

V. THE ROLE OF THE FAMILY IN LABOR EDUCATION AND VOCATIONAL TRAINING OF CHILDREN



РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СУБЪЕКТА К УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н. В. Петрова
Ю. Ю. Шавернева

*Кандидат педагогических наук, доцент,
кандидат педагогических наук, доцент,
Адыгейский государственный
университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия*

Summary. The study identified theoretical and practical approaches to the problem, designed a set of psychodiagnostic methods and developed and implemented a programme to develop the psychological preparedness of the person for successful professional activity. Emotional components are very important elements of the structure of psychological preparedness. These components are functionally related and represent the mental regulation system of the subject in professional activity. The use of psycho-emotional training, active and interactive forms and methods serve as a basic condition for the preparation of a subject for professional activity.

Keywords: psychological preparedness; successful professional activity; motivation; training; emotional stability; methods of mental regulation; self-regulation.

Современная социальная ситуация в стране, отражающая приоритеты развития в разных сферах, объективно определяет необходимость социально-психологических исследований по проблеме готовности трудоспособного населения к различным видам профессиональной деятельности. В научных исследованиях Х. Хекхаузена, А. В. Карпова, Ю. М. Забродина, В. А. Слостенина, А. А. Деркач, С. Н. Махновца, М. М. Кашапова, Т. А. Жалагиной, Н. В. Кузьминой показано, что психологическая готовность традиционно выделяется как связующее звено в профессиональной деятельности, которое обуславливает целенаправленный, сознательный характер действий человека и определяет потенциальные возможности личности.

На современном этапе развития общества происходит переосмысление компетенций, требующихся от профессионалов. Современный специалист должен не только эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность, но и уметь быстро адаптироваться к любым изменениям в профессиональной сфере, быть готовым к постоянному личностному и профессиональному росту.

Одним из успешных способов профессионального развития персонала является такой способ, как тренинг. Тренинги на формирование и развитие различных компетенций уже успели зарекомендовать себя в практи-

ках организаций как наиболее эффективные способы развития персонала, особенно в новых или меняющихся условиях работы.

Психологическая подготовка сотрудников – это специально организованный, целенаправленный процесс воздействия на сотрудников по формированию, развитию и активизации необходимых качеств, обуславливающих успешное, эффективное выполнение производственных задач.

Программа рассчитана на 7 занятий 1 раз в неделю по 3 часа.

Занятие 1. «Знакомство»;

Занятие 2. «Тренинг профессиональной осознанности»»

Занятие 3 «Успешность профессиональной деятельности»»

Занятие 4. «Конструктивное взаимодействие»;

Занятие 5 «Регуляция эмоционального состояния»;

Занятие 6. «Мотивация на успех»;

Занятие 7. «Моделирование личностного и профессионального пути»

Примеры заданий, упражнений и игр в программе (Мини-лекция «Индивидуально-психологические особенности личности как залог успешности в профессиональной деятельности», Упражнение «Мои положительные и отрицательные черты характера», Упражнение «Моё профессиональное будущее», Рефлексивная технология «Солнце и туча», «Моя самооценка», обучение способам управления дыханием, Упражнение «Барьеры, препятствующие эффективному общению», Упражнение «Контакт», Упражнение «Я в профессиональном сообществе», Упражнение «Шаг в правильном направлении», Упражнение «Осознание профессиональных переживаний», «Мои перспективы», Игра «Самораскрытие», Притча «Все в твоих руках», Упражнение «Жизненные ценности», Упражнение «Комплимент» и др.).

Каждое занятие включает в себя:

- разминочную часть, направленную на подготовку группы к работе;
- основную часть, направленную на реализацию поставленных задач;
- завершающая часть, направленная на рефлекссию;
- домашние задания, направленные на отработку и закрепление полученных навыков.

Условия проведения тренинга: просторное помещение.

Необходимые материалы: стулья, карандаши, ручки, фломастеры, бумага, мел и доска (можно ватман и маркер).

