

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р пед. наук
И.Н. Емельянова
20 января 2016 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ У
ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВО ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Методология и методика социального воспитания»

Выполнил работу
Студент 3 курса
заочной формы обучения



Валейшо
Елена
Олеговна

Научный руководитель
к. пед. наук



Микулина
Татьяна
Сергеевна

Рецензент
доцент кафедры английской
филологии и перевода ТюмГУ,
канд. пед. наук, доцент



Осиновская
Людмила
Михайловна

Тюмень 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛОССАРИЙ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ.....	8
1.1. Понятие профессиональной идентичности.....	8
1.2. Структура процесса формирования профессиональной идентичности....	12
1.3. Особенности формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды жизни.....	18
1.4. Формы и методы работы по формированию профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования во внеучебной деятельности.....	24
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1	32
ГЛАВА 2. АПРОБИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ, ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА ВО ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	34
2.1. Результаты диагностического исследования на констатирующем этапе .	34
2.2. Содержание деятельности по формированию профессиональной идентичности у обучающихся во внеучебной деятельности	44
2.3. Результаты диагностического исследования на контрольном этапе.....	48
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	55
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	55

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современной России происходят глубокие изменения общества. Преобразования и реформирование касаются многих областей общественных отношений, в том числе и тех, к ведению которых относится формирование и подготовка специалистов. Решающим фактором ускорения научно-технического прогресса является развитие профессиональной идентичности, как соотносит себя сотрудник с профессией, профессиональной группой. Быстро ориентироваться в профессиональных ценностях и осваивать профессиональные знания.

В свете последних изменений необходимо чётко представлять, что подготовка высококлассных специалистов необходима не только обществу с его постоянно повышающимися требованиями к профессионализму работника, но и самому человеку для качественной интеграции в обществе, возможности находить себя в постоянно меняющейся структуре профессиональных отношений. Мобильность трудовых ресурсов, способность людей к перемене профессий, уровень образования и способность к дальнейшему обучению выходят на первый план.

Сегодня отсутствует система распределения выпускников профессиональных учебных заведений, а предприятия и организации самостоятельно решают свои кадровые проблемы. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности выпускников, устраивающихся на работу, а с другой - более высокими требованиями к соискателям. Получение профессионального образования рассматривается студентами как способ повышения своего социального статуса, поскольку оно все же значительно расширяет возможности будущего трудоустройства. Многие выпускники не могут найти работу после окончания обучения и пополняют ряды безработных. Отмечается, что значительная группа молодых специалистов не считают себя полноправными членами профессионального сообщества и рассматривают профессиональную среду как место работы. Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей, отсутствие опыта

принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, необходимых для работы в рыночных условиях, отсутствие практических навыков по получаемой профессии. Проблему эффективной будущей трудовой деятельности студентам необходимо решать не только в плоскости получения профессионального образования, но и по средствам соотнесения себя с группой, профессионально работающей в конкретной области.

Родоначальниками в изучении профессиональной идентичности были зарубежные психологи (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Ш. Бюллер, и др.). Отечественные исследователи обратились к проблеме профессиональной идентичности в конце 90-х гг. предшествующего столетия. Профессиональная идентичность выступает в качестве важнейшего аспекта самосознания, изучение которого необходимо для оптимизации функционирования человека в соответствующей сфере деятельности. Постановка проблемы профессиональной идентичности, ее структуры и генезиса, определение психологических оснований ее понимания являются важными задачами по причине, в том числе, отмечаемого исследователями кризиса идентичности в современных условиях. Наиболее значительные работы в данной области принадлежат Е.П. Ермолаевой (2010), Л.Б. Шнейдер (2001), Ю.П. Поваренкову (2003), Н.Л. Ивановой (2003), М.М. Абдуллаевой (2009) и др., продемонстрировавшим, что человек действительно реализует и развивает свою идентичность в профессиональной сфере.

Вместе с тем вопрос об этапах и движущих силах процесса становления профессиональной идентичности продолжает оставаться открытым. Малоизученными являются особенности становления профессиональной идентичности в различных условиях профессиональной деятельности.

Актуальной проблемой в настоящее время стала неудовлетворенность молодежи полученной профессией, частая сменяемость мест работы в поисках комфортной сферы деятельности, или длительный период обучения профессиям из различных отраслей.

Противоречие между необходимостью формировать профессиональную идентичность обучающихся среднего профессионального образования и недостаточностью эффективных способов работы в этом направлении актуализирует проблему, которая заключается в том, что недостаточная роль, отводящаяся внеучебной деятельности снижает уровень профессиональной идентичности к моменту завершения обучения.

Объект исследования: процесс формирования профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования во внеучебной деятельности.

Предмет исследования: способы и методы формирования профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования во внеучебной деятельности.

Цель работы: выявить наиболее эффективные способы формирования профессиональной идентичности во внеучебной деятельности.

Гипотеза исследования: Если во внеучебную деятельность включить мероприятия по формированию профессиональной идентичности, направленные на развитие личностных качеств, необходимых в данной профессии, и ролевое проживание профессиональных ситуаций, то уровень профессиональной идентичности обучающихся повысится.

Задачи:

1. Проанализировать научную психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования.
2. Выявить особенности процесса формирования профессиональной идентичности.
3. Выявить уровень профессиональной идентичности студентов нефтегазового колледжа.
4. Провести опытно-экспериментальную работу по формированию профессиональной идентичности у студентов нефтегазового колледжа.

Теоретико-методологическую основу исследования определили: взгляды Л.Б. Шнейдер, Э. Эриксона на формирование идентичности.

Методы исследования.

Методы теоретического уровня – теоретический анализ предмета и проблемы исследования на основе отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы; анализ и синтез эмпирических данных; сравнительный анализ; методы эмпирического уровня – тестирование, беседа, опытно-экспериментальная работа.

Этапы исследования.

