



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование профессиональной идентичности будущих педагогов-
психологов**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого–педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология безопасности личности»**

Проверка на объем заимствований:
73,15 % авторского текста.

Выполнил:
студент группы ОФ-210/133-2-1
Киселев Кирилл Сергеевич

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
«19» 06 2018 г.
зав. кафедрой ТиПП
Кондратьева О.А. Кондратьева О.А.

Научный руководитель:
Долгова В.И., д.псх.н., профессор кафедры
ТиПП

Челябинск
2018

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические предпосылки исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов	
1.1.Понятие «профессиональная идентичность» в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2. Специфика профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов	16
1.3 Модели формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов	25
Глава 2. Организация исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов	
2.1. Этапы, методы, методики исследование	35
2.2 Характеристика выборки, анализ результатов.....	42
Глава 3. Опытно – экспериментальное исследование формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов	48
3.1 Программа по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов	
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов	58
3.3 Рекомендации психологической службе ВУЗа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов. Технологическая карта внедрения формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.....	62
Заключение	72
Библиографический список	77
Приложение	86

Введение

Устремленность в будущее становится основной направленностью личности и проблема выбора профессии, дальнейшего жизненного пути находится в центре внимания, интересов, планов юношества. В современных социально-экономических условиях проблема трудоустройства выпускников вузов стоит очень остро. Это связано, в первую очередь, с реформами в системе образования России, в частности, с переходом от специалитета к трехуровневой системе «бакалавриат-магистратура-аспирантура». Некоторые работодатели не воспринимают выпускников-бакалавров как профессионалов с высшим образованием, считая бакалавриат «недовысшим» образованием, колледжем. С другой стороны, сами выпускники, заканчивая вуз, не владеют необходимой информацией, которая необходима для трудоустройства - это и востребованность педагогических работников на рынке труда, знание законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих трудовые права молодых специалистов, порядка получения единовременных денежных выплат молодым специалистам. Образовательные организации, как правило, занимаются трудоустройством выпускников лишь формально.

Кроме того, затруднения в процессе трудоустройства будущих педагогов-психологов связаны с отсутствием четко определенных целей трудоустройства; недостаточно высокий уровень мотивации выпускника вуза работать по профессии/специальности; отсутствие согласованности целей трудоустройства выпускника и социального заказа.

Данная проблема как психолого-педагогическое обоснование целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии исследуется в Институте профессионального самоопределения молодежи Российской академии образования. В предложенной специалистами института концепции профессиональное самоопределение анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления: формирования

профессиональной карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, области личностной самореализации, а также реально-практического, действенного отношения личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия и саморазвития.

Профессиональное самоопределение - важный, сложный и длительный процесс, который затрагивает человека не только на момент выпуска из образовательной организации. Процесс профессионального самоопределения начинается еще в детстве. В связи с этим проблеме профессионального самоопределения посвящены труды многих ученых - социологов, психологов, педагогов. Так Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др. рассматривают проблему профессионального самоопределения школьников. Н.Н. Захаров, Л.В. Кондратенко, С.Ю. Лебедева, В.И. Лях, Л.А. Савельева, Н.П. Улина и др. в своих диссертационных исследованиях изучают особенности концепции профессионального самоопределения.

Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников, анализируя различные аспекты профориентации, делают вывод, что высшим уровнем профориентации, является - профессиональное самоопределение.

Значительно расширяют научные представления о профессиональном самоопределении молодежи исследования О.Н. Азовской, В.В. Болучевской, Т.А. Бородкиной, Н.Ю. Бухнер, М.А. Давыдкиной, Т.В. Жуковской, О.Г. Коларьковой, В.Е. Мелеховой, Ф.В. Повshedной, А.В. Сергеева, П.А. Шавира, посвященные профессиональному самоопределению студентов вузов.

Педагогический аспект профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов характеризуется необходимостью создания организационно-педагогических условий, способствующих развитию профессионального самоопределения студентов и содействующих трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций (А.Я. Журкина, Н.Э. Касаткина, Е.А. Климов, Ф.В. Повshedная,

Н.С. Пряжников, С.В. Сальцева, В.А. Слостенин, С.Н. Чистякова, П.А. Шавир и др.).

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить формирование профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.

Объект исследования: профессиональная идентичность.

Предмет исследования: формирование профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.

Гипотеза исследования: уровень профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов возможно изменится, если разработать модель и реализовать программу по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятие профессиональная идентичность в психолого-педагогических исследованиях.
2. Изучить специфику профессиональная идентичность будущих педагогов - психологов.
3. Разработать и реализовать модель по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.
4. Описать этапы, методы, методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать и реализовать программу по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов.
8. Разработать рекомендации психологической службе ВУЗа по формированию профессиональной идентичности и разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в программу по

формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперименты и тестирование по методикам:

- методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов)

- тестирование по методике изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.

- методика «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

3. Математико – статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Теоретическая значимость заключается в выявлении специфики профессиональной идентичности и ее формировании у будущих педагогов-психологов, составлена модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и внедрении программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов; мероприятий, позволяющих создать у студентов положительную мотивацию к профессиональному самоопределению, психолого-педагогических рекомендаций будущим педагогам-психологам.

База исследования: студенты 4 курса очной формы обучения факультета психологии Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

Апробация результатов исследования:

- публикация статья в сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы» на тему «Мотивационная ориентация

абитуриентов поступления в педагогический вуз: результаты исследования» 20 октября-20 ноября 2016 г.;

- публикация статьи в сборник статей победителей международной научно-практической конференции: в 2 частях «Научные достижения и открытия современной молодёжи» на тему «Психологическая готовность субъектов интеллектуальной игры для школьников «Русский мир»» 17 февраля 2017г.;

- публикация статьи в Международном студенческом научном вестнике на тему «Профессиональная готовность выпускников педвуза» №6 2017г.;

- публикация статьи в сборнике статей II Международной научно-практической конференции: в 2 частях «Образование и педагогические науки в XXI веке: актуальные вопросы, достижения и инновации» на тему «Особенности профессиональной мотивации студентов и выпускников педагогического вуза в процессе профессионального самоопределения» 20 ноября 2017г.

Структура и объем диссертации. Исследование состоит титульного листа, оглавления, введения, основной части, разбитой на 3 главы, заключения, библиографического списка и приложений.

Глава 1. Теоретические предпосылки исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов

1.1. Понятие «профессиональная идентичность» в психолого-педагогической литературе

Профессиональная идентичность наряду с этнической является наиболее востребованным видом социальной идентичности в современных условиях. Изменение социально - экономического уклада жизни общества сопровождается не только сменой социальных ролей, но и появлением новых требований к профессии, организации деятельности. Социально-экономические условия отражаются на всех сферах жизни общества. Поэтому появляются новые требования к профессионалу. В наиболее общем виде проблемы подготовки современных профессионалов можно обозначить двумя словами: «идентичность» и «развитие». Это значит, что для того, чтобы выжить в новых динамических социально-экономических условиях, выдержать конкуренцию, обеспечить благополучие своих близких и сохранить стабильность страны, современный профессионал должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в социальной среде [18, с. 81].

Развитие предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, новое качество работы, открытость информации, гибкость в целеполагании и принятии решений. Идентичность предполагает осознанное внимание к вопросу «Кто Я?», который сопровождает человека на протяжении всей его жизни и от ответа, на который многое зависит в профессиональной деятельности. Поэтому растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности является реакцией на изменение социально - экономических условий и новые требования к подготовке профессионалов [40, с. 37 - 46].

Важно отметить, что существует точка зрения, согласно которой термин «профессиональная идентичность» дублирует другие устоявшиеся, в отечественной психологии понятия. Например, профессиональное самоопределение, профессионализация, профессиональное саморазвитие, профессиональный статус и роль. Эти и другие, близкие им понятия, отражают суть личностного изменения в ходе профессиональной подготовки и деятельности. На самом деле это не совсем так. Безусловно, между всеми этими понятиями существует определенная близость, но в то же время каждое из них имеет свой содержательный пласт. Профессиональная идентичность относится к числу понятий, в которые выражено концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной группе или общности. Кроме того, это представление сопровождается определенными ценностными и мотивационными ориентирами, а также субъективным отношением (принятием или нет) своей профессиональной принадлежности. Учитывая все что, профессиональная идентичность предстает как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора [35, с. 135 – 142].

В исследованиях профессиональной идентичности, которые достаточно интенсивно проводятся в последние годы отечественными психологами, проявилось некоторое невнимание к проблеме социальной идентичности в целом. Проблематика социальной идентичности достаточно молодая область исследования в психологии, что отразилось на представлениях о структуре социальной идентичности и соотношении различных видов идентичности. Поэтому этническая, профессиональная, культурная, религиозная и другие виды социальной идентичности рассматривались изолированно, без анализа их взаимосвязи и общности в рамках целостного явления. Это отразилось на

методологии изучения отдельных видов социальной идентичности, в частности идентичности профессиональной.

Представитель многочисленных публикаций - Е.П. Ермолаева исходит из того, что профессиональная идентичность - это продукт длительного личностного и профессионального развития, который складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса, а именно, согласование реальных и идеальных профессиональных образов «Я» [цит. по 11, с. 51—59].

С точки зрения данного автора, профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим стабилизирующую и преобразующую функции [цит. по 11, с. 51—59]. Основная стабилизирующая функция профессиональной идентичности — обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит от: 1) диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией - возможности адаптации выше у людей с широкой идентификацией; 2) дистанцирования образа своей профессии от других профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменившихся условиях и "наведение мостов" при переходе в иное профессиональное пространство; 3) системности или "рыхлости" структуры идентичности. Все это обеспечивает возможность и преобразования и саморазвития профессионала.

Исследователи данной проблемы подчеркивают, что формирование профессиональной идентичности - очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком. Например, Климов Е.А. отмечает, что формирование идентичности у современного профессионала зачастую носит слабо осознанный характер, поскольку многие трудовые операции унифицированы в результате применения сходных технических средств деятельности в разных профессиях. Это замедляет формирование целостного

представления человека о своей роли в профессиональном процессе, без которого невозможно понимание; своего места в профессиональной среде и достижение уровня профессионального мастерства [32, с. 47 - 59].

Профессиональная идентичность формируется целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения. Более глубокое усвоение профессиональных нормативов и стереотипов дифференцирует и упорядочивает образ "идеального профессионала", который дополняется образом "себя как профессионала", все более уточняющимся в ходе профессионального самопознания - от стереотипов поведения в непредсказуемых ситуациях, самореализации и развития личности в среде. В противном случае человек рискует остаться на уровне выполнения узкого набора функций, будучи неспособным, их трансформировать с учетом изменившихся обстоятельств [32].

Под профессиональной идентичностью Завалишена Д.И. понимает, характеристику субъекта, выбирающего и реализующего способ профессионального взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности [цит. по 13, с. 110].

Профессиональная идентичность предполагает функциональное и экзистенциальное сопряжение человека и профессии. Это включает понимание своей профессии, принятие себя в профессии, умение хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции [33, с. 20 - 25]. В этом определении также, на наш взгляд подразумевается наличие широкого когнитивного контекста профессиональной идентичности, без которого невозможно понимание своей профессии.

Сложным для отечественных психологов оказался вопрос о месте профессиональной идентичности в общей структуре идентификационных процессов. Автор ряда статей о соотношении социальной и личностной идентичности, Павленко В.И. считает, что профессиональная идентичность

является частью идентичности личностной [цит. по 35, с. 135 – 142]. В ряде концепций понятие "профессиональная идентичность" является конкретизацией понятия "личностная идентичность" применительно к содержанию и условиям профессионального становления личности. Необходимость введения понятия "профессиональная идентичность", Пряжников Н.С. объясняет тем, что профессиональное становление личности является ведущей формой обретения (развития, формирования) идентичности [54, с. 37 - 46].

Важно отметить, что подобная точка зрения возникает именно из-за недостаточной проработанности в отечественной литературе вопроса о сути социальной идентичности. Профессиональная идентичность не может быть подвидом личностной идентичности, поскольку связана с определенным групповым членством. Тем компонентом идентичности, который придает ей личностный характер, является система ценностей, сопровождающая восприятие группового членства. Поскольку профессионализация основана на переоценке сложившейся системы ценностей и осознании собственных профессионально-важных качеств, возникает иллюзия, что профессиональная идентичность и личностная - явления одного порядка. Нам кажется более плодотворной точка зрения, в которой профессиональная идентичность рассматривается как подвид социальной идентичности, обладающий всеми общими признаками социальной идентичности и соответствующими закономерностями ее формирования. В таком случае профессиональная идентичность обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д. [56, с. 39].

Профессиональная идентичность, будучи подвидом социальной идентичности, является личностным качеством, поэтому появляется в ходе

личностного и профессионального становления показывает влияние, на многие аспекты, мышления человека [27, с.79].

Сущность профессиональной идентичности Шнейдер Л.Б. видит в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего, что предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуации неопределенности приближающегося профессионального будущего, осуществлять личностное самоопределение, интегрировать в профессиональное сообщество и формировать представление о себе как о специалисте [цит. по 19, с. 54].

Исследователи подчеркивают также, что формирование профессиональной идентичности — очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком.

В психологии не существует единого подхода в определении профидентичности, поскольку авторы различных психологических школ вкладывают свой смысл в трактовку данного феномена. В настоящее время профидентичность исследуют А.В. Гузь, Д.Н. Завалишина, Е.П. Ермолаева, Шнейдер Л.Б.

На основе проведенного анализа различных подходов мы будем рассматривать профессиональную идентичность, как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии, и отражающийся в когнитивно – эмоционально – поведенческих самоописаниях. С точки зрения концепции Л.Б. Шнейдер Л.Б. [цит. по 19].

В современной психологической литературе мы обнаружили разнообразие точек зрения относительно того, что подразумевается под видами идентичности, и какие критерии могут быть положены в основу их классификации.

Как известно, понятие вида относится к концептуальному аппарату логики и рассматривается в соотношении с родом. Эти понятия служат для выражения отношений между классами. В то же время род и вид обладают

определенными признаками, причем характеристики вида соответствуют родовым, от рода возможны различные пути к виду, но от вида только один путь к роду.

При определении видов социальной идентичности в качестве родового признака выступает понятие социальной идентичности, взятое в широком смысле этого слова. Чаще всего за основу классификации различных видов социальной идентичности берут тип социальной общности, к которой может принадлежать человек, например, этническая, социальная, гражданская, профессиональная. Они отражают разные компоненты социальной отнесенности. Кроме того, выделяются компоненты структуры идентичности в зависимости от выраженности личных или социальных аспектов Я сознательных или бессознательных признаков, полного или частичного включения в группу [27, с.87].

Выделяются различные виды идентичности в зависимости от выраженности личных или социальных аспектов «Я» (личная или социальная идентичность), сознательных или бессознательных (сознательная или бессознательная), полного или частичного включения в группу и другие. Интересно, что бессознательная идентичность проявляется в ряде признаков, например, можно считать себя представителем одной группы, но при этом проявлять качества характерные для другой. Частичная идентичность проявляется при многогрупповом членстве, когда человек воспринимает себя членом нескольких общностей (семья, профессиональная, спортивная группа). Опосредованная идентичность осуществляется через группу близкую, к которой субъективно относит себя человек, но по каким-то причинам не может ей принадлежать непосредственно [51, с.49].

Анализ современных исследований социальной идентичности позволил выделить следующие основные функции:

- когнитивная: связана с конкретным знанием о себе как члене общностей, а также осознанием особенностей этих общностей и отличий

«своих от чужих», «нас от них»; в этой функции идентичность представлена ключевым моментом в психологии социального познания;

- смысловая (ценностная): заключается в различных ценностных представлениях о себе и своей группе, разрешениях и запретах, атрибутах должного, нормах и требованиях;

- эмоциональная (аффективная): проявляется в оценке значимости своего членства, определенных установках по отношению к своим и чужим, можно выделить две группы установок позитивные, которые включают в себя различные виды удовлетворенности и принятия своей группы, например, желание быть в группе, чувство защищенности, удовлетворенности, гордость. И негативные, которые проявляются в чувстве неудовлетворенности от принадлежности к группе, переживании дискомфорта, стыда, унижения;

- регулирующая (регулятивная): связана с опосредованием институциональных норм, влияние на поведение;

- организующая (защитная): связана с упорядочиванием социального и сенсорного опыта как реакций на нестабильную социальную среду удовлетворением потребности в психологической стабильности и устойчивости [49, с.120].

В связи с анализом функций социальной идентичности уместно вспомнить слова Хога и Абрамса, которые писали, что основная человеческая потребность заключается в конструировании смыслов и порядка из шумного, необработанного сенсорного опыта. Поэтому наиболее важные функции процесса идентификации помогают людям найти их место в социальной структуре, обрести смысл и систематизировать сенсорный опыт [цит. по 49, с.120].

Многие исследователи отмечают, что социальная идентичность обеспечивает одновременно следующие процессы:

- дифференциации, которые проявляются в определенности границ, целостности и независимости «Я», признание социальной принадлежности как личностно значимой ценности;

- интеграции «Я», которые проявляются в субъективном объединении себя с другими людьми, что осуществляется не спонтанно, на основе сравнения и оценивания других.

Учитывая сложную функциональность социальной идентичности, можно сказать, что это качество является средством не только интеграции, но и выбора путей этой интеграции с другими. Например, учитель, социальная функция которого связана с высокими моральными ценностями, определяя более широкую группу – педагогическое общество и еще более общую – человечество, будет при этом выстраивать ценностно значимые ниточки этой интеграции. Человек с низкими моральными ценностями идет другим путем, а именно, он выстраивает логику интеграции на основе потребления или истребления [29, с. 67].

Таким образом, профессиональная идентичность является личностным качеством, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления, обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д.

1.2. Специфика профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

В студенческом возрасте, от 18 до 21, приобретаются те качества, которых не хватало в старших классах – целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой. Обучение в вузе укрепляет веру молодого в свои силы и

способности, порождает надежду на полноценную, интересную в профессионально-творческом отношении жизнь и деятельность. Ведущей сферой деятельности становится труд с вытекающей отсюда дифференциацией профессиональных ролей. Для студента ведущими видами деятельности становятся профессионально-учебная и научно-исследовательская [3, с. 190–192].

Социальное самоопределение и поиск себя неразрывно связаны с формированием мировоззрения. Юность – решающий этап становления мировоззрения. В этот период жизни студенты пытаются свести все многообразие фактов к немногим принципам, построить стройную систему взглядов на мир, определить свое место в этом мире [21, с. 641].

В студенческом возрасте появляется осознание своей необратимости, понимание конечности своего существования. Именно понимание неизбежности смерти заставляет человека всерьез задуматься о смысле жизни, о своих перспективах, о своем будущем, о своих целях. Жизненный план начинает охватывать всю сферу личного самоопределения: моральный облик, стиль жизни, уровень притязаний; происходит осознание своих целей, жизненных устремлений, выработка жизненного плана [21, с. 636].

На четвертом курсе студенты понимают перспективу скорого окончания вуза что формирует четкие практические установки на будущий род деятельности. Проявляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, местом работы и т.п. Студенты постепенно отходят от коллективных форм жизни вуза [21, с. 649].

Особенности профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов вытекают из системы образования в целом. Образование является особой сферой жизни общества. Социум постоянно, даже в самые благополучные периоды, предъявляет требования повышения качества образования. Это в свою очередь проецируется на профессиональную

подготовку будущего педагога - ключевую фигуру процесса образования. Ведь именно он обеспечивает удовлетворение этих требований [46, с. 83].

Профессионально-личностное становление, формирование и развитие педагога профессиональной школы происходит в условиях действия объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся требования, нормы и ограничения, выдвигаемые профессией к педагогической деятельности, к субъективным факторам относятся индивидуально-психологические особенности студента, среди которых мотивация к педагогической деятельности занимает ведущее место. Выделенные факторы легли в основу определения сформированности профессионального самоопределения студентов [35, с. 76].

В самом широком смысле идентичность понимается как отождествление себя с другим человеком, непосредственное переживание субъектом той или иной степени тождественности с объектом. Само по себе

это определение не вносит в понятие идентичности достаточно четкого психологического смысла, поскольку требует раскрыть то понятие, через которое дано определение тождества: «Тождество — есть равенство предмета или явления с самим собой», или в словаре С.И. Ожегова: «Тождество — полное сходство». Эти определения тождества относятся к логической характеристике и не проясняют психологический смысл тождества — понятия, через которое характеризуется идентичность [46, с. 57].

Становление идентичности происходит в процессе согласования двух базовых человеческих потребностей:

- потребность принадлежать к общности, группе;
- потребность в самобытности, уникальности своего «Я», уверенности, независимости.

Анализ психологических характеристик идентичности, проявлений идентичности как самосознания, процесса профессионального становления учителя, а также некоторых видов идентичности (этническая, половая и т. п.),

позволяет предположить, что явление профессиональной идентичности, с одной стороны, является частным случаем идентичности и — с другой — имеет специфические характеристики, обусловленные влиянием процесса профессионализации на личность.

При таком подходе речь может идти о профессиональном Я-образе. Поскольку овладение профессией, как мы в этом убедились, процесс динамичный, то и становление Я-образов также будет динамичным. Одним из движущих механизмов может выступать изменение соотношения между Я-реальным и Я-идеальным, между представлением о профессии и реальным опытом. Это соотношение выступает в качестве механизма становления профессиональной идентичности, в основе которого лежит снятие противоречия между желанием и реальностью [7, с. 146].

Сторонники «теории индивидуальности в профессиональной психологии» Л. Тайлер и Д. Сьюпер предполагают, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является представление о своей личности. Человек неосознанно стремится иметь профессию, требования которой предусматривают роль, соответствующую его представлениям о себе. Профессиональные предпочтения и их реализация приводят к поиску и ответу на вопрос: «Кто Я?» Опираясь на это положение, авторы подходят к изучению типов карьер. Последовательность, частота, длительность избираемой профессиональной деятельности, достигнутый уровень профессионального мастерства оказываются, по их данным, связанными с личностными особенностями и с осознанием себя в профессии [цит. по 7, с. 146].

Сопоставляя процесс профессиональной идентификации и этапы профессиональной деятельности, можно заметить, что профессиональная идентификация опосредствована не столько профессиональными знаниями и навыками, сколько переживаемыми в процессе профессиональной деятельности эмоциональными состояниями. По мере овладения профессией профессиональная идентичность включается в структуру самосознания и

самоотношения, определяя основные состояния человека в зрелом возрасте. Профессиональная идентичность базируется на удовлетворенности профессией, связанной с чувством радости.

Кроме эмоциональных состояний, вызванных профессиональной деятельностью, в формировании идентичности не менее значимым является отношение к профессиональной деятельности значимых других. На место эмоциональной связи со значимыми другими заступают деловые связи на основе социальных ролей. Идентичность становится проблематичной, так как человек должен найти ее на основе каких-либо деловых отношений и затем постоянно поддерживать ее. Найти такую идентичность — значит, суметь упорядочить различные ожидания и согласовать их с социальным порядком, который одновременно конструируют другие люди [46, с. 28].

Вместе с тем, не следует упускать из виду, что идентичность невозможно поддерживать без участия других людей: «Чтобы человек мог сохранить доверие к тому, что он думает о самом себе, каков он есть, индивиду требуется не только имплицитное поддержание этой идентичности, приносимое даже случайными ежедневными контактами, но эксплицитным и эмоционально заряженным подтверждением от значимых других».

Профессиональная идентичность — это результат процесса профессионализации, который характеризуется следующими признаками:

- становление Я-образа, тождественного тем или иным представлениям о себе как профессионале;
- профессиональный Я-образ, включающий в себя профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»;
- осознание своей тождественности с профессиональным Я - образом;
- опосредованность профессионального «Я» удовлетворенностью профессией, а также оценкой себя как профессионала со стороны значимых других (учащихся, родителей, коллег, общества);

- соотношением осознанности и неосознанности профессионального Я-образа на различных этапах профессиональной деятельности [29, с. 67].

