

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт психологии  
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ  
ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Выпускная квалификационная работа**

Направление «44.03.02 – Психолого-педагогическое образование»

Профиль «Психология и педагогика дополнительного образования»

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав.кафедрой:  
«\_\_»\_\_\_\_\_2019 г.

\_\_\_\_\_

Исполнитель:  
Халикова Галина Андреевна  
обучающийся ППД-1501 группы

\_\_\_\_\_

Руководитель:  
С.Г. Крылова – канд.психол.наук,  
доцент кафедры общей психологии и  
конфликтологии

\_\_\_\_\_

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ .....	2
ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	6
1.1. Понятие и сущность психологической готовности к профессиональной деятельности.....	6
1.2. Особенности формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности.....	13
1.3.Программа формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.....	25
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1 .....	30
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СФОРМИРОВАННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ .....	32
2.1. Организация и методы исследования .....	32
2.2 Результаты диагностики до проведения программы.....	33
2.3. Анализ эффективности программы.....	38
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2 .....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	51
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	57
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 .....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 .....	63

## ВВЕДЕНИЕ

Анализ научных источников по теме исследования продемонстрировал, что актуальность изучения психологической готовности к профессиональной деятельности отмечается многими учеными. Первоначально такой интерес связан с повышением требований к подготовке специалиста средне-специальными и высшими учебными заведениями в связи с социоэкономическими и общекультурными изменениями в современном мире.

Основным составным элементом готовности к профессиональной деятельности является **психологическая готовность**, которая трактуется исследователями как комплекс психологических образований, как совокупность когнитивных, операциональных, личностных, функциональных, мотивационных компонентов.

В условиях смены образовательных моделей и текущего социоэкономического положения общепрофессиональная деятельность в значительной степени затрудняется, актуализируя внутренний, психологический потенциал индивида. Постоянство, устойчивость и качество профессиональной деятельности по большей части зависят от уровня психологической готовности профессионала.

Следует отметить, что в первый период профессионального обучения в вузе у студента формируется психологическая готовность к обучению, а во второй период происходит формирование психологической готовности к профессиональной деятельности, т.е. на основе готовности к вузовскому обучению у студентов формируется психологическая готовность к профессиональной деятельности. На сегодняшний день уже недостаточно предоставить для студентов определенное количество знаний, только овладение профессиональными компетенциями в условиях высшего учебного заведения поможет им стать конкурентоспособными выпускниками.

В современном обществе ресурсы психологической готовности не в полной мере используются в профессиональной подготовке бакалавров. Есть основание утверждать, что действующая практика и состояние науки показывают непроработанность технологических основ формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Таким образом, психологическая готовность к профессиональной деятельности формируется в вузе, здесь она изменяется как качественно, так и количественно, увеличивается и может динамично переходить с одного уровня на другой и рассматривается в рамках внутреннего баланса между ее компонентами, что позволяет обеспечивать результативное решение всех задач, как профессиональных, так и учебных.

**Объект исследования** – психологическая готовность к профессиональной деятельности.

**Предмет исследования** – программа формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности

**Целью работы** является разработка и обоснование эффективности программы формирования психологической готовности к профессиональной деятельности у студентов.

Достижение этой цели предполагает выполнение следующих **задач**:

1. Описать феномен психологической готовности к профессиональной деятельности;
2. Рассмотреть различные подходы к определению понятий «готовность», «психологическая готовность»;
3. Выявить проблемы и особенности формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности;
4. Реализовать программу мероприятий по формированию психологической готовности;
5. Провести исследование эффективности программы формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности.

**Гипотеза исследования:** мы предполагаем, что с помощью тренинговой программы можно сформировать психологическую готовность студентов к профессиональной деятельности посредством воздействия на ее когнитивный и мотивационные компоненты.

Теоретико-методологической основой нашего исследования являются работы таких исследователей как Паламарчук М. А., Кузнецов В. Г., Ступницкая С.Ф. (основа профессиональной готовности - профессиональная направленность и формирование профессиональных способностей); Согалаев В.В. (многокомпонентная структура психологической готовности); Кашапов М. М. (формирование психологической готовности через обучение приемам анализа); Маркова А. К. (психологическая готовность, как составляющая процесса профессионализации).

В выпускной квалификационной работе мы использовали следующие методы исследования: анализ, классификация, синтез, сравнение, беседа, экспериментальный метод (формирующий эксперимент), который включает разработку и реализацию программы.

Практическая значимость работы: результаты исследования могут применяться психологами, педагогами - психологами средне - профессиональными учреждениями, высшими учебными заведениями для подготовки студентов к профессиональной деятельности. Так же различными педагогами – психологами и психологами в центрах профессиональной подготовки и повышения квалификации.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

## **1.1. Понятие и сущность психологической готовности к профессиональной деятельности**

Изучим понятие «готовность» и то, как его рассматривают психологи, педагоги. На сегодняшний день в психологической науке накоплено достаточно много теоретических и практических сведений о вопросах готовности личности к профессиональной деятельности. В научных источниках большое количество понятий к определению готовности, так же обозначены структура, содержание, основные условия и компоненты готовности, отражающие в динамике, длительности и устойчивости в ее выраженности [9].

Одной из составной части общей готовности к действию является «психологическая готовность», которая определяется психологическими детерминантами. К. К. Платонов рассматривает психологическую готовность как временное или устойчивое состояние, как результат психологической мобилизации или психической подготовки в данный период, определяемый наличием потребности в трудовой деятельности [14].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности – это психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Познаванием состояния готовности занимались и разрабатывали идеи, концепции такие исследователи в науке как: К.К. Платонов, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Ф.И. Иващенко, Я.Л. Коломенский, И.Б. Котова,

А.Т. Короткевич, А.И. Кочетов, В.Н. Мясищев, В.С. Мерлин, А.С. Нерсисян, Н.Д. Левитов, В.Н. Пушкин, А.Ц. Пуни. Состояние готовности напрямую имеет два значения. Первое - это согласие совершить что-либо, во втором случае, готовность рассматривается как состояние, при котором все сделано, все готово для чего-нибудь [1].

С нашей точки зрения, в первом значении смысл в том, что человек добровольно и осознанно совершает решение, направленное на деятельность, во втором - готовность рассматривается как особое состояние, наличие которого обеспечит выполнение решения. Термин готовность определяет тот факт, что индивидуумы адаптированы к соединению определенных сочетаний реакций и стимулов [2]. Готовность к действию — состояние мобилизации всех психических и физиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определенных действий.

Различные значения и определения понятий «готовность» не редко связаны со спецификой рассматриваемой деятельности в каждом конкретном случае. Объединение всех исследований к теме готовности является то, что они решают одну общую задачу – формирование и развитие психологической готовности субъекта к различным видам профессиональной деятельности [2].

В современной психологической науке в отношении определения «готовность» отсутствует общепринятое толкование, что вызвано неоднозначным семантическим значением слова. Научный деятель К.К. Платонов выделил три значения термина «готовность к труду», которые определили подходы к изучению готовности:

1. Результат трудового воспитания, проявляющийся в желании трудиться, осознании необходимости участвовать в совместной трудовой деятельности;

2. Готовность к определенному труду, ставшему профессией, как результат профессионального обучения, воспитания и социальной зрелости личности;

3. Готовность к предстоящей в определенных или возможных условиях деятельности, как состояние психологической мобилизации [14].

Анализ различных научных источников определил единственное понятие «готовность к профессиональной деятельности», на которое мы будем опираться в ходе своей работы. Понятие «готовность к профессиональной деятельности» - психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Проблема формирования профессиональной готовности приобретает особую значимость в период студенчества. Это связано с тем, что она стимулирует студента успешно выполнять свои обязанности, эффективно применять свои знания, навыки опыт, сохранить самоконтроль и быть гибким при появлении экстренных ситуации, так же помогает быстро адаптироваться к условиям труда и способствует дальнейшему профессиональному совершенствованию [10].

В современной отечественной психологии существует богатое множество исследований, направленных на различные психологические аспекты личностного развития студентов, профессиональной деятельности и профессионализации личности. Эти вопросы рассматривались в контексте:

1. Особенности студенческого возраста как важного этапа личностного развития (П.И. Бабочкин, Б.Г. Ананьев, А.И. Крупнов, М.Д. Дворяшина, Н.И. Рейнвальд, Е.И. Степанова, Е.Ф. Рыбалко и др.) [21];

2. Выявления сущности, этапов и детерминирующих факторов процесса становления профессионала и субъекта деятельности (В.А. Бодров, К.А. Абульханова - Славская, А.А. Деркач, В.П. Зинченко, Г.М. Зараковский, Е.Н. Кузьмин, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.К. Маркова, и др.) [12];



3. Определения роли и локации способностей, интересов, мотивов и личностно - личностных особенностей студентов в формировании профессионально-важных качеств специалиста, а также оптимизации профессиональной подготовки и условий осуществления успешной профессиональной деятельности (А.Г. Асмолов, Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, Е.А. Климов, А.В. Зеер, Б.Ф. Ломов, Т.В. Кудрявцев, К.К. Платонов, В.Д. Щадриков, Б.М. Тешнов, В.В. Чебышева и др.) [3].

Несмотря на актуальность и результативность проведенных научных исследований, ряд проблем формирования профессионально-важных качеств личности у студентов еще остается малоизученным.

Компоненты общих профессиональных компетенций или готовностей определяются как общепрофессиональные знания, умения, навыки, способности, а также готовность их актуализировать в сфере определенной группы профессий (готовности выпускника в проектно - конструктивной, научно-исследовательской, управленческой, производственной, педагогической сферах деятельности) [11].

Таким образом, готовность к профессиональной деятельности и профессиональная компетентность соотносятся в работе как характеристики смежных уровней профессионального развития, когда компетентность рассматривается как проявленная в самостоятельной профессиональной деятельности готовность [1].

Анализ научных источников позволил определить специфику готовности к профессиональной деятельности, который заключается в её интегративной форме, в организованности структур, согласованности основных компонентов личности профессионала, в устойчивости, постоянстве и преемственности их функционирования, то есть профессиональная готовность обладает признаками, указывающих о психологическом единстве, целостности личности профессионала, способствующими продуктивности функционирования [4].

Таким образом, понятие профессиональной готовности рассматривается как категория теории деятельности (состояние) и понимается, с одной стороны, как результат процесса подготовки, с другой – установки на объект, предмет [2].

Итак, мы рассматриваем готовность к деятельности как целостное выражение личности и под готовностью к деятельности понимаем особое личностное состояние, которое предполагает наличие у индивида образа структуры действия и постоянной направленности сознания на его реализацию.

Определили понятие «психологическая готовность», которое является одной из составляющих общей готовности к действию, определяемой психологическими факторами.

Ученый К. К. Платонов рассматривает психологическую готовность как временное или стойкое состояние, как результат психологической мобилизации или психической подготовки в определенный период, обуславливаемый наличием потребности в трудовой деятельности [14].

Понятие психологическая готовность С. Л. Рубинштейном определена в виде совокупности мотивационного и исполнительного компонентов, состояние, которое берет начало с постановки целей на основе мотивов и потребностей [12].

Л. А. Кандыбович, М. И. Дьяченко в своих работах выделяют, что психологическая готовность к профессиональной деятельности рассматривается как сложное образование, совокупность компонентов, обладающих динамической структурой и функциональными соотношениями [3]. Исследователь А. Н. Иноземцева определяет в своей работе психологическую готовность как совокупность установок, мотивов, ценностей, знаний, умений и определённых личностных качеств, интегрированных в профессиональном самосознании обучающихся [7].

В своей работе И. А. Калинина предлагает следующее определение психологической готовности к профессиональной деятельности «...как

степень сформированности у студента мотивационной и операциональной сфер профессионализма» [10]. В своих исследованиях Н. В. Кузьмина отмечает, что психологическая готовность к перспективной профессиональной деятельности определяется наличием у будущих профессионалов знаний, умений, позволяющих ему осуществлять свою профессиональную деятельность на уровне существующих в современном социуме [11].

В зависимости от определения психологической готовности, различными научными исследователями выделяются её структура, главные составляющие и обозначаются маршруты ее формирования. Если главная составляющая – профессиональное мышление, то формирование психологической готовности строится через обучение приемам анализа (М. М. Кашапов) [16].

А. К. Маркова определяет, что профессионализация, в том числе и психологическая готовность, как многоаспектный процесс идет сразу по нескольким направлениям [20]. У данного автора через обучение и воспитание формируется мотивационная и операциональная сферы. Психологическую готовность к профессиональной деятельности в таком случае характеризует динамика изменений в мотивационной сфере личности, формирования в ней профессионально значимых установок, изменение ценностно – смысловой структуры восприятия индивидом окружающего мира.

Ученый В.В Согалаев[23] выделяет, что в структуру психологической готовности входят мотивационный, оценочно-рефлексивный, эмоционально-волевой, ориентационный и личностно-операциональный компоненты.

Мы рассмотрели множество психологических работ отечественных исследователей, что указывает на многообразие используемых ими подходов при изучении психологической готовности субъекта к профессиональной деятельности (Таблица 1).