Диссертационное исследование проходило в два этапа:

Теоретический этап– осуществление обзора отечественной и зарубежной педагогической литературы, диссертационных исследований по проблематике для определения основных научных позиций исследования.

Эмпирический этап - определение диагностического инструментария оценки уровня профессиональной идентичности, проведение диагностического исследования, апробирование программы формирования профессиональной идентичности.

Теоретическая значимость исследования заключается в обосновании необходимости ведения работы по формированию профессиональной идентичности не только через специализированные дисциплины учебного процесса, но и во внеучебной деятельности.

Практическая значимость заключается в том, что разработанная программа формирования профессиональной идентичности у студентов апробирована в условиях колледжа нефтегазовой отрасли.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений.

Результаты исследования были апробированы в практике работы кураторов Тюменского государственного нефтегазового колледжа им. Эрвье.

ГЛОССАРИЙ

Жизненный план— идеализированная картина предстоящей жизни, стержнем которой служит предполагаемая траектория социальной карьеры и сумма возможных достижений.

Идентичность - осознание личностью своей принадлежности к той или иной социально-личностной позиции в рамках социальных ролей и эго состояний.

Личностный потенциал — интегративное понятие, состоящее из психологических свойств личности, актуализирующихся при определенных условиях в профессиональной деятельности.

Профессиональная идентичность – результат интеграции процессов профессионального самоопределения, развития личности и самоорганизации; это характеристика сознания и самосознания человека как субъекта профессиональной деятельности, в которой он отождествляет (или отделяет, дифференцирует) свое дело (от других видов профессиональных занятий) и соотносит себя с другими (представителями своего профессионального сообщества и представителями других сообществ). Профессиональная идентичность помогает человеку выстраивать образ себя в настоящем и будущем.

Профессиональный маргинализм - это «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали»

Профессиональная пригодность— совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или иной профессии.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

1.1. Понятие профессиональной идентичности

Пожалуй, ни одно из психологических понятий не страдает такой неопределенностью, как понятие идентичности. Что же было характерно в самых общих чертах для того научного контекста, в рамках которого происходило становление проблематики идентичности?

Множество тенденций, замеченных психологами в психическом развитии человека, множество теоретических предположений, порождающих веер теорий личности и концепций современного развития, свидетельствуют об актуальности осмысления переживания идентичности. Переживание идентичности возникает в рамках глобальной проблематики существования самого рода человеческого. Само человеческое существование, условия выживания, достижения благополучия связаны с пребыванием в согласии с природой человека. Отсюда вытекает закономерный вопрос о преодолении нашей отдельности в современном мире. Э. Фромм вопрошает: «Как нам приобрести союз с самими собою, с нашими собратьями людьми, с природой?» [13, С.194]. Переживание идентичности актуализируется и в профессиональной сфере человеческой жизни.

На протяжении всей своей жизни человек постоянно сталкивается с проблемой профессионального самоопределения, выбора индивидуального профессионального пути, а также с необходимостью адекватной оценки своих способностей и возможностей. От осознанного и рационального ответа на вопрос «Кто я» в профессиональном плане зависит успешность и эффективность профессионала, что особенно актуально в эпоху экономического кризиса и социальной нестабильности.

Вопросам психологии труда и профессионализма посвящены работы Э.Ф. Зеер, Н.Л. Ивановой, Е.П. Ермолаевой, Е.А. Климова, Е.В. Коневой, А.К. Марковой, Н.С. Пряжников, Л.Б. Шнейдер и других современных исследователей. В трудах ученых, занимавшихся исследованием данной

проблемы, понятие профессиональной идентичности не сформулировано достаточно четко. В целом оно подразумевает набор некоторых характеристик, которые помогают ориентироваться в мире профессий, реализовывать личный профессиональный потенциал. Л.Б. Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность как «аспект специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности», который представляет собой продукт профессионального самоопределения личности, репрезентуемый через образ «Я» [15]

При этом, образ «Я» понимается как трехкомпонентное образование, включающее самописание (когнитивная составляющая), эмоционально-оценочное отношение к знаниям о себе как профессионале (эмоциональная составляющая) и соответствующие поведенческие реакции (поведенческая составляющая).

Индивид, таким образом, не только стремится соответствовать определенным социальным ожиданиям относительно своей профессии, но и презентует себя как представителя данного вида профессиональной деятельности.

Профессиональная идентичность-это идентичность человека, «для которого конкретная трудовая деятельность главное средство утверждения чувства собственного достоинства как состоявшейся личности», - пишет Н.С. Пряжников [11, С.122]

В работе Н.Л. Ивановой и Е.В. Коневой профессиональная идентичность определяется как «интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, позволяющих более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора» [4, С.53]

Интересно отметить исследования Е.П. Ермолаевой, посвященные изучению феномена профессионального маргинализма, который рассматривается как полярный по отношению к профессиональной

идентичности. Профессиональный маргинализм - это «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали» [2, С.52]

Таким образом, профессиональная идентичность рассматривается через призму личностного развития индивида, как явление, возникающее в ходе профессионального становления личности. Выступая в качестве фактора психологического благополучия, профессиональная идентичность обеспечивает «психозкологический баланс», давая человеку ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах [3]

Особо значимым сегодня является изучение вопросов идентичности в конкретной профессиональной деятельности. Важность решения данного вопроса определяется тем, что каждая профессия имеет свои характерные особенности, влияющие на формирование личности субъекта труда в процессе его профессионального становления.

Как отмечает О.В. Гавриченко, «изучение профессиональной идентичности как высшего пика самосознания в развитии личности профессионала позволяет выделить условия формирования позитивной идентичности, которая, в свою очередь, есть условие успешности и эффективности профессионального развития» [1]. Мы рассмотрели идеи и представления об идентичности разных ученых и должны подчеркнуть, что наибольшая заслуга в разработке данного понятия с точки зрения его структурно-динамических характеристик по праву принадлежит Э. Эриксону, все дальнейшие исследователи данной проблематики, так или иначе, соотносились с его концепцией.

