития – это отсутствие точных возрастных границ, что отмечает сам Климов, он объясняет это различиями в условиях жизни и культуре. Может произойти резкий обрыв на любой из стадий и возвращение к оптанту, в том случае, если профессионал по каким-либо причинам решил освоить новую профессию.

А.К. Маркова предложила свою периодизацию профессионального развития на основе критериев профессионализма личности.

Маркова предполагает, что, несмотря на то, что у разных людей наблюдаются разные пути к профессионализму, каждый проходит через определенные вехи и выделяет допрофессиональный уровень, в котором существует этап первичного ознакомления с профессией.

От допрофессионального уровня работник переходит к профессионализму, последовательно овладевая качествами профессионала, усваивая нормы и правила. Этот уровень объединяет фазы адаптанта и интернала по Климову и включает в себя этапы адаптации человека к профессии, самоактуализации и гармонизации с профессией.

Если человек включает свою деятельность творчество и новаторские идеи – это уровень суперпрофессионализма, «выход человека за пределы профессии», если в отдельных случаях на этом уровне происходит овладение другими, близкими профессиями, человек становится профессионалом – универсалом. Уровень суперпрофессионала включает в себя следующие этапы: свободное владение профессией в форме творчества, свободное владение несколькими профессиональными приемами перехода, творческое определение себя как личности профессионала.

Также Маркова выделяет уровень постпрофессионализма, который соответствует фазе наставника у Климова, однако связывает говорит о завершении профессиональной деятельности, тогда как Климов не включает этот процесс в периодизацию.

Уникальным в концепции Марковой является уровень непрофессионализма, как отсутствие необходимых профессиональных знаний и умений. При этом человек разворачивает внешне активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются деформации такие как неэффективность работы, трудоголизм и исключение личностного развития, ущербность духовно-нравственных ориентиров.

Здесь автор уточняет, что некоторые люди могут надолго «застрять» на одном из этапов, одной из причин она называет определенные противоречивые тенденции (например, «противоречие между саморазвитием и самосохранением: саморазвитие требует интенсивно вкладывать все силы и ускорять профессиональный рост, а самосохранение диктует необходимость рассчитывать силы на весь жизненный марафон» (Маркова)), которые в свою очередь могут привести к кризису профессионального развития.

Еще один ученый, который разработал собственную периодизацию – Дж. Сьюпер. Особенность его концепции – направленность на то, к чему человек стремится, в чем испытывает потребность по ходу профессионального становления. Периодизация состоит из 4 основных этапов:

Этап роста (0 – 14 лет) развитие интересов и способностей, выявление своих предпочтений.

Исследовательский этап (14-25) апробация своих сил, попытки разобраться в своих потребностях, интересах, ценностях, способностях и возможностях – в результате выбор профессии и начало ее освоения.

Этап утверждения (25-44) стремление утвердиться в избранной профессии, обрести профессиональное мастерство и статус, упрочить свои позиции в обществе. К концу – снижение вероятности смены профессии.

Этап спада (65 ->) угасание физических и умственных возможностей и, как следствие, уменьшение профессиональной активности либо прекращение трудовой деятельности.

Концепция Сьюпера важна в рассмотрении потому, что она разработана для других социо-культурных условий, что определяет ее отличия от предыдущих. К тому же, он отметил, что переход от этапа к этапу может осуществляться не только последовательно, но и параллельно, возможно повторное прохождение этапов, откаты и кризисы.

Процесс выбора профессии молодым человеком осуществляется в три этапа: выбор профессии в детском возрасте (до 11 лет) на основе фантазии, пробный выбор профессии в подростковый период (11-17 лет) и реальный выбор профессии, начиная с 17 лет и до полного взросления [7].

2.4 Понятие субъекта профессионального самоопределения

Т.Е. Ефимова в работе «Формирование готовности школьников подросткового возраста к профессиональному самоопределению» пишет о том, что профессиональное самоопределения – это не только нахождение личностного смысла в деятельности, но и процесс формирования отношения к себе как к субъекту будущей (или текущей) профессиональной деятельности. То есть мы говорим о самоопределении только в том случае, когда школьник осознанно сталкивается с выбором профессии. Е.Ю.Пряжникова и Н.С.Пряжников говорят о том, что оптант как субъект профессионального самоопределения имеет совокупный, сложный, противоречивый характер. Совокупность объекта определяется влиянием окружения на жизненные выборы оптанта. Многоуровневая организация, по мнению авторов, проявляется в том, что выбор обычно растянут по времени, кроме того, существует определенная и постоянно меняющаяся иерархия факторов, определяющих принятие решения. Что касается противоречивости, то она обусловлена тем, что выбор – это всегда отказ от имеющихся равнозначных альтернатив. Это является особенно важной мыслью для нашей работы, поэтому мы вернемся к ней позже.

Очень связана с вышеперечисленными характеристиками теория Е.А.Климова, об основных затруднениях и ошибках выбора профессии. Не останавливаясь подробно, перечислим их: отношение к выбору профессии как к «фатальному», оценка некоторых профессий как «постыдных», выбор профессии под влиянием товарищей, перенос отношения к человеку на саму профессию, увлечение внешней или частной стороной профессии, отождествление школьного предмета с профессией, устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства, неумение разобраться в своих личных качествах, незнание или недооценка своих физических особенностей и недостатков, незнание основных действий решений задач по выбору профессии.

Таким образом, мы описали наиболее общие описательные характеристики оптанта, обобщим их в более структурированную схему:

школьник становится субъектом профессионального самоопределения только тогда, когда осознанно сталкивается с выбором профессии;

не него влияет большое количество внешних сил, таких как: друзья, родственники, учителя, неверная оценка, дезинформированность и т.д.;

эти внешние силы обеспечивают многоуровневую структуру субъекта;

они же часто выступают равнозначными альтернативами, которые, в свою очередь, обуславливают противоречивость субъекта, его личностные конфликты и задержки в принятии решения.

Можно сделать вывод, что субъект профессионального определения – незамкнутая структура, в которой все переплетается между собой и с внешним миром. Интересно, что М.Р.Гинзбург выделяет 15 типов личностного самоопределения, которое можно перенести на профессиональное:

1) гармоничное (благополучное настоящее при позитивном будущем);

2) стагнирующее (благополучное настоящее при негативном будущем);

3) беспечное (благополучное настоящее, видение будущего без целенаправленного планирования, ожидание благополучия и того, что все будет происходить «само собой»);

4) бесперспективное (благополучное настоящее, планирование будущего при отсутствии его ценности, как «вынужденное»);

5) негативное (неблагополучное настоящее, негативное будущее, ощущение безнадежности);

6) защитное (неблагополучное настоящее, позитивное планирование будущего, «бегство в будущее»);

7) фантазийное (неблагополучное настоящее, позитивное будущее при отсутствии его планирования, «бегство в грезы о будущем»);

8) прагматическое (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации; «адаптивность», проекция в будущее заимствованных ценностей);

9) гедонистическое (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования, погоня за сиюминутными удовольствиями);

10) зависимое (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и планирования, погоня за удовольствиями, проекция в будущее заимствованных ценностей);

11) бездуховное (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и негативном будущем, практичность, «эмоциональная уплощенность»);

12) пассивное (нереализованные ценности в настоящем, позитивно планируемое будущее);

13) невротичное (нереализованные ценности в настоящем, негативно планируемое будущее, переживание невостребованности, отсутствие перспективы);

14) бездейственное (нереализованные ценности в настоящем, позитивно планируемое будущее, уход от нереализованности в сферу эмоциональных переживаний);

15) отсроченное (нереализованные ценности в настоящем, негативно планируемое будущее, отсрочка реализации нереализованных ценностей) [21, c.49].