С точки зрения П.Н. Осипова, профессиональное самоопределение является одним из этапов самореализации и социализации студента педагогической специальности. Этот этап предопределяет направленность жизненного пути и самостоятельный поиск смыслов будущей профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение субъекта педагогической деятельности предполагает сформированность у него профессионально важных и социально значимых качеств личности, которые в значительной степени обеспечивают продуктивную самореализацию педагога профессиональной образовательной организации (будущего педагога) [47].

К.А. Цыбульникова отмечает, что интерес к профессии педагога является одним из профессионально важных и социально значимых качеств у студентов педагогических вузов. Он представляет собой познавательную направленность личности на овладение педагогической деятельностью, реализацию своих способностей, формирование убеждений в правильности выбранного профессионального пути [64].

Г.Н. Скударёва подчеркивает, что компонентами профессионального самоопределения педагога, составляющими его основу, являются: сформированность мотивации к педагогической творческой деятельности, профессионально важных и социально значимых качеств личности; достижение оптимизации взаимоотношений личности и педагогической профессии; осознание себя в качестве субъекта профессиональной педагогической деятельности; приемлемый уровень ответственности педагога как показатель социальной зрелости. Это важно для дальнейшего определения организационно-педагогических условий [60].

Исходя из выше изложенного, можно говорить о профессиональной идентичности педагогов-психологов как части профессиональной

социализации. В связи с этим мы считаем необходимым обозначить закономерности и принципы этого процесса.

Этапы становления профессионального становления специалиста:

1. Профессиональная ориентация – возникновения профессиональных интересов, формирование профессиональных намерений, предварительное ознакомление с профессией;
2. Сознательный и самостоятельный выбор профессии;
3. Профессиональное обучение - активное освоение выбранной сферы профессиональной деятельности;
4. Профессиональная самореализация - посредством воплощения профессиональных планов и ожиданий, связанных с официально выбранной сферой профессионального труда [9, с. 63].

Этапы профессионального самоопределения педагога:

1. Первый этап включает в себя знакомство со спецификой педагогической деятельности, формирует представление о профессии. Для данного этапа характерен процесс адаптации молодого человека к новым условиям обучения, самоанализ правильности сделанного профессионального выбора;
2. Второй этап представляет собой переходный период осмысления содержания педагогической деятельности, студенты знакомятся со своей будущей сферой, осваивают основные знания, получают знания и умения, идентифицируют себя в качестве субъекта будущей педагогической деятельности;
3. Третий этап (выпускной курс) – этап закрепления приобретенной социально-профессиональной роли в университете, профессионального становления студента как педагога, формирование устойчивого профессионального интереса, развития положительного отношения к себе как у специалиста. Для студентов на данном этапе характерными являются процессы осмысления своего профессионального выбора с точки зрения

престижности, востребованности на рынке труда, карьерного благополучия, социально-экономической стабильности;

4. Начало карьеры, профессионализация [44, с. 83].

Значимым теоретическим результатом для исследования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов является выявление и характеристика закономерностей и принципов реализации исследуемого педагогического феномена, позволяющих:

а) раскрытие его практической сущности;

б) определение требований и правил эффективного осуществления;

в) обоснование выбора методов и средств оперирования субъектами педагогического процесса;

г) определение характеристики результата при использовании исследуемого феномена [12, с. 57].

Проанализировав труды ученых Л.И. Божович, Н.Н. Захаровой, Н.С. Пряжникова, Н.В. Самоукиной, Л.Д. Столяренко, С.Н. Чистяковой и др. по вопросу создания профессионально-ориентированной среды в образовательной организации высшего образования, мы выяснили, что для этого необходимо вовлекать студентов в различные виды работы. Например, педагогическая практика, изучение дисциплин психолого-педагогического цикла, написание курсовых и квалификационных работ, участие в педагогических дебютах и научном студенческом обществе, решение педагогических задач и включение в педагогические ситуации. Эти виды деятельности имитируют будущую профессиональную деятельность. Кроме того, в образовательной организации высшего образования необходимо осуществлять работу по профессиональной ориентации, используя (создавая) для этого различные средства информации (газета, сетевое взаимодействие, средства наглядности, встречи с профессионалами в области образования). Эти средства способствуют углублению знаний студентов о будущей профессиональной деятельности и формируют сознательную мотивацию к занятию педагогической деятельностью [24].

Профессиональная идентичность связана с выбором профессии, своего профессионального пути, оно является своего рода способом оптимизации отношений человека с профессией.

Критериями готовности студентов к самореализации в будущей профессиональной педагогической деятельности являются: адекватная самооценка, профессиональная направленность на определённый вид деятельности, высокий уровень творческого потенциала, сформированность рефлексивно-оценочных умений, ведущими являются профессиональные и учебно-познавательные мотивы учебной деятельности.

Особый акцент, с точки зрения Т.Т. Щелиной, проблеме профессионального самоопределения придает явно наблюдаемая тенденция увеличения среди учащейся молодежи представителей различных «групп риска» и самих «жертв социализации» [70].

В этом смысле проблема профессиональной идентичности осложняется социально-психологическими и личностными характеристиками субъектов образовательного процесса в системе профессиональной подготовки. С точки зрения В.В. Завражнова и Т.Т. Щелиной, эти характеристики обусловлены неадаптивными способами и результатами проживания основных кризисов дошкольного и школьного детства и юношества, обеспечивающих личностную готовность к профессиональному самоопределению и закладывающих основы развития профессионального самосознания. Наиболее проблемными в этом отношении являются следующие характеристики:

- примитивные интересы и увлечения;
- отсутствие самостоятельности, инициативности и предприимчивости (в том числе и в выборе и освоении профессии);
- несформированность учебной деятельности и неготовность к учебно-профессиональной;
- недостаточно развитые самосознание, рефлексия и абстрактно-логическое мышление;

- протестные и оппозиционные реакции, затянувшиеся до конца ранней юности и начала обучения в вузе;
- инфантилизм;
- отсутствие навыков зрелого совладающего поведения и слабость психологических защит от стрессов и трудных жизненных ситуаций [26].

Психолого-педагогический аспект проблемы профессионального самоопределения и дальнейшей профессиональной социализации в данном контексте состоит в необходимости создания условий для параллельной с освоением профессии коррекции личностного развития будущего специалиста.

Таким образом, специфика профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов заключается в сложности и неоднозначности, которые в свою очередь определяются разнохарактерными процессами, а именно профессионализацией личности, адаптацией к профессиональной деятельности, и профессиональным выбором. Сама профессиональная адаптация чаще всего предшествует процессу профессионального выбора. Специфика содержания профессионального самоопределения студентов взаимосвязана с особенностями их отношения к качеству получаемого образования. Положительное отношение к профессии сопряжено с позитивной оценкой качества содержания педагогического образования, отрицательному же отношению к выбранной профессии соответствует критичность к получаемым знаниям по параметрам достаточности, систематизированности, фундаментальности и современности.

1.3 Модели формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов

Опираясь на результаты теоретического исследования, представленные в предыдущих параграфах, была сконструирована модель по формированию

профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. При этом под моделью понималась мысленно представленная и материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна его замещать [46].

Модель – упрощенный мысленный или знаковый образ объекта или системы объектов, используемый в качестве их "заместителя" и средство оперирования [52, с. 89].

Модель дает возможность сосредоточить внимание психолога лишь на главных, наиболее существенных чертах психики.

Моделирование – исследование процессов и психических состояний с помощью их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических моделей.

Метод моделирования наиболее перспективный метод исследования требует от психолога определенного уровня математической подготовки. Здесь психические состояния изучаются на основе приближенного образа реальности ее модели.

Этот метод широко распространился в психологии с 50-х гг. XX в., когда развитие кибернетики сделало возможным моделирование различных аспектов целенаправленной деятельности живых существ. Нечто подобное было в определенной степени предвосхищено в работах П.К. Анохина и Н.А. Бернштейна, создавших модели сложных физиологических систем функциональных человека, содержавшие все основные компонент кибернетических моделей поведения [35, с. 74].

Необходимость моделирования возникает в психологии, когда:

- системная сложность объекта является непреодолимым препятствием для создания его целостного образа на всех уровнях детальности;
- требуется оперативное изучение психологического объекта в ущерб детальности оригинала;
- изучению подлежат психические процессы с высоким уровнем неопределенности и неизвестны закономерности, которым они подчиняются;

- требуется оптимизация исследуемого объекта путем варьирования входных факторов.

Задачи моделирования:

- описание и анализ психических явлений на различных уровнях их структурной организации;
- прогнозирование развития психических явлений;
- идентификация психических явлений, т. е. установление их сходства и различия;
- оптимизация условий протекания психических процессов [33].

Охарактеризуем первый этап моделирования: целеполагание.

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Название «дерево целей» связано с тем, что схематически представленная совокупность распределенных по уровням целей напоминает по виду перевернутое дерево [19, с. 45].

Метод дерева целей ориентирован на получение относительно устойчивой структуры целей, проблем, направлений. Для достижения этого при построении первоначального варианта структуры следует учитывать закономерности целеобразования и использовать принципы формирования иерархических структур. Этот метод широко применяется для прогнозирования возможных направлений развития науки, техники, технологий, а также для составления личных целей, профессиональных, целей любой компании. Так называемое дерево целей тесно увязывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева, а ниже в несколько ярусов располагаются локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

Алгоритм построения «дерева целей» следующий:

1. Определение генеральной (общей) цели;
2. Разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня);
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня;
4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня).

В психолого-педагогической практике, метод «дерева целей» применяется В.И. Долговой, где отмечено, что как метод планирования дерево целей представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [20, с. 49].

Вышеизложенное составило основу для построения дерева целей по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. Первый этап в изучении данной проблемы – это этап целеполагания. И он начинается с постановки генеральной цели.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить результаты программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов.

1. Изучить психолого-педагогическую проблему формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов в теоретических исследованиях.

1.1. Изучить профессиональной идентичности в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Определить специфику профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

1.3. Обосновать процесс моделирования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

2. Организовать и провести исследование формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

- 2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.
- 2.2. Охарактеризовать выборки и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.
3. Провести экспериментальную работу по организации и проведению профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов.
 - 3.1. Описать программу по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов
 - 3.2. Провести анализ эффективности коррекционной работы.
 - 3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации психологической службе ВУЗа по формированию профессиональной идентичности и разработать технологическую карту внедрения программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов.

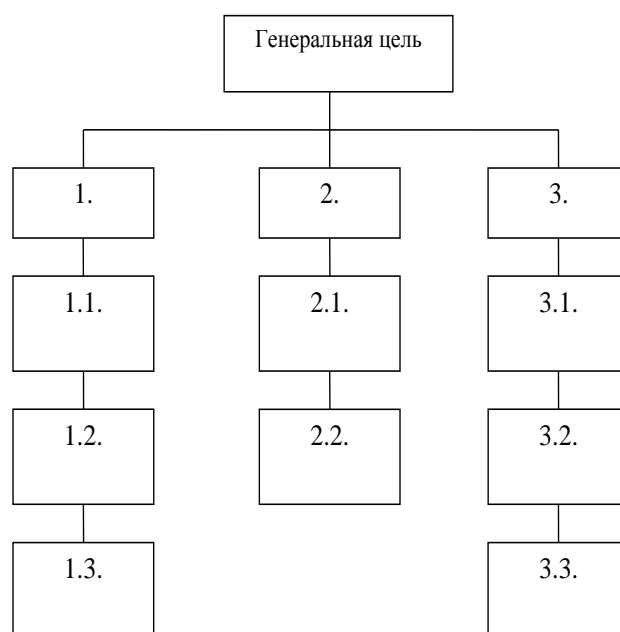


Рис. 1. Дерево целей исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

На основе дерева целей составлена модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов.

Под «моделью» в педагогике и психологии понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [56, с. 21].

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности [53, с. 75]. Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы.

Вышеизложенное составило основу модели профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

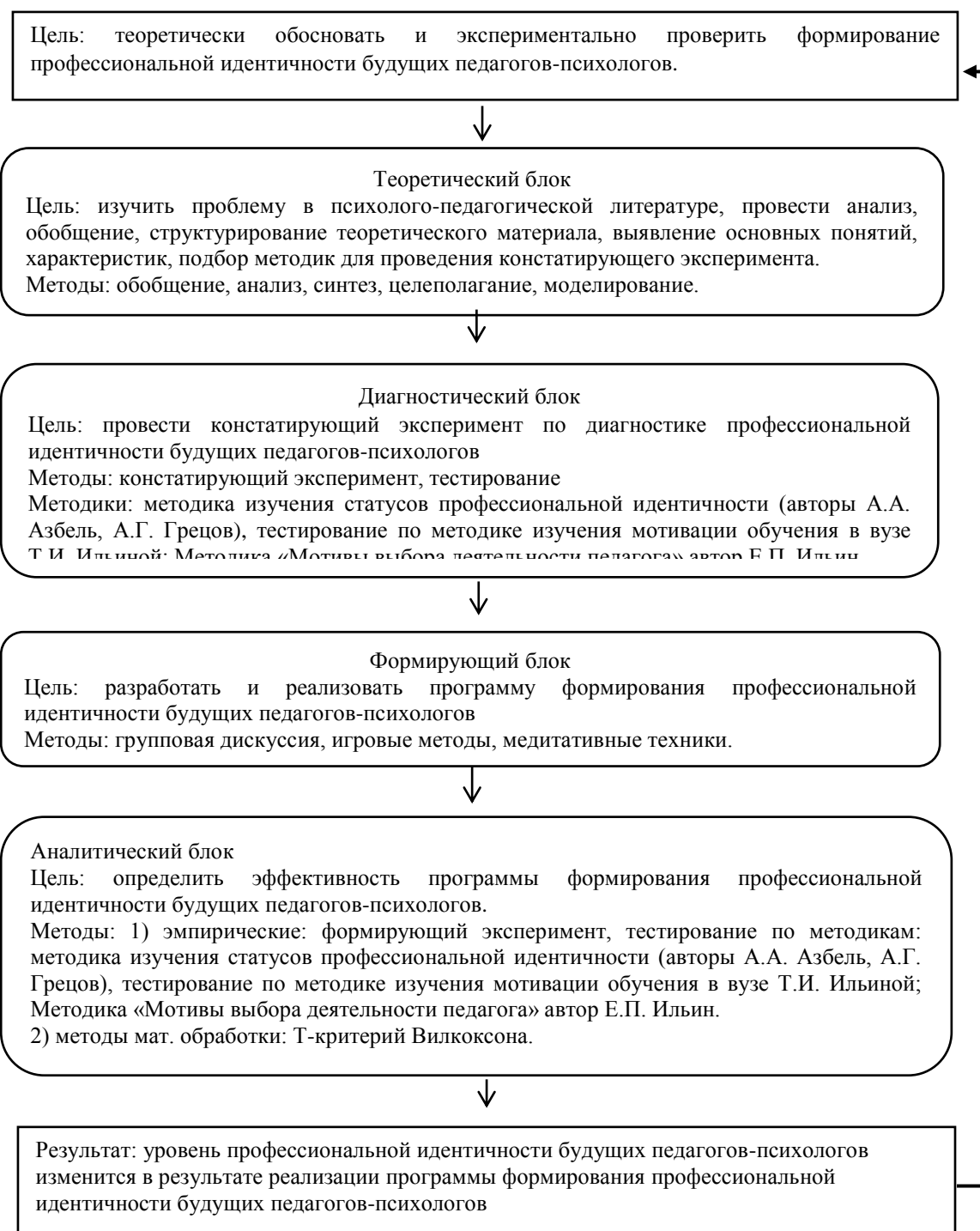


Рисунок 2. Модель по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

Модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов состоит из следующих компонентов: цели, задач, формирующей работы, методов, используемых в формирующей работе, результата.

Для того, чтобы реализовать цель, поставленную нами по изменению уровня профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов необходимо провести следующие мероприятия:

1. Теоретический блок: изучить проблему в психолого-педагогической литературе, провести анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента.

2. Диагностический блок: Охарактеризовать этапы, методы и методики исследований. Охарактеризовать выборку проанализировать результаты исследования.

3. Формирующий блок: разработать и реализовать программу по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов через ряд принципов педагогического содействия становлению профессиональной идентичности:

- Принцип создания индивидуальной траектории профессионального самоопределения. Этот принцип обеспечивает индивиду при попадании в сложные ситуации. Создание индивидуальной траектории предполагает составление портфолио индивидуальной образовательной программы, в которой обозначен индивидуальный маршрут каждого студента в освоении профессии.

- Принцип профессиональной имитации. Реализация принципа профессиональной имитации предполагает проведение в профессиональной образовательной организации различных мероприятий, которые имитируют будущую профессиональную деятельность.

- Принцип усвоения профессиональной педагогической культуры общества. Предполагает интеграцию будущего педагога в профессиональную систему и педагогическое сообщество.

- Принцип формирования педагогического сознания. Реализуется у будущих педагогов за период их обучения в вузе. Педагогический опыт наполняется, прежде всего, лично и общественно значимой мотивацией в выборе педагогической специальности, если этот выбор сделан студентом сознательно, еще до поступления в вуз.

- Принцип сетевого взаимодействия субъектов педагогического сообщества. Рассматривается как система связей, позволяющих разрабатывать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования.

- Педагогическое сопровождение социально-профессиональной адаптацией молодого педагога. Направлено на содействие в выявлении профессиональных интересов и склонностей, определение реальных возможностей в овладении педагогической профессией или специальностью, построение профессиональных перспектив, вхождение в новый трудовой коллектив, педагогическое сообщество.

- Принцип управленческого сопровождения профессиональной социализации. Это движение вместе с изменяющейся личностью молодого педагога, работа рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости оказание помощи и поддержки со стороны администрации образовательного учреждения.

- Принцип организации системы методической работы для молодого специалиста. Облегчает вхождение в новую деятельность, которое сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

- Принцип адаптации молодого педагога к условиям профессиональной среды. В процессе профессиональной социализации у

молодого педагога формируется самосознание, социальное сознание и ценностные установки, которые будут определять траекторию личностного и профессионального развития.

- Принцип педагогического наставничества. Особое место в адаптации молодых педагогов занимает возрождение института наставничества педагогических кадров.

Профессионально-личностное становление, формирование и развитие педагога профессиональной школы происходит в условиях действия объективных и субъективных факторов. В объективные факторы входят требования, нормы и ограничения, выдвигаемые профессией к педагогической деятельности. В субъективные факторы входят индивидуально-психологические особенности, способности и психофизиологические возможности к педагогической деятельности.

4. Аналитический блок: провести повторную диагностику. Проанализировать данные полученные в ходе констатирующего и формирующего экспериментов. Разработать психолого-педагогические рекомендации психологической службе ВУЗа по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. Разработать технологическую карту управления нововведением.

Таким образом, для организации проведения формирующей программы использовался метод построения «дерева целей». Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

Вывод по главе 1

Профессиональная идентичность является личностным качеством, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления, обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д.

Профессиональная идентичность является личностным качеством, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления, обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д.

Специфика профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов заключается в сложности и неоднозначности, которые в свою очередь определяются разнохарактерными процессами, а именно профессионализацией личности, адаптацией к профессиональной деятельности, и профессиональным выбором. Сама профессиональная адаптация чаще всего предшествует процессу профессионального выбора. Специфика содержания профессионального самоопределения студентов взаимосвязана с особенностями их отношения к качеству получаемого образования. Положительное отношение к профессии сопряжено с позитивной оценкой качества содержания педагогического образования, отрицательному же отношению к выбранной профессии соответствует критичность к получаемым знаниям по параметрам достаточности, систематизированности, фундаментальности и современности.

Для организации проведения формирующей программы использовался метод построения «дерева целей». Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням,

ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

Глава 2. Организация исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов

2.1. Этапы, методы, методики исследование

Исследование профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик. На этом этапе выполнено изучение психолого-педагогической литературы по проблеме изучения профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов, разработка модели формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов. Была проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам (полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и таблиц). Разработка и реализация программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов и её реализация.

3. Контрольно-обобщающий этап: анализ и обобщение результатов формирующего исследования после проведения повторной диагностики, формулирование выводов, проверка гипотезы.

Для реализации комплекса поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперименты и тестирование по методикам:

- методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов)

- тестирование по методике изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.

- методика «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

3. Математико – статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Характеристика использованных методов и методик исследования:

Анализ литературы - это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности. Работа с литературой включает в себя составление библиографии перечня источников, отобранных для работы в связи с исследуемой проблемой; реферирование сжатое переложение основного содержания одной или нескольких работ по общей тематике; выделение главных идей и положений работы [22, с. 51].

Обобщение - это форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему в некоторой модели мира. Обобщение - это логическая операция, заключающаяся в том, что для некоторой группы явлений находится новое, более широкое по объему понятие, отражающее общность свойств этих явлений на уровне нового знания о них. Всякое обобщение должно иметь основание, т. е. свойство или совокупность свойств, позволяющих сгруппировать явления и обозначить эту группу каким-либо понятием [34, с. 47].

Тестирование - это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи - тесты, имеющие определенную шкалу значений. Тесты позволяют дать оценку индивида в соответствии с поставленной целью исследования; обеспечивают возможность получения количественной оценки на основе квантификации качественных параметров личности и удобство математической обработки. Являются относительно оперативным способом оценки большого числа неизвестных лиц; способствуют объективности оценок, не зависящих от субъективных установок лица, проводящего исследование, обеспечивают сопоставимость информации, полученной разными исследователями на разных испытуемых. Основные достоинства данного метода: стандартизация условий и результатов, оперативность и экономичность, количественный понятийный характер оценки, оптимальная трудность заданий и надежность результатов [15, с. 106].

Эксперимент — метод исследования некоторого явления в управляемых условиях. Отличается от наблюдения активным взаимодействием с изучаемым объектом. Обычно эксперимент проводится в рамках научного исследования и служит для проверки гипотезы, установления причинных связей между феноменами. Основное достоинство психологического эксперимента в том, что он предоставляет возможность специально вызывать определенные психические процессы и явления, воздействовать на их характеристики, устанавливать зависимость психических явлений от изменяемого внешнего условия [58, с. 37].

Констатирующий эксперимент - один из основных видов эксперимента, целью которого является изменение одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые переменные. Констатирующий эксперимент отличается от эксперимента, формирующего главным образом целями проведения. Целью констатирующего эксперимента выступает фиксация изменений, происходящих с зависимыми переменными, а не влияние на последние, как в формирующем эксперименте.

Констатирующий эксперимент может быть естественным и лабораторным [51, с. 231].

Формирующий эксперимент — особый метод психологического исследования, состоящий в том, что исследователь определенным образом строит обучение (воспитание) испытуемого с целью получить заданное изменение его психики. В отличие от метода констатации (срезов), направленного на изучение фактов, и лонгитюдного исследования, направленного на описание процессов в естественных условиях, ф.э. направлен, прежде всего, на выявление причин и условий протекания процессов [29, с. 166].

Так же мы использовали метод математической статистики.

Математическая статистика - это раздел математики, посвящённый математическим методам систематизации, обработки и использования статистических данных для научных и практических выводов [46, с. 16].

Статистические данные – это данные, полученные в результате обследования большого числа объектов или явлений. Статистические методы – методы анализа статистических данных. Математическая статистика не раскрывает сущности исследуемых явлений, она может фиксировать статистически достоверные различия между двумя исследуемыми явлениями, но не может объяснить причины этих различий. Математическая статистика разделяется на две области: описательная статистика (представляет статистические данные в форме таблиц, графиков и распределений) и аналитическая статистика (ориентирована на обработку данных, полученных в ходе эксперимента).

Проверка психолого-педагогических гипотез и моделей является случайным событием, так как результаты педагогического исследования определяются очень большим количеством заранее непредсказуемых факторов.

Задачи математической статистики:

- 1) определить способы сбора и группировки статистических данных, сведений, полученных в результате наблюдений и экспериментов;
- 2) разработать методы анализа статистических данных в зависимости от цели исследования для получения научных и практических выводов.

