

Подготовка кадров



И.В. Клименко

Формирование мотивационно-ценностной профессиональной направленности студентов вуза

Клименко Илона Васильевна — педагог-психолог высшей квалификационной категории, Отличник народного образования Приднестровской Молдавской Республики, начальник отдела психологического сопровождения и профориентационной работы Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко, младший научный сотрудник НИЛ «Педагогическое проектирование» факультета педагогики и психологии ПГУ им. Т.Г. Шевченко, руководитель методического объединения педагогов-психологов ОУ г.Тирасполь, член Федерации психологов образования РФ с 2006 г., победитель республиканского конкурса «Лучший работник системы просвещения Приднестровской Молдавской Республики» в номинации «Лучший педагог-психолог системы образования ПМР — 2010 г.».

Автор 27 публикаций, в том числе 5 учебно-методических и практических пособий.

Профессиональные интересы: психологическое сопровождение участников образовательной среды; проблемы формирования мотивационно-ценностной профессиональной направленности студентов разных специальностей; интегрированные уроки психологии как одна из форм взаимодействия психолога с учащимися и педагогами; организация профориентационной системы в вузе.

В статье рассматривается важность формирования мотивационно-ценностной направленности на будущую профессиональную деятельность у студентов как фактора оптимизации процесса профессионального становления в период обучения в вузе. Описывается содержание занятий по личностному и профессиональному развитию студентов различных специальностей.

Ключевые слова: профессиональное становление, мотивационно-ценностная профессиональная направленность, саморазвитие, профессиональная самоидентификация.

Одной из наиболее значимых задач в деятельности психологической службы вуза является психологическое сопровождение процесса профессионального становления студентов. Предлагаемый тренинг направлен на формирование мотивационно-ценностной профессиональной направленности студентов (мотивация, целеполагание, ценностные ориентации), осознание и развитие профессионально важных качеств личности старшекурсников, способствующих саморазвитию, успешному профессиональному становлению.

На первом этапе необходимо проведение диагностических мероприятий с целью изучения личностных особенностей студентов, успешности процесса профессионального становления в период обучения в вузе. Полученные результаты позволят максимально учесть особенности индивидуальности студентов и реализовать на этой основе подлинно личностный подход к активизации, коррекции и целенаправленному изменению направленности личности. Именно на это нацелена система заданий и упражнений данного тренинга, которую можно назвать системой психотехнологий активного развивающего и преобразующего (коррекционного) воздействия на личность. Программа включает в себя 10 занятий. При ее разработке использованы как оригинальные, так и заимствованные и модифицированные (в целях данной программы), адаптированные материалы и упражнения других авторов [1, 2, 3, 6, 7, 12, 13, 14, 15].

В тренинге используются разнообразные средства активизации профессионального становления студентов (различных специальностей) для решения триединой задачи: понимания своего профессионального Я (целей, мотивов, ценностей, профессиональной позиции), принятия себя в профессии, управления собой в профессиональных ситуациях и в целом своим профессиональным развитием.

Одним из способов реализации личностно-деятельностного подхода в решении психологических и профессиональных проблем студентов является создание условий для достижения профессиональной идентичности, повышения уверенности в себе, развития профессиональной компетентности. В рамках тренинга ведется работа над созданием образа успешного профессионального будущего с осознанием своих мотивов профессионального выбора, ценностей и целей, с обнаружением и актуализацией своих профессиональных ресурсов, защитой образа желаемого профессионального будущего, корректировкой его реальностью.

Задачи тренинга решаются путем развития рефлексии (что я делаю и в чем смысл того, что я делаю), привлечения мыслительных средств для анализа прототипа профессиональной деятельности, проектирования образа профессионального будущего, совершенствования интерактивной и перцептивной стороны общения, осмысления своей профессиональной позиции. Во время участия в тренинге студентам предоставляется возможность улучшить свое психическое состояние, повысить свою компетентность, вербализовать свои успехи или неудачи в процессе вузовской подготовки, что способствует произвольной профессиональной самоидентификации.

При создании данной программы мы придерживались теоретических положений, согласно которым опорой в разработке конкретной стратегии жизнедеятельности (в том числе и стратегии профессионального становления) выступает осмысленное знание о собственных мотивах, целях, желаниях и возможностях, о ресурсах собственного развития и способах обеспечения эффективного взаимодействия с окружающими (Митина Л.М., 1998, 2004; Осницкий А.К., 2002).

Включая эти знания в процесс своей жизни, в построение отношений с другими людьми, человек становится подлинным субъектом своей активности.

Такая активная позиция в жизнедеятельности предстает как развивающийся многоаспектный процесс личностного самоопределения, самоизменения и саморазвития. Под саморазвитием в психологии понимается активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира. Саморазвитие лежит в основе профессионального развития как динамического и непрерывного процесса самопроектирования личности. Условием оптимизации процесса профессионального становления студентов является повышение уровня самосознания, направленного на развитие интегральных характеристик личности профессионала. Профессиональное развитие человека возможно лишь в том случае, если меняется восприятие и осознание им себя самого, своих мотивов и ценностных ориентаций [7].

Полноценная работа группы возможна при условии, что занятия включают четыре стадии развития:

подготовку, осознание, переоценку, действие. Каждое занятие, с одной стороны, имеет законченную форму, а с другой — является основой для построения следующего занятия.