Эриксон понимал идентичность в целом как процесс «организации жизненного опыта в индивидуальное Я» [17], что естественно предполагало его динамику на протяжении всей жизни человека. Основной функцией данной личностной структуры является адаптация в самом широком смысле этого слова: согласно Эриксону, процесс становления и развития идентичности «оберегает целостность и индивидуальность опыта человека... дает ему

возможность предвидеть как внутренние, так и внешние опасности и соразмерять свои способности с социальными возможностями, предоставляемыми обществом». Более того, идентичность имеет определенную «организующую» функцию в развитии личности – данное понятие является для Эриксона центральным при рассмотрении вопроса о стадиях психосоциального развития.

Дж. Марсия, последователь Э. Эриксона, понимал идентичность как "внутреннюю самосоздающуюся, динамическую организацию потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории". Для операционализации понятия идентичности Дж. Марсия предположил, что данная гипотетическая структура проявляется через наблюдаемые паттерны "решения проблем". По мере принятия человеком все более разнообразных решений относительно себя и своей жизни развивается структура идентичности, повышается осознание своих сильных и слабых сторон, целенаправленности и осмысленности своей жизни.

Таким образом, мы рассмотрели понятия профессиональной идентичности многих ученых и решили, что в своей работе мы будем использовать понятие Эриксона - профессиональная идентификация - это процесс самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития. Она представляет собой механизм «врастания» в профессию, результатом которого является формирование профессиональной идентичности - одной из составляющих социальной идентичности человека[18].

1.2. Структура процесса формирования профессиональной идентичности

Эриксон задает идентичность как сложное личностное образование, имеющее многоуровневую структуру. Это связано с тремя основными уровнями анализа человеческой природы: индивидуальным, личностным и социальным.

Так, на первом, индивидуальном уровне анализа идентичность определяется им как результат осознания человеком собственной временной протяженности. Это есть представление о себе как о некоторой относительно неизменной данности, человеке того или иного физического облика, темперамента, задатков, имеющем принадлежащее ему прошлое и устремленном в будущее.

Со второй, личностной, точки зрения идентичность определяется как ощущение человеком собственной неповторимости, уникальности своего жизненного опыта, задающее некоторую тождественность самому себе. Эриксон определяет эту структуру идентичности как результат скрытой работы Эго-синтеза, как форму интеграции Я, которое всегда есть нечто большее, чем простая сумма детских идентификаций. Данный элемент идентичности есть «осознанный личностью опыт собственной способности интегрировать все идентификации с влечениями *libido*, с умственными способностями, приобретенными в деятельности и с благоприятными возможностями, предлагаемыми социальными ролями» [19].

Наконец, в-третьих, идентичность определяется Эриксоном как тот личностный конструкт, который отражает внутреннюю солидарность человека с социальными, групповыми идеалами и стандартами и тем самым помогает процессу Я-категоризации: это те наши характеристики, благодаря которым мы делим мир на похожих и непохожих на себя. Последней структуре Эриксон дал название социальной идентичности.

В вопросе о становлении идентичности Дж. Мид придерживался мнения о ее социальной обусловленности. Он считал, что идентичность - не врожденный атрибут человека и необходимое условие ее развития - включение

индивида в социальную группу. Неосознаваемая идентичность, таким образом, первична, а дальнейшее развитие идет по пути к осознаваемой идентичности. Неоднородность социальных влияний при слабости осознаваемой идентичности предполагает возможность варианта регресса идентичности - ее «расщепление».

А. Ватерман в развитии идентичности акцентирует внимание на ценностно-волевой сфере. Как элементы идентичности рассматриваются атрибуты четкого самоопределения, включающего выбор целей, ценностей и убеждений, которым человек следует в жизни. Они формируются в период кризиса идентичности и являются основанием для определения жизненного направления, смысла жизни. По мнению Ватермана, все эти ценностные ориентиры и убеждения можно условно распределить между основными областями человеческой жизни:

- выбор профессии и профессионального пути;
- принятие и переоценка религиозных и моральных убеждений;
- выработка политических взглядов;

принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства [5].

Так, Э. Эриксон и его последователи понимали развитие идентичности как взаимодействие трех процессов: биологических, социальных и личностных.

Таким образом, процесс развития идентичности представляет собой одновременно интеграцию и дифференциацию различных взаимосвязанных элементов. Для каждого человека эти элементы образуют уникальную целостную структуру.

Процесс становления идентичности, по Э. Эриксону, непрерывен, «находится в постоянном изменении и развитии»: в наиболее благоприятном варианте это процесс постоянной дифференциации, и он становится все более содержательным по мере того, как расширяется круг значимых для индивида лиц: от матери до всего человечества. Он начинается где-то во время первой «настоящей» встречи матери и ребенка... и не «кончается до тех пор, пока в

человеке не гаснет способность узнавать другого». Приведенное высказывание Э. Эриксона обращает внимание на значение социального опыта в формировании идентичности, идентичность мыслится не только как персональная, но и как групповая.