Если говорить о недочетах этой классификации, М.Р.Гинзбург не разделяет типы на благоприятные и неблагоприятные, не говорит о причинах и следствиях, а также не выдвигает вариантов разрешения последних. Э.Фромм предложил несколько другую классификацию, с разделением на «неплодотворную» и «плодотворную» ориентацию субъекта самоопределения:

Неплодотворная ориентация:

Рецептивная ориентация: источник всех благ человека – вовне, главное – получить его. Вся жизнь превращается в сплошное ожидание.

Эксплуататорская ориентация: источник благ – вовне, главное – забрать эти блага силой или хитростью.

Стяжательская ориентация: благо – у самого себя, главное – сохранить свое благо от других, сэкономить.

Рыночная ориентация: важно не само благо, а его «меновая стоимость», успех зависит не от способностей, а от признания, человек заботится не о совей жизни и счастье, а о том, чтобы стать ходким товаром.

Плодотворная ориентация:

не активность, приводящая к практическим результатам, а «установка, способ реакции и ориентации в отношении мира и самого человека в процессе жизни» [17, с.66].

Здесь поднимается очень важная проблема, имеющая непосредственное отношение к нашей работе – основополагающей является реакция, отношение человека к миру, к процессу самоопределения и трудностям, которые у него возникают по ходу.

2.5 Мотивы профессионального самоопределения

Одним из наиболее важных аспектов как профессионального самоопределения в целом, так и его первого этапа – выбора профессии, является мотивация. Каждый субъект выстраивает собственную иерархию мотивов и, в зависимости от этого, делает выбор в пользу той или иной профессии. Однако когда два или больше мотивов сталкиваются и не могут быть удовлетворены одновременно, может возникнуть внутриличностный конфликт. Поэтому для нас важно знать, каким мотивами руководствуется оптант, чтобы прогнозировать и диагностировать конфликтную ситуацию.

Существует несколько групп мотивов, которые выстраиваются в иерархию в зав-ти от социальных и экономических изменений в жизни общества, культуры, группового сознания и поведения.

Исследователи показали, что существует несколько групп мотивов:

Социальные такие как желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, занять достойное место в обществе в соответствии с интересами и возможностями

Моральные – приносить пользу людям, оказывать им помощь, общаться

Эстетические – стремление к красоте, гармонии, желании работать по специальности, связанной созданием красивого, возвышенного

Познавательные – связанные со стремлением к овладению специальными знаниями, к проникновению в сущность профессиональной деятельности, в глубь явлений и событий

Творческие – возможность быть оригинальным, творческим, неповторимым

Материальные – стремление иметь высокооплачиваемую работу, льготы

Престижные – стремления, позволяющие достичь видного положения в обществе, избрание профессии, обеспечивающей быстрое продвижение по службе, профессии, которая «ценится среди друзей и знакомых»

Утилитарные – возможность работать в городе, иметь чистую работу, близко к дому, легкость поступления в вуз, на работу, советы и примеры родных, друзей, знакомых [6, c.39].

Даниличева Н.А. и Балакирева Л.А. предлагают такую иерархию мотивов выбора профессии: материальные, социальные, моральные, престижные, профессиональные и познавательные, утилитарные, творческие, эстетические.

Мы склонны не согласиться со столь четкой расстановкой мотивов в иерархии, а также притязанием на ее общность. В зависимости от эмоционального состояния и жизненных условий оптант может по-разному формировать свою иерархию (это будет видно в эмпирической части).

3. Проблематика понятия «кризис профессионального развития»

Мы уже много раз упоминали про кризисы профессионального самоопределения, напомним, что они могут быть результатом негативного отношения к собственной профессии и себе как ее субъекту, неправильного распределения сил (когда на адаптацию человек потратил слишком много ресурсов и поэтому не смог успешно пройти этап интернала).

Рассмотрим как разные авторы понимали кризис:

Л.С.Выготский понимал под кризисом противоречие между разными линиями развития, того же мнения придерживались Б.Г.Ананьев и Д.Б.Эльконин. Л.И.Божович и А.Н.Леонтьев определяли кризис как противоречие между разными ценностями или несформированность ценностно-смысловой сферы личности. Зарубежные авторы (Д.Сьюпер, Б.Ливихуд, Г.Шихи) считали, что во взрослые периоды развития субъекта происходит смена ценностных установок, что и является кризисом развития. К.Роджерс выделял кризис существенного рассогласования «Я реального» и «Я идеального» (т.е. кризис самооценки), с ним согласны Н.С.Пряжников и Е.Ю.Пряжникова, они расширяют проблему до профессии, общества, мира.

Е.А.Климов один из первых стал говорить о кризисах профессионального развития, по его мнению они основываются на противоречии трех сфер «хочу», «могу» и «надо».

Остановимся на периодизациях тех авторов, которые в системе кризисов развития упоминали проблему выбора профессии и профессионального самоопределения:

Г. Шихи, выделяет

Кризис «вырывания корней» (18-22) противоречие индивидуальность – безопасность и комфорт

«Искания в двадцать лет» (23) создать комфорт и безопасность по образцу («взаперти») – стремление экспериментировать («растратить свои двадцатые годы в затянувшемся переходном периоде») [20, c.57].

Н.Б.Стамбулова акцентирует внимание на юношеском кризисе карьеры (15-16 лет) кризис самоопределения, который связан с решением двух фундаментальных жизненных проблем: «Кем быть?» и «Каким быть?». С одной стороны юноша понимает всю сложность и важность задачи самоопределения, с другой – не обладает достаточным жизненным опытом, социальной зрелостью, представлением о собственных возможностях, чтобы сделать этот выбор взвешенно и обдуманно [16].

Ю.П.Поваренков выделяет кризисы поиска и выбора профессии (кризис 2ого и 4ого курсов) [13].

Э.Ф.Зеер: «Под кризисами профессионального становления мы понимаем непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменение вектора ее профессионального развития». Свою теорию он основывал на учении Л.С.Выготского о кризисах личности: «переход от одного этапа к другому порождает смену социальной ситуации, содержание ведущей деятельности, перестройку личности. Все эти изменения требуют определенного личностного напряжения; вызывают субъективные и объективные трудности и в конечном итоге могут повлечь за собой нормативные кризисы профессионального развития» [15, c.72]. Рассмотрим наиболее подробно те кризисы, которые соответствуют нашей теме:

Кризис учебно-профессиональной ориентации (от 14-15 до 16-17)

Факторы обусловившие: неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация, несформированность «Я-концепции» и проблемы с ее коррекцией, случайные судьбоносные моменты.