Цели:

- преднамеренное изменение мотивационно-ценностной профессиональной направленности личности студентов через приобретение, анализ и переоценку собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия;
- выработка каждым участником (студентом) своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста;
- оказание психологической поддержки студентам старших курсов в кризисный период;

Задачи:

- способствовать развитию умения видеть перспективу своей будущей профессиональной деятельности, способствовать формированию жизненных планов;
- воздействовать на личность студента с целью формирования его профессиональных ценностных ориентаций;
- способствовать формированию и развитию установок на самопознание и саморазвитие;
- способствовать личностному и профессиональному росту;
- содействовать формированию адекватной самооценки и мотивации достижения;
- совершенствовать коммуникативные навыки;
- способствовать формированию активного самосознания и навыков волевой саморегуляции;
- способствовать развитию навыков и умений, необходимых для преодоления кризисов профессионального становления.

Предмет: мотивационная, ценностно-смысловая, регулятивно-волевая, эмоциональная, коммуникативная сферы.

Методы:

- лекционный метод передачи знаний;
- психодиагностические методы исследования личности;
- экспрессивные методы творческого самовыражения в движении, рисунках, в письменных работах, устном выступлении;
- методы социально-психологического тренинга: дискуссионный метод обсуждения различных психологических проблем; метод анализа конкретных ситуаций; ролевые игры;
- психогимнастические упражнения; мозговой штурм; дебрифинг.

Продолжительность каждого занятия — 90–120 минут. Занятия проводятся в кругу.

Количество членов группы — 15–20 человек. В занятиях принимают участие студенты, обучающиеся по одной специальности.

**Схема занятия:**

1. *Формулирование основных целей занятий.*
2. *Психологическая разминка.*
3. *Основная часть:*

Возможны следующие варианты или их комбинация:

- активная беседа, дискуссия;
- система упражнений;
- психодиагностика;
- изложение теоретического материала;
- элементы психогимнастики.

4. *Заключительная часть.* Дебрифинг. Обратная связь. Рефлексия занятия.

Для успешной реализации тренинга необходимо соблюдение всех правил и требований к групповой работе [3, 5, 12, 13].

Отбор системы методов, реализованных в предложенной тренинговой программе, осуществлялся на основе опыта, полученного в процессе реализации психологической службой Приднестровского государственного университета программы «Психолого-педагогическое сопровождение процесса профессионального становления студентов естественно-географической направленности». В процессе работы были выделены конкретные приемы, имеющие наиболее эффективное воздействие на процесс формирования мотивационно-ценностной профессиональной направленности у студентов 3–4 курсов (период возможного кризиса профессионального обучения) [4,10]. Следует отметить, что приведенная тренинговая программа находится в стадии совершенствования. Удобство ее применения заключается в том, что ее можно использовать в работе со студентами различных специальностей, внося дополнительную информацию о специфике профессиональной деятельности, профессионально важных качествах, ценностных ориентациях и др.

Программа проведения тренинга**Занятие 1. «Знакомство»**

Цель:

- создание благоприятных условий для работы в группе, формирование мотивации к психологическим занятиям;
- первичное освоение приемов самодиагностики и способов самораскрытия, а также активного стиля общения и способов передачи и приема обратной связи;
- рефлексия представлений о себе, осознание целостности в восприятии «образа Я»;
- осознание изменений, произошедших за период обучения в вузе, развитие временной перспективы.

Оборудование и материалы: плакат «Правила группы», индивидуальные бланки с вопросами, листы, фломастеры, орешек, тест.

Формулируются цели и задачи тренинга, уточняются сроки, время и место проведения занятий. На первом занятии обсуждаются ритуалы приветствия и прощания группы, вхождения в ее работу опоздавших членов.

Упражнение 1. «Здравствуйте, я рад познакомиться»

Цель: знакомство участников тренинга, развитие навыков самопрезентации.

Инструкция: по уже сложившейся традиции тренинговых групп, для быстрого знакомства каждый из вас сейчас сделает себе визитку, то есть укажет на карточке свое имя, которым будет пользоваться на протяжении всего тренинга.

При этом вы вправе взять себе любимое имя: свое настоящее, которое вы носите с детства; игровое имя, например, литературного персонажа. Вам предоставляется полная свобода выбора!

Имя должно быть написано разборчиво и достаточно крупно. Затем, на всем протяжении занятий, вы должны обращаться друг к другу по этим именам (3 минуты на данное задание).

Затем вам дается 10 минут, чтобы поприветствовать как можно большее количество участников, начав диалог словами: «Здравствуй, я рад с тобой познакомиться... (далее следует назвать имя человека, которого вы приветствуете, согласно его визитной карточке)». Во время взаимных приветствий вам нужно подчеркнуть свою индивидуальность, сказать о себе так, чтобы ваш партнер сразу запомнил вас.

Все внимательно слушают друг друга, чтобы запомнить индивидуальные качества собеседников. Затем, когда приветствия завершаются, каждый участник группы по кругу называет всех своих новых знакомых, то есть тех участников, с которыми ему удалось познакомиться. При этом нужно вспомнить индивидуальность каждого из них.

Упражнение 2. «Правила нашей группы»

Цель: установление внутригрупповых правил.

Ведущий: после того как мы познакомимся, приступим к изучению основных правил тренинга и особенностей этой формы общения. Сейчас мы обсудим основные из них, а затем приступим к выработке правил работы именно нашей группы. Внимательно выслушайте предлагаемые правила.

1. Доверительный стиль общения.
2. Общение по принципу «здесь и теперь».
3. Персонификация высказываний.
4. Искренность в общении.
5. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
6. Определение сильных сторон личности.
7. Недопустимость непосредственных оценок человека.
8. Как можно больше контактов и общения с различными людьми.

9. Активное участие в происходящем.

10. Уважение к говорящему.

Обсуждение: вносятся необходимые коррективы в предлагаемые правила.