Статистическая проверка гипотез имеет вероятностный характер [46, с. 270], так как принимаемые вывод основываются на изучении свойств распределения случайной переменной по данным выборки, а потому всегда существует риск допустить ошибку. Однако с помощью статистической проверки гипотез можно определить вероятность принятия ложного решения. Если вероятность последнего невелика, то можно считать, что применяемый критерий обеспечивает малый риск ошибки. При проведении проверки статистических гипотез в первую очередь приходится решать задачи статистической проверки гипотез о:

- 1) принадлежности «выделяющихся» единиц исследуемой выборочной совокупности генеральной совокупности;
- 2) виде распределения изучаемых признаков;
- 3) величине средней арифметической и доли;
- 4) наличии и тесноте связи между изучаемыми признаками;
- 5) о форме корреляционной связи.

В нашей работе мы применили критерий математической статистики:

Критерий Т- Вилкоксона

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Методики исследования:

1. Методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов).

В результате обработки и интерпретации методики можно выделить четыре статуса профессиональной идентичности – «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения.

- Неопределенная профессиональная идентичность: выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую задачу.

- Навязанная профессиональная идентичность: человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

- Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

- Сформированная профессиональная идентичность: профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

Данный тест позволит определить, на какой из этих ступенек находитесь респондент, что позволит судить о его степени профессиональной идентичности.

2. Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.

Цель методики: диагностика мотивационной сферы студентов. В данном исследовании она используется для выявления ведущих мотивов учебно-профессиональной деятельности студентов-психологов.

При создании данной методики автор использовала ряд других известных методик. В данной методике имеются три шкалы: «приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов).

Обработка заключается в подсчете «сырых» баллов по каждой шкале, на основании чего делается вывод о преобладании внешних или внутренних мотивов учебно-профессиональной деятельности.

3. Методика «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина.

Методика предназначена для качественного анализа преподавателем мотивационной структуры своей педагогической деятельности, для выявления наиболее значимых причин выбора профессии преподавателя.

По степени, значимости каждого мотива, выраженной в баллах, делается суждение о том, насколько выражено у педагога педагогическое призвание и насколько у него выражены сопутствующие и второстепенные интересы.

Для математической обработки результатов констатирующего эксперимента на определение направленности и выраженности изменений уровня профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов мы используем критерий Т-Вилкоксона.

Порядок выполнения критерия:

- 1) Составление списка испытуемых в алфавитном порядке.
- 2) Вычисление разности между индивидуальными значениями во втором и первом замерах. Формулирование гипотезы.
- 3) Перевод разности в абсолютные величины и запись их отдельным столбцом.
- 4) Ранжирование абсолютных величин разностей. Проверка совпадения полученной суммы рангов с расчетной.
- 5) Отметили кружками, соответствующие сдвигам в «нетипичном» направлении.
- 6) Подсчет сумму этих рангов по формуле: $T = \sum R_i$, где R_i – ранговые значения сдвигов с более редким знаком;
- 7) Определение критических значений T для данного n по таблице. Если $T_{эмп}$ меньше или равен $T_{кр}$, сдвиг в «типичную» сторону по интенсивности достоверно преобладает.

Гипотеза H_0 : Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

Гипотеза H_1 : интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Таким образом, исследование профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно – обобщающий. В исследовании профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий), тестирование по методикам. Для диагностики эмоциональной были применены следующие методики: Методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов); методике изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной; методика «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина, математико – статистический: Т-критерий Вилкоксона. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

2.2 Характеристика выборки, анализ результатов

В исследовании приняли участие 24 студента 4 курса очной формы обучения факультета психологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогический университет».

Успеваемость в группе выше среднего. Группа учебно дисциплинированы. Основными видами деятельности группы являются учебная и профессиональная деятельность. Это выражается в участии части группы в различных олимпиадах, мероприятиях и концертах. При наличии заинтересованности и стимула некоторые из студентов принимают участие в таких мероприятиях довольно охотно, понимая полезность такого участия.

Студенты внутри группы знают и понимают друг друга достаточно хорошо, быстро находят общий язык и это связано с их одинаковым возрастом и общностью интересов. Коллектив группы достаточно сплочены и цельны, поэтому какие-либо события в жизни группы никем не остаются незамеченными. Наиболее быстро общий язык находится при решении совместных задач, касающихся отдыха. Общая интеллектуальная атмосфера в коллективе группы выше среднего, не смотря на все трудности заметно стремление большинства к знаниям. В общем можно отметить доброжелательность, уважение и симпатию друг другу.

Результаты диагностики по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), которая помогает нам выявить количество респондентов по фактору «Сформированная профессиональная идентичность» представлены в таблице 1 Приложения 2 и на рисунке 3.

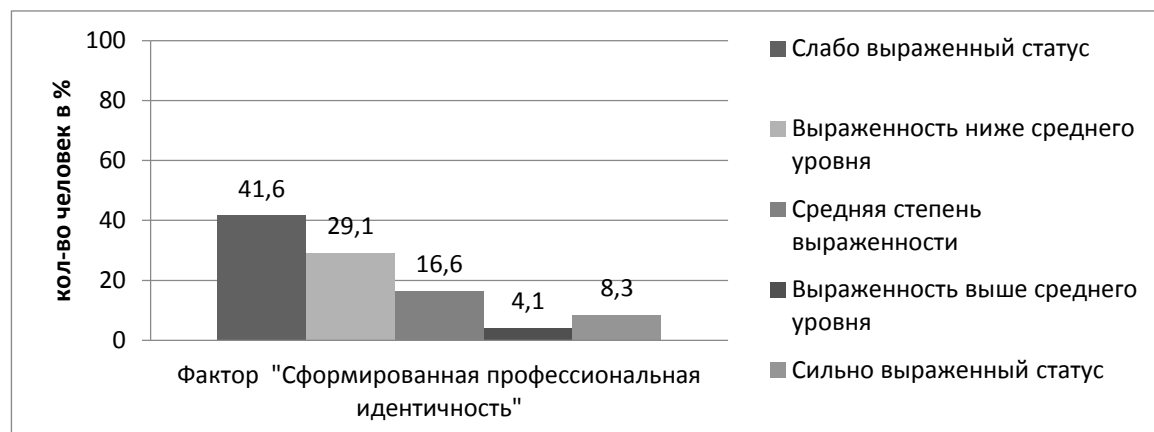


Рис. 3. Результаты диагностики по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов)

Данный фактор проявляется у испытуемых тем, что они готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили. У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Этим статусом обладают юноши и девушки, которые прошли через «кризис выбора» и самостоятельно сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Они могут

осознанно выстраивать свою жизнь, потому что определились, чего хотят достигнуть. Слабо выраженный статус выявлен у 41,6% испытуемых (10 человек), выраженность ниже среднего уровня выявлена у 29,1% (7 человек), средняя степень выраженности выявлена у 16,6% (4 человек), выраженность выше среднего уровня выявлена у 4,1% испытуемых (1 человек), сильно выраженный статус выявлен у 8,3% (2 человек).

Результаты диагностики по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной предоставлены на рисунке 4 и в таблице 3 Приложения 2.

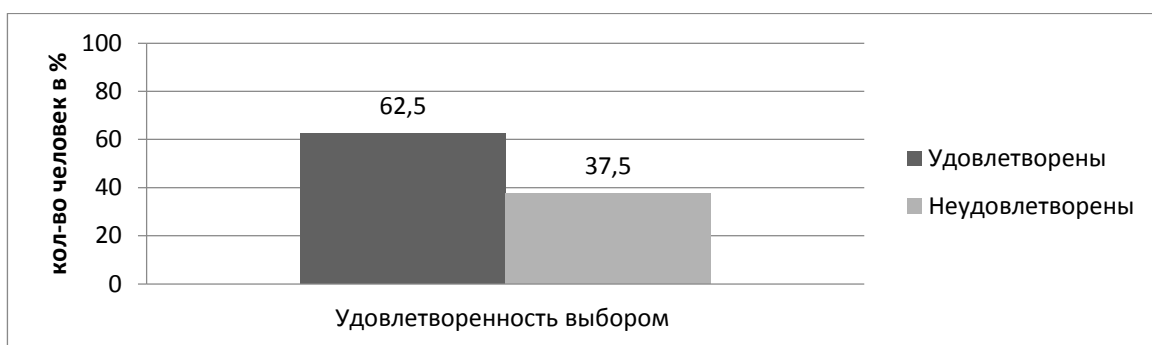


Рис. 4. Результаты диагностики по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной

Как представлено на рисунке 4, количество испытуемых 62,5% (15 человек) адекватно выбрали свою будущую профессию и удовлетворены ею, остальные же 37,5% (9 человек) недовольны либо еще не определились с выбором будущей профессией.

Результаты диагностики по методике по «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина предоставлены на рисунке 5, а также в виде баллов в таблице 4 Приложения 2.



Рис. 5. Результаты диагностики по методике по «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина

Как представлено на рисунке 5, у 100% респондентов (24 человека) выражены сопутствующие и второстепенные интересы при выборе деятельности педагога.

Проанализировав полученные результаты по трем методикам, можно сделать вывод о том, что будущие педагоги – психологи, студенты 4 курса, не до конца определились с выбором своей профессии, т.к. респондентов интересуют сопутствующие и второстепенные интересы при выборе деятельности, 100% респондентов. Вероятно, это связано с тем, у студентов слабо сформированная профессиональная идентичность, почти у больше половины респондентов выявлены слабо выраженный статус выявлен у 41,6% испытуемых (10 человек) и выраженность ниже среднего уровня выявлена у 29,1% (7 человек), что говорит нам о том, что эти студенты не готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития. У них отсутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Они не прошли через «кризис выбора» и самостоятельно не сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Таким образом, они не могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что не определились, чего хотят достигнуть.

Дальнейшая работа, которую мы планируем проводить исходя из результатов констатирующего эксперимента, будет направлена на повышение уровня профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов, для участия в программе мы отобрали 54% испытуемых (13 человек), у которых уровень сформированности профессиональной идентичности выражен слабо и ниже среднего.

Вывод по главе 2

Исследование профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-

экспериментальный, контрольно – обобщающий. В исследовании профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий), тестирование по методикам. Для диагностики эмоциональной были применены следующие методики: методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов); методике изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной; методика «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

В ходе исследования мы получили следующие результаты: по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), слабо выраженным статусом обладают 41,6% испытуемых (10 человек), выраженностью ниже среднего уровня - 29,1% (7 человек), средней степенью выраженности - 16,6% (4 человек), выраженностью выше среднего уровня - 4,1% испытуемых (1 человек), сильно выраженным статусом - 8,3% (2 человек). По методике изучения уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной выявили 62,5% испытуемых (15 человек) адекватно выбрали свою будущую профессию и удовлетворены ею, остальные же 37,5% (9 человек) недовольны либо еще не определились с выбором будущей профессией. По методике по «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина выявили 100% респондентов (24 человека) выражены сопутствующие и второстепенные интересы при выборе деятельности педагога.

Обобщив результаты трех методик, можно сделать вывод о том, что будущие педагоги – психологи не до конца определились с выбором своей профессии, т.к. респондентов интересуют сопутствующие и второстепенные интересы при выборе деятельности, 100% респондентов. Вероятно, это связано с тем, у студентов слабо сформированная профессиональная

идентичность, почти у больше половины респондентов выявлены слабо выраженный статус выявлен у 41,6% испытуемых (10 человек) и выраженность ниже среднего уровня выявлена у 29,1% (7 человек), что говорит нам о том, что эти студенты не готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития. У них отсутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Они не прошли через «кризис выбора» и самостоятельно не сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Таким образом, они не могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что не определились, чего хотят достигнуть.

Дальнейшая работа, которую мы планируем проводить исходя из результатов констатирующего эксперимента, будет направлена на повышение уровня профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов, для участия в программе мы отобрали 54% испытуемых (13 человек), у которых уровень сформированности профессиональной идентичности выражен слабо и ниже среднего.

Глава 3. Опытнo – экспериментальное исследование формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов

3.1 Программа по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов

Программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, которая основана на принципах безоценочности, принятия, неопределенности, системности, использования экспрессивных методов.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс, направленных на развитие инновационного поведения будущих специалистов.

Утверждение инноваций в качестве доминирующего фактора развития студентов является одной из значимых характеристик нашего времени. Это обусловлено тем, что способность к восприятию инноваций и выбор инновационного пути развития позволяет выживать и развиваться студентам в условиях нарастающей динамики социальных изменений и все более ожесточающейся конкуренции.

Таким образом, в современном образовании признанной актуальной составляющей является инновационный потенциал личности, обеспечивающий необходимый уровень профессионализма выпускников вузов.

Одним из главных условий профессионального развития специалистов, т.е. тех, которые работают в системе «человек-человек» является стремление к осознанию ими специфики своей профессии, к осознанию собственных ценностей, смыслов, образа себя и образа окружающего мира. Другими словами, важнейшую роль в достижении профессиональной зрелости играет деятельность профессионального самосознания. Результатом деятельности

профессионального самосознания является профессиональное самоопределение, выражающееся в профессиональной идентичности.

Одним из ключевых детерминирующих звеньев в профессиональном самоопределении личности, по мнению И.А. Липского, выступает ее способность ориентации в жизненных перспективах, способность к планированию, прогнозированию. Практическим следствием этого является возможность активизации процесса профессионального самоопределения через культивирование различных форм планирования, прогнозирования жизненных и профессиональных стратегий.

Таким образом, формирование профессиональной идентичности связано со способностью «экстраполировать себя в будущее».

Цель программы: формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Задачи:

- осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности;
- преодоление границ ментальных моделей, использование всего интеллектуального и личностного потенциала для работы над задачами, требующими творческого решения;
- развитие профессиональной идентичности, т.е. выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста;
- осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), препятствующих актуализации творческих ресурсов;
- понимание своего профессионального Я, принятия себя в профессии, управления собою в профессиональных ситуациях в целом – своим профессиональным развитием.

Механизмы и техники:

В программе используются техники и методики когнитивной и арт-терапии. Помимо содержательных упражнений, реализующих цель и задачи программы, используются психогимнастические задания, направленные на развитие сплоченности группы и повышение работоспособности ее участников, ролевые игры, моделирующие реальные профессиональные и жизненные ситуации, диспуты, деловые игры, направленные на обучение проектированию жизненной и профессиональной стратегии; гармонизация временного поля сознания, решение прогностических задач.

Тренинговая группа состоит из 12-15 человек; работа проходит в течение 10 дней (15 академических часов). Длительность одного занятия около 1ч. 30мин.

Структура занятий

Каждое занятие включает вводную часть (приветствие, обратная связь, разминка), основную часть (в соответствии с программой) и заключительную часть (подведение итогов, итоговая рефлексия, обзор программы следующего занятия, прощание).

Вводная часть занятия включает в себя вопросы о состоянии участников и одно-два разминочных упражнения. В начале каждого занятия ведущему важно почувствовать группу, диагностировать состояние студентов, чтобы скорректировать план работы. В качестве разминки используются различные упражнения, которые позволяют участникам переключиться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу, включиться в ситуацию «здесь и сейчас».

Основная часть обычно посвящена теме занятия и проводится в соответствии с программой. Важно отслеживать групповую динамику и уделять время необходимое для проработки агрессии или недовольства, возникающие в группе. Тогда основная часть строится в соответствии с потребностями группы. Можно варьировать упражнения в зависимости от подготовленности и продвижения группы.

В основной части проводятся не только упражнения, но и беседы, прослушивание песен, историй, стихов и т.д. в соответствии с темой. Участники могут обратиться к своим жизненным ситуациям и к тому, что происходит в группе. Упражнения на занятиях могут проводиться в группе и в индивидуальной форме.

Заключительная часть включает в себя мероприятия направленные на завершение занятия. Предлагается студентам подвести итоги и оценить свой опыт, полученный в результате групповых занятий. Важно завершать занятия, чтобы участники не становились зависимыми от группы. Завершение может подводить итог работы вербально, но может быть и игровым. Можно использовать специально разработанные ритуалы завершения занятий.

Правила поведения в группе

- 1) Строгое соблюдение времени начала занятий и длительности перерыва.
- 2) Отключение телефона или перевод его в режим виброзвонка.
- 3) Доброжелательное отношение к каждому участнику группы.
- 4) Право каждого быть услышанным, выразить любые свои мысли и чувства.
- 5) Уважение к каждому человеку, его мнению.
- 6) Внимательное, без перебивания, выслушивание каждого участника (право перебивать есть только у тренера).
- 7) Искренность и честность высказываний и поступков, проявления чувств.
- 8) Активное участие каждого в работе группы.
- 9) Право каждого участника не отвечать на адресованные ему вопросы.
- 10) Проявление взаимопомощи при выполнении групповых заданий.
- 11) Конструктивная критика, то есть с пользой и в уважительной форме.

12) Соблюдение принципа «здесь и теперь».

13) Все что говорится и слышится, не выносится за пределы группы (принцип конфиденциальности).

14) Я говорю «я», а не «мы» или «все» (принцип «я»).

В ходе совместного обсуждения правил поведения участников программы, они дополняются, корректируются и в итоге вырабатывается и принимается «свод правил» для данной группы, который и будет действовать на протяжении всех занятий.

По ходу проведения занятий могут происходить некоторые дополнения и корректировки в информационной подаче материала; время, отведенное на то или иное упражнение, указано приблизительно.

Содержание программы.

Занятие 1. «Знакомство» (1 ч. 25 мин.)

Цель: знакомство участников, создание атмосферы, соответствующей целям тренинга.

Упражнение 1. «Формула моей личности». (10 мин.)

Цель: знакомство участников, создание атмосферы, соответствующей целям тренинга.

2. Групповое обсуждение правил работы группы, их принятие (правила физической и психологической закрытости, активности, безоценочности). (5 мин.)

3. Информирование о целях и режиме работы. (5 мин.)

4. Обсуждение ожиданий, опасений участников по поводу предстоящей деятельности. (5 мин.)

Упражнение 5. «Сбор урожая на поле ассоциации». (10 мин.)

Цель: Создание комфортной творческой атмосферы, знакомство.

Инструкция: Назовите свое имя. Подберите к нему эпитет. Сравните себя с каким-либо объектом, подбирая ассоциации-метафоры.

Упражнение 6. «Встряхнемся». (15 мин.)

Цель: эмоциональный подъем, групповое сплочение, осознание ограничений, мешающих нам в решении задачи.

Главная цель – продемонстрировать, как часто мы сами создаем ограничения, мешающие нам чего-либо добиться. Никто не говорил, что люди должны оставаться на одном месте, но практически всегда все совершают эту ошибку. Кроме того, спешка, как правило, не создает творческих решений. Встав с места, участники сразу же снимают одно из ограничений – никто уже не сидит рядом друг с другом. Упражнение также в полной мере демонстрирует то, что многие вещи, кажущиеся поначалу невозможными, на самом деле не таковы.

Упражнение 7. «Лото настроений» (15 мин.)

Цель. Развитие умения понимать эмоции других людей и выражать собственные эмоции.

Упражнение 8. Игра «ДА и НЕТ» (15 мин.)

Цель. Развитие умения контролировать импульсивные действия.

Упражнение 9. Организация окончания занятия. (15 мин.)

Занятие 2. «Мы такие разные, но мы вместе» (1 ч. 30 мин.)

Цель: выделение особенностей экспрессивной выразительности человека в момент передачи эмоций через динамические прикосновения.

Упражнение 1. Приветствие-разминка «Динамическое прикосновение» (15 мин.)

Цель: выделение особенностей экспрессивной выразительности человека в момент передачи эмоций через динамические прикосновения.

Упражнение 2. «Ложка и веревка». (10 мин.)

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы, заряд энергии.

Упражнение 3. «Белый лист» (15 мин.)

Цель: осознание участниками своего отношения к ситуации неопределенности.

Упражнение 4. Человек на своем месте (С. Ю. Смагина) (30 мин.)

Цель: самостоятельный анализ плюсов и минусов в студенческих и профессиональных ролях.

Упражнение 5. Завершающее упражнение «Плохо - хорошо» (15 мин.)

Цель: обсуждение встречи с разных позиций.

Занятие 3. «Поразмышляем» (1 ч. 30 мин.)

Цель: осознание барьеров творческого мышления, значимости этапа подготовки, сбора информации.

Упражнение 1. «Приветствие на сегодняшний день» (10 мин.)

Цель: приветствие участников занятия.

Упражнение 2. «Характеристики отвертки». (10 мин.)

Цель: всесторонний анализ проблемы.

Упражнение 3. Кадровая справка (С. Чижова) (25 мин.)

Упражнение 4. «Угадай, что написано» (15 мин.)

Цель: осознание барьеров творческого мышления, значимости этапа подготовки, сбора информации.

Упражнение 5. Магнит (В. Ю. Большаков) (10 мин.)

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы.

Упражнение 6. «Мой рисунок» (15 мин.)

Цель: подведение итогов тренингового дня.

Занятие 4. «Временное пространство» (1 ч. 30 мин.)

Цель: обучение координации совместных действий, уверенному поведению в необычной ситуации.

Упражнение 1. «Приветствие в парах» (20 мин.)

Цель: приветствие, настрой на работу.

Упражнение 2. «Между лбами» (15 мин.)

Цель: обучение координации совместных действий, уверенному поведению в необычной ситуации. Установление взаимопонимания с партнером, преодоление пространственных и психологических барьеров между участниками.

Упражнение 3. Игра «Продолжи фразу» (15 мин.)

Цель. Развитие умения выражать собственные эмоции.

Упражнение 4. Пространство жизни (А. А. Кроник) (30 мин.)

Цель: тренировка навыков долговременного планирования, формирование навыков биографического мышления, тренинг «чувства реальности».

Упражнение 5. «Ассоциация со встречей» (10 мин.)

Цель: завершение занятия, подведение итогов.

Занятие 5. «Какой Я» (1 ч. 30 мин.)

Цель: понимание себя, формирование позитивного образа Я.

Упражнение 1. «Приветствие» (10 мин.)

Цель: приветствие.

Упражнение 2. «Что нарисовано?» (15 мин.)

Цель: осознать влияние предыдущего опыта на восприятие.

Упражнение 3. «Позитивное Я» (30 мин.)

Цель: понимание себя, формирование позитивного образа Я.

Упражнение 4. «Профессиональный портрет» (20 мин.)

Цель: развитие представлений о будущем, формирование позитивного образа Я и профессионального будущего.

Упражнение 5. «Какое было занятие» (15 мин.)

Занятие 6. «Ассоциация» (1 ч. 20 мин.)

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Упражнение 1. «Приветствие» (15 мин.)

Упражнение 2. «Ассоциации» (15 мин.)

Цель: развитие ассоциативного мышления.

Упражнение 3. Профессиональные стереотипы (Л. В. Тарабакина) (30 мин.)

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Упражнение 4. «Карлики и великаны» (10 мин.)

Цель: разминка, снятие эмоционального и мышечного напряжения.

Упражнение 5. «Аплодисменты по кругу». (10 мин.)

Цель: завершение дня.

Занятие 7. «Решительный и ответственный» (1 ч. 30 мин.)

Цель: Тренировка решительности, развитие гибкой реакции на меняющуюся обстановку, умения брать на себя ответственность.

Упражнение 1. «Уникальность». (10 мин.)

Цель: приветствие.

Упражнение 2. «Движение по одному» (20 мин.)

Цель: Тренировка решительности, развитие гибкой реакции на меняющуюся обстановку, умения брать на себя ответственность даже при недостатке информации, развитие взаимопонимания и наблюдательности.

Упражнение 3. Принятие ответственности (Р. Смид) (20 мин.)

Цель: развитие умения работать с чувством ответственности.

Упражнение 4. Коридор просветления (С. В. Петрушин) (30 мин.)

Цель: развитие социальной и профессиональной уверенности.

Упражнение 5. «Последняя встреча» (10 мин.)

Цель: осознание личностно значимого, достижение атмосферы доверия и сопричастности.

Занятие 8. «Кто Я?» (1 ч. 30 мин.)

Цель: анализ собственной профессиональной позиции, выявление определенности своего образа Я, его рефлексия.

Упражнение 1. «Здравствуй, а вот и я» (15 мин.)

Цель: приветствие, развитие навыков самопрезентации, налаживания позитивного настроения на предстоящее общение.