Способы преодоления: выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки, глубокая и систематическая помощь в профессиональном и личностном самоопределении

Кризис профессионального обучения (время обучения в профессиональном учебном заведении)

Факторы обусловившие: неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой, перестройка ведущей деятельности (с учебной на «подрабатывающую»), изменения социально-экономических условий жизни.

Ядром кризисных явлений является конфликт, который бывает нескольких типов:

Мотивационный – потеря интереса к работе, утрата перспектив роста, рассогласование профессиональных ориентаций, установок, позиций

Поведенческий – неудовлетворенность социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем заработной платы, проблемы в коллективе

Когнитивно-деятельностный – неудовольствием содержанием и способами реализации профессиональной деятельности.

Наиболее важным в теории профессиональных кризисов Зеера является вопрос о конструктивном выходе из сложившейся ситуации неудовольствия. Самое главное – не принимать это как должное, а активно пытаться выйти из конфликта.

Теоретические воззрения Э.Ф.Зеера заслуживают особо внимания, он говорит о том, что кризис – есть внутреннее ядро конфликта.

Как мы видим, кризис – это естественный этап профессионального развития, через который должен пройти каждый субъект, однако вопрос о том, как он проходит его (легко или трудно), преодолевает, или ему приходится регрессировать, остается открытым. Предположение, которое делается в нашей работе, можно описать так: при наиболее тяжелых формах протекания кризиса, последний перерастает в личностных конфликт, более глубокое и деструктивное образование и, для решения кризиса, сначала необходимо решить конфликт. А для того, чтобы этот конфликт было возможно разрешить, сначала необходимо научиться его диагностировать, или, в идеальном варианте, прогнозировать.

4. Проблематика понятия «внутриличностный конфликт»

Конфликт (лат) – столкновение сторон, мнений, сил. Большое количество ученых пытались дополнить первоначальное определение конфликта:

Л.Козер: «конфликт есть один из видов социального взаимодействия, «борьба за ценности и притязания на статус, власть и ресурсы, в ходе которых оппоненты нейтрализуют, наносят ущерб или устраняют своих соперников»

А.Здравомыслов: «важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, … форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями»

Д.Майерс: «конфликт – воспринимаемая несовместимость действий и целей» [все цитаты - 2]

Анцупов и Баклановский выделяют следующие признаки конфликта:

Предельный случай обострения социальных противоречий;

Форма отношений между субъектами социального действия по поводу разрешения острых противоречий;

Поведенческий антогонизм;

Открытая борьба социальных субъектов, способ взаимодействия;

Воспринимаемая несовместимость действий и целей [2, c.37].

Виды конфликтов - варианты конфликтного взаимодействия:

Конфликты различают:

- по способам их разрешения на антагонистические и компромиссные;

- по природе возникновения на социально-организационные и эмоциональные;

- по направленности воздействия на вертикальные и горизонтальные;

- по степени выраженности на открытые, скрытые и потенциальные;

- по количеству участников, задействованных в конфликте, на внутриличностные, межличностные и межгрупповые и др [3, c. 29].

4.1 История рассмотрения вопроса о внутриличностном конфликте

Одним из первых, кто заговорил про внутриличностный конфликт, был З.Фрейд. Выделив три структуры личности «Оно», «Я» и «СверхЯ», ученый утверждал, что между аффективным, животным «Оно» и социальным, моральным «СверхЯ» всегда существую противоречия, которые либо уравновешиваются «Я», либо переходят в невротические состояния.

Такие неофрейдисты, как Э.Фромм и К.Хорни несколько видоизменили концепцию Фрейда. Они утверждали, что внутриличностный конфликт возникает в результате несоответствий между «Я-реальным» и «Я-идеальным».

Широкое распространение проблема внутриличностного конфликта получила в школе К.Левина. В теоретических воззрениях этой школы, ВЛК рассматривался как конфликт мотивация, причинами возникновения которого являются: выбор между привлекательными, но взаимоисключающими альтернативами, между непривлекательными по принципу «меньшее из зол» и борьба «за» и «против», когда одна и та же цель в равной степени привлекательна и непривлекательна.

Л.Фестингер, представитель когнитивистского направления, определял ВЛК как противоборство двух «знаний», которые не могу сосуществовать.

В гуманистической психологии личностный конфликт объясняют невозможностью самореализовываться в виду навязанных требований извне (К.Роджерс).

Большое количество работ, связанных с разработкой теории ВЛК, существует в отечественно школе: В.С.Мерлин впервые говорит о важности субъективного отношения к ситуации противостояния, Н.В.Гришина и С.И.Ерина выделяют личностные ролевые конфликты, Б.В.Зейгарник и Б.С.Братусь рассматривают проблему столкновения между реальными возможностями и идеальными целями, Ф.Е.Василюк, В.В.Кортава и Е.Б.Фанталова описывают ситуацию, когда человек не может воспринять чувственно определенные общественные ценности («Ценность» по Е.Б.Фанталовой), а лишь осознает их («Доступность»).

Рассмотрение всего массива теоретических изысканий по проблеме ВЛК дает нам достаточно широкое всестороннее представление о его особенностях, видах, причинах возникновения, способах разрешения. Однако проблема такого количества исследований заключается в том, что никто не описал явление полностью, а ограничился только той частью, которая попадает в проблематику его научной школы.

4.2 Рабочее определение понятия «внутриличностный конфликт»

Шипилов выделяет два похода к определениям конфликтов:

Широкий: столкновение сторон, мнений, сил (такие конфликты возможны и в неживой природе

Суженный: столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия (люди, группы людей)

При перенесении более узкого определения с межличностных на внутриличностные конфликты автор выводит следующее определение: Внутриличностный конфликт – выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее ее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения [3. c.30].

Почему нам будет удобно исходить именно из этого определения? Вспомним, что Е.Ю.Пряжникова и Н.С.Пряжников выделяют следующие свойства процесса профессионального самоопределения:

Сложная, многоуровневая организация: выбор обычно растянут по времени, кроме того существует определенная и постоянно меняющаяся иерархия факторов, определяющих принятие решения

Противоречивость: выбор – это всегда отказ от чего-то, от каких-то имеющихся равнозначных альтернатив, между которым всегда существуют противоречия, которые должен разрешить субъект.

Что подтверждает формулировку «затянувшаяся борьба структур внутреннего мира личности» («выбор растянут по времени», «противоречия равнозначных альтернатив»). Если подробно разобрать те факторы, которые определяют принятие решения, мы вернемся к «восьмиугольнику Е.А.Климова», который наглядно демонстрирует наличие «противоречивых связей с социальной средой». По Климову детерминантами выбора профессии являются следующие факторы [8, c. 71]:

Склонности

Способности

Уровень притязаний

Личная профессиональная перспектива

Мнение родителей

Мнение товарищей

Потребности рынка

Информированность

Мы говорим о противоречиях потому, что случай, когда столь большое количество социальных влияний («мнение родителей», «мнение товарищей», «потребности рынка», часто также выделяют «мнение специалистов») будет указывать оптанту в одном направлении, представляется столь редким, что будет скорее «выбросом», а не «нормальным распределением».