Упражнение 3. «Интервью» (Е.В. Сидоренко, модификация)

Цель: знакомство с интересами, профессиональными планами участников группы; развитие коммуникативных навыков (умение войти в контакт).

Оснащение: большие листы бумаги и маркеры, чтобы можно было записывать основные пункты обсуждения.

Тренер предлагает участникам небольшой опросник (см. ниже), который они могут использовать для того, чтобы брать друг у друга интервью. Затем участники разбиваются на пары и используют опросник в качестве средства, позволяющего собрать информацию друг о друге. Каждый участник опрашивает своего партнера в течение 5 минут, потом происходит смена ролей. Таким образом, через 10 минут все участники собираются в общий круг и, используя заполненные опросники, представляют своих партнеров. Тренер также может принять участие в выполнении данного упражнения.

Опросник

1. Чем вы увлекаетесь?
2. Какими двумя вещами в своей жизни вы больше всего гордитесь?
3. Если бы вы захотели что-то изменить в себе, то что бы это было?
4. Что вы думаете по поводу своей будущей профессии?
5. Изменилось ли ваше отношение к выбранной специальности за годы обучения в вузе?
6. Что бы вы хотели сообщить о себе группе?

Обсуждение: тренер просит всех участников по очереди рассказать о двух вещах, которым, как они считают, им удалось научиться, выполняя данное упражнение. Что нового узнали о членах группы? Какие основные увлечения? Чем в большей степени гордитесь? Какими личностными качествами недовольны? Каково эмоциональное отношение к будущей профессии (оптимистичны либо нет прогнозы)? С чем это связано? Связано ли эмоциональное отношение к будущей профессии с приобретенным опытом в вузе (практика в школе, на предприятии или др.)? Какие изменения в большей степени произошли по отношению к выбранной специальности (позитивные, негативные, нейтральные)? С чем это связано? **Делаем выводы.**

Разминка (при необходимости)

Упражнение 4. «Самоопределение»

Цель: способствовать формированию и развитию установок на самопознание и саморазвитие.

Ведущий: мы начинаем большую и серьезную работу над собой. Но сначала нам нужно понять, каковы

мы на самом деле. Для этого предлагается тест, который поможет вам ответить на этот вопрос. А в дальнейшем мы будем постоянно возвращаться к результатам этого теста. Так что будьте внимательны и откровенны сами с собой, если вы действительно хотите изменить себя, стать более сильными и ответственными, научиться понимать свои чувства и контролировать свое поведение.

Вам предлагается ответить на вопросы, сгруппированные по блокам, в каждом блоке по 5 вопросов. Каждая группа обозначается буквой. Вам нужно ответить на каждый вопрос «да» или «нет». Не стоит долго раздумывать над каждым вопросом, отвечайте первое, что приходит в голову [1].

Обсуждение: по блокам «Каким ты кажешься окружающим?» и «Каков ты на самом деле?». Почему иногда эти параметры не совпадают?

Упражнение 5. «Мой универсальный портрет в лучах солнца» (А.М. Прихожан, модификация)

Цель: развитие рефлексивных навыков.

Каждому участнику предлагается подумать, почему он заслуживает профессионального уважения. Затем нужно нарисовать солнце. В центре солнечного круга надо написать свое имя или нарисовать свой портрет. Затем вдоль лучей следует написать все свои профессиональные достоинства, все хорошее, что участник может сообщить о себе в профессиональном плане. Все что записано, зачитывается группе. Условие: нужно, чтобы было больше лучей.

Обсуждение: легко ли было оценить себя? Испытали ли вы гордость за самого себя? Должна ли быть самооценка высокой?

Упражнение 6. «Раньше — сейчас — потом» (Г. Бордиер, И. Ромазан, Т. Чередников)

Цель: развитие временной перспективы.

Участникам предлагается взять обычный, достаточно нейтральный для них предмет (каштан, грецкий орех и др.) и придумать историю про этот объект: где он был, как он сюда попал, что есть сейчас, что с ним будет потом, в чем отличия? Затем, заменить объект на свой образ и предложить группе рассказ: я до вуза — я в вузе — я после окончания вуза.

Обсуждение: какие трудности обнаружались при выполнении этого упражнения? Какие изменения произошли с вами (положительные, отрицательные)? Для чего нужно осознавать изменения, происходящие с вами, планировать свою деятельность? **Выводы.**

Рефлексия занятия. Подведение итогов.

Ритуал прощания (придумывается группой на первом занятии и используется в дальнейшем).

Занятие 2. «Самоанализ»

Цель:

- закрепить навыки самоанализа;
- способствовать более глубокому самораскрытию, которое ведет к изменению себя;



Мои недостатки	Мои достоинства
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Бланк к упражнению «Принятие себя»

- формирование представления о своем «Я» и соотнесение с требованиями профессии;
- акцентировать внимание на важности самоанализа в процессе профессионального становления.

Оборудование: ручки, листы, цветные маркеры, ватман.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Разминка

Упражнение 1. «Принятие себя»

Цель: закрепление навыков самоанализа, определение значимости знания самого себя в период профессионального становления.

А. Давайте поработаем с некоторыми нашими недостатками и привычками. Для этого разделите лист бумаги на две половинки. Слева, в колонку «Мои недостатки», предельно откровенно запишите все то, что вы считаете своими недостатками именно сегодня, сейчас, на этом занятии. На эту работу вам отводится 5 минут. Не жалейте себя: недостатки есть у всех, и в этом нет ничего страшного.

После этого напротив каждого недостатка, о котором вы вспомнили и который внесли в список, напишите одно из своих достоинств, то есть то, что вы можете противопоставить недостатку, что есть у вас в данный момент и что принимают в вас окружающие люди. Запишите их в колонке «Мои достоинства». На второй этап работы вам также отводится 5 минут.