**Подходы к изучению психологической готовности субъекта к профессиональной деятельности**

<b>Подход</b>	<b>Особенности</b>
<b>Субъектно-деятельностный подход</b>	Итоговый результат обучения к профессиональной деятельности, интегральное личностное становление;
<b>Функциональный</b>	Как конкретная ступень состояния сознания;
<b>Содержательный</b>	Предусматривает развитие особенностей данного явления с учетом конкретных условий (О.В. Пушкина, А.Х. Маслоу, Н.Ф. Родичев);
<b>Социально-функциональный</b>	Обращенный на изучение определенных функций, которые определяют психологическую готовность в жизнедеятельности субъекта (В.Н. Пушкин, Л.С. Нерсисян, Д.Н. Узнадзе);
<b>Структурно-психологический</b>	Согласованный с характеристикой элементов психологической готовности и их корреляцией (А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев);
<b>Генетический</b>	Выявляющий основы психологической готовности к профессиональной деятельности и их влияние на нее (Е.П. Ильин, В.Д. Шадриков);
<b>Логико-гносеологический</b>	Прежде всего, раскрывается понимание основы, содержания психологической готовности, ее критериев и взаимосвязи с другими социально-психологическими признаками (Ю.С. Степанов, Н.Д. Арутюнова, А.Д. Шмелев, Г.В. Рамишвили, Е.В. Падучева) [15].

В субъектно-деятельностном подходе психологическая готовность понимается как итоговый результат подготовки к профессиональной деятельности. Психологическая готовность рассматривается как интегративное личностное образование, которое сочетает в себе некоторые компоненты: мотивационный, волевой, когнитивный, эмоциональный и операциональный и включает личностные качества, соответствующие

требованиям профессиональной деятельности (М.И. Дьяченко, А.А. Деркач, Л.А. Кандыбович).

В функциональном подходе, предполагающий исследование готовности к деятельности как определенного уровня состояния психики, которое, являющийся сформированным, обеспечивает профессионалу высокий показатель достижений, что зависит от объема и полноты информации, резерва возможностей для исправления ситуации, системы прямых и обратных связей (Н.Д. Левитов, В.Н. Мясищев) [7].

Рассмотрев материал, изложенный в данном параграфе, мы пришли к выводу, что существуют различные определения психологической готовности к профессиональной деятельности. В данной работе за основу мы возьмем следующее определение: психологическая готовность к профессиональной деятельности – это психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Так же, мы считаем более содержательным и полным для дальнейшей исследовательской работы субъектно-деятельностный подход, при котором под психологической готовностью понимается окончательный результат подготовки к профессиональной деятельности.

## **1.2. Особенности формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности**

Категорию студентов нужно рассматривать как особую социально-возрастную группу, которая ориентируется на профессионально-личностное развитие (новые требования к самоорганизации во всех видах деятельности,

принятие и реализация целей освоения образовательных программ, форм и методов включения в учебно-познавательную деятельность, самооценка успешности своего труда и др.), для которой характерны потребность в общей образованности и эрудиции, ожидание насыщенных профессиональных действий [21].

Рассматривая, факторы определяющие социально-психологический портрет студента, которые в большей степени влияют на успешность обучения, можно разделить на две категории: с которыми студент пришел в вуз, которые имеются - на них фокусировать внимание, и факторы, которые формируются в процессе обучения, которые приобретаются - ими можно управлять.

К **первой категории факторов** относятся: уровень подготовки, отношение к обучению, информированность о вузовских реальных условиях, система ценностей, представления о профессиональной перспективе. Эти обозначения часто определяются общей ситуацией в стране и конкретными «бытовыми знаниями» тех, кто являлся непосредственным источником информации. Влиять на них можно лишь косвенно, констатируя и используя их как отправную точку для воздействий на студентов [20].

К факторам **второй группы** можно отнести: уровень преподавания, организацию учебного процесса, тип взаимоотношений преподавателя и студента и т.п. [28]. Именно это в большей степени, а не начальный уровень определит профессиональный и психологический портрет человека, который через четыре года выпустится из вуза. В высшее учебное заведение приходят совершенно разные люди с различными установками и «стартовыми условиями».

Так же, факторы первой категории осуществляются преимущественно на этапе адаптации, когда первокурсники пытаются понять, «куда я попал» и «кто меня окружает». «В чужой монастырь со своим уставом не ходят», - это студенты слышат в стенах вуза, каждый преподаватель устанавливает свои правила и требует их соблюдения и выполнения. В академических группах

между студентами идет «гонка» за право лидерства, поиск «своих» людей. Студент должен быстро адаптироваться, сориентироваться и с новых позиций освоить способы и методы учебной деятельности, понять систему норм и правил, существующих на факультете (институте) и в его академической группе, разработать свою систему ценностей по отношению к образовательному процессу, преподавателям и предстоящей работе [5].

Из вышесказанного мы можем продолжить и сказать, что основной проблемой любого профессионального образования является переход от актуально осуществляемой учебной деятельности студента к усваиваемой им деятельности профессиональной: в рамках одного типа деятельности необходимо добиться и получить принципиально иной.

Рассматривая, с позиции общей теории деятельности, такой переход идет, прежде всего, по линии изменения мотивов, поскольку именно мотив является устойчивым признаком деятельности. Однако если деятельности учения релевантны познавательные мотивы, то практической деятельности - профессиональные. Вследствие, переход от учебно-познавательной деятельности студента к профессиональной деятельности профессионала во многом выступает проблемой трансформации мотивов познавательных в профессиональные [25].

Вид, тип, характер и количество знаний определяются требованиями современного образования, трудовой деятельности к уровню подготовленности и развития личности специалиста определенного профиля. Знания, умения, навыки в области своей профессии - стержневая часть подготовки и развития студента.

Особое внимание в образовательном процессе должно быть обращено на организацию деятельности студентов в тех ее формах, способах и видах, которые представляют актуальную стратегию подготовки профессионалов. Мы говорим не только о формировании теоретического мышления, но и о целенаправленном формировании профессиональной подготовленности для работы в современных условиях, то есть, кратко говоря от теории к практике.

На данный момент во многих учебных заведениях актуален прикладной бакалавриат, где студенты с первого года обучения уже практически осваивают в реальных условиях знания, умения, навыки своей будущей профессиональной деятельности [24].

Еще одним важным компонентом современного высшего образования является методологическая подготовка. Развитие науки и практики достигло такого уровня, что студент не в силах усвоить и запомнить все необходимое для своей будущей профессии. Поэтому эффективнее усваивать такой учебный материал, который при минимальном количестве вооружит максимальным количеством информации и, с другой стороны, позволит в перспективе успешно реализовываться во многих профессиональных областях. Тут обозначается задача наиболее качественного отбора научных знаний по всем предметам обучения в вузе. Главное, вместе с тем всесторонне развивать общий интеллект у студентов, способности решать различные задачи и ставить перед собой цели [27].

В число первоочередных задач многоуровневой развивающейся системы профессионального образования, осуществляющей опережающую подготовку конкурентоспособного, социально-профессионального, мобильного, компетентного специалиста, способного активно и сознательно участвовать в преобразованиях институциональных сфер общества и самореализации, в связи с изменениями социокультурных условий, входит системное формирование профессионально-важных качеств личности у студентов в процессе обучения [22].

В связи с задачей повышения качества образования и уровня профессиональной готовности следует обратить внимание на изменение приоритетов в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. В процессе формирования профессионально-важных качеств личности у студентов происходит побуждение их к активному овладению необходимыми профессиональными знаниями и умениями, которые



детерминируют готовность к успешной деятельности в профессиональной сфере [31].

В общей проблематике исследований прогрессивного развития зрелой личности особое место принадлежит ее личностно-профессиональному развитию до уровня профессионализма. Индивид развивается в деятельности, а большинстве ее виды являются профессиональными.

Рассматривая, личностно-профессиональное развитие, мы отмечаем устойчивую связь между особенностями личности субъекта труда оказывать существенное влияние на процесс и результаты профессиональной деятельности и саморазвитием личности, которое происходит под влиянием особенностей профессиональной деятельности [17].

Так же, мы говорим, что личность формируется и развивается в целом и профессионально важные качества берут начало развития в обществе и в процессе общения. На этапе развития формируются системы мотивов, ценностей, установок и отношений индивида к окружающему миру, к окружающим людям и к себе самому. Этот процесс принято называть социализацией личности [29].

Раскрывая, определение социализация – это процесс присвоения человеком социального выработанного опыта, в том числе системы социальных ролей, мы говорим, что этот процесс осуществляется в семье, образовательных учреждениях, трудовых и других сообществах [6].

В процессе социализации происходит формирование таких индивидуальных образований как личность и самосознание. В рамках этого процесса осуществляется усвоение социальных норм, умений, ценностей, стереотипов, социальных установок, принятых в обществе форм поведения и общения, вариантов стилей жизни [33].

Таким образом, социализация обеспечивает непрерывный личностный рост. Социализация признана успешной, если индивид осваивает необходимые социальные роли одобряемые данным обществом, социальной общностью ценности, социальные нормы, стереотипы поведения. Но это не

говорит о том, что она идет как поступательное движение вверх. Это сложный, противоречивый, динамичный процесс, который особенно в студенческие годы сопровождается кризисами. Одни кризисы удается преодолеть, другие нет. Человек не всегда может справиться с кризисом социализации, и дальнейшее развитие его личности может пойти не по восходящей, а по нисходящей.

Специфика социализации в студенческие годы связана с особенностью этапа социализации, включающего завершение первичной ее стадии и начало вторичной. Первичную стадию индивид проходит в детском возрасте. В итоге под ее воздействием, он становится полноценным членом общества. Вторичная стадия - это процесс, происходящий с уже социализированным индивидом [16].

Таблица 2

### Группы студентов, отличающиеся отношением к учебе

Группа	Характеристика
<b>Информационно-активные</b>	Активность в овладении знаниями методами самостоятельной работы, приобрести профессиональные умения и навыки, поисковые способы рационализации учебной деятельности. Активность во всех сферах учебной деятельности.
<b>Пассивные энтузиасты</b>	Знания во всех сферах учебной деятельности, интересуются многими видами деятельности, им быстро надоедает глубинно вникать в суть предметов и учебных дисциплин, не затрачивают много усилий на конкретные дела и для достижения цели.
<b>Целенаправленно (избирательно)-активные</b>	Проявляют интерес только к своей профессии, избирательное приобретение знаний, и только необходимых (по их мнению) для будущей профессиональной деятельности, интерес к конкретным предметам.
<b>Незамотивированные</b>	Периодически пропускают лекции,

Группа	Характеристика
	несистематически посещают учебные занятия, семинарские и практические занятия, у них не вызывает интерес к каким-либо видам учебной деятельности и дисциплинам учебного плана, так как их профессиональные интересы еще не сформированы в процессе обучения и до него.
<b>Индифферентные</b>	В вуз они поступили по желанию родителей или "за компанию" с подружкой/другом, или для того, чтобы не идти работать и не попасть в армию. Равнодушное отношение к учебе, постоянно пропускают занятия, имеют долги, им помогают одногруппники, и зачастую они дотягивают до диплома[26].

**Информационно-активные** студенты стремятся к получению знаний, освоить профессиональные умения и навыки, активны к учебной деятельности методами самостоятельной работы. Для таких студентов учебная деятельность - неотъемлемый путь к качественному овладению выбранной профессией. Такие студенты учатся на «отлично» по всем предметам учебного процесса. Широкий кругозор знаний охватывает их интересы, более чем предусмотрено в учебной программе. Они активны во всех сферах учебной деятельности. Такая группа студентов самостоятельно и активно ведут поисковую деятельность, дополнительные обоснования, сравнивают, сопоставляют, находят истину, активно обмениваются мнениями с одногруппниками, проверяют достоверность своих знаний.

**Пассивные энтузиасты** – это группа студентов, которые стремятся приобрести знания во всех сферах учебной деятельности, Для этой группы характерно увлечение многими видами деятельности, но им быстро надоедает глубинно вникать в суть предметов и учебных дисциплин. Поэтому они часто ограничиваются поверхностными знаниями. Основной принцип их деятельности – всего и везде понемногу. Такая группа студентов не затрачивают много усилий на конкретные дела. Они хорошо учатся, но

получают порой неудовлетворительные отметки по предметам, которые их не интересуют.

**Целенаправленно - активные** студенты проявляют интерес только к своей профессии. Приобретение знаний и вся их деятельность ограничиваются узкопрофессиональными рамками. Для этой группы студентов характерно целенаправленное, избирательное приобретение знаний, и только необходимых (по их мнению) для будущей профессиональной деятельности. Они много читают дополнительной литературы, глубоко изучают специальную литературу, эти студенты хорошо и отлично учатся по предметам, связанным со своим профилем подготовки; в то же время не проявляют должного интереса к смежным наукам и дисциплинам учебного плана [34].

Таким образом, мы обозначим, что особенности студенческого возраста и стратегии формирования профессионально-важных качеств личности у студентов зависит от формирования образа «Я», выбора профессии, формирования студентом собственного маршрута развития, выбора способов и моделей деятельности и поведения. Так же, условия и критерии обозначения стратегии в профессиональной подготовке будущих педагогов - психологов выступает профессиональный интерес и профессиональная направленность [26].