Упражнение 2. «Чей-то взгляд» (15 мин.)

Цель: выход из «тоннельного видения», освоение техники аналогии.

Упражнение 4. Кто я? (20 мин.)

Цель: анализ собственной профессиональной позиции, выявление определенности своего образа Я, его рефлексия.

Упражнение 5. Горы и альпинисты. (10 мин.)

Цель: устранение эмоциональных барьеров.

Упражнение. 6. Участники стоят по кругу. (10 мин.)

Цель: завершение занятия.

Занятие 9. «Пути-выходы» (1 ч. 30 мин.)

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям.

Упражнение 1. «Добрый день! Шалом! Салют!» (10 мин.)

Упражнение 2. «Коллаж». (20 мин.)

Цель: одновременная активизация правого и левого полушарий мозга, представление и решение проблемы разными способами.

Упражнение 3. «Алфавит». (15 мин.)

Цель: сплочение и поддержание работоспособности

Упражнение 4. Ловушки-капканчики (Н.С. Пряжников) (20 мин.)

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Упражнение 5. «Черный ящик» (15 мин.)

Цель: активизация творческого мышления, генерация новых идей.

Упражнение 6. «Ладонка» (10 мин.)

Цель: завершение занятия.

Занятие 10. «Я, Ты, Мы» (1 ч. 20 мин.; завершающее занятие)

Цель: призвать участников помогать другим членам команды, когда это необходимо.

Упражнение 1. «Хи! – Ха! – Хо!» (10 мин.)

Цель: приветствие.

Упражнение 2. Ты — мне, я — тебе. (15 мин)

Цель: призвать участников помогать другим членам команды, когда это необходимо.

Упражнение 3. Друг для друга (В.Ю. Бабайцева) (25 мин.)

Цель: подумать над тем, где и чем могут быть полезны каждому

участнику другие члены группы.

Упражнение 4. «Цепочка скрепок». (10 мин.)

Цель: сплочение группы и поддержание работоспособности

Упражнение 5. «Все у меня в руках». (15 мин)

Цели: подведение итогов занятия, предоставление возможности высказать свое мнение по поводу содержания и организации работы.

Таким образом, программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов направлена на осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности, использование всего интеллектуального и личностного потенциала для работы над задачами, требующими творческого решения, развитие профессиональной идентичности, осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), понимание своего профессионального Я.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов

В программе формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов приняли участие 54% испытуемых (13 человек), у которых уровень сформированности профессиональной идентичности выражен слабо и ниже среднего.

Для проверки эффективности проведенной программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов была проведена повторная диагностика по методикам изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной, «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

Результаты повторного проведения по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), которая помогает нам выявить количество респондентов по фактору «Сформированная профессиональная идентичность» представлены в таблице 5 Приложения 4 и на рисунке 6.

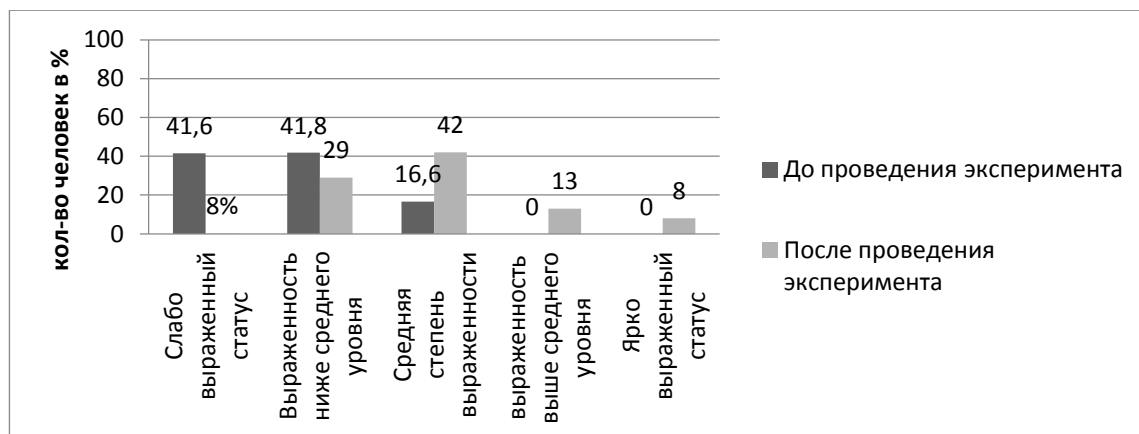


Рис. 6. Результаты исследования по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) до и после экспериментального взаимодействия

Данный фактор проявляется у испытуемых в готовности совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили, в присутствии уверенности в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. При повторном проведении диагностики слабо выраженный статус уменьшился и составил 8% испытуемых (1 человек). Выраженность ниже среднего уровня уменьшилась и составила 29% испытуемых (3 человек). Средняя степень выраженности повысилась на составила 42% испытуемых (5 человек). Выраженность выше среднего уровня составила 13% (3 человека). Ярко выраженный статус повысился на 8% испытуемых (1 человек). Они более готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили. У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем.

Результаты повторного проведения по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной на рисунке 5 и в таблице 6 Приложения 4.

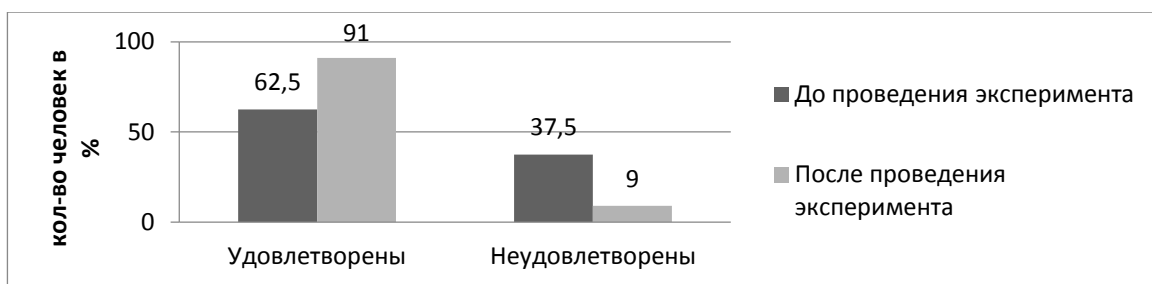


Рис. 7. Результаты исследования по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной до и после экспериментального взаимодействия

Удовлетворенных выбором профессии стало больше, чем до проведения эксперимента, на 28,5 и составило 91% (12 человека). Неудовлетворенных составила 9% (1 человека). Данные студенты адекватно выбрали свою будущую профессию и удовлетворены ею.

Результаты повторного проведения диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина предоставлены на рисунке 8 и в таблице 7 Приложения 4.

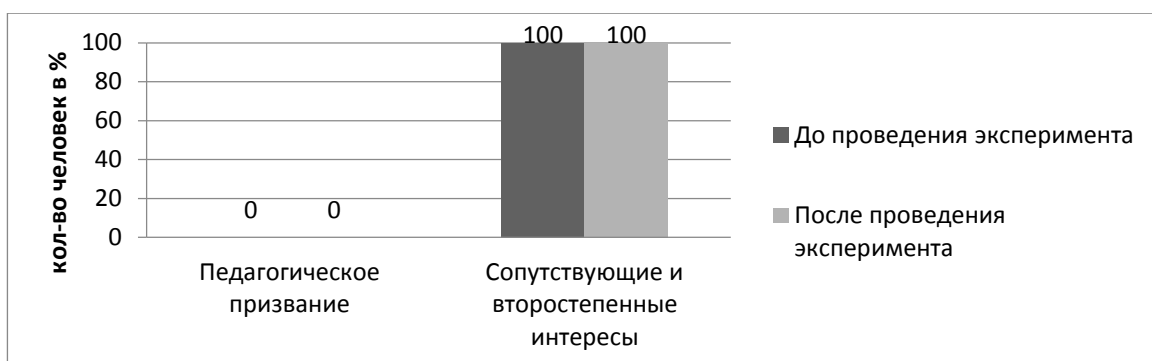


Рис. 8. Результаты исследования по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина до и после экспериментального взаимодействия

Уровень мотивации остался без изменений, по-прежнему сильнее выражены сопутствующие и второстепенные интересы будущей профессией.

Обобщив результаты трех методик, можно утверждать о том, что у будущих педагогов-психологов сформировалась профессиональная идентичность, повысился уровень выраженности профессиональной идентичности, стало больше удовлетворенных выбором профессии педагога и по-прежнему их в своей профессии мотивируют сопутствующие и второстепенные интересы.

Для проверки эффективности программы формирования, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона по результатам методики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), которые представлены в таблице 8 Приложения 4 и на рисунке 9.

Гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной идентичности не превосходит интенсивности сдвигов в сторону понижения уровня профессиональной идентичности.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной идентичности превышает интенсивность сдвигов в стороны понижения уровня профессиональной идентичности.

$$T_{\text{эмп}} = \sum R_t = 3.5 + 1.5 = 5$$

$$T_{\text{кр}} = 7 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{\text{кр}} = 13 \quad (p \leq 0.05)$$

В данном случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости:

$$T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01).$$

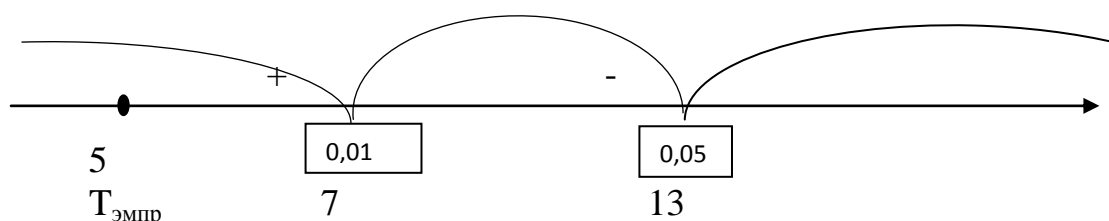


Рис. 9 Ось значимости

Полученное эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости.

После проведения математических подсчетов, полученных в экспериментальной группе результатов по методу Т-Вилкоксона по методике методики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) до и после экспериментального воздействия подтвердилась гипотеза H_1 : интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной идентичности превышает интенсивность сдвигов в стороны понижения уровня профессиональной идентичности.

С опорой на полученные в ходе экспериментальной работы результаты мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы мы сформировали профессиональную идентичность будущих педагогов – психологов.

Таким образом, наш формирующий эксперимент показал положительные результаты. Заявленная гипотеза подтверждается. На основе нашего исследования были составлены рекомендации для психологической службы ВУЗа и по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

3.3 Рекомендации психологической службе ВУЗа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Технологическая карта внедрения формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

С целью управления эффективностью реализации программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов была разработана технологическая карта внедрения (см. Приложение 5). Технологическая карта показывает, как именно происходила разработка и внедрение программы формирования в практику.

Технологическая карта содержит 7 этапов внедрения:

1-й этап «Целеполагания внедрения инновационной технологии по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»

1) Изучить документы по предмету внедрения на этом этапе происходит изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации. Используются следующие методы: обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение.

2) Поставить цели внедрения. На этом этапе - выдвижение и обоснование целей внедрения программы. Используются следующие методы: анализ, обобщение литературы.

3) Разработать этапы внедрения. Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности. Методы - анализ состояний дел в школе, анализ программы внедрения.

4) Разработать программно-целевой комплекс внедрения. На этом этапе необходимо проанализировать уровень подготовленности педагогического коллектива, анализ работы в школе по теме формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов. Применение методов анализа состояния программы внедрения.

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

1) Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у психологической службы ВУЗа. На этом этапе необходимо формировать готовность внедрить тему по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, через подбор психологических методов для субъектов внедрения, применяя формы индивидуальной беседы, участие в семинарах и тренингах.

2) Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всей психологической службы ВУЗа. Содержание этого этапа включает себя пропаганду уже имеющегося опыта внедрения по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов. Используются такие методы, как научно-исследовательская работа, сотрудничество с другими психологами, а также консультации для педагогов.

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

1) Изучить всем коллективом психологической службы необходимые документы о предмете внедрения. Педагогам предлагается изучить и проанализировать самостоятельно или через семинары, круглые

столы материалов по проблеме формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов. Метод – фронтальный.

2) Изучить сущность предмета внедрения, через изучение содержания предмета внедрения, его задач, принципов, содержания форм и методов. Методы – фронтально и в ходе самообразования, через семинары и тренинги.

3) Изучит методики внедрения, через освоение системного подходы в работе. Методы – фронтально в ходе самообразования, через семинары и тренинги.

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

1) Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы. Определение состава инициативной группы, организационная работа. Методы - наблюдение, анализ, беседа, исследование психологического портрета субъектов. Используются формы – дискуссии, тематические мероприятия.

2) Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе. Изучить теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения. Используются методы – самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение. Формы – семинары инициативной группы, консультации.

3) Обеспечить инициативной группе условия успешного освоения.

Анализ создания условий для опережающего внедрения, путем методов изучения состояния дел, обсуждение, а также метод экспертного оценивания. Формы – коллективного собрания.

4) Проверить методику внедрения. Содержание этого этапа включает работу инициативной группы по новой методике, методом изучения состояния дел в школе, корректировка методики, через формы посещения открытых занятий и внеурочной деятельности.

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

1) Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение по теме исследования. Содержание этого этапа заключается в анализе работы деятельности будущих педагогов - психологов, методом сообщения о результатах работы и тренинги. Используются формы – педсоветы, психологический практикум.

2) Развить знания и умения на предыдущем этапе. Содержание этого этапа заключается в обновлении знаний о предмете, через формы – консультирования, семинара, практикума, используя методы обмена опытом, тренинги и самообразование.

3) Обеспечить условия для фронтального внедрения. Содержание этого этапа заключается в анализе создания условий для фронтального внедрения. Методы – изучение состояния дел, обсуждение. Формы – собрание.

4) Освоить всем коллективом предмет внедрения. Содержание этого этапа заключается во фронтальном усвоении предмета внедрения, методом обмена опытом, анализ и корректировке технологии. Формы – заседание методических объединений, консультации, практические занятия.

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

1) Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе. Содержание этого этапа заключается в следующем, совершенствование знаний и умений в системе, через методы наставничество, обмен опытом. Формы – конференция, обсуждение.

2) Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения. Содержание этого метода заключается в анализе полученных результатов по внедрению программы в зависимости от созданных условий. Используются методы обработки результатов и анализе состояния дел в ВУЗе, а также выступление с докладом. Основная форма – педагогический совет.

3) Совершенствовать методику освоения темы. Содержание этого этапа заключается в формировании единого методического обеспечения освоения

темы, через методы обработки результатов, обсуждения и тренинги. Используются формы – посещение занятий.

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

1) Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования. Содержание этого этапа заключается в следующем, изучение и обобщение опыта внутри школы и работа по проблеме исследования, методами посещения занятий, наблюдения, изучения и анализирования. Формы – открытые занятия, буклеты, стенды.

2) Осуществить наставничество. Содержание этого этапа заключается в обмене опытом на методическом объединении, с другими ВУЗами психологическим сообществом в целом, с использованием методов тренинговой работы, через выступление на семинарах и семинарах практикумах.

3) Осуществить пропаганду передового опыта внедрения. Содержание этого этапа, заключается в пропаганде опыта внедрения в работе, методом выступления, используя формы семинара практикума.

4) Сохранить и углубить традиции работы над темой. Содержание этого этапа заключается в обсуждении динамики работы над формированием профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, через наблюдение и анализ деятельности в форме семинара.

Итак, нами выделено 7 этапов внедрения результатов исследования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов в практику. Каждый из этапов логически опирается на предыдущий и предвосхищает следующий. Последовательная реализация каждого этапа прогнозирует результативность внедрения.

Рекомендации психологической службе по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов:

Вхождение в профессию сопровождается интериоризацией включающей в себя следующие этапы:

- 1) ознакомление с моделью через обучение;
- 2) освоение модели через практическую деятельность;
- 3) идентификацию себя с моделью (включая осознание выполняемой профессиональной деятельности как ценности в иерархии мотивов личности; соответствие личных мотивов - профессионально значимым, а также соответствие личной и профессиональной картины мира) [11].

В силу активности психики человека профессиональная идентичность не может рассматриваться как пассивное приспособление к среде. В связи с этим различают две стратегии адаптации. В основе первой стратегии лежит тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм. При этом он пользуется, в основном, наработанными ранее алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенных в штампы, шаблоны, стереотипы.

При поведении по второй стратегии (стратегии профессионального саморазвития) человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневности, увидеть свой труд в целом и превратить его в предмет практического преобразования. Это дает ему возможность стать хозяином положения, конструирующим свое настоящее и будущее, позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессиональной деятельности, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудности как стимул дальнейшего развития.

Анализ теоретических исследований показал, что во многом мотивация и удовлетворенность зависят от степени вовлеченности работника в трудовой процесс. Вовлеченность в работу - мера идентификации работника со своей профессией.

Под вовлеченностью понимают восприятие работы как первого по важности дела, принятие и заинтересованность в наилучших результатах, стремление совершенствовать и оптимизировать трудовой процесс.

Оптимизация эффективности профессиональной идентичности работающих студентов поможет тренинг профессиональной идентичности. Программа тренинга включает несколько взаимосвязанных функционально-динамических блоков и методов:

- самомониторинг - самоотчет и самоанализ с помощью анкеты, направленной на осознание собственного отношения к профессии;
- мозговой штурм - групповой анализ социального статуса профессии, профессиональных рисков, индивидуальных ценностных ориентаций, перспектив и трудностей профессии;
- тренинг педагогического взаимодействия - выработка в группе профессионально важных качеств эффективного педагогического взаимодействия в форме диалога и сотрудничества;
- баллинтовская группа - как интерактивный метод, направленный на моделирование и обсуждение профессионально сложных ситуаций и алгоритмов их решения под руководством опытных педагогов.

Важное место в становлении профессиональной идентичности отводится практико-ориентированным курсам обучения. Задача практико-ориентированного обучения заключается в том, чтобы открыть перед студентом возможность нового видения и отношения к действительности, опираясь на некоторое целостное восприятие профессиональной ситуации и своих личностных особенностей. [14, 45-48 с.]

Основными формами практико-ориентированного обучения выступают учебные задачи. Учебной задачей считается задача, способы решения которой могут вести к изменению и развитию самих обучающихся:

- 1) практическое задание на осуществление дистантного консультирования;
- 2) разбор случая дистантного консультирования на группе;

- 3) практические задания на парадигмальное, ситуативное и инструментальное самоопределение в конкретном случае консультирования;
- 4) разбор случая с использованием парадигмального выбора на группе;
- 5) ролевая игра по проведению семейного консультирования обучающим психологом с совместным обсуждением;
- 6) самостоятельное проведение консультирования с последующим разбором работы на группе;
- 7) практическое задание на проведение индивидуального психологического консультирования с обсуждением на группе;
- 8) подготовка и проведение элементов группового тренинга каждым студентом с последующим обсуждением;
- 9) проверочное тестирование в процессе работы;
- 10) индивидуальные собеседования-консультации и пр.

Главными задачами таких занятий должны быть не только определение конкретных областей дальнейшей учебы и работы, а формирование определенного уровня карьерных притязаний для формирования конкретной профессиональной идентичности.

Вывод по 3 главе

Программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, которая основана на принципах безоценочности, принятия, неопределенности, системности, использования экспрессивных методов.

Цель программы: формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Задачи:

- осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности;

- преодоление границ ментальных моделей, использование всего интеллектуального и личностного потенциала для работы над задачами, требующими творческого решения;

- развитие профессиональной идентичности, т.е. выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста;

- осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), препятствующих актуализации творческих ресурсов;

- понимание своего профессионального Я, принятия себя в профессии, управления собою в профессиональных ситуациях в целом – своим профессиональным развитием.

Для проверки эффективности проведенной программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов была проведена повторная диагностика по методикам изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной, «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

Результаты повторного проведения по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) выявили слабо выраженный статус уменьшился и составил 8% испытуемых (1 человек), выраженность ниже среднего уровня уменьшилась и составила 29% испытуемых (3 человек), средняя степень выраженности повысилась на составила 42% испытуемых (5 человек), выраженность выше среднего уровня составила 13% (3 человека), ярко выраженный статус повысился на 8% испытуемых (1 человек), они более готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили. У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем.

Результаты повторного проведения по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной выявили удовлетворенных выбором профессии стало больше, чем до проведения эксперимента, на 28,5 и составило 91% (12 человека). Неудовлетворенных составила 9% (1 человека). Данные студенты адекватно выбрали свою будущую профессию и удовлетворены ею.

Результаты повторного проведения диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина выявили уровень мотивации остался без изменений, по-прежнему сильнее выражены сопутствующие и второстепенные интересы будущей профессией.

По результатам трех методик, можно утверждать о том, что у будущих педагогов-психологов сформировалось профессиональная идентичность, повысился уровень выраженности профессиональной идентичности, стало больше удовлетворенных выбором профессии педагога и по прежнему их в своей профессии мотивируют сопутствующие и второстепенные интересы.

После проведения математических подсчетов, полученных в экспериментальной группе результатов по методу Т-Вилкоксона по методике методики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) до и после экспериментального воздействия подтвердилась гипотеза H_1 : интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

С опорой на полученные в ходе экспериментальной работы результаты мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы мы добились повышения уровня сформированности профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов в экспериментальной группе.

Гипотеза исследования подтверждена.

Заключение

Таким образом, профессиональная идентичность формируется целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения, является личностным качеством, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления, обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д.

Специфика профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов заключается в сложности и неоднозначности, которые в свою очередь определяются разнохарактерными процессами, а именно профессионализацией личности, адаптацией к профессиональной деятельности, и профессиональным выбором. Сама профессиональная адаптация чаще всего предшествует процессу профессионального выбора. Специфика содержания профессионального самоопределения студентов взаимосвязана с особенностями их отношения к качеству получаемого образования.

Для организации проведения формирующей программы использовался метод построения «дерева целей». Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель формирования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

Психолого-педагогическое исследование профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно – обобщающий. В исследовании профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий), тестирование по методикам. Для диагностики эмоциональной были применены следующие методики: 1. методика изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов); 2. методике изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной; 3. методика «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

По результатам трех методик, можно сделать вывод о том, что будущие педагоги – психологи не до конца определились с выбором своей профессии, т.к. респондентов интересуют сопутствующие и второстепенные интересы при выборе деятельности, 100% респондентов. Вероятно, это связано с тем, у студентов слабо сформированная профессиональная идентичность, почти у больше половины респондентов выявлены слабо выраженный статус выявлен у 41,6% испытуемых (10 человек) и выраженность ниже среднего уровня выявлена у 29,1% (7 человек), что говорит нам о том, что эти студенты не готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития. У них отсутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Они не прошли через «кризис выбора» и самостоятельно не сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Таким образом, они не могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что не определились, чего хотят достигнуть.

Дальнейшая работа проводилась исходя из результатов констатирующего эксперимента, будет направлена на повышение уровня профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов, для участия в программе мы отобрали 54% испытуемых (13 человек), у которых уровень сформированности профессиональной идентичности выражен слабо и ниже среднего.

Программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, которая основана на принципах безоценочности, принятия, неопределенности, системности, использования экспрессивных методов.

Цель программы: формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Задачи:

- осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности;
- преодоление границ ментальных моделей, использование всего интеллектуального и личностного потенциала для работы над задачами, требующими творческого решения;
- развитие профессиональной идентичности, т.е. выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста;
- осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), препятствующих актуализации творческих ресурсов;
- понимание своего профессионального Я, принятия себя в профессии, управления собою в профессиональных ситуациях в целом – своим профессиональным развитием.

Для проверки эффективности проведенной программы по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов была проведена повторная диагностика по методикам изучения

статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов), изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной, «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

Результаты повторного проведения по методике изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) выявили слабо выраженный статус уменьшился и составил 8% испытуемых (1 человек), выраженность ниже среднего уровня уменьшилась и составила 29% испытуемых (3 человек), средняя степень выраженности повысилась на составила 42% испытуемых (5 человек), выраженность выше среднего уровня составила 13% (3 человека), ярко выраженный статус повысился на 8% испытуемых (1 человек), они более готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили. У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем.