Б. Следующий этап — объединение в группы по 3–4 человека и обсуждение записей. Будет лучше,

если вы сядете в группу с теми людьми, с которыми еще не общались на данном занятии. Во время обсуждения будьте предельно откровенны в своих высказываниях и внимательны к тому, что вам говорят ваши партнеры. Помните, пожалуйста, о наших правилах. Вы можете задавать друг другу вопросы, но ни в коем случае не «критиковать» выступившего перед вами. Просто поблагодарите их за искренность и доверие к вам. На обсуждение внутри группы вам дается 10 минут.

В. В микрогруппах на основе анализа ваших недостатков и достоинств отметьте то, что в дальнейшем может быть помехой в вашем профессиональном становлении, а что может помочь.

Г. На 4 этапе группы озвучивают полученные списки, тренер на доске записывает «+» и «-». Идет анализ отдельно помех и достоинств. Комментируются недостатки и пути их преодоления (коррекции). Делается вывод о значимости знания самого себя, в том числе и в период профессиональной подготовки.

Теоретическая часть. Обсуждаемые темы: самооценка, особенности самооценки, адекватность самооценки, окно Джогарри.

Упражнение 2. «Анализ уровня притязаний» (Н.Н. Трушина)

Для проведения этого упражнения используется методика экспресс-анализа уровня притязаний [9].

На доске должно быть подготовлено 4 прямоугольника с квадратами для проведения 4 проб. Ведущий вызывает одного человека к доске и инструктирует его.

Инструкция: вам предлагается поставить крестик (X) в максимальном числе маленьких квадратиков первого прямоугольника за определенное время. Назовите количество квадратиков, которое вы сможете заполнить за 10 секунд, и запишите названное число в левую верхнюю ячейку первого прямоугольника.

Ведущий засекает время, а участник заполняет крестиками ячейки таблицы. После проведения первой пробы, начинающейся и заканчивающейся по команде ведущего, участник подсчитывает количество поставленных крестиков и отмечает его в правой верхней ячейке.

20					24				
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X						

Пример заполнения пробы к упражнению «Анализ уровня притязаний»

Далее по той же схеме участнику предлагаются еще 3 пробы. На третьей пробе время выполнения задания уменьшается до 8 секунд. В начале каждой пробы участник заносит в очередную табличку в левый верхний угол намечаемое количество крестиков, а после выполнения задания в правый верхний угол — фактическое количество проставленных крестиков.

Ведущий объясняет участникам, что это задание на выявление целевого расхождения, для чего число графических элементов, намечаемое для исполнения, сопоставляется с реализуемым в каждой пробе. Средняя величина целевого отклонения (ЦО) подсчитывается по формуле, предполагающей сравнение уровня притязаний (УП) и уровня достижений (УД):

$$\text{ЦО} = ((\text{УП2} - \text{УД1}) + (\text{УП3} - \text{УД2}) + (\text{УП4} - \text{УД3})) / 3,$$

где УП2 — уровень притязаний из бланка 2; УД1 — уровень достижений из бланка 1 и т. д. в соответствии с указанными в скобках номерами бланков.

Стандарты целевого отклонения:

5 и выше — нереалистично высокий уровень притязаний;

3–4,99 — высокий уровень притязаний (норма),

1–2,99 — умеренный уровень притязаний (норма);

–1,49–0,99 — низкий уровень притязаний;

–1,50 и ниже — нереалистично низкий уровень притязаний.

На основании полученных результатов ведущий проводит обсуждение влияния уровня притязаний на самооценку.

Комментарии тренера. *Уровень притязаний характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется ему привлекательным и возможным. На уровень притязаний оказывает влияние динамика удач и неудач на жизненном пути, динамика успеха в конкретной деятельности. Бывают адекватные уровни притязаний (человек ставит перед собой те цели, которых реально может достичь, которые соответствуют его способностям и возможностям) и неадекватные: завышенные (претендует на то, чего не может достичь) или заниженные (выбирает легкие и упрощенные цели, хотя способен на большее). Чем адекватнее самооценка личности, тем адекватнее уровень притязаний. Лица с нереалистично завышенным уровнем притязаний, переоценивая свои способности и возможности, берутся за непосильные для них задачи и часто терпят неудачи. Люди с высоким, но реалистичным уровнем притязаний постоянно стремятся к улучшению своих достижений, к самосовершенствованию, к решению все более и более сложных задач, к достижению трудных целей. Лица с умеренным уровнем притязаний стабильно и успешно решают круг задач средней сложности, не стремясь улучшить свои достижения и способности и перейти к более трудным целям. Лица с низким или нереалистично заниженным уровнем притязаний выбирают слишком легкие и простые цели, что может объяснять-*

ся: а) заниженной самооценкой, неверием в свои силы, «комплексом неполноценности» либо б) «социальной хитростью», когда имеющий высокую самооценку и самоуважение человек избегает социальной активности и трудных, ответственных дел и целей.

Разминка (при необходимости)

Упражнение 3. «Взрослые вопросы о вашей жизни»

Цель: помочь участникам лучше осознать свои внутренние противоречия.

Необходимые материалы: бумага, ручки и «раздаточный материал» для каждого участника.

Шаг 1. Объяснение упражнения. Если вы начали более глубоко задумываться над тем, кто вы на самом деле, зачем вы существуете, что вы в действительности делаете со своей жизнью, и куда ваши настоящие модели поведения ведут вас, попробуйте глубже осознать свой внутренний мир, задайте себе «взрослые вопросы о вашей жизни».

Шаг 2. Начните упражнение, раздайте бумагу, ручки и материалы. На письменный ответ отводится 10 минут. Необходимо ответить на следующие вопросы.