В профессиональном самоопределении ключевую роль играет образ профессии. На начальном этапе формирования профессиональной идентичности важно, как складывается у индивида образ профессии. Каким образом он будет изменяться в процессе формирования профессиональной идентичности. Профессиональное самоопределение состоит из определенных периодов, проживая которые индивид находит и осознает свое место в пространстве выбранной профессии. При этом очень важным является тот факт, что индивид осознает, где и как он будет работать, четко представляет ожидаемый результат или продукт своей профессиональной деятельности. Так у индивида окончательно формируется образ профессии. Нет сомнений в том, что он может меняться, трансформироваться в абсолютно иную форму. В этом случае необходимо определить, что являлось импульсом к формированию этого образа, с чем он связан и какие условия необходимо для его позитивного формирования. Л. Б. Шнейдер полагает, что «возникает потребность знания условий формирования образа и факторов, оказывающих на них влияние, знания того, с чем связан образ профессии, как и на каких этапах профессионального самоопределения его необходимо формировать». Развивая данный тезис, можно сказать, что самоопределение стимулирует развитие профессиональной идентичности. Как отмечает Е. А. Климов, процесс профессионального самоопределения не заканчивается выбором профессии. Вопрос о выборе профессии или специальности возникает в течение всей жизни человека. Здесь следует добавить, что многие выбирают профессию случайно, неосознанно, при этом не готовы мотивировать свой выбор. Но даже при условии четко сформулированной мотивации профессионального выбора индивид не застрахован от ошибочного решения в процессе профессионального самоопределения. Таким образом, выбор профессии — это катализатор того, что

профессиональное самоопределение находится в динамике. Говоря о психологических конструктах, составляющих, по мнению многих ученых-исследователей, суть профессиональной идентичности, мы упоминали о профессиональной пригодности и готовности. Л. Б. Шнейдер считает, что ипрофессиональная пригодность спрофессиональной готовностью только на внешнем уровне характеризуют профессионализм индивида, являясь при этом способом его достижения. Однако вместе сопределиением образа профессии и постановке четких профессиональных целей возникает активность индивида в достижении профессионального мастерства и, в конечном итоге, профессиональной идентичности. Уровень профессиональной готовности человека к какой-либо деятельности, базируется на следующих критериях:

- удовлетворенность трудом и взаимоотношениями в коллективе;
- успешность в овладении профессией;
- определенная в психофизиологическом формате цена труда.

А также на основе сформированного субъективного образа профессии и профессионального самосознания [7]. Профессиональное самосознание, по мнению Л. Б. Шнейдер, имеет свою структуру:

- а) осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- б) знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам;
- в) знание о степени его признания в профессиональной группе;
- г) знание о своих слабых и сильных сторонах, о способах их совершенствования;
- д) представление о себе и о своей работе в будущем;
- е) соотносимость профессиональной деятельности с «образом Я».

В некоторых научных исследованиях центральное место занимает проблема изучения отношений между образом профессии и профессиональным жизненным планом. Профессиональный жизненный план — это сложная структура, набор конструктов, составленных в четкой последовательности:

- 1) главная цель (способы достижения цели, соратники; идеал жизни и деятельности);
- 2) перечень тактических и стратегических жизненных целей (область деятельности, специальность или работа, мотивы обучения, перспективы совершенствования в трудовой деятельности);
- 3) пути и средства достижения поставленных целей (изучении литературы, консультации с опытными людьми, самообразование, поступление в учебное заведение);
- 4) внешние условия достижения целей (возможные трудности и препятствия);
- 5) внутренние условия (оценка собственных возможностей: здоровье, настойчивость, терпение, целеустремленность, т. е. личные качества, необходимые для работы);
- б) запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения трудностей или препятствий.

Профессиональный план и его особенности зависят от характера и опыта человека. Чтобы планировать, необходим определенный багаж знаний о мире труда и о выбранной профессии. На основе сформированного образа профессии индивид планирует свое профессиональное будущее. Интеллектуальный профессиональный багаж должен включать в себя знания как о трудовых процессах, так и о людях, относящихся к определенному профессиональному сообществу. В этом случае мы можем говорить о профессиональном жизненном плане как о составляющей профессиональной идентичности.

Процесс формирования профессиональной идентичности:

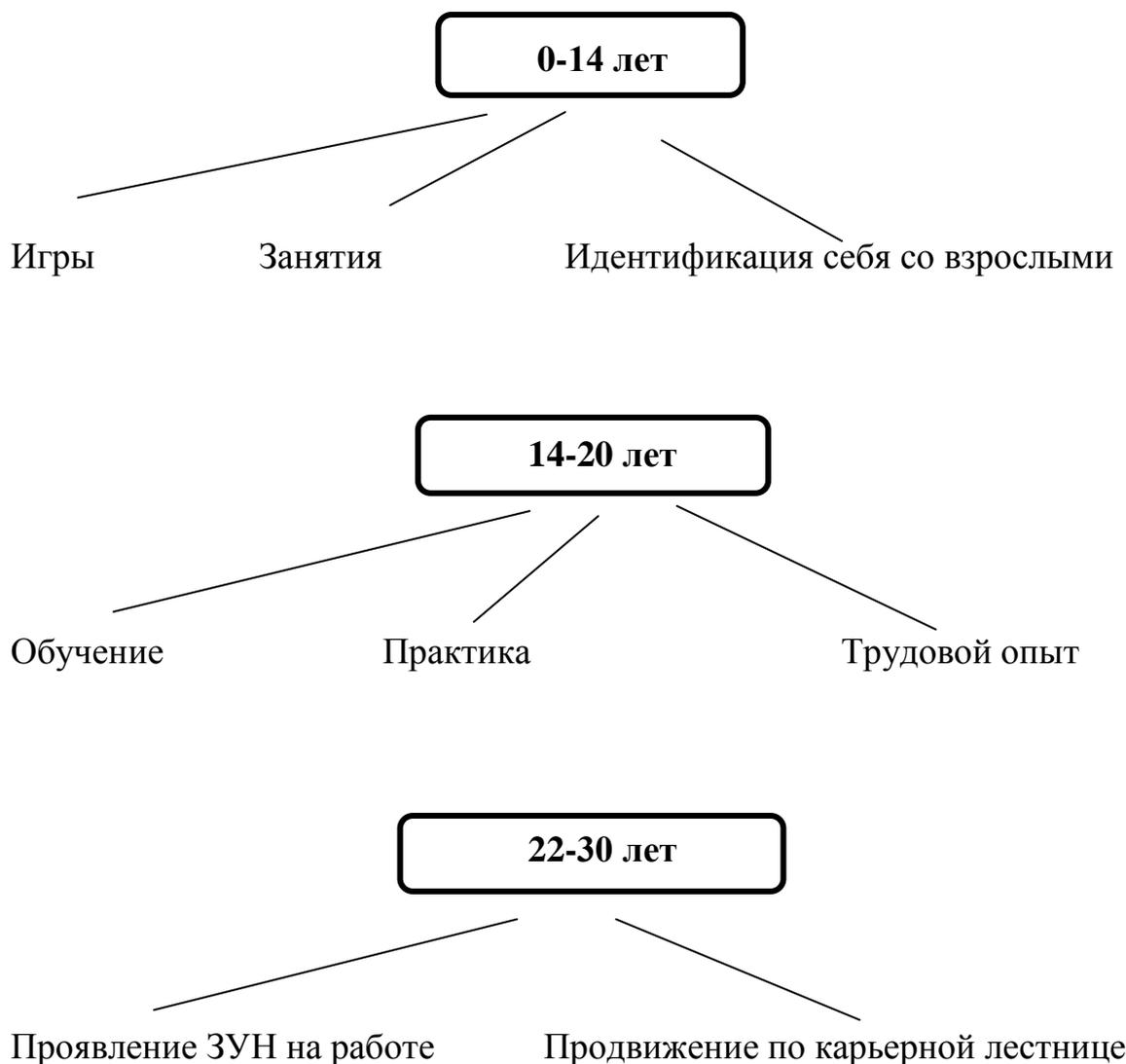


Рис.1 Процесс формирования профессиональной идентичности

Таким образом, к структурным компонентам процесса формирования профессиональной идентичности относятся:

- осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам;
- знание о степени его признания в профессиональной группе;
- знание о своих слабых и сильных сторонах, о способах их совершенствования;
- представление о себе и о своей работе в будущем;

- соотнесенность профессиональной деятельности с «образом Я».

1.3. Особенности формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды жизни

Основу формирования профессиональной идентичности составляют два основных аспекта: классификация уровней или периодизация профессиональной идентичности, а также определение этапов становления профессионала.

Э. Эриксон выделяет восемь стадий развития идентичности, на каждой из которых человек делает выбор между двумя альтернативными фазами решения возрастных и ситуативных задач развития.

1. От рождения до первого года жизни основное влияние на личность ребенка оказывают самые близкие люди. От них зависит, будет ли ребенок открыт миру или наоборот, замкнут, недоверчив.

2. Начиная с одного года и до трех лет в зависимости от присутствия или отсутствия поощрения самостоятельности ребенка со стороны родителей, у него развивается либо чувство независимости, либо, наоборот, зависимости от других.

3. С трех до шести лет в зависимости от строгости в семье, силы контроля и жесткости правил, происходит социализация ребенка. От успешности этого процесса зависит разовьется ли у ребенка чувство инициативы или чувство вины.

4. Четвертая стадия развития приходится на промежуток между шестью и четырнадцатью годами. В этом возрасте у ребенка может развиться либо трудолюбие, либо чувство неполноценности. Это будет зависеть от успехов в учебе, отношений с учителями, их оценки успехов ребенка, взаимоотношений с одноклассниками.

5. В период между четырнадцатью и двадцатью годами главными факторами развития личности является общение со сверстниками и профессиональная ориентация. В этом возрасте у человека развивается инициативность или

чувство неопределенности. Самым важным для человека на этом этапе - объективная самооценка, анализ своих способностей и потребностей.

6. Возрастной период от двадцати до тридцати пяти лет характеризуется стремлением установить близкие интимно-личностные отношения с людьми, в особенности, с представителями противоположного пола. Если на этом этапе такие связи не образованы - у человека развивается чувство изоляции.

7. На седьмой стадии (35 - 60-65 лет) у человека может развиваться постоянное стремление к творчеству и динамике - развитию, либо человек может желать постоянства и покоя. Это во многом зависит от отношения индивида к своей работе, семье. Если человек не желает развиваться, это приводит к регрессу личности, по утверждению Эриксона.

8. После 60 - 65 лет наступает последняя стадия развития личности. В зависимости от оценки своей жизни, своих достижений, у человека формируется либо чувство удовлетворения и идентичности, либо наоборот.

В середине XX в. в проблеме периодизации открывается другая актуальная тема – профессиональная карьера. Дональд Сьюпер разбил цикл трудовой жизни на пять этапов профессионального пути, исходя из того, какое место работа занимает в нашей жизни на том или ином ее отрезке. Во время профессионального самоопределения человек развивает и уточняет свою профессиональную «Я–концепцию».

1. Этап роста(от рождения до 14 лет):развитие «Я–концепции».

Дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях. У них появляются какие-то интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру.

2. Этап исследования(от 15 до 24 лет):люди пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях; определить варианты профессиональной карьеры; осваивают профессию.

3. Этап упрочения карьеры(от 25 до 44 лет):работники стараются занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности.

4. Этап сохранения, достигнутого (от 45 до 64 лет): люди стремятся сохранить то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

5. Этап спада (после 65 лет): Физические и умственные силы теперь уже пожилых работников начинают убывать. Характер работы меняется, с тем, чтобы он мог соответствовать снизившимся возможностям человека. В конце концов, трудовая деятельность прекращается.

Роберта Хейвигхерста интересовали стадии приобретения установок и трудовых навыков, которые необходимы для того, чтобы стать полноценным работником.

1. Идентификация с работником (5–10 лет). Дети идентифицируют себя с работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их «Я–концепции».

2. Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (10–15 лет). Школьники учатся организовывать свое время и совершать усилия для выполнения различных задач, в определенных обстоятельствах начинают следовать принципу: сначала работа, а потом игра.