Б.С.Волков и Н.Д.Волкова [11] дают несколько другое определение, хоть мы и не будем считать его основным, но представляется важным его рассмотреть, так как оно включает некоторые важные уточнения:

Внутриличностный конфликт – конфликт внутри психического мира личности, который представляет собой столкновение ее противоположно направленных мотивов между сознательными и бессознательными влечениями, между требованиями совести и стремлением к получению удовольствия, между инстинктивными позывами и нормами культуры и нравственности.

Таким образом, это определение раскрывает формулировку «борьба структур внутреннего мира личности». Здесь же мы видим пересечение с кризисами профессионального самоопределения у разных авторов, которые рассматривались выше.

Б.С.Волков и Н.Д.Волкова говорят о том, что человек – носитель конфликтов, они могут быть:

Между тем, что есть и тем, что хотелось бы иметь

Между тем, что вы хотите и тем, чего не хотите

Между тем, что вы есть и тем, кем вам хотелось бы быть

Данное перечисление очень близко с кризисом «хочу-могу-надо» по Климову:

Мотивационный конфликт подробно описан в психоаналитической литературе, так К.Хорни упоминает о противоречивом стремлении к обладанию и безопасности. Это конфликт между «хочу» и «хочу», когда альтернативы в равной степени привлекательны (для ситуации выбора профессии – это увлеченность несколькими разными направлениями), однако, такая ситуация представляется нам нереалистичной. Чаще всего у обеих альтернатив есть свои положительные и отрицательные стороны, соответственно, например, оптанту необходимо выбрать между престижной, но низкооплачиваемой специальностью и той, которая не сулит ему высокого положения в обществе, зато дает возможность хорошо зарабатывать. Важно, чтобы эти положительные и отрицательные стороны были субъективно равнозначны. Существует также вариант, когда субъекту необходимо выбрать одну из двух в равной степени неблагоприятных альтернатив (жить в мегаполисе в общежитии и все свободное время работать, чтобы оплатить учебу или остаться дома и учиться не неинтересной специальности).

Нравственный конфликт (по Е.А.Климову – конфликт «хочу» и «надо») отражает необходимость субъекта выбирать между его желаниями и потребностями и тем, что он воспринимает как нравственный и социальный «долг» (для ситуации выбора профессии можно привести такой пример: молодой человек мечтает стать художником, но он сам и вся его семья уверены, что эта профессия не сможет обеспечить его материально, а он «должен» в будущем кормить свою семью)

Конфликт нереализованного желания связан с невозможностью воплотить в жизнь свое «хочу» в связи с какими-то физическими, социальными, финансовыми ограничениями («могу»). З.Фрейд наиболее подробно занимался именно этим конфликтом и считал его детерминантой психических расстройств личности. Самый простой пример для ситуации выбора профессии – это школьница, которая с детства мечтала стать балериной, но ее телосложение не отвечает необходимым стандартам.

Ролевой конфликт наиболее ярко выступает в ситуации, когда молодая женщина не справляется с заботой о ребенке и работой, а потому испытывает разочарование в себе как ролевом субъекте. Таким образом, когда в силу каких-то обстоятельств человек не может сочетать несколько ролей, которые кажутся ему значимыми, - возникает конфликт между «надо» и «надо». Стоит отметить, что возможен другой вариант данного конфликта, когда возможности личности не позволяют выполнять требования одной роли, например, Пряжниковы пишут о том, что в ситуации выбора профессии школьнику необходима помощь консультанта, так как первый еще не сформировался в субъект профессионального самоопределения.

Адаптационный конфликт или невозможность личности уравновесить «надо» и «могу» - адаптировать к ситуации: одиннадцатиклассник не всегда будет оптантом (именно поэтому у Е.А.Климова нет границ этого периода профессионального развития), т.е. если он не осознает необходимость выбора, не предпринимает шаги для реализации выбора и т.д. – тогда мы будем говорит о том, что субъект не адаптировался к ситуации.

Конфликт самооценки основан либо на неуверенности в собственных силах, либо на чрезмерном завышении самооценки, в любом случае личность не может объективно оценить себя. Возникновение такого внутриличностного конфликта у оптанта возможно в ситуации, когда он, например, закончил школу на «отлично» и считал, что способен поступить в лучший университет, но не смог сдать первый же экзамен. В результате – тревожность и, как следствие, эмоциональный срыв.

В том случае, когда данная ситуация не влияет на самооценку школьника, но два факта (блестящее окончание школы и «проваленные» вступительные экзамены) представляются ему несовместимыми, имеет место когнитивный конфликт (или «когнитивный диссонанс» по Фестингеру). Б.С.Волков и Н.Д.Волкова считают, что неуверенность в принятом решении также может вызвать внутриличностный конфликт когниций.

Кроме того, выделяют невротические конфликты – различные фобии, навязчивые переживания, болезни, гипертревожность, неполноценность, различные девиации личности. Хотя нам это представляется скорее формой проявления любого внутриличностного конфликта в его крайних формах.

Эта классификация, представленная в книге Е.Ю.Пряжниковой и Н.С.Пряжникова, как мы видим, опирается на уже перечисленные нами ранее теоретические воззрения на конфликт, поэтому избежать некоторых повторений нам не удалось. Зато добавились некоторые важные уточнения, примеры и сопоставление с «треугольником» Е.А.Климова. Неразрешенным пока что остается вопрос: а как все эти виды конфликтов диагностировать? Есть ли у них какие-то общие проявления и как отличать один от другого в консультационной работе.

С.М.Емельянов отмечает такие формы проявления внутриличностного конфликта как неврастения (головные боли, непереносимость сильных раздражителей, подавленность, низкая работоспособность), регрессия (возвращение к примитивным формам поведения, нежелание брать на себя ответственность), номадизм (частое изменение жилья, места работы, семейного положение), что вполне соответствует описанному выше невротическому конфликту. Автор также говорит о том, что внутриличностному конфликту присуща эйфория, выражающаяся в гипертрофированном веселье, неадекватном выражении радости и феномене «смех сквозь слезы», проекция (необоснованная критика других, приписыванием им негативных качеств) и чрезмерный рационализм в поступках и действиях [11].

Показатели внутриличностного конфликта по А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову (авторы различают четыре сферы, в которых может проявляться внутриличностный конфликт):

Когнитивная сфера: противоречивость образа я; снижение самооценки; осознание своего состояния как психологического тупика, задержка принятия решения; субъективное признание наличия проблемы ценностного выбора, сомнение в истинности мотивов и принципов, которыми субъект ранее руководствовался.

Эмоциональная сфера: психоэмоциональное напряжение; значительные отрицательные переживания.

Поведенческая сфера: снижение качества и интенсивности деятельности; снижение удовлетворенности деятельностью; негативный эмоциональный фон общения.

Интегральные показатели: нарушение нормального механизма адаптации; усиление психологического стресса.

Последняя часть определения содержит суждение о том, что внутриличностный кризис задерживает принятие решения. В нашей работе эта формулировка имеет ключевое значение. По сути – профессиональное самоопределение есть решение, выбор между несколькими ценностями, мотивами и пр. Когда кризис переходит в конфликт, мы говорим о задержке в развитии (не важно, профессионального или личностного), в таком случае этот кризис перестает являться переходом от одной ведущей деятельности к другой (А.Н.Леонтьев), а становится «камнем преткновения» до той поры, пока субъект этот конфликт не разрешит. Только после этого субъект сможет разрешить кризис, а значит, принять решение о пути своего дальнейшего развития.