- кем я себя чувствую?
- кем я себя считаю?
- другие люди относятся ко мне: как к родителю, взрослому, ребенку?
- кем я хочу быть (сегодня, через 5 лет, через 10 лет, через 25 лет)?
- какие способности у меня есть, чтобы стать таким?
- что мне мешает?
- как я собираюсь использовать свои способности и преодолеть препятствия?
- как я смогу достичь успеха?

Шаг 3. По истечении 10 минут соберите всю группу вместе и проведите обсуждение.

- на все ли вопросы вы смогли ответить?
- на какой вопрос отвечать было наиболее трудно?
- какой вопрос оказался для вас самым легким?
- какой вопрос вы бы хотели предложить сами?

Шаг 4. Подведите итог и завершите упражнение.

Упражнение 4. «Повышение профессионализма» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: самоанализ уровня профессионализма и формирование установки на его развитие.

Ведущий расспрашивает участников: какого уровня профессионализма они достигли в ходе профессиональной подготовки (в процентном соотношении)? Сторонники каждого уровня подсчитываются по поднятым рукам. Результаты фиксируются в виде таблицы (табл. 1).

Обсуждение: удовлетворены ли вы уровнем своего профессионализма? Считаете ли вы его достаточным? Должны ли быть удовлетворены этим уровнем профессионализма люди, с которыми вы будете работать (ученики, клиенты, руководители организаций,



коллеги и др.)? Каковы главные помехи на пути повышения профессионализма? Что мы можем предпринять для повышения профессионализма и качества (юридических, педагогических, экономических или др.) услуг? Какие способы для повышения профессионализма можно использовать? Знакомы ли эти средства всем участникам? Сформируйте небольшие группы для мозгового штурма по выявлению путей повышения профессионализма и повышения качества предлагаемых (по специальности) услуг.

Упражнение-релаксация 5. «Снятие напряжения в 12 точках» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: снятие напряжения во всех основных точках тела.

Инструкция: начните с плавного вращения глазами — 2 раза в одном направлении, а затем 2 раза в другом направлении. Зафиксируйте свое внимание на отдаленном предмете, а затем переключите его на предмет, расположенный поблизости. Нахмурьтесь, напрягая окологлазные мышцы, а потом расслабьтесь. После этого займитесь челюстью и широко зевните несколько раз. Поднимите плечи до уровня ушей и медленно опустите. Расслабьте запястья и поведите ими. Сожмите и разожмите кулаки, расслабляя кисти рук. Теперь обратитесь к торсу. Сделайте 3 глубоких вдоха. Затем мягко прогнитесь в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрягите и расслабьте ягодицы, а затем икры ног. Покрутите ступнями, чтобы расслабить лодыжки. Сожмите пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх, повторите 3 раза.

Обсуждение: как себя чувствуют участники? Что дает это упражнение? В каких случаях можно использовать данное упражнение? Для чего необходимо научиться мышечному расслаблению?

Упражнение 6. «Профессиональная идентичность» (С.Ю. Смагина, модификация)

Цель: анализ собственной профессиональной идентичности.

Каждому участнику группы предлагается через свободные ассоциации проанализировать свою профессиональную идентичность. Для этого участники пишут по два слова стимула (например: педагог — психолог, биолог — педагог, математик — ученый или др.). На каждое слово надо по кругу написать по 10

слов-ассоциаций. Для одного слова пишется одним цветом, а для другого — другим. После создания первого ассоциативного круга предлагается дать каждому слову качественную характеристику. Например, душа — душевный, помощь — помогающий и т. д., таким образом создаются два концентрических круга с личными ассоциациями. Далее предлагается поразмышлять о своей профессиональной идентичности. В центре пишется личное местоимение «Я» и вокруг него рисуются 2 круга: центральный и периферический. Каждому участнику предлагается из качеств, написанных в ассоциациях на выбранные слова (психолог, биолог и др.), выбрать те, которые, по его мнению, присущи ему самому. При этом следует ярко выраженные качества писать в центральном круге, а остальные — в периферийном. Цвет должен быть сохранен. В результате работы возникает яркая визуальная картина, показывающая, как воспринимает себя человек и какие профессиональные черты характера себе приписывает.

Обсуждение: цвет какой профессии преобладает? Что преобладает в центральном круге, а что в периферийном? Каким цветом написаны отрицательные качества? Положительные? Делаются выводы.

Дебрифинг. Ритуал прощания.

Занятие 3. «Профессия»

Цель:

- продолжить самораскрытие и осознание сильных сторон своей личности, то есть таких качеств, навыков, умений, которые человек принимает и ценит, которые дают чувство внутренней устойчивости и доверия к самому себе;
- проанализировать особенности профессиональной деятельности (исходя из специальности);
- развить у студентов чувство собственного достоинства, научить преодолевать неуверенность и страх, повышенное волнение в различных ситуациях.

Оборудование: ручки, листы, карточки с фразами, схема для составления «Формулы профессии».

Для проведения данного занятия тренеру необходимо подготовить информацию о специфике профессиональной деятельности, обобщенную психологическую характеристику представителей профессий типа «Человек — ...» (исходя из той специальности, которую получают в вузе студенты, с которыми проводится тренинг).

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «Комплимент»

Цель: формирование положительного эмоционального настроения.

Ведущий: мы начинаем нашу встречу взаимными приветствиями. Сейчас вы по очереди будете здороваться друг с другом, обязательно подчеркивая индивидуальные особенности того, к кому вы обращаетесь,

Уровень профессионализма	Число человек
25%	
50%	
75%	
99,9%	

Табл. 1

произносятся комплимент. Разумеется, обращение начинается с имени, которое написано на визитке данного человека, а затем можно, например, сказать: «Здравствуй, Алина, я рад тебя видеть! Я помню, что ты отличаешься от всех нас своей принципиальностью».