Результаты повторного проведения по изучению уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной выявили удовлетворенных выбором профессии стало больше, чем до проведения эксперимента, на 28,5 и составило 91% (12 человека). Неудовлетворенных составила 9% (1 человека). Данные студенты адекватно выбрали свою будущую профессию и удовлетворены ею.

Результаты повторного проведения диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» Е.П. Ильина выявили уровень мотивации остался без изменений, по-прежнему сильнее выражены сопутствующие и второстепенные интересы будущей профессией.

Обобщив результаты трех методик, можно утверждать о том, что у будущих педагогов-психологов сформировалось профессиональная идентичность, повысился уровень выраженности профессиональной идентичности, стало больше удовлетворенных выбором профессии педагога и по прежнему их в своей профессии мотивируют сопутствующие и второстепенные интересы.

После проведения математических подсчетов, полученных в экспериментальной группе результатов по методу Т-Вилкоксона по методике методики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов) до и после экспериментального воздействия подтвердилась гипотеза H_1 : интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

С опорой на полученные в ходе экспериментальной работы результаты мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы мы добились повышения уровня сформированности профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов в экспериментальной группе.

Наш формирующий эксперимент показал положительные результаты. Заявленная гипотеза подтверждается. На основе нашего исследования были составлены рекомендации для педагогов и по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Разработали внедрение результатов исследования в практику. Процесс внедрения мы разделили на 7 этапов: целеполагание внедрение результатов в практику, формирование положительной психологической установки на внедрение, изучение предмета внедрения, опережающее освоение предмета внедрения, фронтальное освоение предмета внедрения, совершенствование работы над темой, распространение первого опыта освоения предмета внедрения.

Библиографический список

1. Андреев В.И. Эвристическое программирование учебно-исследовательской деятельности / В.И. Андреев. - М.: Высшая школа, 2011. - 240 с.
2. Арендачук И.В. Мотивационная готовность студентов-юристов к будущей профессиональной деятельности / И.В. Арендачук // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. - 2016. - №3. - С.195-203.
3. Арендачук И.В. Этапы развития адаптационной готовности к рискам образовательной среды / И.В. Арендачук // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. - 2014. - Т. 3, вып. 2. - С. 108-113.
4. Асеева С.С. Ориентир - профессиональное будущее / С.С. Асеева // Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2016. - №3 (23). - С.45-47.
5. Батаршев А. В. Моделирование профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 1726–1730. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/54609.htm>. (дата обращения 16.04.17).
6. Беликов В.А. Философия образования личности: деятельностный аспект: монография / В.А. Беликов. - М.: Владос, 2014. - 357 с.
7. Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность: монография / В.А. Беликов. - М.: Академия Естествознания, 2010. - 310 с.
8. Бендюков М.А. Ступени карьеры. Азбука профориентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. - СПб.: Речь, 2016. - 240 с.
9. Богданова Г.В. Аспекты профессионального самоопределения личности / Г.В. Богданова // Молодой ученый. - 2013. - №10. - С. 497-499.

10. Бондаревская Е.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич // Педагогика. - 2014. - №10. - С. 23-31.
11. Бохан Т.Г. Мотивационная готовность к профессионально-личностному становлению студентов-медиков / Т.Г. Бохан, М.В. Шабаловская, С.А. Морева // Сибирский психол. журн. - 2014. - № 51. - С. 88-99.
12. Быков С.В. Проблема мотивации образовательной деятельности студента / С.В. Быков, О.И. Коротко // Вестн. Самар. гум. акад. Сер. Психология. - 2017. - № 2. - С. 60-65.
13. Величко, Е.В. Психологическая готовность учащихся педагогических колледжей к профессиональной деятельности и ее диагностика / Е.В. Величко // Педагогическое образование в России. - 2011. - № 3. - С. 203-207.
14. Верин-Галицкий Д. Почему мужская профессия стала женской? / Д. Верин-Галицкий // Народное образование. - 2008. - № 8. - С. 139-143.
15. Глазырина Л.А. Концепт «Трудоустройство» как отражение профессиональной готовности выпускника вуза: опыт Челябинского государственного педагогического университета / Л.А. Глазырина, Л.Н. Павлова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России Сборник докладов по материалам Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. - 2015. - С. 47-54.
16. Гордеева И.С. Условия адаптации и профессионального развития молодых специалистов на примере выпускников ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет» / И.С. Гордеева // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции. - 2016. - С. 103-105.

17. Гордеева И.С. Мотивационная ориентация абитуриентов поступления в педагогический вуз: результаты исследования / И.С. Гордеева, К.С. Киселев // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2017. - С. 57-59.
18. Гордеева И.С. Психологическая готовность субъектов интеллектуальной игры для школьников «Русский мир» / И.С. Гордеева, К.С. Киселев // Научные достижения и открытия современной молодёжи. - 2017. - С. 1047-1049.
19. Гордеева И.С. Система формирования готовности к профессиональной деятельности студентов педагогического вуза / И.С. Гордеева, Л.Н. Павлова // Российско-китайский научный журнал «Содружество» / под редакцией А.В. Василевского - Новосибирск, 2016. - № 6(4) - С.43-45.
20. Гордеева И.С. Особенности профессиональной мотивации студентов и выпускников педагогического вуза в процессе профессионального самоопределения / И.С. Гордеева, Н.А. Пахтусова, К.С. Киселев // Образование и педагогические науки в XXI в.: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей II международной научно-практической конференции. В 2ч. Ч.2. - Пенза: МНЦС: «Наука и просвещение» - 2017. - С.43-46.
21. Гордеева И.С. Профилактика конфликтов на этапе профессионального самоопределения студентов образовательной организации / И.С. Гордеева, А.А. Рудницкая, Д.В. Сусоев // Мир педагогики и психологии. - 2016. - № 5. - С. 14-18.
22. Грецов А.Г. Узнай себя. Психологические тесты для подростков / А.Г. Грецов, А.А. Азбель. - СПб., Питер, 2016. - С. 143-155.
23. Демидова Г.А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в

рефлексивной среде дополнительного профессионального образования / Г. А. Демидова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXI междунар. науч.-практ. конф. Часть II. - Новосибирск: СибАК, 2012. – 176 С.

24. Долгушина Т. Н. Профессиональное самоопределение как компонент профессионального становления личности / Т. Н. Долгушина, С. Н. Юревич // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2013. - №3-4 (16). - С.101-107.

25. Жукова М.В. Проблема профессионального самоопределения студентов педагогического вуза / М.В. Жукова, И.С. Гордеева // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2017. - С. 71-73.

26. Завражнов В.В. Профессиональное самоопределение будущих педагогов-психологов: психолого-педагогический аспект / В.В. Завражнов, Т.Т. Щелина // Мир науки, культуры, образования. - № 2 (21). - 2010. – С. 175-177.

27. Занина Л.В. Профессиональная успешность как ключевая цель системы повышения квалификации учителя / Л.В. Занина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - Челябинск: ЧИППКРО, 2013. - № 1 (14). - С. 5-9.

28. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.- 2-е изд., перераб., доп / Э.Ф. Зеер.- М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2013.- 336 с.

29. Информационные материалы для специалистов муниципальных органов управления образованием, курирующих кадровые вопросы. Выпуск 3: справочник /Л.А. Глазырина, Л.Н. Павлова, И.С. Гордеева, А.И. Тюнин; под общей ред. В.В.Садырина. - Челябинск, 2016. – 22 с.

30. Ионов, А.В. Допрофессиональное самоопределение учащихся средней школы / А. В. Ионов // ЧиО. - 2016. - №4. - С.157-160.
31. Карпова О.Л. Педагогическая концепция содействия развитию самообразовательной деятельности студентов вуза: монография / О.Л. Карпова. - Челябинск: УралГУФК, 2017. – 310 с.
32. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. - Ростов-на-Дону, 2016.- 512 с.
33. Кочнева Е.М. Условия оптимизации развития мотивационной готовности студентов к профессиональной деятельности / Е.М. Кочнева, Л. Ю. Пахомова // Вестн. Адыгейского гос. ун-та. Сер. 3. Педагогика и психология. - 2011. - № 3. - С. 53-61.
34. Крюкова Т.Б. Психологическая готовность будущих инженеров как ресурс самореализации в профессиональной деятельности / Т. Б. Крюкова // Профессионализация личности в образовательных институтах и практической деятельности: теоретические и прикладные проблемы социологии и психологии труда и профессионального образования: материалы II междунар. науч.-практ. конф. (Прага, 10-11 февраля 2013 г.). - Прага, 2013. - С. 86-90.
35. Кугушева Н.И. Метод проектов в профессиональной ориентации учащихся / Н. И. Кугушева // Школа и производство. - 2017. № 5. - С. 9.
36. Кудинов С.С. Индивидуально-типологическая характеристика самореализации личности / Кудинов С.С., Н.П. Авдеев, К.В. Архипочкина // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Психология и педагогика. - 2012. - № 4. - С. 85-90.
37. Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А. Леонтьев, Е.В. Шелобанова // Вопросы психологии.-2011.-№ 5- С. 91-96.
38. Лунегова Е.К. Проблемы формирования у будущих специалистов социальной сферы психологической готовности к работе с детьми-

инвалидами / Лунегова Е.К. // Вестн. Казан. технолог. ун-та. - 2016. - № 4. - С. 304-309.

39. Максимова Н.Ю. Психолого-педагогическое обеспечение мотивационной готовности студентов к профессиональной деятельности / Н. Ю. Максимова // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. - 2014. - № 1 (2). - С. 37-41.

40. Мартина Н. Как помочь школьнику определиться с профессией? / Н. Мартина // Директор школы. - 2017. - № 10. - С. 79-82.

41. Маслоу А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. - СПб.: Питер, 2016. - 400 с.

42. Могильчак Е.Л. Выборочный метод в эмпирическом социологическом исследовании / Е.Л. Могильчак. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. - 120 с.

43. Найн, А. Я. Инновации в образовании / А. Я. Найн. - Челябинск: ГУ ПТО адм. Челяб. области, Челяб. фил. ИПО МО РФ, 2015. - 288 с.

44. Новикова, Г. В. Профессиональное здоровье и мотивация труда педагогов / Г. В. Новикова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 20. Педагогическое образование. - 2014. - № 4. - С. 82-88.

45. Новикова Г.В. Условия и методы управления учебной и профессиональной мотивацией студентов / Г.В. Новикова // Технологии построения систем образования с заданными свойствами : материалы V междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 27-28 ноября 2014 г.). - М., 2014. - с. 119-122.

46. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - Российский фонд культуры; - 2-е изд., испр. и доп. - М.: АЗЪ, 2014. - 928с.

47. Осипов П.Н. Профессиональное самоопределение студентов как социально-педагогическая проблема / П. Н. Осипов // Вестник Казанского технологического университета. - 2011. - №5. - С. 237-242.

48. Павлова Л.Н. Из опыта работы по трудоустройству выпускников педагогического вуза (На примере естественно-технологического факультета) / Л.Н. Павлова, И.Н. Лиходумова, И.С. Гордеева // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2017. - С. 105-107.
49. Павлова Л.Н. Формирование траектории профессиональной карьеры студентов педагогического вуза / Л.Н. Павлова // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции. - 2016. - С. 252-256.
50. Павлова Л.Н. Формы работы по профессиональному самоопределению студентов и выпускников педагогического вуза / Л.Н. Павлова, Е.В. Фролова // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2017. - С. 140-141.
51. Пахтусова Н.А. Некоторые аспекты проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений / Н.А. Пахтусова // WORLDSCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS: сборник статей VI международной научно-практической конференции 25 декабря 2016 г./ Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. - Пенза: МЦНС «Наука и просвещение». - 2016. - 344 с.
52. Пахтусова Н.А. Особенности профессионального самоопределения выпускников профессионально-педагогических специальностей вузов (направление подготовки: профессиональное обучение) / Н.А. Пахтусова // сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции «Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы, 2017. - С.138-139.

53. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия: коллективная монография / В.В. Садырин, Л.А. Глазырина, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. - Челябинск: Из-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. - 294 с.
54. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. - М.: Из-во «Институт практической психологии», 2016.-352 с.
55. Пряжникова Е. Ю. Профорентация / Е. Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. - М. : Академия, 2015. - 496 с.
56. Резапкина Г. В. Секреты выбора профессии или путеводитель выпускника / Г. В. Резапкина. - М.: Генезис, 2015. - 144 с.
57. Ретивых М. В. Формирование профессионального самоопределения школьников как научно-педагогическая проблема / М. В. Ретивых // Вестник БГУ. - 2010. - №1. - С.18-20.
58. Рубанова Е. Ю. Психологическая готовность выпускников вуза к профессиональной деятельности / Е. Ю. Рубанова // Уч. заметки Тихоокеанского гос. ун-та. - 2011. - Т. 2, № 1. - С. 53-62.
59. Сагеева Е. Р. Мотивационная готовность студентов к будущей профессиональной деятельности и проблемы ее изучения / Е. Р. Сагеева, О.А. Аникеенок // Казан. пед. журн. - 2011. - № 3. - С. 78-83.
60. Скударева Г. Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика / Г. Н. Скударева // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. - 2014. - №1. - С.28-32.
61. Толковый словарь русского языка: 250000 семантических единиц / Под ред. Т.Ф. Ефремовой. - М.: Русский язык, 2010. - 344 с.
62. Фирсова Т. А. Профессиональное самоопределение студентов в условиях обучения в вузе / Т. А. Фирсова // СНВ. - 2014. - №1 (6). - С.118-120.

63. Фопель К. На пороге взрослой жизни: Психологическая работа с подростковыми и юношескими проблемами / К. Фопель. - М. : Генезис, 2016. - 208 с.
64. Цыбульникова К.А. Личностно и профессионально значимые качества современного преподавателя вуза / К.А. Цыбульникова // VI Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум» Режим доступа: <https://www.scienceforum.ru/2014/761/2484#> (дата обращения 16.04.17).
65. Черникова Т.В. Профориентационная поддержка старшеклассников : учеб.-метод. Пособие / Т. В.Черникова. - М. : Глобус, 2016. - 256 с.
66. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение / С.Н. Чистякова, В. Ф. Родичев. - М.: ОИЦ «Академия», 2010. - 176 с.
67. Шаповалов В. К. Консультирование по карьере : учеб. пособие / В. К. Шаповалов. - М.: Академический Проект, 2017. - 282 с.
68. Шеина А.В. Проблема формирования мотивации профессиональной деятельности будущих инженеров в образовательном процессе технического вуза / А.В. Шеина // Пед. журн. - 2011. - № 1. - С. 103-111.
69. Ширяева Н. В. Специфика профессионального самоопределения студентов педагогических вузов (на примере ТГПИ) / Н. В. Ширяева // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. - 2017. - №2. - С.244-250.
70. Щелина Т.Т. Духовно-ценностная ориентация социальных педагогов: монография / Т.Т. Щелина. - М.: МПГУ, 2016. – 384 с.
71. Яковлева Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач: дис. д-ра пед. наук / Н.М. Яковлева. - Челябинск, 2012. - 403 с.

Методики диагностики профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

Методика изучения статусов профессиональной идентичности

Методика разработана А. А. Азбель.

Инструкция

Опросник состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответа: *a, b, c, d*. Внимательно прочитай их и выбери тот, который лучше всего выражает твою точку зрения. Возможно, что какие-то варианты покажутся тебе равноценными, тем не менее выбери тот, который в наибольшей степени соответствует твоему мнению. Запиши номера вопросов и выбранный вариант ответа на каждый из них. Старайся быть максимально правдивым! Среди ответов нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайся угадать, какой из них «правильный» или «лучший».

1. Меня не беспокоит мое профессиональное будущее.
 - a) Согласен: еще не пришло время решать, где мне дальше учиться или работать.
 - b) Согласен, я уверен, что мои родители помогут мне в моем профессиональном будущем.
 - c) Согласен, так как я уже давно все решил по поводу своего профессионального будущего, и нет смысла беспокоиться.
 - d) Не согласен, ведь если о будущем не беспокоиться сейчас, то потом будет слишком поздно.
2. Мне трудно принять решение, куда пойти получать дальнейшее образование.
 - a) Согласен, так как меня интересует сразу несколько специальностей, которые хотелось бы получить.
 - b) Согласен, поэтому я лучше прислушаюсь к мнению авторитетного человека (родителя, хорошего знакомого, друга).
 - c) Не согласен, я уже принял решение о том, где я буду учиться или работать в дальнейшем.
 - d) Не согласен, поскольку еще пока не задумывался над этой проблемой.
3. Я регулярно изучаю спрос на представителей той специальности, которую я планирую получить.
 - a) Согласен, ведь от спроса на рынке труда зависит, какую специальность я выберу.
 - b) Не согласен, поскольку родители знают лучше, какую специальность мне предложить.
 - c) Не согласен, так как время анализировать спрос на профессии еще не пришло.
 - d) Не согласен, я уже решил, что все равно получу ту специальность, которую я хочу.
4. Я до сих пор не обсуждал с родителями свои будущие профессиональные планы.
 - a) Согласен, так как моими родителями уже давно решено, кем я буду, и со мной не советовались по данному вопросу.
 - b) Не согласен, мои родители как раз постоянно со мной обсуждают мои профессиональные предпочтения.
 - c) Согласен, у нас в семье не принято обсуждать мои профессиональные планы.
 - d) Не согласен, мы с родителями давно все обсудили, и я принял решение по поводу своей будущей профессии.

5. Мои родители выбрали мне будущую специальность.
- a) Согласен, и надо признать, что они вообще лучше меня разбираются в этом вопросе.
 - b) Не согласен, но мы регулярно обсуждаем вопрос моей будущей специальности.
 - c) Не согласен, поскольку родители не вмешиваются в мои проблемы с выбором профессии.
 - d) Не согласен, так как выбор специальности был скорее моим самостоятельным решением, чем их.
6. Мне хорошо ясны свои будущие профессиональные планы.
- a) Согласен, так как выстроить их мне помогли родители (знакомые), которые являются специалистами в этой профессиональной области.
 - b) Согласен, поскольку я построил их самостоятельно, основываясь на собственном жизненном опыте.
 - c) Не согласен, так как у меня пока отсутствуют профессиональные планы.
 - d) Не согласен, но как раз сейчас я пытаюсь выстроить эти профессиональные планы.
7. На мои профессиональные цели сильно влияет мнение моих родителей.
- a) Не согласен, у моих родителей никогда не возникало желания ставить мне профессиональные цели.
 - b) Согласен, поскольку мои родители с детства говорили мне, кем я должен стать.
 - c) Согласен, цели еще сформулированы слабо, но окончательное решение будет все-таки принято мной, а не родителями.
 - d) Согласен, так как родители, конечно, приняли участие в обсуждении этого вопроса, но все-таки решение уже принято мной самостоятельно.
8. Думаю, мне еще слишком рано задумываться над вопросами построения своей карьеры.
- a) Согласен, так как моя карьера все равно будет зависеть от решения моей семьи.
 - b) Согласен, мне и раньше в жизни не приходилось сталкиваться с вопросами построения карьеры.
 - c) Не согласен, уже настал тот момент, когда нужно выбирать направление своей дальнейшей карьеры.
 - d) Не согласен, я уже давно и точно решил, каким образом я буду выстраивать свою карьеру.
9. Уже точно решено, какую специальность я хочу получить после окончания школы.
- a) Не согласен, так как я еще не думал над своей конкретной специальностью.
 - b) Согласен, и я могу точно назвать учебное заведение и специальность, которую я получу.
 - c) Согласен, так как мои родители уже сообщили мне, па кого и где я буду дальше учиться.
 - d) Не согласен, мне трудно понять, какая специальность подходит именно мне.
10. Друзья советуют мне, какое образование лучше получить.
- a) Согласен, мы с ними часто обсуждаем этот вопрос, но я пытаюсь строить свои профессиональные планы самостоятельно.
 - b) Согласен, и я собираюсь вместе с другом получить одинаковое образование, прислушавшись к его мнению.

с) Не согласен, так как обдумывать свою будущую карьеру нам с друзьями некогда, у нас есть много более интересных дел.

д) Не согласен, я уже принял решение относительно своего будущего, без помощи друзей.

11. Для меня не принципиально, где именно учиться в дальнейшем.

а) Согласен, так как для меня главное — получить специальность, о которой давно мечтаешь, а не конкретное место учебы.

б) Согласен, поскольку уверен, что родители все равно «устроят» меня на хорошую работу после учебы.

с) Согласен, поскольку профессиональная учеба - не главное в жизни.

д) Не согласен, так как от выбора учебного заведения зависит качество моего образования.

12. Я боюсь без совета своих родителей принимать ответственные решения по поводу моей дальнейшей профессиональной деятельности.

а) Согласен, я делаю попытки сориентироваться в профессиональной жизни, но пока затрудняюсь выбрать что-то одно.

б) Не согласен, так как мои родители все равно не хотят и не могут мне ничего посоветовать.

с) Согласен, поскольку мои родители с детства помогают мне, контролируя многие события в моей жизни, в том числе и в плане выбора профессии.

д) Не согласен, свои решения по этому вопросу я уже принял абсолютно самостоятельно.

Я не часто думаю над своим профессиональным будущим.

а) Не согласен, над этой проблемой я думаю довольно часто.

б) Согласен, так как я знаю, мои родители сделают так, чтобы у меня в жизни все устроилось отлично.

с) Согласен, думаю мне еще рано над этим размышлять.

д) Согласен, так как я все уже решил для себя и сейчас концентрирую свое внимание на других проблемах.

У меня на примете несколько учебных заведений, куда я мог бы пойти учиться.

а) Не согласен, так как мои родители уже определили меня в конкретное учебное заведение, где я дальше и буду учиться.

б) Не согласен, я сам хочу учиться только в одном, вполне определенном учебном заведении.

с) Согласен, я как раз выбираю одно из профессиональных учебных заведений.

д) Не согласен, иногда мне кажется, что я сам не знаю, чего я хочу от будущего.

Никакие жизненные проблемы не смогут мне помешать достигнуть поставленных профессиональных целей.

а) Согласен, поскольку знаю, что мои родители сделают все, чтобы эти цели осуществились.

б) Не согласен, у меня пока еще нет профессиональных целей.

с) Согласен, так как я хорошо осознаю свои профессиональные цели и стремлюсь к ним.

д) Не согласен, я еще не до конца понимаю, в чем состоят эти цели.

У нас дома часто разгораются бурные дискуссии по поводу моей будущей карьеры.

а) Не согласен, поскольку мои родители по этому вопросу все уже решили, и с ними уже бесполезно спорить.

б) Не согласен, так как мои родители не особо интересуются вопросом моей карьеры.

с) Не согласен, ведь по поводу карьеры я все уже решил сам, и спорить со мной все равно бесполезно.

d) Согласен, я советуюсь с родителями, хотя иногда наши взгляды относительно моего будущего могут расходиться.

17. Меня мало интересует информация о том, как выстраивать карьеру в различных профессиональных областях.

a) Согласен, так как мои родители уже выбрали мне будущую сферу деятельности, и нет надобности собирать какую-либо дополнительную информацию,

b) Согласен, потому что я уже принял решение о том, кем я буду и где буду учиться.

c) Не согласен, я как раз сейчас активно анализирую возможности карьерного роста в различных областях деятельности.

d) Согласен, меня вообще мало интересует информация о том, где и как можно выстраивать карьеру.

18. Я держу на примете несколько профессиональных целей.

a) Согласен, по они были определены заранее моими родителями.

b) Не согласен, у меня всего одна профессиональная цель.

c) Не согласен, я о них пока еще не задумывался.

d) Согласен, таких целей пока несколько, и я не решил, какая из них для меня основная.

19. Я очень хорошо представляю свой дальнейший карьерный рост.

a) Не согласен, пока мое профессиональное будущее - это множество альтернативных вариантов выбора.

b) Не согласен, но я уверен, что мои родители устроят меня на хорошую работу, где карьера мне будет обеспечена.

c) Не согласен, так как мне не хочется вникать, какая карьера подходит именно мне, у меня есть и более важные проблемы.

d) Согласен, и я уже могу назвать основные шаги моей профессиональной жизни.