4.3 Факторы возникновения и способы разрешения внутриличностных конфликтов в ситуации выбора профессии

Мы уже писали о видах внутриличностных конфликтов, описанных в литературе, там же упомянули о причинах, их порождающих. Обычно это дисгармония между желаемым и действительным, между разными ценностями, мотивами, когнициям, социальными ролями субъекта, так же немаловажным фактором являются физические и психические заболевания.

Однако важным для нас уточнением является социальная ситуация развития субъекта – выбор профессии. Какие факторы детерминируют возникновение внутриличностного конфликта в этой ситуации. Исходя из рассмотренной теории мы можем предположить, что

Первоочередным фактором возникновения конфликта может быть рассогласование позиций значимых близких и самого субъекта (проблема уровня «хочу» - «надо» по Е.А.Климову)

Не менее сложная проблема в жизни оптанта – давление социума, то есть ситуация, происходящая на рынке, избегание неопределенности, престиж и прибыльность той или иной профессиональной сферы (это сходно с конфликтом нереализованного желания и ролевым конфликтом)

В отдельную группу попадают конфликты самооценки и адаптации, нам кажется, что отсутствие веры в собственные силы близка с нежеланием принять необходимость сделать выбор, дезадаптацией к социальной ситуации.

Данная классификация располагается по гипотетической степени встречаемости у школьников 9-11 классов, подтвердится ли она в исследовании – пока остается неизвестным.

Не менее важной проблемой, чем факторы возникновения конфликтов – является проблема их разрешения. Ранее мы упоминали об этом и основной вывод, который можно сделать на данном этапе – конфликт это скорее отношение человека к стоящей перед ним проблеме, чем безусловное следствие.

Б.С.Волков и Н.Д.Волкова предлагают следующие способы разрешения внутриличностных конфликтов:

1) Адекватно оценить ситуацию, в которой оказался субъект (с помощью рефлексии осознать самого себя в ситуации, создать правильной образ собственного Я, реагировать на факты, а не на представления о них, научится контролировать собственные эмоции);

2) Эмоциональный груз переходит в ресурс для решения проблем;

3) С помощью этого ресурса точно описать сложившуюся ситуацию и создать алгоритм решения.

Авторы подчеркивают, что единого способа разрешения внутриличностного конфликта не существует, остаются лишь необходимые константы: отношение к проблеме, сила воли, рефлексия, управление эмоциями.

С помощью метода интервью мы попробовали выявить индивидуальные подходы к каждому респонденту. То есть тот способ решения, который подошел бы к их ситуации, здесь мы предполагаем, что при одинаковых видах конфликтах, интервьюируемые предложат сходные способы разрешения.

5. Эмпирическое исследование особенностей внутриличностных конфликтов у школьников

5.1 Программа исследования

5.1.1 Методологический раздел

Проблема исследования формулируется как выявление особенностей формирования, протекания и разрешения внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников.

Цель работы: выявить особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников.

Задачи

1. Изучить теоретические основы исследования внутриличностных конфликтов и профессионального самоопределения;

2. Освоить методы анкетирования и нестандартизированного интервью;

3. С помощью анкетирования выбрать испытуемых, которые испытывают внутриличностный конфликт;

4. При помощи метода нестандартизированного интервью определить подтвердить наличие личностного конфликта у выбранной группы;

5. Определить, какой тип внутриличностного конфликта встречается чаще в процессе профессионального самоопределения у школьников;

6. Выявить факторы, которые детерминируют вышеназванные конфликты;

7. Сделать предположение о том, как их разрешить;

8. Найти источники дальнейших исследований.

Объект исследования: профессиональное самоопределение учащихся старших классов

Предмет исследования: особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников (учащихся старших классов)

Уточнение основных понятий: основными понятиями в данной работе являются «профессиональное самоопределение», «внутриличностный конфликт», в характеристиках выборки мы уточним обобщение «школьники».

Итак, приведем уже использованные рабочие определения понятий:

Профессиональное самоопределение - поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

В нашем исследовании мы будем рассматривать только первый этап профессионального самоопределения – выбор профессии, с этим связан ряд ограничений по перенесению результатов на другую выборку (более взрослые испытуемые).

Внутриличностный конфликт – выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее ее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения.

Пользуясь данным определением, мы будем выявлять внутриличностный конфликт в анкете и интервью по «негативным переживаниям», «борьбе структур внутреннего мира личности», «противоречивым связям с социальной средой» и «задержке принятия решения», все это отражено в вопросах анкеты и интервью.

Гипотеза: в процессе профессионального самоопределения у школьников встречается один определенный тип личностного конфликта.

5.1.2 Процедура исследования

Стратегический план исследования:

Нулевой этап: разделение испытуемых на две группы в зависимости от ответа на вопрос «Вы уже определились со своей будущей профессией?» (цель – подготовка к первому этапу, первоначальное выявление испытуемых с возможным наличием личностного конфликта).

Первый этап: предъявление анкеты: анкеты существуют двух видов (см. Приложение): для испытуемых которые на вышеназванный вопрос ответили «да», анкета с открытыми вопросами и инструкцией «Представьте, что вы уже работаете в выбранной сфере…», второй тип анкеты для испытуемых, которые ответили «нет» - закрытые вопросы. Обе анкеты содержат одинаковую вторую часть, в которой необходимо расставить от 1 до 10 по привлекательные качества профессии с точки зрения самого субъекта и его субъективных суждений о позиции родителей и значимых других (цель этапа – вторичный отбор испытуемых с внутриличностным конфликтом на основе наличия переживаний, сложностей с принятием решения, серьезных расхождений между позицией испытуемого и субъективной оценкой позиции родителей).

Второй этап: проведение нестандартизированного интервью с испытуемым, у которых диагностируется внутриличностный кризис. Интервью содержит три основных блока: первый выявляет причины, по которым субъект на принял решение о выборе профессии, второй выявляет эмоциональные переживания субъекта, связанные с ситуацией выбора, третий описывает возможные стратегии разрешения конфликта для каждого индивида (цель данного этапа – окончательное подтверждение наличия конфликта, уточнение вида конфликта, выявление причин его возникновения и способов разрешения).

Характеристики выборки: Выборка состоит из 32 школьников с 9 по 11 класс, средний возраст которых составляет 16 лет (разброс от 14 до 18). Среди испытуемых 20 девушек и 12 юношей.

Небольшая численность выборки обосновывается качественными, а не количественными статистическими методами исследования. Выбор класса и возраста обоснован предметом исследования: первым этапом профессионального самоопределения. Впервые с этим человек сталкивается именно в 14-18 лет, так что по критерию возраст выборку можно считать репрезентативной. Об этом же свидетельствует распределение анкет между классами (в 9 классе из 19 анкет, 4 анкеты для тех, кто ответил «да» на вопрос «Вы уже выбрали будущую профессию?» и 15 анкет для тех, кто ответил «нет», в 10 классе эти цифры сравниваются: 4 – «да» и 6 – «нет», в 11 – 4 «да» и 2 «нет»), то есть, чем старше анкетируемые, тем большее их количество уже выбрали свою будущую профессию. С высокой долей вероятности мы можем говорить о том, что при увеличении выборки результат останется таким же.