Рекомендации ведущему: участники садятся в большой круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера. Член группы обращается к конкретному человеку. Следует обращать особое внимание на то, какими словами каждый участник приветствует своего партнера, на его манеру устанавливать контакт.

Упражнение 2. «Без маски» (Г. Прудченков, модификация)

Цель: самораскрытие и осознание особенностей своей личности, вербализация профессиональных планов, опасений.

Ведущий: мы уже убедились, что в этой группе можно быть откровенными. Давайте еще раз попробуем доверить друг другу что-то о себе без всякой предварительной подготовки. Перед вами в центре круга стопка карточек. Вы будете по очереди брать по одной карточке и сразу продолжать фразу, начало которой написано в этой карточке. Ваше высказывание должно быть предельно искренним и откровенным! Члены группы будут внимательно слушать вас, и если они почувствуют, что вы неискренни и неоткровенны, вам придется взять другую карточку с новым текстом и попробовать ответить еще раз.

«Особенно мне нравится, когда мои сокурсники...»

«Мне очень трудно в университете...»

«Чего мне иногда по-настоящему хочется, чтобы в будущем...»

«Особенно меня пугает в будущей профессиональной деятельности...»

«Мне особенно нравится в будущей профессии...»

«Знаю, что это очень трудно, но я (все, что касается будущей профессиональной деятельности)...»

«Иногда люди не понимают меня, потому что я...»

«Верю, что я обязательно буду (все, что касается будущей профессиональной деятельности)...»

«Думаю, что самое важное в будущей работе для меня...»

«Когда я был маленький, я мечтал быть...»

«Мои родители мечтают, чтобы я...»

«Я жалею, что выбрал данную специальность, потому что..., но я не жалею, потому что...»

«Я считаю, что годы, потраченные на обучение в вузе, прошли не зря, потому что...»

Обсуждение: легко ли было продолжить начатое высказывание? Как вам показалось, другим участникам это упражнение было выполнять тяжелее или легче, чем вам? Чей ответ вам показался более искренним? Что нового узнали? Какие эмоции чаще всего вызывает будущая профессиональная деятельность?

Почему? Какие ответы преобладали: уверенные или неуверенные? Что такое уверенность в себе и нужно ли быть уверенным человеком?

Упражнение 3. «Человек — Человек» (Е.А. Климов)

Цель: развивать ориентацию в мире профессий, более глубоко понимать специфику своей профессии.

Участники знакомятся с обобщенной психологической характеристикой представителей профессий типа «Человек — ...» (исходя из той специальности, которую они получают в вузе). Обсуждается информация, предложенная Е.А. Климовым.

Разминка (при необходимости)

Упражнение 4. «Формула профессии» (Н.С. Пряжников, модификация)

Цель: способствовать более глубокому осознанию особенностей будущей профессиональной деятельности.

Внимательно прочитайте признаки профессий и подчеркните те цели, предметы, средства и условия труда, которые соответствуют вашей будущей профессиональной деятельности.

1. Цели труда:

- 1.1. Оценивать, проверять.
- 1.2. Исследовать что-либо, делать открытия.
- 1.3. Перевозить, перемещать людей, грузы.
- 1.4. Изготавливать какие-нибудь предметы.
- 1.5. Учить, воспитывать, консультировать.
- 1.6. Создавать произведения искусства.
- 1.7. Руководить людьми.
- 1.8. Обслуживать кого-либо или что-либо.

2. Предмет труда:

- 2.1. Человек.
- 2.2. Информация.
- 2.3. Финансы.
- 2.4. Техника.
- 2.5. Искусство.
- 2.6. Животные и растения.
- 2.7. Изделия и продукты.
- 2.8. Природные ресурсы.

3. Средства труда:

- 3.1. Ручные.
- 3.2. Механические.
- 3.3. Автоматические.
- 3.4. Компьютерные.
- 3.5. Мышление.
- 3.6. Голос, мимика, пантомимика.
- 3.7. Физические возможности организма.
- 3.8. Органы чувств.

4. Условия труда:

- 4.1. Бытовой микроклимат.
- 4.2. Помещения с большим числом людей.



- 4.3. Разъезды и командировки.
- 4.4. Открытый воздух.
- 4.5. Экстремальные условия
- 4.6. Работа на дому.
- 4.7. Особые условия.
- 4.8. Повышенная ответственность.

Обсуждение: знаете ли вы особенности вашей будущей профессиональной деятельности? Были ли трудности при выполнении данного задания?

Далее идет обсуждение по всем пунктам: предмет, цели, средства и условия труда. Тренер должен заранее подготовиться, чтобы знать специфику профессиональной деятельности и, при необходимости, помочь студентам составить «формулу профессии».

Упражнение 5. «Коридор просветления» (С.В. Петрушин)

Цель: развитие социальной и профессиональной уверенности.

Поочередно каждый из участников должен пройти от одной стены до противоположной, туда и обратно, несколько раз. В пути его должна сопровождать группа. Сначала группа, сопровождая участника, всячески восхваляет его, говорит о тех качествах, которые будут способствовать успешной профессиональной деятельности, прогнозируя радужные перспективы, затем говорит о недостатках, которые могут помешать в реализации профессиональных целей. Заканчивать нужно на позитиве. Задача участника спокойно, молча и с одинаковой скоростью ходить от одной стене к другой, не реагируя на высказывания.

Обсуждение: чьи высказывания мешали ходить? Какие переживания возникли? Что нового узнали о себе? Что помогало сохранению спокойствия?