3. Приобретение конкретной профессиональной идентичности (15–25 лет). Человек выбирает профессию, готовится к ней, приобретает трудовой опыт, помогающий ему сделать выбор и начать карьеру.

4. Становление профессионала (25–40 лет). Человек совершенствует свое профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и движется вверх по служебной лестнице.

5. Работа на благо общества (40–70 лет). После достижения пика профессиональной карьеры люди начинают задумываться о той гражданской и социальной ответственности, с которой сопряжен их труд, и находить время для выполнения своих обязательств перед обществом.

6. Размышления о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет). После выхода на пенсию люди с удовлетворением вспоминают о своих профессиональных достижениях.

В. А. Бодров выделяет следующие этапы профессионального развития личности.

I. Допрофессиональное развитие:

1) стадия предигры – до 3 лет («эпоха раннего детства» по Д. Б. Эльконину);

2) стадия игры от 3 до 6 лет (дошкольное детство);

3) овладение учебной деятельностью – от 6 до 11–12 лет (младший школьный возраст). На первых трех стадиях формируется личность ребенка как будущего субъекта труда, система регуляции поведения, мотивационно-потребностная, когнитивная, эмоционально-волевая сферы.

II. Развитие в период выбора профессии:

1) стадия оптации (подготовка к жизни, к труду, выбор профессии) – с 11 до 14–18 лет. В этот период происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений о построении жизни и профессионального пути, усвоение системы должностных обязанностей с товарищами и взрослыми, активный самоанализ отношений к миру и др. III. Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала;

2) стадия профессионального обучения с 15–18 до 19–23 лет (целенаправленное освоение системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, формирование ценностных представлений о данной профессиональной общности, развитие и наполнение предметным содержанием будущей профессиональной активности, формирование профпригодности к обучению и к реальной практике – к труду на основе развития профессионально важных качеств и профессионально ориентированных личностных структур;

3) стадия профессиональной адаптации – с 19–21 до 24–27 лет (приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самоопределения в избранной профессии, самосознание правильности выбора, согласование

жизненных и профессиональных целей и установок, развитие профессионально важных качеств, специальных способностей, эмоционально-волевых качеств, значимых черт личности профессионала;

4) стадия развития профессионала – с 21–27 до 45–50 лет (совершенствование личностных особенностей профессионала, общих и специализированных психических функций, операциональных качеств, навыков и умений саморегуляции, самооценки, самосовершенствование в целом, формирование и развитие приемов психологического обеспечения трудовых процессов;

5) стадия реализации профессионала – с 45–50 до 60–65 лет (стабилизация операциональных и личностной структур, полная или частичная реализация профессионального потенциала. На этой стадии происходит выраженная компенсация отдельных психических функций, индивидуального стиля деятельности, снижается активность, корректируются жизненные цели);

б) стадия спада (с 61–66 лет) характеризуется прогрессивным угасанием активности, интересов, перестройкой жизненных установок, ценностных ориентации и др.

Так же нам необходимо отметить то, что именно в студенческом возрасте все проходят через кризис «вырывания корней» (16–22 года), этот кризис характеризуется конфликтом желаний, мечтаний молодого человека, с одной стороны, а с другой – стремлением обеспечить свою безопасность и комфорт. Отсутствие кризиса на этом этапе непременно проявится позднее, но намного болезненнее. «Искания в двадцать лет» (после 23 лет): в поведении начинает доминировать «должно», зависящее от модели родительской семьи, субкультуры и пр. Типичное заблуждение двадцатилетних – убеждение, что выбор профессии сделан окончательно. Внутри личностный конфликт создает противоречие желаний комфорта, безопасности и стремление искать, пробовать, экспериментировать в жизни [19].

Е. А. Климов отмечает, что в связи с техническим и социальным прогрессом человек в течение всей своей жизни фактически находится в

ситуации выбора профессии, профессиональной переориентации. Причиной этого выступают «существенные изменения содержания труда и технических средств», которые могут вызывать «необходимость доучивания, переучивания и даже смены трудового поста». В завершение анализа имеющихся периодизаций формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды, отметим, высокую социальную значимость и актуальность этой темы. От правильного решения проблемы периодизации во многом зависит стратегия построения системы воспитания и обучения подрастающего поколения, профессиональной подготовки и расстановки кадров, организация всей социальной политики государства.

Таким образом, к особенностям формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды относятся:

- до 14 лет относятся развитие трудолюбия, адаптация в коллективе, появление интересов к определенному виду деятельности.
- до 20 лет относятся общение со сверстниками, и развитие объективной самооценки, анализ своих способностей. Определение своих потребностей, интересов, ценностей, целей. Осваивание профессии.
- до 40 лет относятся укрепление своей значимости на рабочем месте, стремление к творчеству и динамике либо к покою и постоянству.

1.4 Формы и методы работы по формированию профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования во внеучебной деятельности

Сегодня возрастает необходимость в высококвалифицированных специалистах, осознающих значимость своей профессии. Современный профессионал должен обладать максимально выраженными профессиональными качествами, четко идентифицировать себя со своей профессией и выполняемыми профессиональными функциями. В связи с этим проблема профессиональной идентичности личности приобретает особую значимость.

Перед молодыми людьми, начинающими профессиональную деятельность, возникает необходимость постоянного углубления полученных в процессе обучения в вузе профессиональных знаний и подтверждения своего профессионализма. Поэтому процесс обучения должен быть ориентирован на профессиональное саморазвитие и само изменение личности студентов, под которыми понимается сложный диалектический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде своего развития, формирование профессиональных планов и намерений и образе себя как профессионала.

Формирование профессиональной идентичности предусматривает специальную целенаправленную, организованную профессиональную подготовку в учреждениях профессионального образования. Формирование профессиональной идентичности студентов в процессе обучения понимается как целенаправленный управляемый процесс активности студентов при овладении ими профессиональными знаниями, умениями и навыками, в результате, которого студенты овладевают профессиональными функциями, а также профессиональными ролями, проявляющимися в профессиональном поведении, отражающем единство представлений о самом себе и отношении к себе как профессионалу.