Техники и процедуры сбора данных:

Для сбора данных мы использовали 2 метода: анкетирование и нестандартизированное интервью. Данные методы на самом деле представляют собой две модификации опроса. Если несколько углубиться в историю, они были созданы для того, чтобы формализовать метод беседы, поставить ее в один ряд с лабораторным экспериментом, иметь возможность сравнения данных.

В настоящее время эти методы широко используются в социальной психологии и социологии. Основные преимущества методов: возможность исследовать такие сложные психологические явления, как личность человека, его идеалы, представления о ценностях, установки, творческое воображение и др.

Анкетирование появилось в ходе увеличение массовости исследований. Впервые оно было применено Ф.Гальтоном, а за ним М.М.Бахтиным и С.Холлом. Метод дает возможность в сравнительно сжатые сроки опросить большое количество людей, что и было для нас решающим фактором его применения.

Мы использовали две анкеты для того, чтобы упростить процесс заполнения (в обратной ситуации пришлось бы вставлять большое количество пометок типа «если вы ответили на этот вопрос «да», перейдите на вопрос № N, что значительно усложнило бы процедуру). Анкета, которая раздавалась референтам, ответившим на вопрос «Вы уже выбрали будущую профессию?» - «да» раздавалась анкета с открытыми вопросами (см. Приложение), инструкция к анкете звучала так «Представьте, что вы уже работаете в интересующей вас сфере». Данный тип анкет мы не анализировали, в виду нехватки ресурсов, но в дальнейших исследованиях можно будет пользоваться этим материалом для более глубокого изучения внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения (например, в ситуации, когда школьник отвечает «да», но при этом остается неуверен в своем выборе или в своих силах осуществить его).

Анкеты второго типа раздавались референтам, ответившим на вопрос «Вы уже выбрали будущую профессию?» - «нет». Здесь инструкция звучала так: «Пожалуйста, отметьте вариант ответа, который наиболее точно описывает вас». Анкеты была с закрытыми вопросами. Анализировались, в соответствии с нашим определением, вопросы «Кто больше всего беспокоится о предстоящем вам выборе профессии?», «Если вы испытываете беспокойство относительно ситуации выбора профессии, что вызывает у вас наибольший дискомфорт?» - данные вопросы выявляют уровень тревожности респондента, если беспокойство есть – это признак существующего конфликта. Если беспокойство связано с задержкой принятия решения («я затрудняюсь с выбором сферы деятельности», «мне сложно выбрать один из нескольких вариантов») или рассогласованиями с социальной средой («окружающие слишком «дергают» меня по поводу предстоящего выбора профессии»), мы предварительно делали заключение о наличии конфликта.

Обе анкеты содержали вторую часть, которая состояла из трех блоков. В каждом блоке были представлены факторы привлекательности профессии (Методика изучения факторов привлекательности профессии, В. А. Ядов, модификация И. Кузьминой, А. Реана). Приведем их:

профессия одна из важнейших в обществе

работа с людьми

работа требует постоянного творчества

работа не вызывает переутомления

большая зарплата

возможность самосовершенствования

работа соответствует моим способностям

работа соответствует моему характеру

небольшой рабочий день

возможность достичь социального признания

Инструкция звучала так «В этой части анкеты приводится список характеристик трудовой деятельности, которые необходимо расставить по значимости от 1 до 10 при этом на первое место вы поставите максимально значимую характеристику, а на 10, соответственно, наименее значимую.

Исходите из того, что хотите вы сами («Хочу я»), хотят ваши родители («Хотят родители») и близкие для вас люди - друзья, учителя и т.д. («Хотят близкие люди»). Постарайтесь отвечать не задумываясь».

«Хочу я», «хотят родители» и «хотят близкие люди» - это есть три блока. Цель такого разделения была посмотреть рассогласования и на их основе диагностировать «противоречивые связи с социальной средой» (из рабочего определения»). Благодаря этой части анкеты мы могли более точно отобрать людей для интервью.

Для интервью мы отобрали по два человека из каждого класса, по принципу наибольшего количества необходимых условий, напомним, это:

затягивание с принятием решения;

наличие некоторой степени тревожности;

противоречия во внутреннем мире личности;

противоречия с социальной средой.

Расскажем немного о методе: интервью – стандартизированный метод, предполагающий отсутствие активного диалога с респондентом, безоценочность экспериментатора, создание благоприятной атмосферы общения. Цель интервью – получить ответы на вопросы, связанные задачами исследования.

По степени формализации различают:

Стандартизированное, полустандартизированное и свободное. В таком интервью заранее определены формулировки вопросов и последовательность, в которой они задаются.

Нестандартизированное, свободное или ненаправленное интервью. При таком интервью психолог следует лишь общему плану, сформулированному соответственно задачам исследования, задавая вопросы по ситуации. Благодаря своей гибкости располагает к более хорошему в сравнении со стандартизированным интервью контакту между психологом и респондентом.

Полустандартизированное, или фокусированное, интервью. При проведении данного вида интервью психолог руководствуется перечнем как строго необходимых, так и возможных вопросов.

Мы уже не раз писали, что используем нестандартизированное интервью в нашей работе. Это необходимо для более глубокого понимания каждого индивидуального случая, создания комфортной атмосферы общения, хорошему контакту между экспериментатором и респондентом.

В общей направленности вопросов выделяются три блока:

Вопросы, направленные на выявление вида конфликта (начинаются с вопроса «Как думаешь, почему именно у тебя не получается сделать выбор?» - в примерной формулировке).

Вопросы, направленные на подтверждение того, что это действительно конфликт (начинаются с вопроса «Как ты себя чувствуешь в этой ситуации неопределенности?» - в примерной формулировке).

Вопросы, направленные на выявление индивидуальных методов разрешения личностных конфликтов (начинаются с вопроса «Как ты думаешь, что могло бы тебе помочь с этим справиться?» - в примерной формулировке).

Данные блоки были выделены в связи с задачами исследования.

5.2 Описание результатов

На выходе мы получили выборку из 32 испытуемых, которые распределились так, как показано в примере 1.

Пример 1 – столбчатая диаграмма

Из 19 респондентов, которые не выбрали профессию, мы отобрали 6 (по два из каждого класса для охвата генеральной совокупности) и провели нестандартизированное интервью, соответственно, получено 6 протоколов.

Ответы респондентов на вопросы интервью можно рассмотреть с помощью контент-анализа.

Первый блок вопросов: «Как ты думаешь, что именно мешает тебе принять решение о выборе профессии?»

Среди ответов респондентов встречаются такие формулировка: «резко поменялось отношение», «захотелось чего-то более творческого», «неуверенность в своих силах», «неуверенность в том, что профессия мне пойдет», «колебание между разными сферами», «потеря себя», «боюсь что у меня поменяются приоритеты и интересы», «нужно выбрать что-то менее абстрактное и стабильное». Наиболее часто встречаемое беспокойство касается изменения интересов в будущем, открытие интересной профессии с новой стороны.

Второй блок вопросов: «Как ты себя чувствуешь в сложившейся ситуации?»