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 4. «Профессиональное становление»

Цель:

- расширить представления о себе, об особенностях профессионального становления, определить цели и приоритеты;
- осознать, проанализировать мотивы выбора профессии, профессиональные ценности.

Материалы: мяч, копии бланков «Факторы работы» для каждого участника, ручки и карандаши, тест «Мотивы выбора профессии»

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Разминка

Упражнение 1. «Ретроспекция» (Е.А. Климов)

Цель: реориентация во внешнем и внутреннем мире себя и другого.

Работа проводится в парах. Каждый участник составляет программу беседы с партнером, чтобы выя-

вить, какие обстоятельства во внешнем и внутреннем мире участника привели его к выбору данного профессионального учебного заведения и соответствующему образу, проекту своего профессионального пути в будущем. Затем в паре меняются ролями.

Беседа может предусматривать до 10 вопросов. По материалам беседы каждый участник (обследующий) рассказывает о том, как он понял партнера, об обоснованности (рациональной, моральной) или случайности выбора профессии, о тех обстоятельствах, которые оказали наибольшее влияние на выбор данной профессии партнером.

Упражнение 2. «Мотив выбора профессии»

Цель: анализ самомотивирования в работе.

Доска делится на 2 части. На одной половине пишется «Внутренние мотивы», на другой «Внешние мотивы». Тренер просит участников вспомнить то время, когда они были абитуриентами, как они осуществляли профессиональный выбор. Какие цели они ставили перед собой, поступая в вуз? Что было интересно в выбранной специальности? Ответы участников фиксируются тренером на доске, распределяясь по группам.

Комментарии психолога. При выборе профессии человек руководствуется следующими мотивами: общественной значимостью профессии, престижем, зарплатком, возможностью продвижения по службе и др. Знание того, почему человек избрал ту или иную профессию, позволяет предвидеть, насколько успешно он будет ею овладевать, насколько серьезно, увлеченно будет работать, насколько устойчивым будет интерес к избранной деятельности.

Для того чтобы лучше ориентироваться в большом разнообразии мотивов, можно разделить их на внутренние и внешние. Внутренние мотивы выбора той или иной профессии — ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т. д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления,

Внешняя мотивация — это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т. д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, то есть стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации. Приводимая

ниже методика позволяет определить ведущий тип мотивации в процессе выбора профессии.

Теоретическая часть. Информация о мотивах, пирамида Маслоу, мотивация выбора профессии, направленность личности студентов (по Э.Ф. Зееру), влияние направленности личности и мотивации на процесс профессионального становления.

Обсуждение результатов теста «Мотив выбора профессии».

Разминка

Упражнение 3. «Карта профессионального становления»

Цель: упражнение помогает расширить представления о себе, о возможных кризисах профессионального становления, определить цели и приоритеты.

Материалы: бумага и письменные принадлежности для каждого участника.

Комментарии психолога. Анализ научных публикаций, в которых, так или иначе, затрагивается проблема профессионального становления, показывает единство мнений исследователей о том, что профессиональное становление есть динамический процесс преобразования личностных и профессиональных качеств, характеризующийся самоопределением, самосовершенствованием, самообразованием, самоактуализацией, самосознанием, самореализацией. Таким образом, под профессиональным становлением понимается процесс развития профессионально важных качеств личности, обеспечивающих формирование ценностного отношения к приобретаемой профессии и установку на усвоение специальных знаний, умений и навыков.

Шаг 1. Объяснение упражнения. Упражнение помогает осознать прошлое и настоящее, выразить свои чувства с помощью «карты профессионального становления», на которой отражены значительные жизненные события и впечатления, связанные с процессом профессионального становления.

Шаг 2. Начните упражнение. Раздайте бумагу и карандаши. Если у участников возникнут сложности с идеями, подскажите им один или два варианта.

Шаг 3. По истечении 20 минут соберите всю группу вместе. Каждый участник по очереди показывает свою карту и рассказывает, какие важные события, связанные с профессиональным самоопределением, становлением, были в его жизни, с какими проблемами ему пришлось столкнуться, какие препятствия пришлось преодолеть. Слушатели могут задавать уточняющие вопросы.

Шаг 4. Проведите групповое обсуждение.

- Какие чувства вы испытали, рисуя свою «карту профессионального становления»?
- Если бы вам пришлось решать те давние проблемы сейчас, что бы сделали по-другому?
- Какой жизненный опыт вы извлекли из своего прошлого?»

Шаг 5. Подведение итогов.

Упражнение 4. «Процесс обучения» (К. Фопель, модификация)

Цель: проанализировать процесс получения знаний, упорядочить собственные мысли, помогая себе двигаться дальше.

Участникам предлагается сопоставить 3 разных аспекта своих знаний: что они узнали о специальности от других, что узнали из своего опыта, что еще бы хотели для себя прояснить.

Для этого берется чистый лист бумаги, делится на 4 части (+). **В первой** нужно в нескольких словах написать и в символической форме изобразить, чему научили другие (в области выбранной специальности), какое отношение к практической стороне специальности закладывается в процессе обучения? Какое представление о специальности получено от других людей?

Во втором прямоугольнике производится краткая запись и делается символическое изображение того, чему участники научились самостоятельно, к чему пришли на основе собственного жизненного и профессионального опыта, что они прочитали, что узнали, наблюдая за собой и другими?

В третьем прямоугольнике записывается и символически изображается то, что еще остается неизвестным, что хочется изучить, понять, узнать, с чем связываются ожидания, то есть обозначается перспектива дальнейшего развития знаний.