Для эффективного формирования профессиональной идентичности необходимо сочетать учебную и внеучебную деятельность. Необходимо использовать нетрадиционные формы развития профессиональной идентичности: деловые игры, игры-дискуссии, тренинги, создание проблемных ситуаций, моделирование ситуаций будущей профессиональной деятельности, исследовательский метод, проблемный диалог, прогнозирование, рецензирование, метод смыслового видения, придумывание, разработку социально значимых проектов.

Целенаправленное управление процессом формирования профессиональной идентичности студентов во внеучебной деятельности обеспечивает формирование ценностного отношения студентов к профессии. Так же для формирования ценностного отношения студентов к профессиональной деятельности и профессии важное значение имеет наличие рефлексивных умений студентов. Наличием рефлексивных умений является осознание студентами собственных действий. Поэтому во внеучебном процессе необходимо организовать последовательную работу, направленную на актуализацию информации.

По нашему убеждению, динамика профессиональной идентичности характеризуется устойчивой тенденцией к падению при отсутствии целенаправленной работы над ее формированием. Поэтому становление этого феномена, в частности студентов технических колледжей в период профессионального обучения, должно осуществляться как целенаправленный процесс учебной и внеучебной деятельности, эффективность которого определяется следующими педагогическими условиями:

1. Обогащение содержания гуманитарных дисциплин сведениями о профессиональной идентичности будущих специалистов инженерно-технического профиля с помощью внеучебной деятельности.

2. Реализация проблемно-поискового подхода в обучении специальным дисциплинам как важного средства обеспечения позитивной мотивации к овладения профессиональной идентичностью.

3. Применение во внеучебной деятельности интерактивных методов с целью приобретения студентами умений рефлексии, самомотивации, самоорганизации.

4. Целенаправленное ознакомление будущих специалистов инженерно-технического профиля с профессиональной идентичностью как программой профессионального самосовершенствования.

Определяя такие педагогические условия, мы исходили из соображений, что их реализация должна обеспечить формирование всех компонентов профессиональной идентичности будущего специалиста инженерно-технического профиля – когнитивного, эмоционально-ценностного и деятельностного.

Многие авторы отстаивают идею фундаментальности образования. Фундаментальными они считают любые знания, составляющие основу, «фундамент» профессиональной подготовки, позволяющие постоянно повышать квалификацию, обеспечивающие мобильность будущего специалиста – по крайней мере, в пределах полученной профессии, гарантируя этим конкурентоспособность его на рынке труда. Для каждого профиля подготовки специалистов «фундамент» является специфическим, т.е. должен быть определен перечень дисциплин в цикле фундаментальной подготовки, который составит основу будущей профессиональной деятельности. На базе этих знаний можно за короткий срок изменить специализацию (но не всегда профессию) [9].

В современных условиях на отбор содержания обучения существенно влияют особенности, отраженные в образовательно-профессиональных программах и образовательно - квалификационных характеристиках для младших специалистов технического профиля. Акцент делается на овладении будущими специалистами более богатыми фундаментальными знаниями по определенной профессии. С другой стороны, отмечается важность формирования у выпускников таких черт как потребность в постоянном самообразовании, активная жизненная позиция (творческая, профессиональная, общественная). В технических колледжах основной посыл делается на точные

науки, которые выступают основой профессионального образования, ведь приобретение знаний, умений и навыков трансформируется в компетентности и способствует гармоничному взаимодействию с технологическим обществом. Гуманитарные же дисциплины не относятся к циклу профессионально-ориентированных, хотя имеют много возможностей именно для формирования профидентичности специалиста, укрепления профессиональной направленности, корректировки профессионального Я-образа, повышения профессиональной самооценки, интериоризации профессионально-ролевых ценностей.

Как отмечает Г. В. Тимошко, особенностью современного среднего технического образования является недостаточная психологическая подготовка студентов [12], что подтверждают и другие исследователи. Деятельность современных инженерно-технических кадров связана с окружающей средой – основой жизни человека и общества.

Поэтому ориентация будущих специалистов только на естественные и технические науки и математику не всегда соответствует их настоящему месту в научно - техническом развитии общества. Решая свои, казалось бы, узко профессиональные задачи, будущий специалист инженерно-технического профиля активно влияет на общество, человека, природу – и не всегда лучшим образом. Мало создать техническую систему, необходимо организовать социальные условия ее внедрения и функционирования с максимальными удобствами и пользой для других.

На этапе подготовки младших специалистов в технических учебных заведениях нужно обращать внимание на формирование важных для профессии личностных качеств студентов, осознание себя специалистами, развитие профессионального мировоззрения, мотивов профессионального становления, освоения трудовых ценностей и норм. Уже с первых курсов формируется отношение молодых людей к учебе, к будущей профессиональной деятельности, продолжается активный «поиск себя», формируются качества профессионально грамотного современного специалиста.

В учебных планах технических колледжей среди дисциплин гуманитарного цикла представлены «Правоведение», «Основы философских знаний», «Культурология», «Иностранный язык по профессиональному направлению» и «Этика деловых отношений». Каждая из этих дисциплин может влиять на развитие структурных компонентов профессиональной идентичности, в частности на более глубокое понимание образа профессии и осознание себя как специалиста. Например, в «Правоведение» немало тем можно усилить информацией в контексте технической специальности, в частности в теме трудового права рассматривать вопросы организации труда, рабочего времени и отдыха, размера заработной платы, условий возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений именно по специалистам инженерно-технического профиля.

Профессиональная идентичность двухаспектная: внешние ее аспекты связаны с тем, как воспринимают личность в целом специалистом другие; к внутренним аспектам относятся процессы самовосприятия и профессионального самосознания, которые наиболее полно формируются через реализацию внеучебной деятельности.