20. Родители предоставили мне возможность сделать свой профессиональный выбор самостоятельно.

a) Не согласен, потому что мои родители вообще не участвуют в моем профессиональном выборе.

b) Согласен, но мы все равно еще обсуждаем мой профессиональный выбор.

c) Не согласен, так как родители считают, что при самостоятельном выборе я могу ошибиться.

d) Согласен, и я уже сделал свой профессиональный выбор.

Ключ

Каждый вариант ответа оценивается в 1 или 2 балла по одной из шкал в соответствии с приведенным ниже «ключом».

во-проса	№	Профессиональная идентичность			
		Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1		a - 2	b - 1	d - 1	c - 1
2		d - 1	b - 1	a - 2	c - 1
3		c - 1	b - 1	a - 2	d - 1
4		c - 1	a - 2	b - 1	d - 1

5	c - 1	a - 2	b - 1	d - 1
6	c - 1	a - 1	d - 1	b - 2
7	a - 1	b - 2	c - 1	d - 1
8	b - 2	a - 1	c - 1	d - 1
9	a - 1	c - 1	d - 1	b - 2
0	c - 1	b - 2	a - 1	d - 1
1	c - 2	b - 1	d - 1	a - 1
2	b - 1	c - 2	a - 1	d - 1
3	c - 2	b - 1	a - 1	d - 1
4	d - 1	a - 1	c - 2	b - 1
5	b - 1	a - 1	d - 1	c - 2
6	b - 1	a - 1	d - 2	c - 1
7	d - 2	a - 1	c - 1	b - 1
8	c - 1	a - 1	d - 2	b - 1
9	c - 1	b - 1	a - 1	d - 2
0	a - 1	c - 1	b - 1	d - 2

Чем выше сумма баллов, набранная тобой, по каждому из статусов, тем в большей степени суждения о нем применимы к тебе. Интерпретация полученных данных приведена в таблице, которая представлена ниже.

Статусы профессиональной идентичности

Статусы ПИ	Характеристика статусов	Сумма баллов	Степень выраженности статуса
Неопределенное состояние	Состояние характерно для учащихся, которые не имеют прочных профессиональных целей и планов и при этом не пытаются их	3	0- Статус не выражен

ости	сформировать, выстроить варианты своего профессионального развития. Чаще всего этим статусом обладают подростки, родители которых не хотят или не имеют времени проявлять своих детей. Такой статус бывает и у подростков, привыкших жить текущими желаниями, недостаточно осознающих важность выбора будущей профессии	4-7	Выраженность ниже среднего уровня
		8-11	Средняя степень выраженности
		12-15	Выраженность выше среднего уровня
		16 баллов и выше	Ярко выраженный статус
Навязанная профессия	Это состояние характерно для человека, который выбрал спой профессиональный путь, но не путем самостоятельных размышлений, а преимущественно по совету авторитетов: родителей или друзей. На какое-то время это, как правило, обеспечивает комфортное состояние, позволяя избежать переживаний по поводу собственного будущего. Но нет никакой гарантии, что выбранная таким путем профессия будет отвечать интересам и способностям самого человека. Поэтому такой выбор в дальнейшем вполне может привести к разочарованию	0-4	Статус не выражен
		5-9	Выраженность ниже среднего уровня
		10-14	Средняя степень выраженности
		15-19	Выраженность выше среднего уровня
		20 баллов и выше	Ярко выраженный статус

Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной

При создании данной методики автор использовала ряд других известных методик. В ней имеются три шкалы: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «Овладение профессии» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). В опросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются.

Опросный лист

Факультет Курс Группа

Фамилия..... Имя Отчество.....

Дата заполнения

Инструкция: Отметьте ваше согласие знаком «+» или несогласие знаком «-» со следующими утверждениями.

1. Лучшая атмосфера занятий – атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю с большим напряжением.
3. У меня редко бывают головные боли после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю ряд предметов, по моему мнению, необходимых для моей будущей профессии.
5. Какое из присущих вам качеств вы выше всего цените? Напишите ответ рядом.
6. Я считаю, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии.
7. Я испытываю удовольствие от рассмотрения на занятии трудных проблем.
8. Я не вижу смысла в большинстве работ, которые мы делаем в вузе.
9. Большое удовлетворение мне дает рассказ знакомым о моей будущей профессии.
10. Я весьма средний студент, никогда не буду вполне хорошим, а поэтому нет смысла прилагать усилия, чтобы стать лучше.
11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь высшее образование.
12. Я твердо уверен в правильности выбора профессии.
13. От каких из присущих вам качеств вы бы хотели избавиться? Напишите ответ рядом.
14. При удобном случае я использую на экзаменах подсобные материалы (конспекты, шпаргалки).
15. Самое замечательное время жизни – студенческие годы.
16. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
17. Я считаю, что для полного овладения профессией все учебные дисциплины нужно изучать одинаково глубоко.
18. При возможности я поступил бы в другой вуз.
19. Я обычно вначале берусь за более легкие задачи, а более трудные оставляю на потом.
20. Для меня было трудно при выборе профессии остановиться на одной из них.
21. Я могу спокойно спать после любых неприятностей.
22. Я твердо уверен, что моя профессия дает мне моральное удовлетворение и материальный достаток в жизни.
23. Мне кажется, что мои друзья способны учиться лучше, чем я.
24. Для меня очень важно иметь диплом о высшем образовании.
25. Из неких практических соображений для меня это самый удобный вуз.
26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без напоминания администрации.
27. Жизнь для меня почти всегда связана с необычайным напряжением.
28. Экзамены нужно сдавать, тратя минимум усилий.
29. Есть много вузов, в которых я мог бы учиться с не меньшим интересом.
30. Какое из присущих вам качеств больше всего мешает учиться? Напиши ответ рядом.
31. Я очень увлекающийся человек, но все мои увлечения так или иначе связаны с будущей профессией.

32. Беспокойство об экзамене или работе, которая не выполнена в срок, часто мешает мне спать.
33. Высокая зарплата после окончания вуза для меня не главное.
34. Мне нужно быть в хорошем расположении духа, чтобы поддержать общее решение группы.
35. Я вынужден был поступить в вуз, чтобы занять желаемое положение в обществе, избежать службы в армии.
36. Я учу материал, чтобы стать профессионалом, а не для экзамена.
37. Мои родители хорошие профессионалы, и я хочу быть на них похожим.
38. Для продвижения по службе мне необходимо иметь высшее образование.
39. Какое из ваших качеств помогает вам учиться? Напишите ответ рядом.
40. Мне очень трудно заставить себя изучать как следует дисциплины, прямо не относящиеся к моей будущей специальности.
41. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
42. Лучше всего я занимаюсь, когда меня периодически стимулируют, подстегивают.
43. Мой выбор данного вуза окончателен.
44. Мои друзья имеют высшее образование, и я не хочу отставать от них.
45. Чтобы убедить в чем – либо группу, мне приходится самому работать очень интенсивно.
46. У меня обычно ровное и хорошее настроение.
47. Меня привлекает удобство, чистота, легкость будущей профессии.
48. До поступления в вуз я давно интересовался этой профессией, много читал о ней.
49. Профессия, которую я получаю, самая важная и перспективная.
50. Мои знания об этой профессии были достаточны для уверенного выбора.

Обработка и интерпретация результатов

КЛЮЧ к опроснику

Шкала «Приобретение знаний»

- за согласие («+») с утверждением по п. 4 проставляется 3,6 балла; по п. 17 – 3,6 балла; по п. 26 – 2,4 балла;

- за несогласие («-») с утверждением по п. 28 – 1,2 балла; по п.42 – 1,8 балла.

Максимум – 12,6 балла.

Шкала «Овладение профессией»

- за согласие по п. 9 – 1 балл; по п.31 – 2 балла; по п.33 – 2 балла; по п.43 – 3 балла; по п.48 – 1 балл и по п. 49 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Шкала «Получение диплома»

- за несогласие по п. 11 – 3,5 балла;

- за согласие по п. 24 – 2,5 балла; по п. 35 – 1,5 балла; по п. 38 – 1,5 балла и по п. 44 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Вопросы по пп. 5, 13, 30, 39 являются нейтральными к целям опросника и в обработку не включаются.

Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею.

Методика «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

Методика предназначена для качественного анализа преподавателем мотивационной структуры своей педагогической деятельности, для выявления наиболее значимых причин выбора профессии преподавателя.

Инструкция

Прочтите текст опросника и оцените предложенные в списке мотивы вашей педагогической деятельности по 10-балльной шкале.

Текст опросника

1. Сознание полезности своей деятельности, важности обучения и воспитания молодежи.
2. Интерес к педагогической деятельности.
3. Стремление к общению с молодежью, быть всегда с молодежью.
4. Желание передать свои знания, опыт, накопленные за время производственной или научной деятельности.
5. Стремление к самоутверждению, к повышению своего статуса, престижа.
6. Стремление к самовыражению, к творческой работе.
7. Желание находиться в среде интеллектуалов, образованных людей.
8. Возможность заниматься и научной работой, получить ученую степень, звание.
9. Возможность удовлетворить свое стремление к власти.
10. Вынудили обстоятельства.
11. Наличие длительного отпуска.
12. Не надо находиться на работе от звонка до звонка.

Выводы

По степени значимости каждого мотива, выраженной в баллах, делается суждение о том, насколько выражено у педагога педагогическое призвание (пп. 1–4, 6) и насколько у него выражены сопутствующие и второстепенные интересы (пп. 5, 7-12).

Результаты исследования профессиональной идентичности будущих педагогов-психологов

Таблица 1

Результаты диагностики изучения статусов профессиональной идентичности
(авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов).

№ п/п	ФИО испытуемого	Профессиональная идентичность			
		Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1.	ЯР	5	9	6	5
2.	НА	9	5	4	7
3.	СД	6	3	9	4
4.	МК	4	1	5	1
5.	МД	1	7	3	1
6.	АВ	8	8	7	1
7.	ХВ	4	2	2	16
8.	М	3	3	5	1
9.	АН	0	0	8	0
10.	ТА	6	0	2	8
11.	НТ	9	6	1	2
12.	ИЛ	0	3	6	10
13.	АА	0	0	5	8
14.	УН	2	1	2	7
15.	ВЛ	7	1	1	1
16.	ВЮ	8	1	4	3
17.	ДМ	9	0	12	5
18.	ТА	1	4	9	0
19.	ГА	3	5	10	16
20.	МТ	7	2	16	2
21.	ДИ	2	0	8	8
22.	ЗВ	6	0	2	9
23.	ЮВ	9	14	7	4
24.	СА	4	2	9	7

Таблица 2

Результаты диагностики уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.

№ п/п № п/п	ФИО ФИО	Приобретение знаний				Всего	Овладение профессией				9	Получение диплома				Всего
		1	2	3	4		5	6	7	8		10	11	12		
1.	ЯР	8	9	5	6	2	30	1	3	7	10	4	6	4	35	
2.	ЯА	4	6	9	9,4	5	28	3	8	0,9	2	10	7	9,0	36	
3.	СА	5	6	9	7,8	2	26	3	9	3,0	8	7	1	6,0	44	
4.	СЖ	1	6	9	7,8	5	28	5	3	0,4	6	2	10	8,0	38	
4.	МД	6	8	7	7,8	1	24	3	4	3,0	5	5	9	10,0	38	
5.	МВ	5	9	7	11,4	6	28	3	5	3,4	6	1	2	8,0	29	
6.	АВ	8	9	5	3,4	2	30	1	3	1,9	10	4	2	9,5	36	
8.	ХВ	6	6	9	7,8	5	30	3	8	0,9	2	10	7	3,0	36	
9.	МН	5	6	9	1,4	2	26	3	5	3,0	8	7	1	6,0	35	
9.	АА	1	6	9	3,9	4	27	5	3	3,9	6	2	10	8,0	41	
10.	ГА	6	8	7	8,4	1	24	3	4	3,0	3	5	9	10,5	36	
12.	ИЛ	5	9	7	3,9	6	28	3	5	1,4	2	4	2	8,5	28	
12.	ИЛ	4,2						3,0					7,5			
13.	АА	12,6						6,0					5,0			
14.	УН	4,8						3,0					8,5			
15.	ВЛ	2,4						5,0					4,0			
16.	ВЮ	0,0						3,0					3,5			
17.	ДМ	7,8						5,0					7,5			
18.	ТА	7,2						3,0					5,0			
19.	ГА	6,0						0,0					1,5			
20.	МТ	2,4						3,0					4,0			
21.	ДИ	12,6						7,0					6,0			
22.	ЗВ	6,0						3,0					7,5			
23.	ЮВ	9,0						4,0					1,5			
24.	СА	10,8						9,0					7,5			

стики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.

Т
абл
ица
3
Р
езу
льт
аты
диа
гно

13.	АА	5	6	9	4	2	26	3	7	10		8	7	1	7	43
14.	УН	1	6	9	7	2	25	5	3	1		6	2	10	8	35
15.	ВЛ	5	6	9	4	2	26	3	4	10		8	7	1	4	37
16.	ВЮ	1	6	9	7	8	31	5	3	6		6	2	10	8	40
17.	ДМ	6	8	7	2	1	24	3	4	2		4	5	9	10	37
18.	ТА	5	9	7	1	6	28	3	5	4		8	9	2	8	39
19.	ГА	5	6	9	4	2	26	3	2	10		8	7	1	5	36
20.	МТ	5	6	9	4	2	26	3	1	10		8	7	1	1	37
21.	ДИ	1	6	9	7	8	31	5	3	6		6	2	10	8	40
22.	ЗВ	6	8	7	2	1	24	3	4	2		6	5	9	10	39
23.	ЮВ	5	9	7	1	6	28	3	5	4		7	8	2	8	37
24.	СА	8	9	5	6	2	30	1	3	7		10	4	1	6	32

Итоговые результаты по трем методикам

Ф	И	О	Профессиональная идентичность				Результаты диагностики уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.			Результаты диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.	
			Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная	Приобретение знаний	Овладение профессией	Получение диплома	Педагогическое призвание	Сопутствующие и второстепенные мотивы
1.	Я	Р	5	9	6	5	9,0	0,0	9,0	30	35
2.	Н	А	9	5	4	7	7,8	3,0	0,0	28	36
3.	С	Д	6	3	9	4	7,8	0,0	9,0	26	44
4.	М	К	4	1	5	1	7,8	3,0	5,0	28	38
5.	М	Д	1	7	3	1	11,4	3,0	6,0	24	38
6.	А	В	8	8	7	1	5,4	1,0	3,5	28	29
7.	Х	В	4	2	2	16	7,8	0,0	5,0	30	36
8.	М		3	3	5	1	1,2	3,0	6,0	30	36
9.	А	Н	0	0	8	0	3,6	3,0	7,0	26	35
10.	Т	А	6	0	2	8	8,4	3,0	7,5	27	41
11.	Н	Т	9	6	1	2	3,6	1,0	1,5	24	36
12.	И	Л	0	3	6	10	4,2	3,0	7,5	28	28
13.	А	А	0	0	5	8	12,6	6,0	5,0	26	43
14.	У	Н	2	1	2	7	4,8	3,0	8,5	25	35
15.	В	Л	7	1	1	1	2,4	5,0	4,0	26	37
16.	В	Ю	8	1	4	3	0,0	3,0	3,5	31	40
17.	Д	М	9	0	12	5	7,8	5,0	7,5	24	37
18.	Т	А	1	4	9	0	7,2	3,0	5,0	28	39
19.	Г	А	3	5	10	16	6,0	0,0	1,5	26	36
20.	М	Т	7	2	16	2	2,4	3,0	4,0	26	37
21.	Д	И	2	0	8	8	12,6	7,0	6,0	31	40
22.	З	В	6	0	2	9	6,0	3,0	7,5	24	39
23.	Ю	В	9	14	7	4	9,0	4,0	1,5	28	37
24.	С	А	4	2	9	7	10,8	9,0	7,5	30	32

Программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов

Программа по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов - психологов, которая основана на принципах безоценочности, принятия, неопределенности, системности, использования экспрессивных методов.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс, направленных на развитие инновационного поведения будущих специалистов.

Утверждение инноваций в качестве доминирующего фактора развития студентов является одной из значимых характеристик нашего времени. Это обусловлено тем, что способность к восприятию инноваций и выбор инновационного пути развития позволяет выживать и развиваться студентам в условиях нарастающей динамики социальных изменений и все более ожесточающейся конкуренции.

Таким образом, в современном образовании признанной актуальной составляющей является инновационный потенциал личности, обеспечивающий необходимый уровень профессионализма выпускников вузов.

Одним из главных условий профессионального развития специалистов, т.е. тех, которые работают в системе «человек-человек» является стремление к осознанию ими специфики своей профессии, к осознанию собственных ценностей, смыслов, образа себя и образа окружающего мира. Другими словами, важнейшую роль в достижении профессиональной зрелости играет деятельность профессионального самосознания. Результатом деятельности профессионального самосознания является профессиональное самоопределение, выражающееся в профессиональной идентичности.

Одним из ключевых детерминирующих звеньев в профессиональном самоопределении личности, по мнению И.А. Липского, выступает ее способность ориентации в жизненных перспективах, способность к планированию, прогнозированию. Практическим следствием этого является возможность активизации процесса профессионального самоопределения через культивирование различных форм планирования, прогнозирования жизненных и профессиональных стратегий.

Таким образом, формирование профессиональной идентичности связано со способностью «экстраполировать себя в будущее».

Цель программы: формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов.

Задачи:

- осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности;
- преодоление границ ментальных моделей, использование всего интеллектуального и личностного потенциала для работы над задачами, требующими творческого решения;

- развитие профессиональной идентичности, т.е. выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста;

- осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), препятствующих актуализации творческих ресурсов;

- понимание своего профессионального Я, принятия себя в профессии, управления собою в профессиональных ситуациях в целом – своим профессиональным развитием.

Механизмы и техники

В программе используются техники и методики когнитивной и арт-терапии. Помимо содержательных упражнений, реализующих цель и задачи программы, используются психогимнастические задания, направленные на развитие сплоченности группы и повышение работоспособности ее участников, ролевые игры, моделирующие реальные профессиональные и жизненные ситуации, диспуты, деловые игры, направленные на обучение проектированию жизненной и профессиональной стратегии; гармонизация временного поля сознания, решение прогностических задач.

Тренинговая группа состоит из 12-15 человек; работа проходит в течение 10 дней (15 академических часов). Длительность одного занятия около 1ч. 30мин.

Структура занятий

Каждое занятие включает вводную часть (приветствие, обратная связь, разминка), основную часть (в соответствии с программой) и заключительную часть (подведение итогов, итоговая рефлексия, обзор программы следующего занятия, прощание).

Вводная часть занятия включает в себя вопросы о состоянии участников и одно-два разминочных упражнения. В начале каждого занятия ведущему важно почувствовать группу, диагностировать состояние студентов, чтобы скорректировать план работы. В качестве разминки используются различные упражнения, которые позволяют участникам переключиться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу, включиться в ситуацию «здесь и сейчас».

Основная часть обычно посвящена теме занятия и проводится в соответствии с программой. Важно отслеживать групповую динамику и уделять время необходимое для проработки агрессии или недовольства, возникающие в группе. Тогда основная часть строится в соответствии с потребностями группы. Можно варьировать упражнения в зависимости от подготовленности и продвижения группы.

В основной части проводятся не только упражнения, но и беседы, прослушивание песен, историй, стихов и т.д. в соответствии с темой. Участники могут обратиться к своим жизненным ситуациям и к тому, что происходит в группе. Упражнения на занятиях могут проводиться в группе и в индивидуальной форме.

Заключительная часть включает в себя мероприятия направленные на завершение занятия. Предлагается студентам подвести итоги и оценить свой опыт, полученный в результате групповых занятий. Важно завершать занятия, чтобы участники не становились зависимыми от группы. Завершение может подводить итог работы вербально, но может быть и игровым. Можно использовать специально разработанные ритуалы завершения занятий.

Правила поведения в группе

- 1) Строгое соблюдение времени начала занятий и длительности перерыва.
- 2) Отключение телефона или перевод его в режим вибровзвонка.

- 3) Доброжелательное отношение к каждому участнику группы.
- 4) Право каждого быть услышанным, выразить любые свои мысли и чувства.
- 5) Уважение к каждому человеку, его мнению.
- 6) Внимательное, без перебивания, выслушивание каждого участника (право перебивать есть только у тренера).
- 7) Искренность и честность высказываний и поступков, проявления чувств.
- 8) Активное участие каждого в работе группы.
- 9) Право каждого участника не отвечать на адресованные ему вопросы.
- 10) Проявление взаимопомощи при выполнении групповых заданий.
- 11) Конструктивная критика, то есть с пользой и в уважительной форме.
- 12) Соблюдение принципа «здесь и теперь».
- 13) Все что говорится и слышится, не выносится за пределы группы (принцип конфиденциальности).
- 14) Я говорю «я», а не «мы» или «все» (принцип «я»).

В ходе совместного обсуждения правил поведения участников программы, они дополняются, корректируются и в итоге вырабатывается и принимается «свод правил» для данной группы, который и будет действовать на протяжении всех занятий.

По ходу проведения занятий могут происходить некоторые дополнения и корректировки в информационной подаче материала; время, отведенное на то или иное упражнение, указано приблизительно.

Структура программы

№	Название разделов	Количество часов
1.	«Знакомство»	1 ч. 25 мин.
2.	«Развитие инновационной готовности и профессиональной идентичности»	
	«Мы такие разные, но мы вместе»	1 ч. 30 мин.
	«Поразмышляем»	1 ч. 30 мин.
	«Временное пространство»	1 ч. 30 мин.
	«Какой Я»	1 ч. 30 мин.
	«Ассоциация»	1 ч. 20 мин.
	«Решительный и ответственный»	1 ч. 30 мин.
	«Кто Я?»	1 ч. 30 мин.
	«Пути-выходы»	1 ч. 30 мин.
3.	«Я, ТЫ, МЫ»	1 ч. 20 мин.
Итого		14 ч. 35 мин.

По ходу проведения занятий могут происходить некоторые дополнения и корректировки в информационной подаче материала; время, отведенное на то или иное упражнение, указано приблизительно.

2. Содержание программы.

Занятие 1. «Знакомство» (1 ч. 25 мин.)

Упражнение 1. «Формула моей личности». (10 мин.)

Цель: знакомство участников, создание атмосферы, соответствующей целям тренинга.

Инструкция: «Математики склонны, все, что происходит в мире, все явления и даже предметы описывать с помощью формул. Я предлагаю на время нашего знакомства перевоплотиться в математиков и, называя свое имя, сказать формулу, которая, с Вашей точки зрения, достаточно точно описывает Вашу личность».

Это задание может вызвать значительные затруднения у некоторых участников, порой возникает недоумение, появляются вопросы, просьбы привести пример. Ведущий в этих случаях ведет себя так, чтобы сохранилась неопределенность ситуации. Не стоит приводить примеры, можно сказать, что язык математических описаний очень богат, кроме того, у каждого есть возможность создать собственный раздел математики.

Обсуждаемые вопросы:

- Что помогало в выполнении задания?
- Какие трудности возникли при выполнении задания?
- Каким образом это упражнение соответствует целям тренинга?

2. Групповое обсуждение правил работы группы, их принятие (правила физической и психологической закрытости, активности, безоценочности). (5 мин.)

3. Информирование о целях и режиме работы. (5 мин.)

4. Обсуждение ожиданий, опасений участников по поводу предстоящей деятельности. (5 мин.)

Упражнение 5. «Сбор урожая на поле ассоциации». (10 мин.)

Цель: Создание комфортной творческой атмосферы, знакомство.

Инструкция: Назовите свое имя. Подберите к нему эпитет. Сравните себя с каким-либо объектом, подбирая ассоциации-метафоры.

Упражнение 6. «Встряхнемся». (15 мин.)

Цель: эмоциональный подъем, групповое сплочение, осознание ограничений, мешающих нам в решении задачи.

Одному члену группы дается мячик. Участники не предупреждаются о том, что они должны встать со стульев. Устанавливается лимит времени на это упражнение (сначала дается 15 секунд, потом – 10, затем – 3).