Специальность, которой обучаются, не все студенты выбрали осознанно. Причем их количество, исходя, по посещаемости занятий и по собственным рассказам о желании учиться больше на первом курсе. На втором курсе число студентов, не имеющих желания обучаться конкретной специальности, достигает высот, происходит «выпадение» совсем случайных людей, которые вообще не знают и не понимают зачем они пришли в вуз. Со временем уменьшается количество студентов утверждающих, что они выбрали данную профессию случайно или компромиссно; и уже к концу четвертого курса остается 2-3 человека на академическую группу у которых

просматривается явное эмоционально-отрицательное отношение к выбранной специальности и к будущей профессиональной деятельности.

Так же, существует процент студентов, испытывающих серьезные трудности в осознании себя в будущей профессиональной роли. Трудности чаще всего связаны не столько с ограниченными возможностями к осознанному выбору, сколько с эмоциональной перегруженностью, травматичностью содержания, которое необходимо осознать: травматогенные переживания ограничиваются и вытесняются в подсознание, где существуют в ожидании драматической развязки. Включается защитный механизм психики - рационализация. Человек пытается логически оправдать свое нелогичное и необоснованное поведение. Такое оправдательное объяснение, как правило, не соответствует действительной причине [30].

Студент, который сделал компромиссный профессиональный выбор, - это в будущем неэффективный работник, жертвами непроработанной личностной позиции которого становятся окружающие люди, он сам, результаты его деятельности и отношение к работе и жизни в целом. Такие студенты требуют специального к себе внимания и психологической помощи, поскольку сами, в силу эмоциональной остроты переживаний, связанных с компромиссным выбором профессии, не всегда в состоянии осознать свои проблемы и вытекающие из этого последствия. Эти последствия, прежде всего, прослеживаются в отношении к себе и своей работе тех людей, которые не смогли реализовать свои профессиональные амбиции и направить их в нужное направление [28].

Для более содержательной характеристики психологической готовности к профессиональной деятельности мы рассмотрим направленность личности. Профессиональная направленность напрямую связана с мотивами, установками, потребностями, что является основной составляющей психологической готовности. Далее мы подробно рассмотрим понятие профессиональная направленность личности и различные подходы к определению этого термина.

В психологических, психолого-педагогических концепциях и теориях определение направленности личности, профессиональной направленности будущего специалиста понимается неопределенно и представлено в процессе:

- как система устойчиво доминирующих интересов (А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, С.А. Рубинштейн и др.),
- как личностное новообразование, которое формируется в результате социально-нравственного, профессионального и личностного самоопределения (Е.А. Климов),
- как эмоционально-ценностное отношение к профессии (Г.А. Томилова, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Левитов и др.),
- как комплекс профессионально - значимых качеств личности и профессиональных способностей (А.Н. Леонтьев, А.И. Щербаков, В.А. Сластенин и др.),
- как модель рефлексивного управления развития обучающихся (Ю.Н. Кулюткин, В.С. Вершловский, И.В. Фастовец, Г.С. Сухобская, и др.).

Не многие исследователи определяют профессиональную направленность личности как систему, выделяют ее структуру, критерии отражения внутренних связей системы (интерес к профессиональной сфере, расположение к профессиональной деятельности, образ и содержание профессиональных представлений о профессии) (Л.И. Кунц, А.К. Маркова, и др.) [19].

Рассматривая, профессионально-педагогическую направленность в трудах таких ученых как В.А. Крутецкого, Ф.Н. Гоноболина, Н.В. Кузьминой, В.А. Сластенина, А.К. Марковой и др., то можно заметить, что они определяют ее через систему умений проектно-конструктивного, гностического, организационно-коммуникативного типа, которые включены в разработанные профессиограммы и модели будущих специалистов [23].

Многие современные исследователи пытаются установить взаимосвязь познавательных и профессиональных интересов в повышении

продуктивности учебной деятельности студентов (К.Я. Вазина, В.П. Беспалько и др.). Они утверждают, что специфические особенности данной интегральной характеристики проявляются через определенные этапы сформированности и проявления студентом интереса к профессиональной деятельности, профессии, процессу профессионализации, к характеру и содержанию профессиональных представлений о конкретной профессии и своем нахождении в ней [27].

Таким образом, можно сказать, что психологическая готовность отражает личностный уровень готовности к профессиональной деятельности, который составляют социально-психологические и индивидуальные характеристики профессионала, нуждающиеся в определенном виде деятельности. Вследствие, в психологической готовности к профессиональной деятельности необходимо выделять компоненты: мотивационная готовность, личностная готовность, когнитивная готовность. Определяя особенности специальной готовности, мы отмечаем, что она отражает объектный уровень готовности, который является предметно - деятельностной характеристикой профессионала [12]. Специальная готовность подразделяется на два подвида: теоретическая и практическая готовность. Согласно предложенной структуре готовности к деятельности логично выделить:

Таблица 3

### **Компоненты готовности к профессиональной деятельности**

<b>Компоненты</b>	<b>Содержание</b>
<b>Ориентационный компонент</b>	образ деятельности и личный профессиональный план, актуализирующий саморегуляцию субъекта;
<b>Мотивационный компонент</b>	профессионально значимые потребности, мотивы и ценности деятельности;
<b>Личностный</b>	профессионально значимые свойства личности специалиста из числа психологических, эмоционально-волевых, морально-нравственных, коммуникативных и других качеств, определяющих профессиональную пригодность личности [3];

Компоненты	Содержание
<b>Когнитивный</b>	обладание базовыми и специальными теоретическими знаниями;
<b>Операциональный</b>	усвоенные знания, умения профессиональной деятельности [26].

**Мотивационный компонент** рассматривается как профессионально-значимые потребности, мотивы и ценности деятельности, формирующиеся при условии устойчивого интереса и положительного отношения к профессиональной деятельности. В своей экспериментальной работе, мы рассматриваем и формируем данный компонент через передачу студентам личного опыта педагога-психолога, который закончил обучение и продолжает работать по профессии. Так же, используем метод беседы, в котором студенты могут задать волнующие вопросы и получить на них ответы. Использование психологических методов и ролевых игр, благодаря которым респондент может определить для себя ценности, профессионально-значимые потребности и мотивы. Т.И. Ильина «Методика изучения мотивации в ВУЗе».

**Когнитивный компонент** определяется как владение базовыми и специальными теоретическими знаниями, которые обязательны для осуществления эффективной профессиональной деятельности. Данный компонент является одним из основных для проведения исследования в эмпирической части. По нашему мнению, формирование психологической готовности не может происходить без учета когнитивного компонента, так как он раскрывает определенный объем знаний, владение ими является необходимой частью психологической готовности к будущей профессиональной деятельности. Для того чтобы определить уровень сформированности данного компонента мы будем использовать следующие методы: беседа, дискуссия, методика самооценивания Дембо - Рубинштейн, Т.И. Ильина «Методика изучения мотивации в ВУЗе».

Положенная концепция в основе возрастной периодизации психического развития Д.Б. Эльконина утверждает, что изменение



выделенных компонентов готовности происходит в соответствии с механизмом разрешения противоречий между операционально-техническим и эмоционально-мотивационным аспектами ведущей деятельности. За периодами, в которых происходит преимущественное развитие мотивационно-потребностной сферы, закономерно следуют периоды, в которых формируются операционально-технические возможности, и наоборот.

Таким образом, можно сказать, что в развитии профессионального становления активно изменяются и критерии отношения личности к себе, что раскрывает выражение в динамике индивидуальной эталонной модели профессионала. Развитие этой модели можно обнаружить на основе оценивания ее субъектом профессионализации. Изменение в процессе обучения личностных эталонных моделей профессионала являются показателями развития критериев отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности (В.Ю. Шегурова, Т.В. Кудрявцев) [26].

В своей работе, мы выделяем когнитивный и мотивационный компонент. В процессе диагностирования данных компонентов, мы использовали следующие методики: Т.И. Ильина «Методика изучения мотивации в ВУЗе», методика самооценивания Дембо - Рубинштейн. Подобранный вспомогательный инструментарий по нашему мнению отвечает на все заданные критерии двух компонентов.

### **1.3. Программа формирования психологической готовности к профессиональной деятельности**

Для того, что бы содержательно объяснить, чем эффективна именно программа для формирования психологической готовности студентов к профессиональной деятельности, мы дадим определение понятию «программа».

Программа - это расширенный план проведения исследования. Термин используется в этом смысле для обозначения исследования чего-либо – от отдельного конкретного индивида до целого учреждения и даже для обозначения теоретической идеи программы исследования всей области или дисциплины. В определении отмечаем, что расширенный план проведения исследования подразумевает набор инструментария, который будет отвечать теме нашего исследования и эффективности в формировании психологической готовности к профессиональной деятельности [11]. Набор инструментария эффективен в том случае, если он содержательно соответствует нашей цели и задачам. Программа как формирующий инструмент эффективна тем, что может включать в себя различные формы и типы занятий. В занятие содержательно входят тренинги, психологические упражнения, ролевые игры и т.п., вследствие чего обеспечивается формирующий эффект влияния на личность.

### **Этапы реализации программы:**

**1. Подготовительный.** На данном этапе происходит подготовка к будущей деятельности: подбор и анализ методических материалов, определение упражнений, содержание занятий, составление расписания и сетки мероприятий, материально-техническое обеспечение, информирование респондентов. Так же на этом этапе осуществляется проведение диагностики по двум компонентам психологической готовности к профессиональной деятельности: мотивационному и когнитивному. В качестве инструментария используем: методику самооценивания Дембо – Рубинштейн и «Методика изучения мотивации в ВУЗе» (Т.И. Ильина).

**2. Основной этап.** Осуществление диагностической работы, проведение занятий в соответствии с целями и задачами программы формирования психологической готовности студентов:

- диагностика мотивов;

- психологические мероприятия: ролевые игры, элементы арт-терапии, беседы, рассказы, дискуссии, презентация материала, игры в парах, тренинги;

**3. Заключительный этап.** Диагностика респондентов после реализации программы. Рефлексия проделанной работы, интерпретация и анализ полученных результатов.

В программе могут использоваться различные методические приемы:

1. Проведение специально разработанных психологических занятий;
2. Психологические упражнения;
3. Психологические игры;
4. Решение проблемно-практических ситуаций;
5. Элементы с использованием арт - методов (коллажирование, рисование, сказкотерапия, музыкотерапия и т.д);
6. Беседы, рассказы, дискуссии;
7. Презентация материала.

Выбор инструментария из вышеуказанного перечня определяется с учетом того, какую цель и результат мы видим в перспективе после применения конкретных приемов. То есть, подбор материала должен быть выборочным и носить эффективный характер для рационального подхода к формированию психологической готовности к профессиональной деятельности.

Таким образом, каждое занятие может иметь следующую структуру:

1. Разминка. В этот этап входят набор упражнений, способствующих активизации участников группы, создает благоприятную атмосферу, повышает уровень сплоченности и доверительной обстановки.

2. Основной этап занятия. Эта часть включает в себя дискуссии, психологические упражнения, игры, арт-методы, направленные на формирование психологической готовности студентов;

3. Рефлексия занятия. В конце каждого занятия участники обмениваются своими впечатлениями. Это может происходить в форме

беседы, рассказа, обратной связи, в выражении своих эмоций и чувств.

Для респондентов создаются такие условия, при которых становится возможным формирование психологической готовности, что подтверждается результатами, полученными по данным проводимого по окончании программы мониторинга (использование диагностики). Это означает, что обучающиеся обладают теми необходимым набором знаний, умений и компетенций, которые в ближайшем будущем станут их опорой в изучении основ выбранной профессии и позволят им представить и начать осуществлять свои профессиональные планы.

В эмпирическом исследовании мы будем использовать методы арт-терапии, тренинговые занятия, дискуссии и беседы, ролевые игры. В программе формирования мы будем работать над когнитивным и мотивационным компонентами, которые мы считаем основными и необходимыми в формировании психологической готовности студентов 3 курса.

Для формирования когнитивного компонента будут использоваться такие методы как психологические упражнения, дискуссии, ролевые игры, связанные с применением профессиональных знаний и умений, компетенций.

Для формирования мотивационного компонента будут использоваться такие методы как беседа с педагогом-психологом, тренинги, ролевые игры, психологические упражнения, арт-методы, позволяющие участникам самостоятельно или с помощью ведущего увидеть сильные стороны профессий, повысить интерес, стремление и желание к будущей профессиональной деятельности, и к самой профессии [19].

Данные методы являются эффективными для повышения сформированности когнитивного и мотивационного компонентов, так как позволяют участникам в игровой среде, в свободной форме анализировать свои профессиональные цели, отдельные стороны профессиональной деятельности. Участники, благодаря подобранным упражнениям могут

применять свои уже сформированные компетенции в быту, профессиональной деятельности, в разных сферах нашей жизни.

Программные занятия подобраны так, чтобы участник смог сам или с помощью ведущего посмотреть на свою профессиональную деятельность с разных сторон. Набор инструментария и методов является универсальным, но подобранные упражнения имеют цели, которые отображают суть нашей работы и направлены на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности через сформированность когнитивного и мотивационного компонентов [2].