Среди ответов респондентов можно выделить такие формулировки: «плохо», «страшно», «мысль о том, что пора бы что-то делать», «полное ничтожество и в этом мире ничего не стою», «постоянное напряжение», «фигово», «состояние потерянности, загнанности в угол», «безнадежность», «было как-то пусто и грустно», «серо», «одиноко».

Третий блок вопросов: «Как ты думаешь, что могло бы тебе помочь справиться с этой ситуацией?»

Ответы респондентов: «только я сама могу», «надеюсь на случайность», «попробовать себя в том, чем хочется заниматься», «мои одноклассники», «практика», «репетиторы», «хороший пинок», «не знаю, просто разрываюсь», «появление любимого человека», «новые друзья», «порция счастья».

5.3 Анализ результатов

Во-первых, мы проверили репрезентативность выборки с помощью построения столбчатой диаграммы. На примере 1 мы видим, что выборка распределяется так: в девятом классе больше респондентов не определились с выбором профессии, в десятом: респонденты распределились примерно в равной пропорции, в одиннадцатом большинство относится к тем респондентам, которые определились с будущей профессией. Логически это распределение соответствует действительности.

Во-вторых, благодаря интервью подтвердилась валидность разработанной анкеты – все респонденты, которые были отобраны для интервью (а значит анкета предварительно диагностировала личностный кризис), действительно демонстрировали задержку принятия решения, негативное эмоциональное состояние (об этом говорят выделенные формулировки ответов на второй блок вопросов, которые соответствуют показателям внутриличностного конфликта по А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову). Рассмотрим последнее утверждение подробнее:

высказывание «полное ничтожество и в этом мире ничего не стою» соответствует таким проявлениям внутриличностного конфликта как противоречивость образа я, снижение самооценки;

высказывание «состояние потерянности, загнанности в угол» отражает осознание своего состояния как психологического тупика;

«мысль о том, что пора бы что-то делать» - субъективное признание наличия проблемы ценностного выбора;

одна из испытуемых демонстрирует сомнение в истинности мотивов и принципов, которыми субъект ранее руководствовалась, когда говорит о том, что ее мнение по поводу профессии, к которой она стремилась в течение двух лет «резко изменилось»;

кроме того, все испытуемые демонстрируют психоэмоциональное напряжение; значительные отрицательные переживания («плохо», «страшно», «постоянное напряжение», «фигово», «было как-то пусто и грустно», «серо», «одиноко»).

На основе другого блока вопросов мы можем предположить, какие именно виды личностного конфликта переживают референты:

А.Н. с 9 класса хотела заниматься одним, но в середине 11 ее мнение резко поменялось в виду изменения социальной ситуации. Здесь мы можем диагностировать конфликт нереализованного желания, несмотря на то, что испытуемая сама создала себе ограничения (т.е. они не заданы извне).

Г.М. демонстрирует два конфликта, в большей степени конфликт двух альтернатив («я до конца не могу определиться с выбором из нескольких профессий), в меньшей – конфликт самооценки – отсутствие веры в себя (« я не уверен, что смогу пройти творческий конкурс»).

А.Ж. является еще одним респондентом, испытывающим конфликт нереализованного желания («я выбирала сферу, потом наступил 9 класс, родители надавили, я сбилась и потерялась»).

Е.С. сообщил нам, что «опасается заранее определяться» т.к. его мотивы могут измениться за год (сейчас респондент учится в 10 классе). Мы можем предположить, что это еще один случай конфликта нереализованного желания, так как субъект боится, что в виду каких-то ограничений его желание может не реализоваться.

М.М. сначала сказала нам, что «слишком задумывается о будущем» и именно это мешает ей в выборе, но позже, в ответ на другой вопрос пояснила, что очень хочет заниматься пением, но это кажется ей неперспективным. Отсюда невозможность воплотить «хочу» в связи с социальным ограничением. Это близко также к нравственному конфликту, так как необходимость заниматься чем-либо более прибыльным воспринимается референтом как «нравственный долг» («надо деньги зарабатывать и т.д., и это все во мне борется»).

Т.П. находится в ситуации близкой к той, которая была диагностирована у предыдущего респондента, так как тоже хочет заниматься музыкой, но «долг» мешает ей воплотить свое желание. Надо отметить, что у Т.П. в то время, которое прошло между заполнением анкеты и интервью несколько изменились социальные условия, поэтому она, хоть и не приняла решение, разрешила свой внутриличностный конфликт, который можно было диагностировать как нравственный.

На основе анализа построим круговую диаграмму распределения внутриличностных конфликтов у интервьюируемых.

Пример 2 – круговая диаграмма

Третья часть анализа интервью – способы разрешения внутриличностных конфликтов. В предыдущем параграфе мы привели высказывания респондентов в ответ на вопрос «Как ты думаешь, что могло бы тебе помочь справиться с этой ситуацией?».

Высказывания респондентов можно разделить на три группы: «самодетерминация и помощь значимых людей» («только я сама могу», «мои одноклассники», «появление любимого человека», «новые друзья»), «помощь квалифицированных специалистов» («попробовать себя в том, чем хочется заниматься», «репетиторы»), «эмоциональный толчок» («хороший пинок», «порция счастья»), отдельно стоит выделить «уход от ответа» («надеюсь на случайность», «не знаю, просто разрываюсь»).

5.4 Выводы

Возможные причины внутриличностного конфликта у оптантов: резкая смена сферы интересов (или боязнь этой смены), невозможность воплощение своих желаний в жизнь по причине социальных факторов (давление родителей, субъективное чувство долга), неуверенность в своих силах, незнание содержания профессиональной деятельности, сложность выбора одной из двух равнозначных альтернатив

Исходя из первого пункта: виды внутриличностных конфликтов, которым подвержены школьники в ситуации выбора профессии – мотивационный, нравственный, конфликт самооценки, нереализованного желания. Этот вывод опровергает гипотезу о том, что в процессе профессионального самоопределения у школьников встречается один определенный тип конфликта

По степени встречаемости вышеперечисленные конфликты располагаются следующим образом:

Нереализованного желания

Нравственный

Мотивационный

Самооценки

В большинстве случаев один определенный вид конфликт выделить не представляется возможным: в основном, у интервьюируемых диагностировалось сочетание двух конфликтов (самооценки и мотивационный, нереализованного желания и нравственный).

Выявлены способы разрешения внутриличностных конфликтов:

самодетерминация и помощь значимых людей;

помощь квалифицированных специалистов;

эмоциональный толчок.

6. Заключение

Было проведено исследование особенностей внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у школьников, в ходе него выявлены факторы формирования, особенности протекания и способы разрешения этих конфликтов.

Полученные результаты имеют большую теоретическую и практическую ценность: во-первых, на их основе можно продолжать исследования (увеличить выборку, выявить динамику подобных внутриличностных конфликтов во времени, на основе выводов о разрешении конфликтов создать методы работы и проверить их применимость и результативность и т.д.), во-вторых, полученные мной данные можно использовать в профориентационной работе (выявлять внутриличностные конфликты с помощью интервью и пользоваться способами их разрешения при консультации).

Таким образом, можно облегчить процесс выбора профессии, уменьшить вероятность разочарования в выбранной профессии и последующих деструкций личности.