Инструкция: «Задача состоит в том, чтобы мячик прошел через руки всей команды, но при этом нельзя передавать мячик тем, кто сидит рядом».

Обсуждаемый вопрос: что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Главная цель – продемонстрировать, как часто мы сами создаем ограничения, мешающие нам чего-либо добиться. Никто не говорил, что люди должны оставаться на одном месте, но практически всегда все совершают эту ошибку. Кроме того, спешка, как правило, не создает творческих решений. Встав с места, участники сразу же снимают одно из ограничений – никто уже не сидит рядом друг с другом. Упражнению также в полной мере демонстрирует то, что многие вещи, кажущиеся поначалу невозможными, на самом деле не таковы.

Упражнение 7. «Лото настроений» (15 мин.)

Цель. Развитие умения понимать эмоции других людей и выражать собственные эмоции.

На столе раскладываются картинкой вниз схематичные изображения эмоций. Участник берет одну карточку, не показывая ее никому. Затем участник должен узнать

эмоцию и изобразить ее с помощью мимики, пантомимики, голосовых интонаций. Остальные отгадывают изображенную эмоцию.

Упражнение 8. Игра «ДА и НЕТ» (15 мин.)

Цель. Развитие умения контролировать импульсивные действия.

При ответе на вопросы слова «ДА» и «НЕТ» говорить нельзя. Можно использовать любые другие ответы.

Ты девочка?	Соль сладкая?
Птицы летают?	Гуси мяукают?
Сейчас зима?	Кошка – это птица?
Мячик квадратный?	Зимой шуба греет?
У тебя есть нос?	Игрушки живые?

Упражнение 9. Организация окончания занятия. (15 мин.)

Обращаясь к участникам, расскажите о том, что сегодня было важным и необычным именно для вас. Придумайте и произнесите пожелание своим коллегам на прощание.

Занятие 2. «Мы такие разные, но мы вместе» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. Приветствие-разминка «Динамическое прикосновение» (15 мин.)

Цель: выделение особенностей экспрессивной выразительности человека в момент передачи эмоций через динамические прикосновения.

Задание: выразить при помощи прикосновений своё эмоциональное состояние и передать его партнеру по общению.

Инструкция: образуются два круга: внешний и внутренний. У каждого участника есть партнер. По сигналу ведущего участники начинают движение кругов в противоположном направлении. Каждому новому партнеру нужно передать свое эмоциональное состояние с помощью другого вида прикосновений и понять, что хотел передать он. Приветствие заканчивается, когда круги возвращаются в исходное положение.

Анализ упражнения:

Выразить своё отношение к использованию прикосновений в качестве способа передачи эмоций.

Какие виды прикосновений наиболее распространены? Почему?

Насколько трудно /легко было сочетать применение прикосновения и анализ действий партнера?

Упражнение 2. «Ложка и веревка».(10 мин.)

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы, заряд энергии.

Процедура проведения: Группа делится на команды. Каждой команде выдается ложка, привязанная к веревке.

Инструкция: «Вам необходимо протянуть веревку сверху вниз под одеждой каждого члена команды. Выигрывает команда, первой привязавшая свободный конец веревки к ложке».

Упражнение 3. «Белый лист» (15 мин.)

Цель: осознание участниками своего отношения к ситуации неопределенности.

Для выполнения этого задания сидящим в кругу участникам выдается по чистому листу бумаги формата А4.

Инструкция для ведущего: листы бумаги раздаются молча, после чего в течение 5-10 минут тренеру необходимо сохранять полное молчание. Просто следим за реакцией участников. Для этого упражнения хорошо использовать видеозапись, чтобы после его выполнения участники могли лучше заметить и осознать собственное поведение и эмоциональное состояние в ситуации полной неопределенности.

Вопросы для обсуждения:

- Что чувствовали во время выполнения упражнения;
- Какие возникали мысли, желания, побуждения?

Участникам необходимо осознать, что ситуация неопределенности – это нормальная и необходимая составляющая нашей жизни. Она должна выступать как побуждающий к действию момент, а не становиться тормозом в жизни и деятельности. Все зависит от того, как мы к этой ситуации относимся. Не привыкли ли мы постоянно получать инструкции от других?

В качестве альтернативы к упражнению «Белый лист» можно использовать

Или возможно использование похожего упражнения, например, упражнение «Молчание». На тренинге тренер просто какое-то время сидит и молчит. Задается ситуация неопределенности. Фиксируется с помощью видеокамеры поведение, реакции участников тренинга (кто-то активно выясняет, что произошло, кто-то пассивно сидит и ждет, кто-то занимается своими делами, не волнуется о ситуации, кто-то согласует свои действия с действиями других, ищет выход, приемлемый для всех). Выявляем тех, кто действует по ситуации, а кто меняет ситуацию под себя, свои нужды. После упражнения – обсуждение (что чувствовали, что думали, что хотели сделать).

Ситуацию неопределенности каждый переживает по-своему и для кого-то данное упражнение задаст эту неопределенность, а для кого-то нет. Поэтому при обсуждении и в письменном самоотчете задается вопрос участникам «На сколько эта ситуация была для вас неопределенной?» Во время обсуждения этого упражнения формируются новые установки (взаимодействие в команде, решение проблемы, инициатива в работе с неопределенной ситуацией).

Упражнение 4. Человек на своем месте (С. Ю. Смагина) (30 мин.)

Цель: самостоятельный анализ плюсов и минусов в студенческих и профессиональных ролях.

Участники делятся на две команды. Первая команда выступает от имени студентов, вторая — от имени специалистов. Раздаются листы формата А4, где команда студентов рисует картину по теме «Замечательная пора студенчества», а команда профессионалов — «Замечательная пора профессиональной зрелости». Затем каждая команда на своем листе перечисляет 6 атрибутов студенчества и 6 атрибутов профессиональной зрелости. Самый важный атрибут группа выделяет (подчеркивает). Через 15—20 минут работы команды обмениваются листами. На противоположной стороне листа «студенты» и «профессионалы» рисуют 6 минусов указанного возрастного периода и самый главный минус выделяют (подчеркивают). Далее команды выставляют свое творчество на обозрение и проговаривают плюсы и минусы той и другой социальной роли. Ведущий ставит вопрос о том, в каком возрасте каждый из участников захочет отказаться от плюсов студенчества, принять роль профессионала, а также просит студентов указать свои личностные особенности, которые позволят им достичь успешной профессиональной зрелости. Каждый из участников на своем индивидуальном листе пишет возраст, в

котором, по его мнению, плюсы студенчества будут ощущаться меньше, объясняет — почему и перечисляет наличие необходимых профессионально-важных качеств. Затем каждый по кругу зачитывает свое мнение. Ведущий, подводя итоги, говорит, что самое привлекательное обнаружено участниками в периоде студенчества и что — в периоде профессиональной зрелости, а также обращает внимание на то, какой возраст и какие качества участники группы чаще всего указывали.

Другой вариант. Участники делятся на несколько команд. Например, первая команда выступает от имени школьного психолога, другая — от имени социального психолога, третья — от имени клинического психолога, четвертая — от имени психолога-преподавателя. Раздаются листки, где каждая команда перечисляет 6 атрибутов конкретной специализации, подчеркивая наиболее значимый. Через 10—15 минут команды обмениваются листами. На противоположной стороне каждая группа перечисляет 6 минусов указанной специализации и выделяет наиболее существенный. Далее команды проговаривают плюсы и минусы всех обозначенных специальностей. Ведущий просит каждого участника перечислить те свойства своей личности, которые наиболее соответствуют одной из перечисленных специальностей.

Упражнение 5. Завершающее упражнение «Плохо - хорошо» (15 мин.)

Цель: обсуждение встречи с разных позиций.

Инструкция: первый участник начинает: «Это плохо, что мы собрались здесь, потому что...». Второй продолжает: «Это хорошо, потому что ...» и т.д. Завершать предлагается на позитиве: «Это хорошо ...».

Занятие 3. «Поразмышляем» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Приветствие на сегодняшний день» (10 мин.)

Цель: приветствие участников занятия.

Работа начинается с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Участники бросают мяч тому, кому адресуют пожелание и одновременно говорит его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Необходимо внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех.

Упражнение 2. «Характеристики отвертки».(10 мин.)

Цель: всесторонний анализ проблемы.

Инструкция: «Составьте описание основных характерных признаков отвертки. Исследуйте каждую характеристику и попытайтесь ее улучшить. Задайте себе вопросы: "Почему это сделано именно так?" и "Как еще это может быть выполнено?" - и поищите ответы».

Обсуждаемые вопросы:

- Что получилось, какие трудности возникли в процессе выполнения упражнения?

Упражнение 3. Кадровая справка (С. Чижова) (25 мин.)

В настоящее время многие кадровые центры и новые фирмы создают свои банки кадровых данных. В этих целях средствами рекламы собирается необходимая информация. Каждый специалист должен уметь подготовить себе кадровую справку, заполнить существующие кадровые документы. В связи с этим студентам предлагается составить о себе информацию в «банк данных» кадрового центра.

Обсуждение: результаты данного упражнения будут обсуждать эксперты: глава фирмы и адвокат. Они выберут трех претендентов и проаргументируют свой выбор. Затем к обсуждению привлекаются все студенты.

По окончании обсуждения студентами преподаватель дает следующие рекомендации по составлению данных о себе.

Кадровая справка должна дать представление о возможностях претендента, образовании, предшествующих занятиях, профессиональной подготовке, опыте работы и личностных качествах. При этом она должна быть краткой и занимать не более одной страницы. Цель такой справки — добиться положительного отклика от потенциального работодателя.

Написать сопроводительное письмо, пожалуй, сложнее: оно должно быть убедительным, профессионально выдержанным и интересным. В идеале оно должно поставить вас выше всех прочих претендентов на должность и особняком от них. Для разных организаций нужно писать и печатать отдельное послание с учетом их специфики. Письмо содержит описание должности, на которую вы претендуете, пробуждает интерес, дает представление о вашей квалификации и сообщает, как с вами можно связаться. В адресе надо написать не только титул должностного лица, но и его фамилию. Отправив письмо, через некоторое время можно позвонить.

Упражнение 4. «Угадай, что написано» (15 мин.)

Цель: осознание барьеров творческого мышления, значимости этапа подготовки, сбора информации.

Инструкция: «Сейчас я приколю карточку с написанным на ней словом на спину одному из нас так, чтобы он не видел, что на ней написано. Мы все сможем прочитать написанное слово, но при этом ничего не будем говорить. Его задача – узнать, что написано на карточке. Для выполнения этой задачи он может называть любого из нас, по своему выбору, и тот, кого он назовет, постарается, пользуясь только невербальными средствами, «сообщить» ему, что написано на карточке».

Обсуждаемые вопросы:

- Как возникает ответ?
- Какие состояния возникали в ходе выполнения задания? Как они изменялись?

Упражнение 5. Магнит (В. Ю. Большаков) (10 мин.)

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы.

Все участники стоят у стены, которая объявляется «кисельно-медовой». Один участник приглашается в центр группы. Он становится биологическим магнитом. Все остальные закрывают глаза, магнит напрягается и начинает мысленно вытягивать кого-то из киселя. Тот, кто почувствует, кто подумает, кому покажется, что вытягивают именно его, пусть вытаскивается из клейкой массы со скоростью, пропорциональной действию магнита. Клейкая масса держит, но магнит сильнее, и вот с характерным звуком человек вырывается из киселя и прилипает к магниту. Потом они вдвоем опять закрывают глаза и начинают мысленно тянуть кого-нибудь еще.

Упражнение 6. «Мой рисунок» (15 мин.)

Цель: подведение итогов тренингового дня.

Инструкция: «В течение пяти минут вы должны нарисовать свои впечатления о сегодняшнем дне. Сделайте свой рисунок в любой манере, главное, чтобы он отражал

ваше видение, ваш образ сегодняшнего дня работы. Затем каждый участник продемонстрирует свой рисунок и прокомментирует его».

Занятие 4. «Временное пространство» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Приветствие в парах» (20 мин.)

Цель: приветствие, настрой на работу.

Инструкция. Для того, чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга.

Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным.

После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу.

Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

Упражнение 2. «Между лбами» (15 мин.)

Цель: обучение координации совместных действий, уверенному поведению в необычной ситуации. Установление взаимопонимания с партнером, преодоление пространственных и психологических барьеров между участниками.

Инструкция: Участники делятся на пары, каждая пара получает один лист бумаги формата А4. Их задача: совместно переместиться по заданной, ведущим траектории (в простейшем случае это прямая от одной стены до другой), зажав лист между лбами. Руки при этом отводятся за спину, придерживать лист чем бы то ни было, кроме лбов (губами, зубами, деталями одежды и т. д.), нельзя. Если лист падает, пара возвращается на исходную позицию и начинает движение сначала. Когда участники немножко освоятся с таким способом перемещения, можно разделить их на 2 – 3 команды и организовать эстафету.

Обсуждение: Чем, с точки зрения участников, определяется успех при выполнении этого упражнения? Каким реальным жизненным ситуациям можно его уподобить?

Упражнение 3. Игра «Продолжи фразу» (15 мин.)

Цель. Развитие умения выражать собственные эмоции.

Дети передают по кругу мяч, при этом продолжают фразу, рассказывая, когда и в какой ситуации он бывает таким: «Я радуюсь, когда ...», «Я злюсь, когда ...», «Я огорчаюсь, когда ...», «Я обижаюсь, когда ...», «Я грущу, когда ...» и т.д.

Упражнение 4. Пространство жизни (А. А. Кроник) (30 мин.)

Цель: тренировка навыков долговременного планирования, формирование навыков биографического мышления, тренинг «чувства реальности».

Участники составляют список самых важных событий своего прошлого, настоящего и будущего, указывают их реальные и возможные даты. Участники разделяются по парам. Каждый рассказывает другому о своем жизненном расписании.

После этого партнеры пересказывают друг другу услышанное и могут посоветовать, как сделать жизнь продуктивнее и интереснее. Далее участники анализируют свои жизненные цели и причины тех или иных событий (записывают в своем жизненном расписании).

Продолжая работу с жизненным пространством, пытаются разобраться в том, насколько важны в их жизни разные события и разные люди. Какие из этих событий и персонажей можно бы вычеркнуть (5-6) и наличие каких обязательно, т.к. отказаться от них невозможно (5-6 событий и значимых людей). После каждого события написать список свойств, реальных или прогнозируемых, которые появились или могут появиться после значимых событий, появление которых связано с именами конкретных значимых людей.

В завершение участникам предлагается включить в пространство жизни значимые события, которые произошли до его рождения (с ним, родителями, страной), и события, которые могут произойти после завершения его физической жизни и тем не менее связанные лично с ним, а также наиболее значимых людей, чьи взгляды и сам факт их существования оказал или оказывает огромное влияние на жизненное самоопределение человека.

Вопросы для обсуждения: какие возможности дает это задание?

Упражнение 5. «Ассоциация со встречей» (10 мин.)

Цель: завершение занятия, подведение итогов.

Инструкция. Участникам предлагается высказать свои ассоциации с встречей. Например: «Если бы наша встреча была животным, то это была бы... собака».

Занятие 5. «Какой Я» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Приветствие» (10 мин.)

Цель: приветствие.

Инструкция. Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

Упражнение 2. «Что нарисовано?» (15 мин.)

Цель: осознать влияние предыдущего опыта на восприятие.

Участники группы сидят полукругом. У тренера в руках лист с изображением куба. «Посмотрите, пожалуйста, на этот лист и скажите, что вы видите на нем».

Участники высказывают свои версии: – рисунок, куб, геометрическая фигура, несколько квадратов, коробка, комната...

Обсуждаемые вопросы:

- У нас возникли разные мнения по поводу того, что изображено на этом листе. В то же время очевидно, что на нем нет ничего, кроме двенадцати отрезков прямых. Как это объяснить?

Упражнение 3. «Позитивное Я» (30 мин.)

Цель: понимание себя, формирование позитивного образа Я.

В течение 5 минут рассказывать только о своих достоинствах как личности и профессионала (без остановок). Если человек сбился — ему может помочь кто-то из группы, т.е. продолжить рассказ о достоинствах выступающего. В случае затруднения говорит третий. Условие — поддержать, не дать упасть разговору о достоинствах другого («Лопатой откапывать хорошее!»). Ориентир — упомянуть о тех своих учебных, практических, профессиональных делах, которые получаются хорошо.

Упражнение 4. «Профессиональный портрет» (20 мин.)

Цель: развитие представлений о будущем, формирование позитивного образа Я и профессионального будущего.

Каждый садится перед группой, и она описывает его профессиональное будущее. Он — через 20 лет. Реалистично стараться угадать, что ждет человека.

Вопросы для обсуждения: насколько понравился свой профессиональный портрет? Чем именно?

Упражнение 5. «Какое было занятие» (15 мин.)

Упражнение помогает участникам вспомнить то, что происходило на тренинге, соединить в единое целое свои впечатления о нем и полученную информацию. Также упражнение помогает завершить тренинг живой, активной, запоминающейся манере.

Необходимые материалы: планшеты, бумага формата А4, карандаши.

Описание. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека, каждая мини-группа получает бумагу и планшетку и должна за 5 минут придумать максимум прилагательных-определений, которые подходят к пройденному тренингу. Например, активный, информативный и т.д.

После чего они зачитывают полученный список прилагательных.

Обсуждение. Не обязательно. Можно попросить группы прокомментировать интересные идеи, которые они выскажут.

Вариант. Можно попросить группы вместо прилагательных составить список ключевых понятий и терминов, связанных с темой тренинга.

Занятие 6. «Ассоциация» (1 ч. 20 мин.)

Упражнение 1. «Приветствие» (15 мин.)

Участники рассчитываются на 1-й 2-й, образуют внутренний и внешний круг. Каждый участник внутреннего круга стоит в паре с участником внешнего круга - положение "карусель". Внутренний круг неподвижен. По команде ведущего пары приветствуют друг друга, затем представители внешнего круга переходят к соседу слева и т.д.

Ведущий объявляет, что сейчас все будут здороваться друг с другом, но не совсем привычными способами. Ведущий хлопает в ладоши и кричит: "Как деловые люди рукопожатием!" Все пожимают друг другу руки. Затем ведущий хлопает в ладоши и выкрикивает: "Правыми коленями!!" Все касаются коленом колена и здороваются и т.д.

Можно здороваться:

правыми локтями,

левыми коленками,

затылками,

спинами,

реверансом как французские короли и королевы,

как африканские слоны, громко топая ногами,

без помощи слов и рук, а только взглядом (например, подмигиванием),

Упражнение 2. «Ассоциации» (15 мин.)

Цель: развитие ассоциативного мышления.

Инструкция: «Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, называя при этом любое существительное. Например, я бросаю мяч Николаю, называя слово «карусель». Николай быстро называет любое слово, пришедшее ему в голову по поводу «карусели» и

отправляет мяч дальше. Следующий скажет свою ассоциацию в ответ на брошенное ему слово. Постараемся делать это быстро, долго не обдумывая свою реакцию».

Обсуждаемые вопросы:

- Что помогало в выполнении задания, что мешало? Почему?

Упражнение 3. Профессиональные стереотипы (Л. В. Тарабакина) (30 мин.)

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Предполагая, что стереотип — это уверенность в том, что люди обладают некоторыми схожими качествами, участникам предлагается на листочках дать описание:

студента;

русского человека;

психолога;

бедняка;

девушки;

преподавателя;

юноши;

артиста;

алкоголика.

Участники зачитывают свои описания.

Вопросы для обсуждения: есть ли одинаковые стереотипы? Если нет, то почему? Если да, то почему? Как влияют стереотипы на того, кто верит в них? На других людей?

Продолжение. Каждого участника просят подчеркнуть те качества из написанных на листочке (про студента, русского, бедняка, девушку и пр.), которые, на его взгляд, соответствуют лично ему. Ведущий собирает неподписанные листки и зачитывает подчеркнутые свойства. Задание: угадать, кто автор.

Вопросы для обсуждения: легко ли угадать, определить (и/или понять) человека, если он описан (представлен) через призму стереотипа? Почему? Какие чувства вызывало прочтение «своей характеристики»? Увидели ли вы образ себя за этим текстом?

Упражнение 4. «Карлики и великаны» (10 мин.)

Цель: разминка, снятие эмоционального и мышечного напряжения.

Инструкция. Все стоят в кругу. На команду: «Великаны!» - все стоят, а на команду: «Карлики!» - нужно присесть. Ведущий пытается запутать участников - приседает на команду «Великаны».

Упражнение 5. «Аплодисменты по кругу». (10 мин.)

Цель: завершение дня.

Инструкция. Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 7. «Решительный и ответственный» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Уникальность». (10 мин.)

Цель: приветствие.

Инструкция: «Сейчас мы поприветствуем друг друга и сделаем это следующим образом. Каждый из нас уникален и эта уникальность проявлялась на протяжении всего

тренинга. Посмотрите внимательно друг на друга и вспомните, какую-нибудь интересную фразу или действие каждого участника (участницы), которые он(а) произносили или делали». Дается время подумать... «А сейчас мы будем бросать друг другу мяч, сообщая при этом человеку, которому он адресован, чем он нам запомнился».

Упражнение 2. «Движение по одному» (20 мин.)

Цель: Тренировка решительности, развитие гибкой реакции на меняющуюся обстановку, умения брать на себя ответственность даже при недостатке информации, развитие взаимопонимания и наблюдательности.

Инструкция:

Участникам предлагают произвольно разместиться в пространстве, после чего они по команде ведущего начинают перемещаться в произвольном направлении, придерживаясь следующих правил:

- В каждый момент времени может перемещаться только один участник. Если начали движение двое или больше участников одновременно, упражнение считается невыполненным и начинаете сначала.

- Любой участник может находиться в движении не более 5 секунд подряд, потом должен

остановиться. Один человек может двигаться несколько раз за раунд, но не подряд.

- Моменты, когда никто не перемещается, тоже могут длиться не больше 5 секунд. Если за этот промежуток времени никто не начинает двигаться, это считается проигрышем и упражнение начинается сначала.

Участникам следует поработать, не нарушая этих правил, хотя бы 2 минуты. Переговариваться в процессе выполнения упражнения нельзя.

Обсуждение:

Чем руководствовались участники, когда принимали решение о начале движения? Почему некоторые люди были готовы брать на себя ответственность и действовать активно, а некоторые (такие есть практически в любой группе) приняли пассивную позицию и вообще не двигались? Когда в жизни возникают подобные этому упражнению ситуации, в которых взятие на себя ответственности и переход к активным действиям создают риск проигрыша, но если ответственность не берет никто – проигрыш обеспечен?

Упражнение 3. Принятие ответственности (Р. Смид) (20 мин.)

Цель: развитие умения работать с чувством ответственности.

Далее предлагается работа, предполагающая определение меры ответственности и ее принятия.

Ситуация 1. Дэн отвечает дома за собаку по кличке Лэд - кормит, моет, гуляет и играет с ней каждый день. Однако несколько дней подряд Дэн был настолько увлечен играми со своими друзьями, что забывал погулять и поиграть со своим псом. Лэд очень любит бегать по окрестностям и играть с детьми и теперь, когда про него забыли, заскучал и начал грызть свой ремешок. Наконец, он перегрыз его и с радостью убежал гулять. Вечером Дэн пришел кормить собаку и обнаружил порванный ремешок. Он очень огорчился и почувствовал себя ужасно из-за пропажи собаки. Однако Дэн не хочет брать на себя ответственность за плохой уход за собакой и считает, что виноват Лэд: он не захотел оставаться дома, и поэтому он плохой пес.

Вопросы для обсуждения: Какая часть ответственности лежит на Дэне? Какая часть ответственности лежит на Лэде? Какая часть ответственности лежит на остальных? Что можно было сделать Дэну по-другому, чтобы Лэд не убежал?