Таким образом, обобщая всю информацию по данному параграфу, мы определили, что программа - это расширенный план проведения исследования. В определении отмечаем, что расширенный план проведения исследования подразумевает набор инструментария, который будет отвечать теме нашего исследования и эффективности в формировании психологической готовности к профессиональной деятельности. Набор инструментария эффективен в том случае, если он содержательно соответствует нашей цели и задачам.

Так же, программа как основной формирующий инструмент является эффективной, так как включает в себя различные формы и типы занятий. В содержание занятий входят тренинги, психологические упражнения, ролевые игры, использование арт - методов, беседы, дискуссии и т.п., разнообразие подобранного инструментария обеспечивает формирование личности. Структура каждого занятия имеет три этапа: подготовительный, основной и заключительный (рефлексивный). Каждое занятие определено целью и временем проведения.

## ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1. Психологическая готовность к профессиональной деятельности – это психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

2. Основой нашего исследования является субъектно-деятельностный подход (М.И. Дьяченко, А.А. Деркач, Л.А. Кандыбович), при котором под психологической готовностью подразумевается итоговый результат подготовки к профессиональной деятельности. В данном подходе психологическая готовность определяется как интегральное личностное образование, которое состоит из мотивационного, волевого, когнитивного, эмоционального и операционального компонентов, а также содержит личностные качества, адекватные требованиям профессиональной деятельности.

3. Формирование профессионально - важных качеств личности у студентов – комплексный социальный и психологический процесс, который неделимо связан с развитием интересов личностного и профессионального самоопределения, развитием профессионально-значимых качеств личности.

4. Программа - это расширенный план проведения исследования. В определении отмечаем, что расширенный план проведения исследования подразумевает набор инструментария, который будет отвечать теме нашего исследования и эффективности в формировании психологической готовности к профессиональной деятельности. Структура каждого занятия имеет три этапа: подготовительный, основной и заключительный (рефлексивный). Каждое занятие определено целью и временем проведения.



## **ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СФОРМИРОВАННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Для проверки гипотезы о том, что с помощью программы можно сформировать психологическую готовность студентов к профессиональной деятельности посредством воздействия на ее когнитивный и мотивационные компоненты, было проведено эмпирическое исследование. В исследовании приняли участие студенты 3 курса, обучающиеся на психолого-педагогическом направлении подготовки. Они были разделены на две группы: I группа - это студенты, которые не участвуют в программе, II - это группа, участвующая в программе формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Перед реализацией программы была проведена психологическая диагностика для оценки сформированности компонентов психологической готовности к профессиональной деятельности. Для диагностики был использован метод субъективного шкалирования. Оценка проводилась по аналогии с методикой Дембо-Рубинштейн. Объектом оценивания был набор характеристик, важных для профессиональной деятельности педагогов-психологов. Эти характеристики были взяты из профессионального стандарта педагога-психолога (см. Приложение 1) [20]. Всего было выделено 14 характеристик, имеющих отношение к когнитивному, мотивационному, коммуникативному и операциональному компонентам (см. Приложение 2).

Каждая характеристика оценивалась по шкале от 0 (абсолютно не сформирована) до 100 (полностью сформирована). Для получения индивидуальных оценок измерялось расстояние от 0 до сделанной отметки (мм).



А также была использована методика Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе». В опроснике предложено 50 утверждений, на которые нужно ответить «+» - согласен, «-» -не согласен. В данной методике три шкалы: «Приобретение знаний» (любопытность, стремление к приобретению знаний), «Овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества), «Получение диплома» (стремление к поиску обходных путей при сдаче зачетов и экзаменов, стремление приобрести диплом при формальном освоении знаний). В опросник для маскировки автор методики включила фоновые утверждения, которые в дальнейшем не обрабатываются.

В исследовании приняли участие 9 студентов 3 курса из контрольной группы (группа I) и 9 студентов 3 курса из экспериментальной группы (группа II).

## 2.2 Результаты диагностики до проведения программы

Результаты психологической диагностики студентов до реализации программы представлены в Таблице 4.

Таблица №4

### Медианы оценок студентов по компонентам психологической готовности к профессиональной деятельности до проведения программы

Компоненты/характеристики	Группы	
	Группа I	Группа II
1. Когнитивный:		
➤ владение знаниями по педагогике, возрастной психологии, общей психологии	52	50
➤ адекватное использование специальной терминологии	58	59
➤ знание этических принципов в профессиональной деятельности	67	64

Компоненты/характеристики	Группы	
	Группа I	Группа II
➤ позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов	66	73
➤ позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности	72	66
<b>Итого:</b>	<b>66</b>	<b>64</b>
2.Мотивационный:		
➤ стремление постоянно расширять и углублять профессиональные знания и умения	65	70
➤ желание лично и профессионально развиваться	65	65
➤ готовность принимать личность во всех ее проявлениях	74	75
➤ стремление к профессиональной самоотдаче	66	59
➤ готовность к самостоятельному решению профессиональных задач	67	65
<b>Итого:</b>	<b>66</b>	<b>65</b>

Как видно из данных приведенных из таблицы 4 по методике Дембо-Рубинштейн, где от 0-50 баллов – полностью не сформировано, от 50 – 69 – недостаточно сформировано( средне ), от 70 -100 – сформировано по когнитивному и мотивационному компонентам у студентов двух групп (где I группа - это респонденты, которые ,е участвуют в программе, II - это группа участвующая в программе формирования психологической готовности к профессиональной деятельности).

В когнитивном компоненте представлено 5 характеристик. По характеристикам «позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов», «позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности» представлены самые высокие значения у двух групп, по характеристике «овладение знаниями по педагогике, возрастной психологии, общей психологии» самые низкие показатели по двум группам.

Мотивационный компонент так же представлен оценками по 5 характеристикам. В первой и второй группе наиболее сформирован показатель по характеристике «готовность принимать личность во всех ее проявлениях». Наименее сформирован показатель у второй группы по характеристике «стремление к профессиональной самоотдаче». Если рассматривать в целом, то мотивационный компонент имеет более высокие показатели.

Для оценки эквивалентности контрольной и экспериментальной групп был использован статистический критерий Манна-Уитни. Результаты расчета, представленные в Таблице 5, свидетельствуют об отсутствии значимых различий между этими группами (по методике Дембо-Рубинштейн).

Таблица 5

**Результаты диагностики контрольной и экспериментальной групп по методике Дембо-Рубинштейн до реализации программы (по критерию Манна-Уитни для двух независимых выборок)**

Название компонентов	Средние медианы		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	контрольная	экспериментальная		
Когнитивный	66	64	0,58	Различия незначимы
Мотивационный	66	65	0,32	Различия незначимы

Так же для исследования была использована методика Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе». Данную методику прошли так же респонденты 3 курса, I и II группы до проведения программы и после. Результаты по данной методике представлены в Таблицах 6,7.

Таблица 6

**Результаты I группы до проведения программы  
(по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе»)**

<b>№ студента</b>	<b>«Приобретение знаний» МАХ -12,6 баллов</b>	<b>«Овладение профессией» МАХ - 10 баллов</b>	<b>«Получение диплома» МАХ - 10 баллов</b>
<b>1</b>	6	4	6,5
<b>2</b>	7,2	6	8
<b>3</b>	4,5	7	7,5
<b>4</b>	4,5	6	10
<b>5</b>	7,2	10	8,5
<b>6</b>	6	8	10
<b>7</b>	6	8	7,5
<b>8</b>	7,2	7	8
<b>9</b>	9	6	8
<b>Среднее значение</b>	<b>6,4</b>	<b>6,9</b>	<b>8,2</b>

Таблица 7

**Результаты II группы до проведения программы  
(по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе»)**

<b>№ студента</b>	<b>«Приобретение знаний» МАХ -12,6 баллов</b>	<b>«Овладение профессией» МАХ - 10 баллов</b>	<b>«Получение диплома» МАХ - 10 баллов</b>
<b>1</b>	6	6	8
<b>2</b>	7,2	6	8
<b>3</b>	6	4	10
<b>4</b>	7,2	6	7,5
<b>5</b>	7,2	10	7,5
<b>6</b>	4,5	6	7,5
<b>7</b>	4,5	4	6,5
<b>8</b>	9	8	8
<b>9</b>	9	4	8

№ студента	«Приобретение знаний» МАХ -12,6 баллов	«Овладение профессией» МАХ - 10 баллов	«Получение диплома» МАХ - 10 баллов
Среднее значение	6,7	6	7,9

Как видно из данных приведенных из Таблиц 6,7 наиболее сформирован показатель по шкале «получение диплома» у двух групп, наименее сформирован показатель по шкале «приобретение знаний». Также, можно сказать, что «получение диплома» является внешним мотивом и никак не связан с учебной деятельностью.

После сравнения I и II группы с помощью статистического критерия Манна-Уитни (Таблица 8) можно сделать вывод, что различия по шкалам «приобретение знаний», «овладение профессией» и «получение диплома» являются незначимыми.

Таблица 8

**Результаты диагностики контрольной и экспериментальной групп по методике Т.И. Ильиной До реализации программы (по критерию Манна-Уитни для двух независимых выборок)**

Названия шкал	Средние значения		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	контрольная	экспериментальная		
Приобретение знаний	6,4	6,7	0,67	Различия незначимы
Овладение профессией	6,9	6,0	0,26	Различия незначимы
Получение диплома	8,2	7,9	0,49	Различия незначимы

Таким образом, контрольная и экспериментальная группы до реализации программы значимо не различаются по показателям сформированности компонентов психологической готовности к профессиональной деятельности.

### 2.3. Анализ эффективности программы

Со студентами группы II было проведено 10 занятий (Приложение 3), направленных на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности. Каждое занятие имело цель в соответствии с желаемым результатом: формированием мотивационного и когнитивного компонентов. После реализации программы была проведена диагностика обеих групп студентов по тем же методикам (Дембо-Рубинштейн и Т.И.Ильиной) для оценки эффективности программы и подтверждения гипотезы.

Таблица 9

#### Медианы

#### оценок студентов по компонентам психологической готовности к профессиональной деятельности (после проведения программы)

Компоненты/характеристики	Медианы	
	студенты 3 курса (I)	студенты 3 курса (II)
1. Когнитивный:		
➤ владение знаниями по педагогике, возрастной психологии, общей психологии	53	53
➤ адекватное использование специальной терминологии	58	59
➤ знание этических принципов в профессиональной деятельности	66	64
➤ позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов	<b><u>66</u></b>	<b><u>79</u></b>
➤ позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности	<b><u>70</u></b>	<b><u>77</u></b>
<b>Итого:</b>	<b><u>66</u></b>	<b><u>64</u></b>
2. Мотивационный:		
➤ стремление постоянно расширять и углублять профессиональные		

знания и умения	<b><u>65</u></b>	<b><u>75</u></b>
➤ желание лично и профессионально развиваться	<b><u>66</u></b>	<b><u>71</u></b>
➤ готовность принимать личность во всех ее проявлениях	<b><u>73</u></b>	<b><u>82</u></b>
➤ стремление к профессиональной самоотдаче	68	68
➤ готовность к самостоятельному решению профессиональных задач	65	68
<b><u>Итого</u></b>	<b><u>66</u></b>	<b><u>71</u></b>

По итоговым результатам таблицы мы можем заметить значительные изменения по следующим характеристикам когнитивного компонента: позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов ( **I группа – 66, II – 79**), позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности (**I группа – 70, II – 77**). Сравнивая две группы, где I группа - это респонденты, которые не участвовали в программе, II – это группа, которая приняла участие в программе, мы видим, что по двум характеристикам когнитивного компонента различия между группами свыше 5 баллов. Если обозначать конкретнее, то по первой характеристике разница между первой и второй группой – 13 б, по второй характеристике – 7 б. Это значимые изменения, мы можем предположить, что это связано с тем, что первая группа не посещала занятия ,связанные с формированием психологической готовности. То есть, данные различия могут служить подтверждением эффективности программы.

Для того чтобы говорить об эффективности программы, мы рассмотрим полученные данные по характеристикам мотивационного компонента. Значительные изменения мы можем наблюдать по следующим параметрам: стремление постоянно расширять и углублять профессиональные знания и умения, желание лично и профессионально развиваться, готовность принимать личность во всех ее проявлениях. По

первому параметру у I группы – 65, II – 75; по второму у I группы – 66, II – 71; по третьему у I группы – 73, II – 82. Наблюдаем разницу по первому параметру – 10 б, по второму – 5, по третьему – 9. По нашему мнению, это значимые изменения, которые как мы предполагаем, связаны с тем, что вторая группа испытуемых принимала участие в разработанной программе.

Так же, мы провели сравнительный анализ по показателям II группы до и после проведения программы. Рассмотрим изменения по всем характеристикам двух компонентов.

#### **Параметры когнитивного компонента:**

- владение знаниями по педагогике, возрастной психологии, общей психологии – до 50 б, после 53 (разница в 3 б);
- адекватное использование специальной терминологии – изменений нет;
- знание этических принципов в профессиональной деятельности – изменений нет;
- позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов – до 73 б, после – 79 (разница в 6 б);
- позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности – до 66 б, после – 77 (разница в 11 б).