Диагностика на контрольном этапе эксперимента показала, что по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» (А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин) [2] в группу хорошей и нормальной адаптации вошли 76 % испытуемых, адаптационный потенциал повысился у 20 % сотрудников, и в группу удовлетворительной адаптации вошли оставшиеся 24 %. Коэффициент по шкале коммуникативных способностей снизился с 15,92 до 11,4, что свидетельствует о повышении уровня коммуникативной компетентности. Согласно методике, чем выше коэффициент, тем ниже потенциал коммуникативного взаимодействия. Снижение коэффициентов

отмечено и по шкале «нервно-психическая устойчивость» (с 22,48 до 19,6). По методике А. Уэссман и Д. Рикс «Самооценка эмоциональных состояний», были отмечены изменения количества испытуемых с высоким, средним и низким уровнем. Высокий уровень эмоционального подъема, характерен для 48 % испытуемых, средний для 40 % испытуемых и низкий для 12 %. Заметная позитивная динамика произошла у 8 % испытуемых. По методике «Стиль саморегуляции поведения» отмечена позитивная динамика по шкалам (гибкость, оценка, результатов, планирование и самостоятельность) Значения общего уровня саморегуляции выросли до 33,3, что на 7,7 баллов выше, в сравнении с констатирующим этапом. Испытуемые стали более самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Повторная диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан) показала, что стремление достижения успеха теперь доминирует 84 %, и 16 % опрошенных избегают неудач, получается, что 8 % испытуемых изменили тенденцию избегания неудач на мотивацию достижения успеха. По «Методике изучения статусов профессиональной идентичности» установлено, что низкая степень характерна для 8 % опрошенных, средняя – для 44 %, высокая степень – для 48 % испытуемых. Не было выявлено испытуемых попавших в группу «кризиса выбора» и испытуемых с неопределенным состоянием профессиональной идентичности не имеющих четких профессиональных целей и планов.

После реализации формирующего эксперимента были развиты личностные характеристики сотрудников, позволяющие добиться успеха в профессиональной деятельности. Повторная диагностика свидетельствует о качественном переходе испытуемых на более высокие ступени профессионального самосознания. Большинство сотрудников компании имеет четкое представление своего профессионального будущего, у них определены планы, поставлены цели, сформирована профессиональная идентичность. В группе испытуемых снизилась тревожность, подавленность и усталость и возросла активность, работоспособность и самостоятельность. Работники стали в большей мере удерживать цели, реалистично, детализировано планировать свои действия, адаптироваться к изменению условий, адекватно реагировать на быстрое изменение событий в компании. Высокие достигнутые результаты после проведения серии психологических тренингов могут быть обоснованы тем, что изначально в компанию отбирают высококвалифицированных специалистов с высоким уровнем социального интеллекта и познавательных способностей.

Библиографический список

1. Гусова А.Д., Хасиева А.В. Формирование личностных качеств будущих педагогов психологов// Всероссийская научно-практическая конференция Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация? – 2018. № 6. С. 222-226.
2. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. - 2001. - Т.22. - №1. - С.16-24.
3. Попов, Л.М. Теоретико-экспериментальное обоснование модели психологической готовности студентов к профессиональной деятельности / Л.М. Попов., И.М. Пучкова // Образование и саморазвитие. – 2015. – №1(43). – С. 53–58.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Н. С. Тулегенова

Учитель,
№ 10 школа-лицей
имени И. Алтынсарина,
г. Кызылорда, Казахстан

Summary. This article examines the problem of the formation of vocational guidance in younger students. The main tasks of the school in the formation of vocational guidance of schoolchildren are highlighted. The importance of the formation of vocational guidance is proved precisely at the primary school age.

Keywords: professional orientation; school; educational process; junior pupil; labor activity.

В современных условиях проблема профессиональной ориентации приобретает особую актуальность. Сегодня каждому необходимо владеть информацией о себе, меняющемся мире профессий, ситуаций на рынке труда. В выборе профессий информированность – это залог успеха, она обеспечит осознанное и обоснованное планирование профессиональной карьеры.

Профессиональная ориентация (лат. *professio* – род занятий и фр. *orientation* – установка) – система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии (с учётом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве [1].

Младший школьный возраст соотносится со стадией конкретно-наглядных представлений о мире профессий. На этой стадии создается определенная наглядная основа, на которой базируется дальнейшее развитие профессионального самосознания.

Ранняя (детская) профориентация проводится заблаговременно, когда до непосредственного выбора профессии остается еще много лет. Пре-