Ситуация 2. В июле Полу исполнилось 16 лет и он получил водительские права. Он очень доволен, что теперь может с друзьями ездить, куда захочет. Его сестра Кетти работает в банке. Ее машина находится в ремонте. Пол согласился встретить Кетти после работы в 5 часов вечера и подвезти ее домой, потому что она плохо себя чувствует и ей нельзя долго находиться на открытом солнце. В этот день было очень жарко, и друзья Пола попросили отвезти их после школы в кафе выпить молочного коктейля. Они шутили и смеялись и не заметили, как пролетело время. Пробыло 5 часов, и Пол понял, что опоздал за Кетти как минимум на полчаса. Его друзья сказали, что ему не стоит беспокоиться, поскольку его сестре 19 лет и она вполне может сама взять машину и вообще не нуждается в опеке своего 16-летнего брата. Пол никак не мог отвязаться от своих друзей и чувствовал возрастающее беспокойство. Когда наконец он добрался до банка, то увидел у входа несколько полицейских машин и машину «скорой помощи». Испуганный Пол спросил у полицейского, что произошло. Выяснилось, что у входа в банк молодая женщина упала в обморок и сейчас ее собираются отвезти в больницу. Пол сказал полицейскому, что, наверное, это его сестра, и ему разрешили заглянуть в машину «скорой помощи». Это действительно была Кетти. Врач сказал, что ей лучше, но в больницу ее отвезти необходимо. По дороге домой Пол чувствовал угрызения совести. Он думал, что если бы он приехал за Кетти вовремя, то она не перегрелась бы на солнце и не попала бы в больницу.

Вопросы для обсуждения: если полная ответственность равна 100 %, то какая доля ответственности лежит на Поле? Какая доля ответственности лежит на Кетти? На ком еще лежит ответственность за ситуацию? Как Пол мог поступить, чтобы проявить больше ответственности?

Упражнение 4. Коридор просветления (С. В. Петрушин) (30 мин.)

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. При этом, когда он идет к одной стене, группа должна его за это всячески одобрять и поддерживать, а когда обратно, — ругать. Физическое воздействие запрещено, группа должна остановить и вернуть его только словами. Задача участника спокойно, молча и с одинаковой скоростью ходить от стены к стене, не реагируя ни на негативные, ни на позитивные подкрепления.

Другой вариант. Сначала группа, сопровождая участника, должна всячески восхвалять его профессиональную деятельность, прогнозировать радужные перспективы, затем, по ходу обратного движения, группа должна всячески компрометировать профессиональную деятельность участника, ругать ее, пророчить провалы. Задача центрального остается прежней: спокойно и молча продолжать свое движение. Заканчивать движение каждого участника следует на позитивных подкреплениях.

Вопросы для обсуждения: чьи высказывания мешали ходить? Какие переживания возникли? Что нового узнали о себе? Что помогло сохранению спокойствия?

Упражнение 5. «Последняя встреча» (10 мин.)

Цель: осознание лично значимого, достижение атмосферы доверия и сопричастности.

Инструкция: «Нужно закрыть глаза и представить, что вы встретились вместе в последний раз. Подумайте, что бы вы хотели сказать в группе. Откройте глаза и скажите это».

Занятие 8. «Кто Я?» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Здравствуй, а вот и я» (15 мин.)

Цель: приветствие, развитие навыков самопрезентации, налаживания позитивного настроения на предстоящее общение.

Задание: заявить о себе, показать свою индивидуальность, неповторимость, желание работать и общаться совместно с другими участниками тренинга.

Инструкция: во время налаживания контактов немаловажную роль играет взаимонаправленность, взаимовосприятие партнеров по общению, поэтому бывает очень важным момент подачи себя. Покажи себя, заяви о себе. Способы самопрезентации могут быть самые разные: реклама, объявление в газете, рассказ о себе, песня, афоризм. В общем, все, что поможет окружающим лучше представить вас. Пусть девизом вашего выступления будут слова: «Смотрите, кто пришел!»

Анализ упражнения:

1. Презентация кого из участников вам понравилась больше всего, почему?
2. Что нового об участнике тренинга вы узнали?
3. Почувствовали ли вы в процессе выступления, что человек настроен на доброжелательное, открытое общение?

Упражнение 2. «Чей-то взгляд» (15 мин.)

Цель: выход из «тоннельного видения», освоение техники аналогии.

Инструкция: «Возьмите любую личность, историческую или литературную, или просто представителя какой-либо профессии. Не важно, кто это будет, главное, чтобы этот человек был далек от вашей профессии и кругозора. Вам не нужно много знать о выбранном человеке, достаточно примерного представления о том, кто это. А сейчас представьте, что этот человек – вы. Залезьте в его шкуру. Почувствуйте себя им на несколько мгновений. А затем обратитесь к своей проблеме. Как образ, который вы взяли на себя, решил бы эту проблему? Как он понимает ее суть? Создайте список идей, оценив их с точки зрения каждого из выбранных вами персонажей».

Обсуждаемые вопросы:

- Как вы себя чувствовали?
- Можно ли соотнести полученные замечания с реальностью? Практичны ли они? Могут ли они быть видоизменены?

Упражнение 3. Прототипы (К. Фопель) (20 мин.)

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

Ведущий предлагает участникам проанализировать опыт своей профессиональной жизни (учебы), особенно опыт общения с людьми, которые казались им достойными уважения и подражания, служили своего рода идеалом. Для этого участникам следует вспомнить всю свою профессиональную жизнь, может быть, даже начиная со школы. Записать имена тех, кто на той или иной ступени вашего профессионального развития являлся для вас примером и образцом для подражания. Участники отмечают, сколько им в

это время было лет, что в этом человеке было для них важным. Также указывают, переняли ли они у него что-нибудь такое, что и теперь помогает им в профессиональной деятельности. 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.

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 4. Кто я? (20 мин.)

Цель: анализ собственной профессиональной позиции, выявление определенности своего образа Я, его рефлексия.

Ведущий предлагает участникам составить перечень ответов на вопрос: «Кто я?» Затем он раздает участникам лист со схемой:



Каждая клеточка этой схемы заполняется участниками собственными примерами самоописаний (ответами на вопрос: «Кто я?»), располагать их надо в соответствии с тем, тяготеют они больше к «вертикали» или «горизонтали».

Вопросы для обсуждения: в каком квадранте оказалось больше самоописаний? Где оказалось большинство участников группы? Каким образом можно при наличии тех же самохарактеристик, но при придании им другого смысла осуществить переход из одной клетки в другую? От каких самохарактеристик участникам захотелось отказаться совсем? (Их можно вычеркнуть.) Что дает знание своих личностных особенностей для профессионального и жизненного самоопределения?

Упражнение 5. Горы и альпинисты. (10 мин.)

Цель: устранение эмоциональных барьеров.

На полу проводится мелом полоса шириной 1 м. Группа делится на две части: «альпинистов» и «горы». «Горы» выстраиваются вдоль полосы, образуя препятствия для «альпинистов». «Альпинисты» должны пробраться через «горы». Нельзя сходить с полосы, держаться за посторонние предметы.

Затем участники меняются ролями.

Задание: как можно быстрее пробраться сквозь «горы».

Упражнение 6. Участники стоят по кругу. (10 мин.)

Цель: завершение занятия.

Инструкция: «Давайте возьмемся за руки. Посмотрим друг на друга. Постараемся лучше почувствовать друг друга. Сейчас кто-нибудь из нас войдет в круг и пойдет вдоль него по часовой стрелке, останавливаясь около каждого участника, который в этот момент скажет ему комплимент. После того как первый участник пройдет четверых из нас, второй начинает движение вслед за ним и т. д. по очереди».

Занятие 9. «Пути-выходы» (1 ч. 30 мин.)

Упражнение 1. «Добрый день! Шалом! Салют!» (10 мин.)

Участники представляются и приветствуют друг друга на разных языках.

Материалы. Приготовьте для каждого участника карточку, где написано слово «здравствуйте» на разных языках. (Возможно, с помощью членов вашей группы вы расширите список слов-приветствий.) Если вы работаете с поликультурной группой, то напишите на карточку приветствия, «родные» для участников.

Приветствия.

Италия: Bon giorno;

Швеция: Grûezi;

США: Hi;

Англия: Hello;

Германия: Guten Tag;

Испания: Buenos Dias;

Гавайи: Aloha;

Франция: Bonjours, Salut;

Малайзия: Selamat datang;

Россия: Здравствуй;

Чехия: Dobry den;

Польша: Dzièn;

Япония: Sayonara;

Израиль: Shalom;

Египет: Asalamu Aleikum;

Чероки (США): Schijou;

Финляндия: Нувä räivää;

Дания: Goddag;

Турция: Merhaba.

1. Попросите участников начать игру, встав в круг.
2. Пройдите по кругу, держа в руках (или в шляпе) заготовленные карточки, и пусть каждый вытащит, не глядя, по одной.

3. Предложите членам группы прогуляться по комнате и при этом здороваться с каждым встречным.

4. В заключение предложите участникам кратко обменяться впечатлениями.

Отсроченная обратная связь по предыдущим занятиям

Поговорите с участниками, какие шаги они могут предпринять для реализации шагов толерантности.

Упражнение 2. «Коллаж». (20 мин.)

Цель: одновременная активизация правого и левого полушарий мозга, представление и решение проблемы разными способами.

Необходимые материалы: бумага для коллажа, журналы, клей, ножницы, фломастеры и т.п.

Инструкция: «Изобразите такой мир, в котором ваша проблема уже решена или ее не существует вовсе. Закончив коллаж, подумайте, какие в нем есть зацепки для решения проблемы. Какие ассоциации она вызывает? Запишите их».

Обсуждаемые вопросы:

- Что вы видите на своей картине?
- Как эти ассоциации могут помочь в решении вашей проблемы?

Упражнение 3. «Алфавит». (15 мин.)

Цель: сплочение и поддержание работоспособности

Инструкция: «Сейчас мы немного подвигаемся. Встаньте и распределитесь по командам так, чтобы в одной команде были люди, чьи фамилии начинаются с одинаковой буквы... Спасибо. А теперь распределитесь по командам, в которых будут люди, родившиеся в один и тот же месяц и т.д. (можно продолжать этот список объединяющих качеств)».

Можно группировать людей почти по любому параметру, хотя идеальным будет не слишком широкий признак (пол и возраст не подходит).

Упражнение 4. Ловушки-капканчики (Н. С. Пряжников) (20 мин.)

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Каждый участник должен определить некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращается на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке. Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их.

После этого каждый по очереди называет по одной трудности-ловушке, адресуя ее по циклическому принципу, участнику, сидящему через два человека от него. Тот должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Участник, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть.

Ведущий с помощью остальных участников определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

Вопросы для обсуждения: какие трудности уже встречались на профессиональном пути? Как они преодолевались? Обмен опытом.

Упражнение 5. «Черный ящик» (15 мин.)

Цель: активизация творческого мышления, генерация новых идей.

Процедура проведения: предварительно в коробку помещаются различные предметы (ложка, морская раковина, кусочек мела, резиновая перчатка и т.д.) так, чтобы никто не видел. Участники закрывают глаза.

Инструкция: «Ощупайте предметы, высказывайте вслух возникшие ассоциации и метафоры». Ведущий записывает их на доске. «Теперь задача всей группы связать с реальными проблемами и придумать решение».

В упражнении может участвовать вся группа, ощупывая предметы и предлагая различные ассоциации.

Обсуждаемые вопросы:

- Что удалось в выполнении задания? Что способствовало успеху?

- Какие возникли трудности при выполнении задания? С чем они связаны?

Упражнение 6. «Ладонка» (10 мин.)

Цель: завершение занятия.

Инструкция: К на листе А4 обводит фломастером свою ладонь и пишет имя, затем передает соседу справа - и т.д. по кругу, каждый пишет на полученной ладонке одно качество (положительное), которое он увидел в человеке, листок которого пришел к нему. Каждый в конце получит свой листок - и отзывы, и память.

Занятие 10. «Я, ТЫ, МЫ» (1 ч. 20 мин.; завершающее занятие)

Упражнение 1. «Хи! – Ха! – Хо!» (10 мин.)

Цель: приветствие.

Инструкция. Участники стоят в кругу, держась за руки. По команде ведущего они высоко прыгают вверх три раза. В первом прыжке громко кричат: «Хи!», во втором прыжке: «Ха!», в третьем «Хо!». Получается забавное приветствие друг друга: «Хи! - Ха! - Хо!». После чего все хлопают в ладоши.

Упражнение 2. Ты — мне, я — тебе. (15 мин)

Цель: призвать участников помогать другим членам команды, когда это необходимо.

Ведущий просит у одного члена группы заем в 10 рублей. Держа его в руке, попросите еще один заем в 10 рублей у другого члена группы. Отдайте первому кредитору вторую десятку, а второму кредитору первую десятку. Затем задайте риторический вопрос: «Стал ли кто-нибудь из этих людей богаче, чем перед обменом?» Затем ведущий подчеркивает, что если разделить таким образом две идеи, то каждый из кредиторов станет богаче за счет приобретенного опыта. Далее ведущий определяет тему для обсуждения. (Например, человек страдает от того, что его недооценивают. Как помочь ему преодолеть такое отношение к себе?) Когда будут выработаны идеи, нужно поделиться ими между собой и все станут богаче.

Вопросы для обсуждения: какие факторы удерживают нас от того, чтобы поделиться своими идеями и взглядами с другими членами группы? Какие факторы заставляют нас регулярно делиться идеями и советами с другими? Какие подсознательные причины заставляют нас помогать другим?

Советы: Попросите участников обменяться купюрами, чтобы почувствовать отсутствие обогащения. Затем предложите каждому написать на оборотной стороне купюр по одной идее и опять обменяться ими.

Упражнение 3. Друг для друга (В. Ю. Бабайцева) (25 мин.)

Цель: подумать над тем, где и чем могут быть полезны каждому участнику другие члены группы.

Каждый участник анализирует всех членов группы, отмечая, где и чем в профессиональных ситуациях может быть ему полезен сокурсник.

Обсуждение: что нового о себе я узнал, сформулировать ответ на вопрос: «На что я сгожусь?»

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

Другой вариант. Представление группе.

Каждый участник должен взять интервью у другого участника. Оно должно состоять из пяти нетрадиционных вопросов. Некоторые примеры подобных вопросов приведены ниже, но можно придумывать и собственные вопросы. Задав свои вопросы, участники должны поменяться ролями с партнером. После этого им будет необходимо представить друг друга группе.

Примеры вопросов:

Какое ваше любимое дело?

Как вы сейчас себя чувствуете?

Кому вы больше всего доверяете?

О чем вы чаще всего мечтаете?

Когда вы хотите побыть один?

Что вы называете экзотичным?

Как вы определите дружбу?

Когда вы чувствуете особое расположение к другому человеку?

Какие ценности для вас являются наиболее значимыми?

Когда вы чувствуете себя наиболее комфортно?

Что вы ожидаете от меня?

Как вы справляетесь со злобой?

В каких обстоятельствах вы говорите неправду?

Что вам трудно делать?

Какова ваша любимая шутка или анекдот?

Когда вы чувствуете себя некомфортно?

Вопросы для обсуждения: насколько партнер сумел понять другого? Какие чувства вызвал услышанный рассказ? Легко ли было говорить о другом? Насколько хорошо сам понимаешь свой выбор? Что нового узнал о себе, выполняя это упражнение, можешь что-то посоветовать другому вариантах выбора будущей деятельности в рамках внутрипрофессионального разделения труда?

Упражнение 4. «Цепочка скрепок». (10 мин.)

Цель: сплочение группы и поддержание работоспособности

Материалы: скрепки (вдвое больше, чем людей в группе)

Процедура проведения: Группа делится на две части. Участники располагаются в два ряда, каждому дается по две скрепки. Цель соревнования состоит в том, чтобы собрать цепочку за короткое время. Первый участник собирает два первых звена, затем передает их следующему. Как только цепочка будет готова, ее нужно передать в начало ряда, чтобы она снова вернулась к первому участнику. Как только это произойдет, команда как можно громче кричит: «Скрепка!»

Тренер не уточняет, должны или нет участники соединять свои две скрепки, пока не получат цепочку в руки. Проявление инициативы ускоряет процесс.

Обсуждаемые вопросы:

- Как это упражнение согласуется с целями тренинга?

Упражнение 5. «Все у меня в руках». (15 мин)

Цели: подведение итогов занятия, предоставление возможности высказать свое мнение по поводу содержания и организации работы.

Процедура проведения: У каждого участника лист бумаги А4. Обводится ладонь, на пальцах записываются ответы на следующие вопросы:

Большой – «над этим я хотел бы еще поработать»,

Указательный – «здесь мне были даны конкретные указания»,

Средний – «это мне совсем не понравилось»,

Безымянный – «я себя чувствую»,

Мизинец – «мне здесь не хватало».

Ответы не комментируются. Возможны уточняющие вопросы тренера и других участников группы.

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования профессиональной идентичности будущих педагогов- психологов

Таблица 5

Результаты повторной диагностики изучения статусов профессиональной идентичности (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов).

№ п/п	ФИО испытуемого	Профессиональная идентичность			
		Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1.	АА	0	0	5	8
2.	АВ	8	8	7	5
3.	АН	0	0	8	6
4.	ВЛ	7	1	1	4
5.	ВЮ	8	1	4	6
6.	ГА	3	5	10	16
7.	ДИ	2	0	8	8
8.	ДМ	9	0	12	7
9.	ЗВ	6	0	2	9
10.	ИЛ	0	3	6	10
11.	М	3	3	5	4
12.	МД	1	7	3	6
13.	МК	4	1	5	9

Результаты повторной диагностики уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.

№ п/п	ФИО	Приобретение знаний	Овладение профессией	Получение диплома
1.	АА	12,6	6,0	5,0
2.	АВ	5,4	5,0	3,5
3.	АН	3,6	4,0	7,0
4.	ВЛ	2,4	7,0	4,0
5.	ВЮ	5,0	6,0	3,5
6.	ГА	6,0	5,0	1,5
7.	ДИ	12,6	7,0	6,0
8.	ДМ	7,8	4,0	7,5
9.	ЗВ	6,0	3,0	7,5
10.	ИЛ	3,2	3,0	7,5
11.	М	1,2	2,0	6,0
12.	МД	11,4	9,0	6,0
13.	МК	7,8	8,0	5,0

Результаты диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога»
автор Е.П. Ильин.

№ п/п	ФИО	1	2	3	4	6	Всего	5	7	8	9	10	11	12	Всего
1.	АА	5	6	9	4	2	26	3	7	10	8	7	1	7	43
2.	АВ	5	9	7	1	6	28	3	5	4	6	1	2	8	29
3.	АН	5	6	9	4	2	26	3	5	10	8	7	1	1	35
4.	ВЛ	5	6	9	4	2	26	3	4	10	8	7	1	4	37
5.	ВЮ	1	6	9	7	8	31	5	3	6	6	2	10	8	40
6.	ГА	5	6	9	4	2	26	3	2	10	8	7	1	5	36
7.	ДИ	1	6	9	7	8	31	5	3	6	6	2	10	8	40
8.	ДМ	6	8	7	2	1	24	3	4	2	4	5	9	10	37
9.	ЗВ	6	8	7	2	1	24	3	4	2	6	5	9	10	39
10.	ИЛ	5	9	7	1	6	28	3	5	4	2	4	2	8	28
11.	М	6	6	9	4	5	30	3	8	1	2	10	7	5	36
12.	МД	6	8	7	2	1	24	3	4	2	5	5	9	10	38
13.	МК	1	6	9	7	5	28	5	3	4	6	2	10	8	38

Итоговые результаты по трем методикам после повторного проведения

ФИ О	Профессиональная идентичность (авторы А.А. Азбель, А.Г. Грецов).				Результаты диагностики уровня мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной.			Результаты диагностики по методике «Мотивы выбора деятельности педагога» автор Е.П. Ильин.		
	Неопреде ленная	Навяза нная	Морат орий	Сформиро ванная	Приобре тение знаний	Овлад ение профес сией	Получ ение дипло ма	Педагоги ческое призвани е	Сопутств ующие и второстеп енные мотивы	
Я Р	0	0	5	8	12,6	6,0	5,0	26	43	
2. Н А	8	8	7	5	5,4	5,0	3,5	28	29	
3. С Д	0	0	8	6	3,6	4,0	7,0	26	35	
4. М К	7	1	1	4	2,4	7,0	4,0	26	37	
5. М Д	8	1	4	6	5,0	6,0	3,5	31	40	
6. А В	3	5	10	16	6,0	5,0	1,5	26	36	
7. Х В	2	0	8	8	12,6	7,0	6,0	31	40	
8. М	9	0	12	7	7,8	4,0	7,5	24	37	
9. А Н	6	0	2	9	6,0	3,0	7,5	24	39	
10. Т А	0	3	6	10	3,2	3,0	7,5	28	28	
11. Н Т	3	3	5	4	1,2	2,0	6,0	30	36	
12. И Л	1	7	3	6	11,4	9,0	6,0	24	38	
13. А А	4	1	5	9	7,8	8,0	5,0	28	38	

Результаты расчета Т-критерия Вилкоксона

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности
5	8	3	3
7	5	-2	2
4	6	2	2
1	4	3	3
1	6	5	5
16	16	0	0
1	8	7	7
0	7	7	7
8	9	1	1
10	10	0	0
5	4	-1	1
3	6	3	3
1	9	8	8

Исключим нулевые сдвиги.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 11$).

Таблица 10

Результаты расчета Т-критерия Вилкоксона с учетом нулевых сдвигов

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
5	8	3	3	6
7	5	-2	2	3.5
4	6	2	2	3.5
1	4	3	3	6
1	6	5	5	8
1	8	7	7	9.5
0	7	7	7	9.5
8	9	1	1	1.5
5	4	-1	1	1.5
3	6	3	3	6
1	9	8	8	11
Сумма				66

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=66$

$$T = \sum R_i = 3.5 + 1.5 = 5$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=11$:

$$T_{кр} = 7 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 13 \quad (p \leq 0.05)$$

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:

$$T_{эмп} < T_{кр}(0,01).$$

Технологическая карта управления нововведением

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ	Обсуждение, анализ, изучение документации и и нормативных источников по теме, наблюдение	Пед. Совет, поиск и анализ литературы работа психологической службы ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ	1	С 2015г.	Психолог, администрация ОУ
1.2. Поставить цели внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
1.3. Разработать этапы внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации психологической готовности в ОУ, анализ программы внедрения, анализ готовности ОУ к инновационной деятельности по внедрению программы	Работа психологической службы ОУ, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов	Анализ уровня подготовленности и пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы ОУ по теме внедрения (формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов), подготовка методической база внедрения Программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОУ к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы ОУ, участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждения, семинары, выпуск стенгазеты (тема: проблемы, связанные с психологической готовностью детей к школе)	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ, творческая деятельность	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ОУ и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ

	Программы					
2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в ОУ	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, методы НЛП, консультации и с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь – ноябрь	Психолог
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации ОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в ОУ	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
3.3. Изучить методiku внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация ОУ
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение, методы НЛП	Работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия, уроки	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного	Самообразование, научно-исследовательская работа,	Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ	1	Апрель	Психолог, администрация ОУ

	подхода, методики внедрения	обсуждение				
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооаттестация	Производственное собрание, анализ документации ОУ	1	Май	Психолог, администрация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ОУ, корректировка методики	Посещение уроков, работа психологической службы ОУ, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы ОУ	Пед. совет, работа психологической службы ОУ,	1	Январь	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы ОУ	Наставничество, консультации, работа психологической службы ОУ, семинар	1	Январь – март	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить	Анализ	Изучение	Работа	1	Май	Психолог,

условия для фронтального внедрения инновационной программы	состояния условий для фронтального внедрения программы в ОУ	состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ	психологической службы ОУ, производственное собрание, анализ документов ОУ			администрация ОУ
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов)	Фронтальное освоение программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6-й этап: «Совершенствование работы над темой формирование профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Производственное собрание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы ОУ, методическая работа	Не менее 3	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования профессиональной идентичности будущих педагогов – психологов»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОУ, посещение уроков	Работа психологической службы ОУ, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы ОУ		Март – май	Психолог, администрация ОУ

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ОУ	Пропаганда внедрения программы в районе/городе	Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	Январь - февраль	1 - 3	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы ОУ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы т старей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения Программы в различных ОУ	Октябрь - февраль	Не менее 2	Психолог, администрация ОУ