#### **Характеристики мотивационного компонента:**

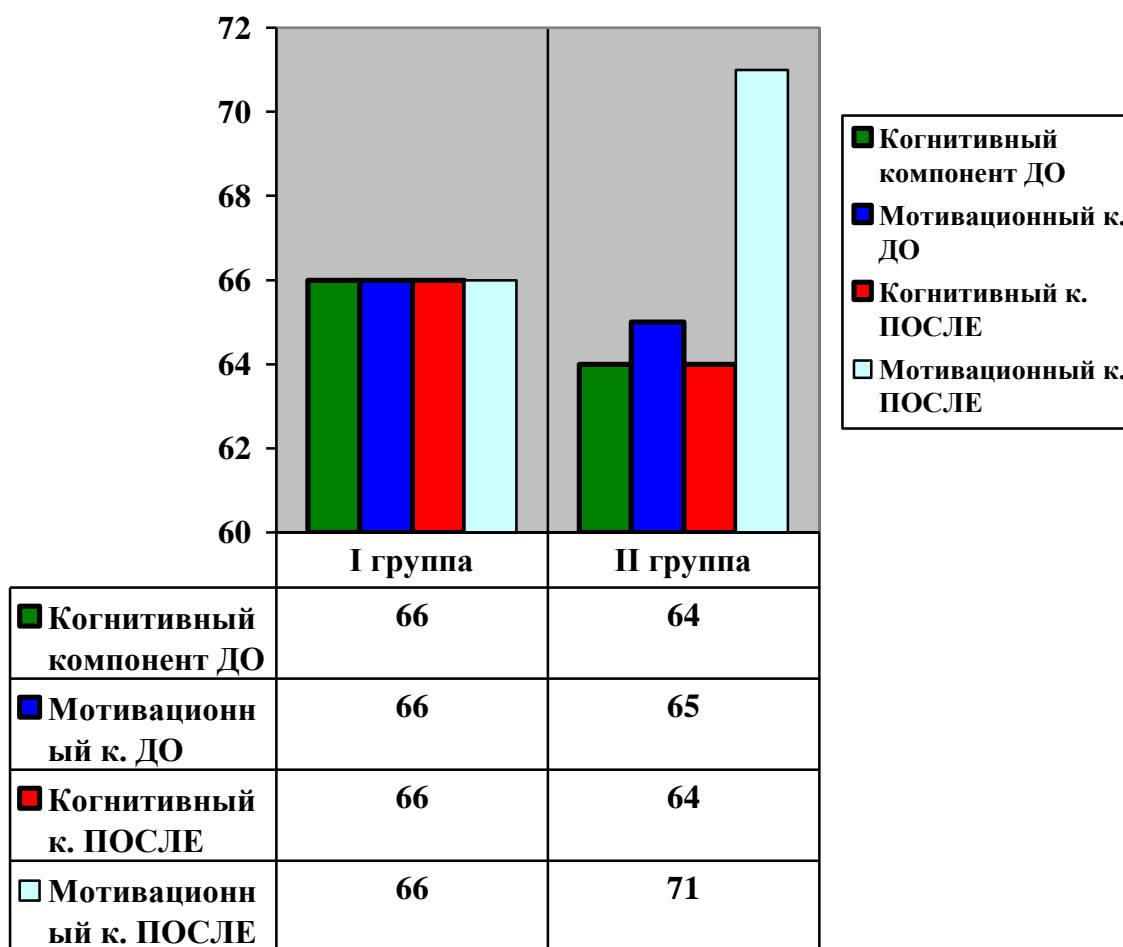
- стремление постоянно расширять и углублять профессиональные знания и умения – до 70 б, после 75 (разница в 5 б);
- желание лично и профессионально развиваться – до 65 б, после 71 (разница в 6 б);
- готовность принимать личность во всех ее проявлениях – до 75 б, после 82 (разница в 7 б);
- стремление к профессиональной самоотдаче – до 59 б, после 68 (разница в 9 б);
- готовность к самостоятельному решению профессиональных задач – до 65 б, после 68 (разница в 3 б).



Разница в средних значениях до и после проведения по когнитивному компоненту у II группы 64 – 64 б (0 б). Разница между I и II группой после проведения 66 – 64 б (2 б).

Разница в средних значениях до и после проведения по мотивационному компоненту у II группы 65 – 71 б (6 б). Разница между I и II группой после проведения 66 – 71 б (5 б).

Все значения будет представлены в графиках для визуализаций изменений.



**Рис.1.** Результаты I,II группы до и после проведения программы по методике Дембо-Рубинштейн

На данной диаграмме мы видим изменения до и после программы по методике самооценивания Дембо – Рубинштейн по двум компонентам: когнитивному и мотивационному. Для оценки значимости различий по этим

компонентам в контрольной и экспериментальной группах до и после проведения программы был использован критерий Уилкоксона (Таблицы 10 и 11).

Таблица 10

**Результаты диагностики контрольной группы по методике Дембо-Рубинштейн до и после реализации программы (по критерию Уилкоксона для зависимых выборок)**

Название компонентов	Средние медианы		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	До участия в программе	После участия в программе		
Когнитивный	66	66	0,68	Различия незначимы
Мотивационный	66	66	0,68	Различия незначимы

Таблица 11

**Результаты диагностики экспериментальной группы по методике Дембо-Рубинштейн до и после реализации программы (по критерию Уилкоксона для зависимых выборок)**

Название компонентов	Средние медианы		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	До участия в программе	После участия в программе		
Когнитивный	64	64	0,53	Различия незначимы
Мотивационный	65	71	0,03	Различия значимы

В контрольной группе не произошло значимых изменений по когнитивному и мотивационному компонентам. В экспериментальной группе выявлено значимое увеличение показателя по мотивационному компоненту. Изменения когнитивного компонента не достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки.

Ниже мы рассмотрим и определим изменения по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе».

Таблица 12

**Результаты I группы после проведения программы  
(по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе»)**

№ студента	«Приобретение знаний» МАХ -12,6 баллов	«Овладение профессией» МАХ - 10 баллов	«Получение диплома» МАХ - 10 баллов
<b>1</b>	7	4	7,5
<b>2</b>	7,2	6	7,5
<b>3</b>	4,5	6	8,5
<b>4</b>	4,5	6	10
<b>5</b>	7,2	8	8,5
<b>6</b>	7,2	7	10
<b>7</b>	6	7	8,5
<b>8</b>	7,2	7	8
<b>9</b>	9	8	10
<b>Среднее значение</b>	<b>6,6</b>	<b>6,5</b>	<b>8,7</b>

Напомним, что первая группа – это испытуемые, которые не участвовали в программе. По данным видно, что изменились средние значения по всем трем параметрам. Так по «приобретение знаний» данные увеличились на 0,2; «Овладение профессией» уменьшились на 0,4; «Получение диплома» увеличились на 0,5. Возможно, это связано с тем, что у студентов были переживания перед предстоящей сессией и завершения семестра.

Таблица 13

**Результаты диагностики контрольной групп по методике Т.И. Ильиной до и после реализации программы (по критерию Уилкоксона для зависимых выборок)**

Названия шкал	Средние значения		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	До участия в программе	После участия в программе		
Приобретение знаний	6,4	6,6	0,18	Различия незначимы
Овладение профессией	6,9	6,5	0,41	Различия незначимы

Получение диплома	8,2	8,7	0,07	Различия незначимы
-------------------	-----	-----	------	--------------------

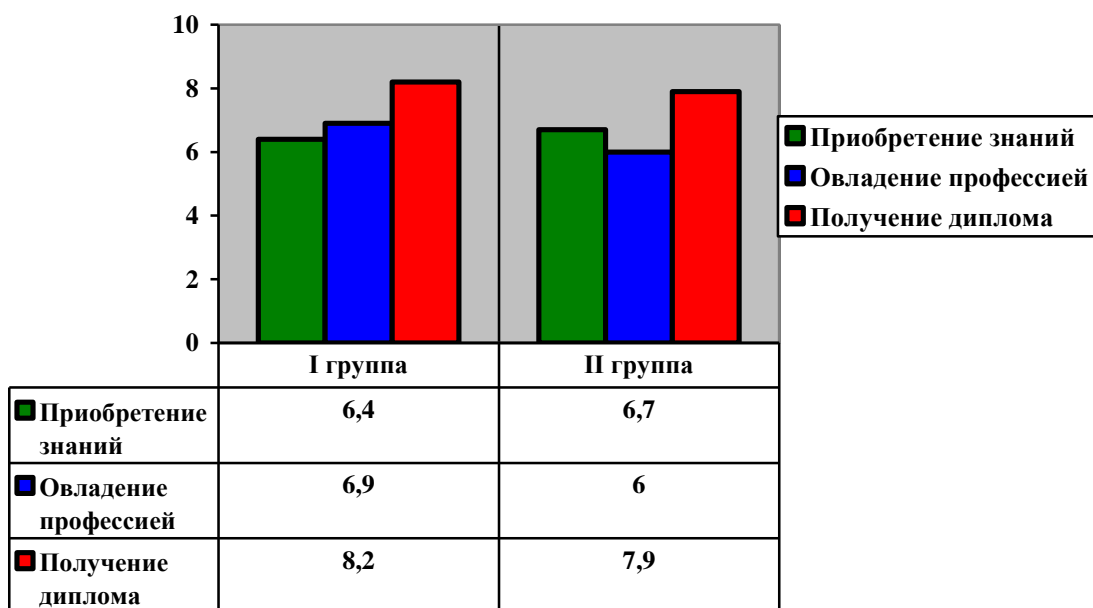
Использование статистического критерия позволяет сделать вывод о том, что изменения в выраженности мотивов в контрольной группе являются незначимыми.

Таблица 14

**Результаты II группы после проведения программы  
(по методике Т.И. Ильиной “Мотивация обучения в ВУЗе”)**

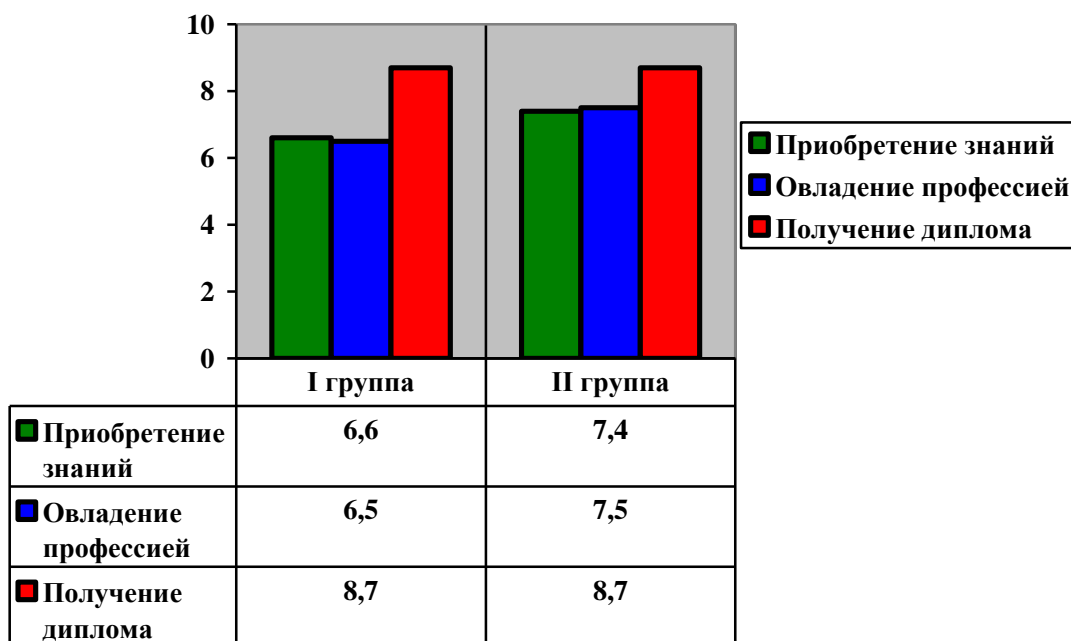
№ студента	«Приобретение знаний» МАХ -12,6 баллов	«Овладение профессией» МАХ - 10 баллов	«Получение диплома» МАХ - 10 баллов
1	7	8	8,5
2	7,2	8	8,5
3	7	6	10
4	7,2	8	8,5
5	7,2	10	8,5
6	7	6	7,5
7	6	6	8,5
8	9	10	10
9	9	6	8,5
<b>Среднее значение</b>	<b>7,4</b>	<b>7,5</b>	<b>8,7</b>

Вторая группа – это респонденты, которые участвовали в программе. По данным видно, что изменились средние значения по всем трем параметрам. Так по «приобретение знаний» данные увеличились на 0,7; «Овладение профессией» увеличились на 1,5; «Получение диплома» увеличились на 0,8. Исходя из полученных данных, мы можем предположить, что данные изменения имеют место быть, так как данная группа участвовала в программе по формированию психологической готовности. Рассмотрим показатели в диаграмме.