4 прямоугольник оставляют пустым. В него можно внести идеи, наблюдения, планы и проекты, которые возникнут в ходе работы с тремя первыми разделами, в процессе их сопоставления и размышлений по их поводу.

Обсуждение: на какие мысли подтолкнуло это упражнение? Для чего необходимо уметь анализировать процесс саморазвития? Вспомните, что мы говорили на втором занятии о самооценке? Как самооценка связана с уровнем уверенности в себе? Влияет ли уверенность в себе на процесс профессионального становления?

Разминка (при необходимости)

Упражнение 5. «Прототипы» (К. Фопель)

Цель: выяснение ценностных ориентаций в работе, позиций по отношению к значимым людям для выработки своего собственного профессионального стиля.

Ведущий предлагает участникам проанализировать опыт своей жизни, особенно опыт общения с людьми, которые казались им достойными уважения и подражания, служили своего рода идеалом. Для этого участникам следует вспомнить процесс профессионального самоопределения, может быть, даже начиная со школы. Записать имена тех, кто на той или иной ступени профессионального развития являлся примером и образцом для подражания. Участники отмечают, сколько им в это время было лет, что в этом человеке было для них важным, переняли ли они что-нибудь такое, что и теперь помогает им в



ТЕСТ «МОТИВ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ» (Р.В. ОВЧАРОВА) [9]

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность.

Шкала оценок: 5 — очень сильно повлияло, 4 — сильно, 3 — средне, 2 — слабо, 1 — никак не повлияло.

№ Утверждение	Оценка	Тип мотивации
1. Требуется общения с разными людьми		и
2. Нравится родителям		–
3. Предполагает высокое чувство ответственности		с
4. Требуется переезда на новое место жительства		+
5. Соответствует моим способностям		и
6. Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием		–
7. Дает возможность приносить пользу людям		с
8. Способствует умственному и физическому развитию		и
9. Является высокооплачиваемой		+
10. Позволяет работать близко от дома		+
11. Является престижной		–
12. Дает возможности для роста профессионального мастерства		с
13. Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах		–
14. Позволяет реализовать способности к руководящей работе		+
15. Является привлекательной		и
16. Близка к любимому школьному предмету		+
17. Позволяет сразу получить хороший результат труда для других		с
18. Избрана моими друзьями		–
19. Позволяет использовать профессиональные умения вне работы		+
20. Дает большие возможности проявить творчество		и

Условные обозначения: «и» — внутренние индивидуально значимые мотивы; «с» — внутренние социально значимые мотивы; «+» — внешние положительные мотивы; «–» — внешние отрицательные мотивы. Максимальная сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

профессиональной подготовке. Затем следует подумать, кто является для них профессиональным образцом в настоящее время, чему они научились или хотели бы научиться у этого человека.

На этом этапе работы ведущий группы принимает участие в упражнении наравне со всеми. После общего обсуждения записей упражнение продолжается.

Каждый участник садится перед группой, ведущий делает это первым, все остальные участники высказываются, какой профессиональный стиль ему наиболее подходит и, по мнению участников, будет наиболее эффективным. Члены группы, выслушивают мнения других и дают по этому поводу обратную связь, подтверждая или опровергая все предположения.

ОПРОСНИК «ФАКТОРЫ РАБОТЫ»

1. Возможность карьерных перспектив и продвижения		
2. Контроль над объемом работы		
3. Свободный рабочий график		
4. Возможность профессионального развития и обучения		
5. Безопасность работы		
6. Открытое общение и хороший микроклимат в коллективе		
7. Зарботная плата		
8. Размеры организации		
9. Стимул работы (поощрения)		
10. Возраст организации		
11. Сфера деятельности, область приложения усилий		
12. Тип деятельности		
Другое		

Возможный вариант: сам участник, сидящий перед группой, начиная с ведущего, выражает представления о наиболее подходящем ему стиле профессиональной деятельности. Участники дают обратную связь, подтверждая, одобряя, опровергая или корректируя прозвучавшие представления.

Упражнение 6. «Что главное в работе» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: убедить участников, что современному выпускнику вуза необходимо быть внимательным при изучении факторов работы.

Материалы: копии бланков «Факторы работы» для каждого участника, ручки и карандаши.

Каждый участник получает копии бланка «Факторы работы» и оценивает приведенные факторы по 12-балльной системе (1 — высшая, 12 — низшая).

Обсуждение: насколько согласованными оказались мнения в оценке факторов работы? Что оказалось наиболее важным в приведенном списке факторов? Нужно ли учитывать данные факторы при принятии решения об устройстве на работу? Какая работа прошла лучше: индивидуальная или групповая?

Упражнение 7. «Тратим деньги на Дело» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: дать возможность группе пометать о реализации профессиональных целей без финансовых ограничений.

Ведущий сообщает группе, что какой-то неизвестный филантроп дал вам сумку, полную денег, для того чтобы участники могли потратить их на свое профессиональное развитие и реализацию профессиональных целей. В сумке находится 1 000 000 рублей с запиской, что нет никаких ограничений, кроме одного — все деньги должны быть потрачены для достижения профессиональных целей (на Дело и себя, способного его осуществить). Другими словами, не должно быть никаких путешествий на Гавайи и других вещей подобного рода. Каждый участник пишет на листке свои желания, которые возможно осуществить при наличии такой суммы денег. Далее ведущий формирует группы по 3 человека и поручает им написать «лист желаний» и необходимых расходов. Затем оглашаются результаты работы.

Обсуждение: кто изменил свои собственные мысли после совещания со своей командой? Был ли групповой лист предложений лучше, чем индивидуальные желания? Почему? Если ваше предложение действительно очень важно, как можно убедить в этом остальных?

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Продолжение в следующем номере.