7. Список литературы

1. Абульханова–Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991.
2. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. - СПб.: Питер, 2005.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология.— М.: ЮНИТИ, 1999.
4. Васильев Н.Н., Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002.
5. Гордеева Н.Н. Теория и технология индивидуально-педагогического развития личности будущего учителя в процессе педагогической подготовки: диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.08. – Челябинск, 2002.
6. Даниличева Н.А., Балакирева Л.А. «Психология профессионального успеха». – Санкт-Петербург, ООО «СЛП», 1998.
7. Данюк В. М. Управление трудом в условиях рыночной экономики — К.: Знание, 1991.
8. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Книга для учащихся ст. классов сред. шк. – 2-е изд., доп. и дораб. – М., 1990.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
10. Коновалова Н.А. Взаимосвязь внутриличностного конфликта и школьной успеваемости подростков : на примере 8-9 классов : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07. – М., 2006.
11. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Б.С.Волков, Н.Д.Волкова. – М.: Академический проект, 2007.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: ИНФРА-М, 1997.
13. Поваренков Ю.П. Профессиональное становление личности : диссертация ... доктора психологических наук : 19.00.07. – Ярославль, 1999.
14. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2004.
15. Психология профессий: учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Академический Проект, 2005.
16. Стабулова Н.Б. Психология спортивной карьеры : диссертация ... доктора психологических наук : 19.00.13. – СПб., 1999.
17. Фромм Э. Иметь или быть? — М.: Прогресс, 1990.
18. Хорни К. Наши внутренние конфликты // Психоанализ и культура. М., 1995.
19. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. Учебное пособие, 2 -е изд,, перераб. и доп. М.; Издательская корпорация «Логос», 1996.
20. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. – Спб: Ювента, 1999.
21. Ginzberg E. Toward a theory og occupational choice: F restatement // Vocational Guidance Quarterly. – 1972
22. May R. Psychology and the human dilemma. N.Y., Norton, 1967
23. Shaffer D.R. Social and Personality development. Pascfic Grove, CA Brooks/Colc, 1988

8. Приложения

Бланки анкет для ответов «да» и «нет» на предварительный вопрос «Вы уже определились со своей будущей профессией?»

Бланки нестандартизированного интервью (для 6 интервьюируемых)

Анкета для ответов «нет» на предварительный вопрос «Вы уже определились со своей будущей профессией?»

Здравствуйте!

Мы проводим психологическое исследование и просим Вас дать ответы на следующие вопросы. Ваша помощь очень важна для нас, но она будет полезной только в том случае, если Вы отнесётесь к ним серьёзно и ответите искренне. Спасибо.

I. Пожалуйста, отметьте вариант ответа, который наиболее точно описывает вас.

Как давно вы впервые серьезно задумались о той сфере, в которой вы хотели бы работать?

a) 1-2 года назад

b) пока не задумывался

c) другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Менялось ли ваше мнение о подходящей для вас профессиональной сфере за этот период?

a) да, несколько раз

b) нет, я твердо уверен в своем выборе

c) другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Существуют ли у вас на данный момент какие-то альтернативы в выборе профессиональной сферы?

а) да, мне сложно выбрать один из нескольких вариантов (укажите какие:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

b) есть только одна сфера, которая кажется мне привлекательной (укажите какая:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

c) нет ничего, что мне бы нравилось

Кто больше всего беспокоится о предстоящем вам выборе профессии?

а) мои родители и/или близкие люди

b) я сам

c) я и близкие для меня люди считаем данную проблему не стоящей беспокойства

d) другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Если вы испытываете беспокойство относительно ситуации выбора профессии, что вызывает у вас наибольший дискомфорт?

a) окружающие слишком много «дергают» меня по этому поводу

b) я не знаю, подойдет ли мне привлекательная для меня профессия

c) я затрудняюсь с выбором сферы деятельности

d) я вообще не беспокоюсь

e) другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

II. В этой части анкеты приводится список характеристик трудовой деятельности, которые необходимо расставить по значимости от 1 до 10 при этом на первое место вы поставите максимально значимую характеристику, а на 10, соответственно, наименее значимую.

Исходите из того, что хотите вы сами («Хочу я»), хотят ваши родители («Хотят родители») и близкие для вас люди - друзья, учителя и т.д. («Хотят близкие люди»). Постарайтесь отвечать не задумываясь.

|  |
| --- |
| Хочу я |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |
| Хотят родители |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |
| Хотят значимые люди |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |

III. Заполните, пожалуйста, информацию о себе:

Ваше Ф.И.О.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ваш пол: \_\_\_\_\_\_

Ваш возраст: \_\_\_\_\_\_\_\_

В каком классе вы учитесь?: \_\_\_\_\_\_

Анкета для ответов «да» на предварительный вопрос «Вы уже определились со своей будущей профессией?»

Здравствуйте!

Мы проводим психологическое исследование и просим Вас дать ответы на следующие вопросы. Ваша помощь очень важна для нас, но она будет полезной только в том случае, если Вы отнесётесь к ним серьёзно и ответите искренне. Спасибо.

I. Пожалуйста, представьте, что вы уже работаете в выбранной сфере,

Какие функции вы выполняете на работе?

1)

2)

3)

4)

5)

Какие качества необходимы для того, чтобы быть успешно выполнять вашу работу?

1)

2)

3)

4)

5)

Какие плюсы есть в вашей работе, чем она выгодно отличается от других?

1)

2)

3)

4)

5)

Есть ли в вашей работе что-то, что вас не устраивает?

1)

2)

3)

4)

5)

Принимая решение о выборе профессии, на чье мнение вы опирались?

1)

2)

3)

4)

5)

Что (события, интересы и др), как вам кажется, определило ваш выбор?

1)

2)

3)

4)

5)

Напишите, пожалуйста, пошагово, что вы сделали для того, чтобы из школьника стать представителем данной профессии?

1)

2)

3)

4)

5)

Как вы планируете развиваться в дальнейшем в выбранной профессии?

1)

2)

3)

4)

5)

II. В этой части анкеты приводится список характеристик трудовой деятельности, которые необходимо расставить по значимости от 1 до 10 при этом на первое место вы поставите максимально значимую характеристику, а на 10, соответственно, наименее значимую.

Исходите из того, что хотите вы сами («Хочу я»), хотят ваши родители («Хотят родители») и близкие для вас люди - друзья, учителя и т.д. («Хотят близкие люди»). Постарайтесь отвечать не задумываясь.

|  |
| --- |
| Хочу я |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |
| Хотят родители |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |
| Хотят значимые люди |
| профессия одна из важнейших в обществе |  |
| работа с людьми |  |
| работа требует постоянного творчества |  |
| работа не вызывает переутомления |  |
| большая зарплата |  |
| возможность самосовершенствования  |  |
| работа соответствует моим способностям |  |
| работа соответствует моему характеру |  |
| небольшой рабочий день |  |
| возможность достичь социального признания  |  |

III. Заполните, пожалуйста, информацию о себе:

Ваше Ф.И.О.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ваш пол: \_\_\_\_\_\_

Ваш возраст: \_\_\_\_\_\_\_\_

В каком классе вы учитесь?: \_\_\_\_\_\_