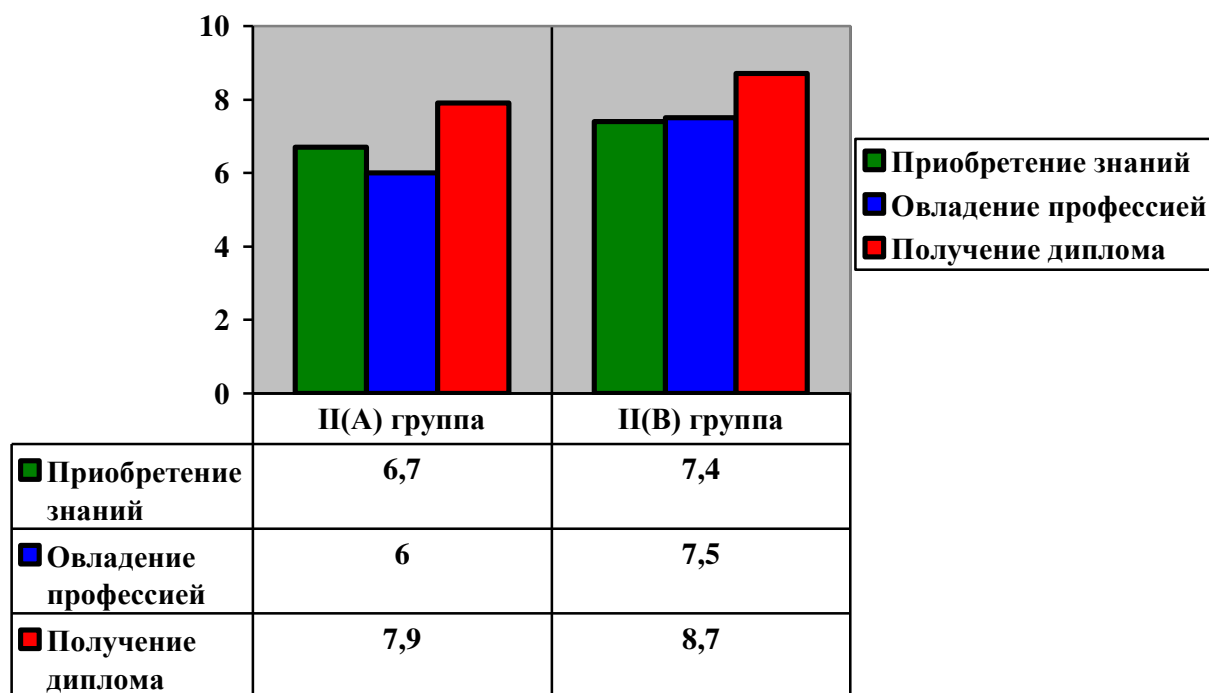
**Рис.2.** Результаты I, II группы до проведения программы по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе»

Данные в диаграмме показывают, что значения по всем трем характеристикам отличаются в I и II группе. Средние значения по «приобретение знаний» имеют различия на 0,3 б ( выше у второй группы); «Овладение профессией» на 0,9 б (выше показатели у первой группы); «Получение диплома» на 0,3 б ( выше у первой группы). Далее рассмотрим изменения после проведения программы в диаграмме у двух групп.



**Рис.3** Результаты I, II группы после проведения программы по методике Т.И. Ильиной «Мотивация обучения в ВУЗе»

Данные в диаграмме показывают, что значения по двум характеристикам отличаются в I и II группе. Средние значения по «приобретение знаний» имеют различия на 0,8 б (выше у второй группы); «Овладение профессией» на 1 б (выше показатели у второй группы). Характеристика «Получение диплома» у первой и второй группы имеет одинаковое значение 8,7 б. Так же, для того, чтобы определить изменения у второй группы рассмотрим показатели после проведения программы в диаграмме.



**Рис.4** Показатели II группы после проведения программы по методике Т.И. Ильина «Мотивация обучения в ВУЗе»

На диаграмме выше II(A) – показатели до проведения программы, II(B) – после проведения. Данные показывают, что значения по всем характеристикам отличаются в II(A) и II(B) группе. Средние значения по «приобретение знаний» имеют различия на 0,7 б (выше у В группы); «Овладение профессией» на 1,5 б (выше показатели у В группы); «Получение диплома» на 0,8 б (выше у В группы).

Таблица 15

**Результаты диагностики экспериментальной групп по методике Т.И. Ильиной до и после реализации программы (по критерию Уилкоксона для зависимых выборок)**

Названия шкал	Средние значения		Уровень значимости различий	Вывод о значимости различий
	До участия в программе	После участия в программе		
Приобретение знаний	6,7	7,4	0,07	Различия незначимы
Овладение профессией	6,0	7,5	0,04	Различия значимы
Получение диплома	7,9	8,7	0,02	Различия значимы

Шкала «Приобретение знаний»: различия не достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки, однако есть тенденция к выявлению значимых различий.



## ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Таким образом, 1. Этапы эмпирического исследования включали в себя: написание программы; подбор диагностического инструментария и его проведение до реализации программы: методика субъективного шкалирования Дембо-Рубинштейн, Т.И. Ильина «Мотивация обучения в ВУЗе»; формирование групп ( контрольная и экспериментальная) в количестве 18 человек ( по 9 человек в каждой группе); проведение занятий, которые были включены в программу; проведение диагностики после проведения программы; интерпретация полученных результатов и сравнительный анализ между групп.

2. Результаты по проведенной методике субъективного шкалирования Дембо-Рубинштейн: в контрольной группе не произошло значимых изменений по когнитивному и мотивационному компонентам. В экспериментальной группе выявлено значимое увеличение показателя по мотивационному компоненту. Изменения когнитивного компонента не достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки.

3. Мы использовали методы математической статистики, в которой использовали критерии Манна-Уитни и Уилкоксона. По методике Т.И. Ильиной шкала «Приобретение знаний» по критерию Уилкоксона: различия не достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки, однако есть тенденция к выявлению значимых различий.

4. Когнитивный компонент не получил значительных различий в сравнении с мотивационным. Мы делаем вывод, что формирование когнитивного компонента – это более длительный процесс. Таким образом, гипотеза исследования была подтверждена: мы предполагаем, что с помощью тренинговой программы можно сформировать психологическую

готовность студентов к профессиональной деятельности посредством воздействия на ее когнитивный и мотивационные компоненты.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наша работа была посвящена исследованию компонентов психологической готовности студентов к профессиональной деятельности. Нами была разработана программа формирования психологической готовности к профессиональной деятельности (когнитивный и мотивационный компоненты) и оценена ее эффективность.

Мы рассмотрели основные определения психологической готовности и за основу взяли следующее: психологическая готовность к профессиональной деятельности – это психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей. Так же, основой нашего исследования является субъектно-деятельностный подход (М.И. Дьяченко, А.А. Деркач, Л.А. Кандыбович), при котором под психологической готовностью понимается итоговый результат подготовки к профессиональной деятельности. В рамках этого подхода психологическая готовность рассматривается как интегральное личностное образование, которое состоит из мотивационного, волевого, когнитивного, эмоционального и операционального компонентов, а также включает личностные качества, адекватные требованиям профессиональной деятельности.

Для проверки гипотезы было проведено эмпирическое исследование, включающее написание программы; подбора диагностического инструментария (методика субъективного шкалирования Дембо-Рубинштейн, Т.И. Ильина «Мотивация обучения в ВУЗе»); проведение диагностики до и после проведения программы по формированию психологической готовности к профессиональной деятельности. Так же, были сформированы группы (контрольная и экспериментальная) в количестве 18 человек ( по 9 человек в

каждой группе). Проведение занятий, которые были включены в программу.

Результаты проведенной методики Т.И. Ильина «Мотивация обучения в ВУЗе» показывают, что значения по двум характеристикам отличаются в I и II группе. Средние значения по «приобретение знаний» имеют различия на 0,8 б ( выше у второй группы); «Овладение профессией» на 1 б (выше показатели у второй группы). Характеристика «Получение диплома» у первой и второй группы имеет одинаковое значение 8,7 б. Результаты у второй группы до и после проведения программы, мы можем рассмотреть в описании. Данные показывают, что значения по всем характеристикам отличаются в II(A) и II(B) группе. Средние значения по «приобретение знаний» имеют различия на 0,7 б ( выше у В группы); «Овладение профессией» на 1,5 б (выше показатели у В группы); «Получение диплома» на 0,8 б (выше у В группы).

Результаты по проведенной методике субъективного шкалирования Дембо-Рубинштейн: разница в средних значениях до и после проведения по когнитивному компоненту у II группы 64 – 64 б (0 б). Разница между I и II группой после проведения 66 – 64 б (2 б). Разница в средних значениях до и после проведения по мотивационному компоненту у II группы 65 – 71 б (6 б). Разница между I и II группой после проведения 66 – 71 б (5 б).

Мы использовали методы математической статистики, в которой использовали критерии Манна-Уитни и Уилкоксона. По методике Т.И. Ильиной шкала «Приобретение знаний» по критерию Уилкоксона: различия не достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки, однако есть тенденция к выявлению значимых различий. Результаты по проведенной методике субъективного шкалирования Дембо-Рубинштейн: в контрольной группе не произошло значимых изменений по когнитивному и мотивационному компонентам. В экспериментальной группе выявлено значимое увеличение показателя по мотивационному компоненту. Изменения когнитивного компонента не

достигают уровня значимости, что может быть связано с небольшим объемом выборки.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. - М.: ВЛАДОС, 2009. – 220-223с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания [Текст] - СПб: Питер, 2012 - 276 с.
3. Бабочкин П.И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе - М.: Издательство Московской гуманитарно-социальной академии «Социум», 2013. - 176 с.
4. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Текст]. / В.А. Бодров. – Москва: ПЕР СЭ, 2014. – 511 с.
5. Возрастная психология: детство, отрочество, юность [Текст]: Хрестоматия: Учебное пособие для педвузов. - М.: Академия, 2011.- 624 с.
6. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск, 2011. – 113 – 115с.
7. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы [Текст]: Учеб. пособие для вузов. – Мн.: Изд-во БГУ, 1981. – 383с. - 576 с.
8. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.Л. Психологический словарь-справочник. Мн., 2014.
9. Зеер Э.Ф., Павлов А.М., Садовников Н.О. Профориентология: теория и практика [Текст] - М.: Академический проект, 2009. – 189-191 с.
10. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2013. – 106 – 108с.
11. Исаева Е. И. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога: Психология профессионального образования [Текст] // Вопросы психологии - 2013, № 3. – С.78.
12. Калинина Т. В., Першина А. В. Проблема формирования психологической готовности студентов-психологов к профессиональной деятельности в условиях вуза [Текст]// Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 178-180.

13. Карпов, А.В. Психология труда. / А.В. Карпов. – Москва: Владос-Пресс, 2005. – 352 с.
14. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: ЭКМОС, 2006. - 355 с.
15. Ковалев А.Г. Психология личности. 3-е изд., переработ. и доп. – М.: Наука, 2008. - 391 с.
16. Козубовский В. М. Общая психология: познавательные процессы. Мн., 2013. – 187с.
17. Коломинский Я. П., Панько Е. А., Игумнов С. А. Психическое развитие детей в норме и патологии: психологическая диагностика, профилактика и коррекция. — СПб: Питер, 2004. - 480с.
18. Комаревцева Е.А. Личностная и профессиональная зрелость специалиста // Ананьевские чтения – 2006: Материалы научно-практической конференции / под ред. Л.А. Цветковой, А.А. Крылова. – СПб: Издательство СПбГУ, 2006. – с. 257-259.
19. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М., 2013. – 65 – 67с.
20. Кузьмина Н.В., Реан А.Л. Профессионализм педагогической деятельности. СПб, 2009. – 98 – 101с.
21. Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности [Текст] // Молодой ученый. — 2011. — №12.— С. 60-62.
22. Платонов К.К. Структуры и развитие личности / Под ред. А.Д. Глаточкин, АН РФ, Институт психологии. - М.: Радикс, 20011. – 254-259 с.
23. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы [Текст]: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М. М. Кашапов, Т. В. Огородова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 259 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль).

24. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М., 2014. – 228 – 229с.
25. Психологический словарь. Под ред. В.В. Давыдова и др. М., 2013.
26. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности. Мн., 2014. – 75 – 77с.
27. Савельев, А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе / А.Я. Савельев, Л.Г. Семушина, В.С. Кагерманьян. – М., 2015. – 72 с.
28. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога [Текст] // Вопросы психологии, № 3, 2012. – с.78.
29. Степанова М.А. О критериях профессионализма школьного психолога [Текст] // Вопросы психологии. 2002. - №1. - с. 88-94.
30. Сухарев А.В. Психологические критерии профессионального самоопределения [Текст]: автореф. дис.канд. психолог.наук. / А.В Сухарев М., 2015. – 121 -122с.
31. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2012. – 341 – 345с.
32. Шумская Л.И. Социализация студенческой молодежи. Мн., 2013. – 230 – 234с.
33. Юпитова А. В., Зотова А. А. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов [Текст] – Социс. – № 3. – 2007. – с. 45.



**Выдержка из профессионального стандарта педагога-психолога (в сфере образования)**

Профессиональный стандарт «педагог-психолог» (психолог в образовании) содержит широкий список базовых знаний, необходимых специалисту для эффективного выполнения должностных обязанностей. Психолог в образовании должен знать: принципы проектирования образовательной среды; правила мониторинга результатов учебного процесса; основы психологии и педагогики; особенности возрастного развития детей и подростков; методы психолого-педагогического сопровождения; методы проведения психологических исследований и интерпретации полученных результатов; принципы профессиональной этики и психодидактики; основы трудового законодательства РФ и законодательные нормы, устанавливающие порядок защиты прав граждан на образование. Кроме того, профстандарт педагога-психолога (2018) подробно описывает профессиональные действия, выполняемые профессионалом: от обеспечения документооборота, касающегося психолого-педагогической работы в школе, до разработки планов индивидуальной психологической поддержки отдельных учеников в образовательной организации.

Для того, чтобы справляться с задачами, которые перед ним стоят, психолог в образовании должен уметь: проводить интерактивные занятия; разрабатывать психологические приемы по совершенствованию образовательной среды; формировать карты развития и ограничений педагогических приемов (технологий) с учетом возрастного и личностного фактора обрабатывать и интерпретировать данные, полученные в результате реализации программ психологического мониторинга; проводить психологические обследования педагогов и учащихся.

Психологи, выпускники вуза должны продемонстрировать должный уровень знаний и умений в следующих компетенциях:

1. **Диагностическая оценка потребности психологической деятельности в учреждении.** Соответствие постановки целей и задач деятельности специалиста запросам учреждения; умение использовать методы групповой и индивидуальной диагностики и способность грамотно интерпретировать полученные диагностические материалы, определяющие потребность тех или иных психологических мероприятий в образовательной организации; научно-обоснованный подбор методик и программ в соответствии с целями и задачами; умение проводить анализ условий и факторов в решаемых проблемах, производить выводы по соответствующей тематике, определять план действий, оптимизировать свою деятельность, выделяя главное и второстепенное.

2. **Межличностное общение, сотрудничество, совещательность, определение границ компетенции.** Востребованность психологических услуг среди участников образовательного процесса; способность устанавливать эффективные взаимоотношения с педагогическим коллективом, родителями, детьми, администрацией; умение определять границы своей компетенции, адекватно оценивать возможности и взаимодействовать со специалистами смежных профессий (дефектологом, социальным педагогом, врачом и т. д.).

3. **Психологические и образовательные принципы, организация системной структуры психологической деятельности в учреждении образования.** Организация системной психологической помощи на всех уровнях образовательного процесса; уверенное владение знаниями о значимых положениях психического и физического развития в норме и патологии в разных возрастных категориях, социальных и психологических воздействиях на поведение детей, понимание теории обучения и структуры образовательной деятельности; грамотное и адекватное использование прикладных методов и технологий в соответствии с поставленными целями и задачами.

**4. Превентивные и коррекционные воздействия, способствующие повышению психологической и социальной компетенции детей.** Обеспечение своевременной и качественной консультативной помощью обучающихся, испытывающих трудности в обучении, поведении, адаптации и т.д.; обоснованный подбор и уверенное применение превентивных и коррекционных программ и технологий в соответствии с возрастом, проблемой, индивидуальными особенностями обучающихся.

**5. Рефлексия и оценка деятельности.** Способность оценивать эффективность проводимых психологических мероприятий, владение методами математической статистики, самоанализом, самокоррекцией; конструктивное отношение к собственной деятельности; наличие профессионально-личностной позиции, желание лично и профессионально расти, развиваться.

**6. Владение специальной терминологией, логика, речь, формулирование рекомендаций.** Адекватное использование специальной терминологии, формулирование психологических рекомендаций доступным и понятным языком с учетом особенностей клиента (обучающихся); развитая речь, высокий уровень логического мышления, способность к обобщению и анализу информации, умение делать психологическое заключение.

**7. Соблюдение правовых и этических принципов.** Строгое соблюдение этических принципов и конфиденциальность в работе с информацией; построение работы на уважении личности клиента независимо от возраста, статуса, социального положения, национальной принадлежности, вероисповедания и других особенностей клиента; знание и применение всех необходимых нормативно правовых документов, регламентирующих деятельность психолога.

Эти компетенции представляют собой конгломерат из стандартов, требований к уровню подготовки психологов в образовании и осуществляемой ими практической деятельности. Хотя они и перечислены по

отдельности, данные компетенции тесно переплетаются в ходе профессиональной подготовки психолога и в его практической деятельности.

**Бланк для исследования сформированности  
компонентов профессиональной готовности**

Просим вас принять участие в исследовании процесса профессионального развития педагога-психолога. Ниже приводится перечень профессиональных характеристик. На линии под каждым качеством, умением, навыком и т.п., отметьте значком X то, как вы оцениваете сформированность у себя этой характеристики в данный момент. На линии 0 означает - не сформировано, 100 – полностью сформировано.

1. Владение знаниями по педагогике, возрастной психологии, общей психологии

\_\_\_\_\_

0    100

2. Способность оптимизировать свою деятельность, выделяя главное и второстепенное

\_\_\_\_\_

0    100

3. Способность устанавливать эффективные взаимоотношения с коллегами

\_\_\_\_\_

0    100

4. Владение коммуникативными навыками

\_\_\_\_\_

0    100

5. Стремление постоянно расширять и углублять профессиональные знания и умения

\_\_\_\_\_

0    100

6. Адекватное использование специальной терминологии

\_\_\_\_\_

0    100

7. Знание этических принципов в профессиональной деятельности

\_\_\_\_\_

0    100

8. Умение переключать внимание с одних профессиональных задач на другие

\_\_\_\_\_

0    100

9. Желание лично и профессионально развиваться

---

0 100  
10. Позитивное восприятие себя и своих личностных и профессиональных ресурсов

---

0 100  
11. Стремление к профессиональной самоотдаче

---

0 100  
12. Готовность принимать личность во всех ее проявлениях

---

0 100  
13. Готовность к самостоятельному решению профессиональных задач

---

0 100  
14. Позитивное восприятие ситуации неопределенности в профессиональной деятельности

---

0 100

**ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №1****Время проведения: 90 мин****Упражнение "Угадай про меня"****Цель: формирование групповой сплоченности и создание атмосферы открытости**

Участники упражнения сидят в кругу и у каждого должны быть наготове бумага и карандаш. Ведущий дает задание написать участникам три факта, относящиеся лично к ним. Из этих трех фактов два должны быть правдивыми, а один – нет.

Один за другим каждый участник говорит свои факты, все остальные пытаются понять, что и сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны аргументироваться.

Данное упражнение позволит участникам открыться и узнать новое, интересное о своих коллегах. Так же как будущим педагогам-психологам в профессиональной деятельности, это упражнение позволяет слышать и слушать коллег и принимать их с теми фактами, и интересами с которыми они есть.

**Упражнение "Я уверен в себе"****Цель: повышение уверенности в себе как будущему специалисту в профессиональной деятельности.**

Данное упражнение поможет определить свои сильные стороны как будущего профессионала и найти те качества, которые ранее не были определены как положительные.

Участники размышляют о том, какими им хотелось бы стать: как себя вести, как относиться к себе и окружающим и т.д. В соответствии с этим каждый составляет программу для своего "автопилота" по определенной схеме, например: "Я уверен в себе - я доброжелателен". Каждый человек составляет минимум 10 утверждений, все время, начиная со слов «Я уверен в себе...». Когда задание выполнено, каждый участник читает ее вслух так,

чтобы у присутствующих возникло убеждение, что этот человек именно таков.

### **Упражнение «Я»**

**Цель:** уточнение самооценки в межличностной и профессиональной сфере личности; желание и стремление достичь тех качеств «Я – идеальный» в межличностной и профессиональной сфере.

Предложить нарисовать или написать о своих качествах по схеме «Я - реальный, Я - идеальный». В данном упражнении мы охватываем две сферы: межличностную (отношения, дружба, семья), профессиональную (студент, будущий специалист). По каждой сфере участник должен написать минимум по 10 качеств как положительных, так и отрицательных. Это может быть рисунок, который будет отображать качества либо текст. Вопросы: существует ли «Я – идеальный»? Что нужно сделать, чтобы стать идеальным или достичь тех качеств, которые прописаны в «Я – идеальный»?

**Рефлексия.** В конце занятия каждый участник высказывает свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №2**

**Время: 90 мин**

### **Упражнение « Полет доверия»**

**Цель:** создание доверительной и дружеской атмосферы

Участники становятся в два круга. В середине круга становится один из участников. Стоя лицом, каждому в кругу он падает к нему в руки и так по очереди к каждому участнику. Каждый должен побывать в центре круга.

### **Упражнение «Коллаж моей профессиональной деятельности»**

**Цель:** формирование положительной установки на дальнейшую профессиональную деятельность

Сейчас мы с вами будем с помощью техники коллажирования создавать образ себя в профессиональной деятельности. Наша будущая



профессиональная деятельность – это то, чем мы будем заниматься, что нас будет окружать, какой инструментарий в работе будем использовать и т.д.

Образы. Какие картинки выделяются в коллаже – как смысловые, значимые темы. Как правило, картинка, которая особенно выделяется в коллаже (обычно это самый большой по размеру образ), является наиболее значимой для участника темой.

Однобокость коллажа. Наличие или отсутствие в коллаже разных сторон, отражающих тему. Например, коллаж на тему «какой я» может полностью отражать профессиональную сторону участника, а остальные сферы жизни могут отсутствовать. Как правило, в коллаже отражается актуальное видение ситуации, и часто косвенно эта работа может отражать причины психологических проблем участников.

Форма вырезки (например, все вырезанные картинки прямоугольной формы), наличие четких рамок вокруг каждого изображения или, наоборот, выход за рамки листа, когда изображения накладываются один на другой, плотно наполняя весь лист, или под одним изображением скрывается другой и т.д.

Пустые пространства или, наоборот, ощущение переполненности, хаоса от коллажа с отсутствием свободного места между образами. В данном случае можно проводить параллели с жизнью личности (например, пустота, наличие белых пятен или насыщенность и суэта в жизни). Очень часто человек чрезмерно заполняет свою жизнь, пытаясь таким образом «убежать от себя», от своих проблем. При этом, как правило, чрезмерная переполненность коллажа картинками (когда картинка наклеивается на картинку и так далее) может свидетельствовать о внутреннем напряжении, внутренних конфликтах личности. Пустые пространства на листе (между образами) свидетельствуют о наличии внутренних ресурсов личности. Однако совсем малое количество образов, может свидетельствовать об экономии энергии, импульсивности, замкнутости (не желании раскрывать

своё внутреннее) и возможно депрессии. Техника позволяет чётче сформировать образы желаемого.

Используемые материалы: лист бумаги формата А4, фломастеры; газеты, журналы, открытки, карандаши, фломастеры, клей ПВА, ножницы, музыкальный проигрыватель, музыкальные записи.

Из разных картинок, создается коллаж, который отражает профессиональную деятельность каждого участника. Если не находится подходящая иллюстрация – участнику предлагается дорисовать, чего не хватает. После завершения работы автором придумывается название коллажу.

Вопросы для обсуждения коллажа:

- Нравится ли то, что получилось?
- Ты понимаешь куда движешься?
- Если что-то смущает, как можно это изменить?
- Если коллаж не нравится, что мешало сделать свой продукт таким, каким хотелось бы?
- Кто-то хочет поделиться своим творением и рассказать о том, что получилось?

**Рефлексия.** Каждый участник делится своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

### **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №3**

**Время: 90 мин**

**Упражнение « Рисунок настроения»**

**Цель: актуализация своего эмоционального состояния, создание положительной атмосферы.**

Сейчас мы с вами узнаем друг друга получше. Предлагаю нарисовать на листе бумаги «Рисунок настроения». Этот рисунок будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас «плохой погода»,

«Солнечная», «штормовое предупреждение» и т.п. Участники у которых «ясная», «спокойная» погода делятся своими эмоциями с теми у кого «дождливая» погода (обнимают, щекотят, улыбаются и т.д).

### **Упражнение «Качества и возможности»**

**Цель: анализ своих профессиональных качеств и возможностей.**

**Время: 30 мин**

Участникам предлагается ответить на 4 вопроса:

1. Какими профессионально-значимыми качествами обладаю?
2. Какими профессионально-значимыми качествами хочу обладать?
3. Кем ты ХОЧЕШЬ быть?
4. Кем ты МОЖЕШЬ быть?

После анализа своих качеств, возможностей участники дискуссияруют и обсуждают о том, что им нужно сделать для того, чтобы обладать теми или иными качествами. Рефлексия своих возможностей.

Данное упражнение показывает и раскрывает участнику: кем он может быть и стать обладая своими качествами, насколько реалистичны его возможности и качества, какая перспектива возможностей, сколько усилий нужно приложить для того, чтобы обладать важными профессионально-значимыми качествами для участника.

После того как участник ответил на 4 вопроса, он рассуждает и записывает те профессии в которых он бы мог себя реализовать с ПВК, которые он записал.

Вопросы:

- Есть ли желание реализоваться в той профессиональной деятельности на которую вы учитесь?
- Есть ли стремление саморазвиваться для того, чтобы осуществлять ту профессиональную деятельность о которой мечтаете?
- Хватает ли вам знаний, теоретической основы для того, чтобы ее применять в будущей профессиональной деятельности?

- Что нужно сделать сейчас или в перспективе, чтобы удовлетворить свою потребность реализоваться в профессии о которой мечтаешь?

В конце рефлексия. Каждый участник делиться своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №4**

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Скажи ПРИВЕТ без слов»**

**Цель: проявление творческих способностей, создание доброжелательной атмосферы**

Каждый из участников должен невербально поприветствовать группу. Это может быть как бесконтактное приветствие (помахать рукой, кивнуть головой, сделать реверанс), так и контактное (пожать руку, обнять, похлопать по плечу).

Можно использовать приветствия, характерные для разных социальных и этнических: восточные приветствия, русско-народное приветствие и др. Остальные участники группы отвечают на приветствие так же, как с ними поздоровались (кивают в ответ,жимают протянутую им руку и т. д.).

Это упражнение можно выполнять и по кругу, и в произвольном порядке - по мере готовности или путем передачи мячика, игрушки и др.

Для тренера это упражнение может иметь дополнительный диагностический смысл. Кто из членов группы инициировал более тесный контакт? Кто попытался уклониться от такого контакта? Кто был наиболее изобретателен? Как осуществлялось рукопожатие? И т. д.

**Упражнение «Самая-самая»**

**Цель: формирование положительной установки, интереса к будущей профессиональной деятельности.**

Участники делятся на 2 команды. Каждой команде дается следующая инструкция:

Сейчас вам будут предложены некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны назвать те профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени соответствуют данной характеристике. Например, характеристика — самая интересная профессия, самая высокооплачиваемая профессия, самая нужная профессия, связанная с пониманием других людей, заботиться о других людях, самая творческая и т.д. Какие профессии являются самыми-самыми ....?

В данной игре подвести к тому, что профессию, которую они получают (педагог-психолог) – это все названные характеристики. Ведь возможно здесь находятся будущие психологи-консультанты, психологи частных центров, диагносты, психологи в службе пиара и рекламы, психологи в политике, а может быть детские психологи или клинические, а может быть тут будут те, кто откроет свои центры и будет применять свои знания в различных сферах. В процессе упражнения ведется подсчет баллов. Команда, назвавшая наибольшее количество профессий и аргументировала свои ответы, выигрывает в данном упражнении.

У кого какие есть предложения? Кем вы себя видите? У вас сейчас такой возраст, когда вы можете все, знаете достаточно и можете применять это на практике и не бояться, у вас возраст перемен и развития.

А сейчас, предлагаю расписать или нарисовать, как вам удобно так же в командах, то какие плюсы вы видите от того, что получаете данную профессию. Может быть, чем она нравится или не нравится. Мы будем опровергать или наоборот соглашаться.

В конце рефлексия. Каждый участник делиться своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №5

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Никто не знает, что я...»**

**Цель: создание благоприятной атмосферы в коллективе**

Каждый из участников (по кругу или в произвольном порядке) дополняет фразу: «Никто в группе не знает, что я...». Например: «Никто в группе не знает, что я сегодня не услышал звонок будильника», или «Никто в группе не знает, что больше всего на свете я люблю соленые огурцы», или «Никто в группе не знает, что мне снилось сегодня ночью... И я никому не скажу!».

Можно предложить участникам и другие фразы для дополнения:

- «А сегодня я лучше, чем вчера, потому что...»;
- «Я очень рад тому, что я...»;
- «Я готов горы свернуть, потому что...»;
- «Мы все сегодня будем...».

Важно, чтобы фразы носили позитивный или шуточный характер; их продолжение не должно вызывать у участников каких-то особых затруднений, грустных мыслей или чрезмерно глубокой рефлексии.

**Упражнение «Отношение к выбору профессии как неизменное»**

**Цель: актуализация теоретических и практических знаний в перспективной профессиональной деятельности.**

В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. При этом наибольших успехов достигает тот, кто хорошо прошел начальные ступени.

Проанализируйте ситуацию на рынке труда. Обратите внимание на то, что с каждым годом появляются все новые профессии. Будьте готовы к тому, что придется регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Не бойтесь того, что ваш выбор сейчас, фатальным образом определит всю вашу судьбу. Изменение выбора, освоение новой

специальности сделает вас ценным специалистом, востребованным в междисциплинарных областях деятельности.

Первая профессия, даже если вы затем передумаете и найдете что-то более привлекательное, пригодится в неожиданных ситуациях. Например, первое образование искусствоведа поможет юристу по своему второму образованию разобраться в сложных вопросах наследования антикварных ценностей... Какие междисциплинарные, смежные области своей будущей профессиональной деятельности вы знаете? (социология, антропология, политология, культурология, экономическая психология и т.д) и как они могут перекликаться друг с другом?

Сейчас предлагаю вам назвать для вас самые актуальные, престижные профессии и описать, зарисовать их. Чем они отличаются от других?

Каждый сам для себя определит, как могут помочь и быть востребованными знания, умения, навыки и компетенции в той или иной профессии или деятельности.

В конце рефлексия. Каждый участник делится своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №6**

**Время: 90 мин**

**Упражнение « Вспомни меня»**

**Цель: создание рабочей и открытой атмосферы**

Упражнение помогает настроиться на работу, вспомнить, что происходило в группе, а также учит участников быть более внимательными друг к другу.

Участники сидят на стульях в кругу. Ведущий просит всех в течение трех минут внимательно посмотреть друг на друга, обращая внимание на то, как выглядит сегодня тот или иной человек, в каком он настроении, как себя проявляет. Через три минуты участники должны, кидая мяч кому-либо из

участников, сказать, что нового по сравнению со вчерашним днем они увидели в этом человеке. Ведущий следит за тем, чтобы мяч побывал у каждого участника.

После выполнения упражнения можно расспросить участников, насколько то, что они слышали, соответствовало их собственным ощущениям, переживаниям и т. д.

Как вариант можно просить участников, перекидывая мяч, повторять какую-нибудь фразу, которую произносил участник в течении дней или нескольких часов.

### **Упражнение "Лучший мотив"**

**Цель: выбор актуального мотива группой для профессиональной перспективы.**

Ведущий: "Наша задача - выбрать наиболее правильный мотив выбора профессии, то есть ту главную причину, по которой все люди должны выбирать себе профессию. Для этого я буду зачитывать по 2 мотива. Вы путем обсуждения и, возможно, голосования должны прийти к мнению, какой мотив лучше или соответствует именно вам.

«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова).

#### **Список мотивов включает 20 фраз:**

1	Требует общения с разными людьми
2	Нравится родителям
3	Предполагает высокое чувство ответственности
4	Требует переезда на новое место жительства
5	Соответствует моим способностям
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием
7	Дает возможность приносить пользу людям
8	Способствует умственному и физическому развитию
9	Является высокооплачиваемой
10	Позволяет работать близко от дома



11	Является престижной
12	Дает возможности для роста профессионального мастерства
13	Единственно - возможная в сложившихся обстоятельствах
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе
15	Является привлекательной
16	Близка к любимому школьному предмету
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других
18	Избрана моими друзьями
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы
20	Дает большие возможности проявить творчество

Ведущий зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й ... 19-й и 20-й. После этого у него остается список из 8 мотивов, из которого он опять зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й и т.д.

В конце упражнения дискуссия по мотивам. Спросить какие бы мотивы добавили сами участники, что именно для них важно и почему.

**Рефлексия.** Каждый участник делится своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №7**

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Приветствия хором»**

**Цель: создание открытой и доброжелательной атмосферы**

Для этого упражнения можно воспользоваться одним из сценариев вербального или невербального приветствия. Озвучивать приветствие или демонстрировать приветственный жест будет не один человек, а пара или тройка.

Группы можно образовать по принципу «те, кто рядом». Возможно, сформировать группы из тех, кто по минимуму контактировал и

коммуницировал в предыдущее занятие или вступал в какие-то конфликтные или антагонистические отношения, либо выбрать для объединения в группу тех, кто планирует выполнять вместе следующее упражнение (например, ролевой или деловой игре) именно в таком составе.

Группам дается пятнадцать-двадцать секунд на размышление, затем они по очереди приветствуют других своих коллег.

### **Упражнение « Я в роли профессионала»**

#### **Цель: формирование профессиональной компетентности**

Участникам предлагается остаться в парах или тройках, как из предыдущего упражнения. Каждая группа выбирает с помощью жеребьевки ролевую игру, связанную с будущей профессиональной деятельностью. В группе участники выбирают одного участника, который вытянет одну карточку и получит в соответствии с тематикой вторую. На одной карточке: роль для себя, на другой: роль для участника(ов) команды. Например, первая карточка – психолог в образовании, вторая карточка – администрация в школе; 1 – педагог-психолог в частном центре – родитель(и); 1 - психолог-консультант, 2- клиент; 1 – психолог в политике, 2 – государственный служащий; 1- психолог в рекламе, 2 – клиент(заказчик). После того, как участники получают карточки, им дается 10 минут на то, чтобы придумать ситуации и вопросы, которые нужно обыграть. Обыгрывать как профессионалу в своей профессии. По очереди каждая команда демонстрирует свои ситуации. Если у команды возникают сложности, остальные могут по их просьбе помочь. На одну команду выделяется 10 мин.

По окончании ролевой игры путем голосования и обсуждения выбирается лучшая команда. Лучшей командой становится та, которая на высоком уровне продемонстрирует свои качества, компетенции.

**Рефлексия.** Каждый участник делится своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

## ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №8

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Командное сочинение»**

**Цель: создание атмосферы активности и открытости**

Участникам группы предлагается по кругу сочинять рассказ: каждый поочередно вкладывается одной фразой, а сидящий справа должен развить мысль в следующем предложении. Это может быть рассказ о предыдущем дне: «Вчера мы делали то... А потом это... И добились таких результатов...» Или формулирование целей на день грядущий: «Сегодня мы станем более успешными... информированными... активными...».

**Упражнение « Самый яркий студенческий момент»**

**Цель: формирование положительной мотивации к обучению в ВУЗе**

Участникам предлагается разделиться на 2 группы. Каждой группе дается 15 минут на то, чтобы они вспомнили и обсудили 5 самых ярких студенческих моментов и 5 самых интересных фактов, информации и т.д. с обучения. Участники могут рассказать истории любого характера. Команда может выбрать не менее двух участников-рассказчиков. Группа слушателей может задавать вопросы. После упражнения ответить на вопросы: чем полезно данное упражнение? Понравилось ли задание?

**Упражнение «Перспектива»**

**Цель: упорядочивание планов, оптимизация будущего, личных достижений.**

Сейчас я раздам вам карточки. Вам нужно будет продолжить фразу в определенной тематике: профессиональная деятельность, обучение. Я прошу вас заполнить эти карточки. На выполнение работы 7-10 минут.

**Я хочу....**

---

---

**Я не хочу...**

---

---

**Мои планы...**

---

---

**Мои достижения (или чем я горжусь)**

---

---

**Рефлексия.** Каждый участник делиться своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

### **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №9**

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Поделись с другим»**

**Цель: формирование эмпатии, повышение эмоционального тонуса группы.**

Я прошу вас искренне, от всей души поприветствовать друг друга на этом занятии. Обнимитесь, скажите друг другу что-нибудь приятное. Поделитесь положительными эмоциями, добротой и зарядом энергии.

**Упражнение "Мне удалось!"**

**Цель: повышение мотивации к обучению новым видам деятельности.**

Участники поочередно или по желанию встают и рассказывают о каком-либо хобби, интересе, занятии, которое им нравится. Например, изучение арт-техник, кулинария, фото и видео, вязание, качественные шпаргалки и т.д.

После рассказа они отвечают на три вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?
2. Как им удалось этому научиться?

3. Могли бы научить кого-то? (или уже учили)

Обсуждение.

Все участники группы отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

**Рефлексия.** Каждый участник делиться своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.

### **ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ №10**

**Время: 90 мин**

**Упражнение «Рецепт хорошего дня»**

**Цель: создание позитивной атмосферы**

Каждому участнику предлагается рассказать свой рецепт хорошего дня. Например, берем щепотку бодрости, добавляем ее к хорошему настроению. Доходим до друзей и добавляем чуточку веселых историй. Так же добавляем любознательности, несколько любимых пар и разговоров с любимыми людьми. И готово! Для того, чтобы было понятно начинает ведущий. Если у кого, то возникают трудности, то предложить помочь группе.

**Упражнение «Рецепт хорошего психолога»**

**Цель: актуализация образа психолога в профессиональной деятельности**

Ведущий предлагает вспомнить предыдущие занятия и записать или зарисовать «Из чего состоит хороший педагог-психолог, психолог». Наводящие вопросы: Что должен знать, уметь? Какими качествами обладать?

После завершения задания каждому участнику предлагается рассказать свой «рецепт хорошего психолога». Ответить на вопросы: хотел бы стать хорошим психологом? Обладаешь ли уже чем-то из перечисленного? Какие трудности возникали при выполнении работы? Какие пожелания есть к себе? Какие пожелания у группы к тебе?

**Рефлексия.** Каждый участник делиться своими впечатлениями, свои эмоции и чувства, что ему понравилось/не понравилось, было ли полезно, с чем он уходит с данного занятия.