Одной из задач колледжа должна быть подготовка специалиста, способного к свободному оперированию знаниями, умениями и навыками, самостоятельному критическому мышлению и творческому поиску. Одним из главных недостатков учебных заведений, которые становятся причиной отсутствия у выпускников устойчивого интереса к деятельности, профессионального мировоззрения, ответственности, стремление к самосовершенствованию и творческому поиску, И. И. Наумова называет стереотипное преподавание, тормозящее внедрение в учебный процесс новых технологий, нетрадиционных форм обучения, слабый уровень использования внеучебной деятельности для формирования у студентов профессиональной идентичности [8].

Психологами установлено, что внеучебная деятельности имеет много достоинств: оно способствует тому, чтобы мышление было логическим,

научным, творческим; делает учебный материал более доказательным и убедительным, способствует прочности знаний; формирует у студентов чувство уверенности в своих силах, радости и удовольствия от напряженной умственной деятельности; способствует быстрому овладению элементарными навыками исследовательской деятельности; активно формирует и развивает положительное отношение к будущей профессии, интерес к учению в целом. В ходе внеучебной деятельности у будущих специалистов формируются новые знания, а также активность, заинтересованность, эрудиция, творческое мышление и другие значимые качества.

Внеучебная деятельность – это разновидность творческой учебной деятельности студентов. Ведь все ситуации, в которых необходимо решить какое-то противоречие, можно считать творческими. Творческий компонент студента развивается с помощью всестороннего анализа проблемы, поиска различных путей ее решения, использования инновационных форм и методов работы, понимания причинно-следственных связей. Основная цель внеучебной деятельности – развить активное отношение студента к овладению знаниями, умениями и навыками, его самостоятельную познавательную деятельность, индивидуальные творческие способности, что в конечном итоге превращает его в субъект профессионального самообразования и самосовершенствования путем отказа от привычной, часто механической передачи знаний и умений. Такой подход дает возможность влиять на все структурные компоненты (когнитивный, эмоционально-ценностный, деятельностный) профидентичности будущего специалиста, однако больше развивает эмоционально-ценностный компонент. Внедрение внеучебной деятельности для формирования профессиональной идентичности позволяет студентам во время учебного процесса становится более мобильными, открытыми и активными.

В основе интеракции лежит принцип многосторонней коммуникации, ведь есть возможность привлечь всех студентов к работе одновременно, что способствует формированию и развитию у них навыков сотрудничества, коммуникации, повышает интерес к профессиональному обучению, усиливает

эффективность усвоения информации, требует творческого подхода к решению поставленных задач. Наиболее распространенными среди интерактивных методов обучения во внеучебной деятельности являются: деловые игры, ролевые игры, конференции, экскурсии и т.д.

Деловая игра – это приближенная к действительности форма имитационного моделирования профессиональной деятельности, которая включает инструментальный и эмоционально-ролевой аспекты решения условной проблемы. Этот метод используется во внеучебной деятельности студентов с целью выработки у них навыков принятия решений в нестандартных ситуациях, а также средство тестирования способностей. При проведении деловой игры студенты входят в роль специалиста инженерно-технического профиля, пытаются проанализировать и принять оптимальное научно-техническое решение. Развивающий эффект обеспечивается самоорганизацией коллективной познавательной деятельности до начала деловой игры, активным участием студентов в сборе информации, анализе и оценке принятых решений и процесса самой игры. Кроме этого, деловая игра является средством развития профессионально-технического мышления, в ходе которого студенты технических колледжей приобретают навыки групповой работы для решения нестандартных профессиональных проблем в условиях дефицита времени.

Эффективным считается внедрение экскурсий и производственной практики для целенаправленного развития профессиональной идентичности. Ведь обучение в колледже – это первая профессиональная проба человека, и какой набор качеств, ценностей, отношений, умений от курса к курсу приобретет студент, такой будет демонстрировать в профессиональной деятельности.

На основе анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования определены условия формирования профессиональной идентичности у будущих специалистов инженерно - технического профиля в технических колледжах, в частности: обогащение содержания гуманитарных

дисциплин сведениями о профессиональной идентичности будущих специалистов инженерно-технического профиля; реализация проблемно - поискового подхода в обучении специальным дисциплинам как важного средства обеспечения позитивной мотивации к овладению профессиональной идентичностью; применение в учебно-воспитательном процессе технического колледжа интерактивных методов с целью приобретения студентами умений рефлексии, самомотивации, самоорганизации; целенаправленное ознакомление будущих специалистов инженерно-технического профиля с профессиональной идентичностью как программой профессионального самосовершенствования.

В зависимости от этапа формирования профессиональной идентичности студентов, под влиянием создаваемых педагогических условий, как в учебном, так и во внеучебной деятельности, меняется характер соотношения компонентов профессиональной идентичности: возрастает значимость представлений о себе как о будущем специалисте, о своих возможностях по реализации учебно-профессиональных целей, наличие сформированных суждений относительно себя, собственной жизни, выраженное отношение к смыслам прошлого, настоящего и будущего, удовлетворенность жизнью и ее осмысленно.

Таким образом, формы и методы формирования профессиональной идентичности представлены в учебном и внеучебном процессе. К ним относятся: во внеучебном процессе (деловые игры, игры – дискуссии, тренинги, метод смыслового видения)

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В теоретической части исследования нами были рассмотрены понятие профессиональной идентичности, структура процесса формирования профессиональной идентичности, особенности формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды жизни человека, а также формы и методы работы по формированию профессиональной идентичности.

Было установлено, что понятие профессиональной идентичности до настоящего времени изучают многие ученые такие как: Сьюпер Д.Е., Бюллер О.В., Ермолаева Е. П., Шнейдер Л.Б., Поваренкова Ю.П., Иванова Н.Л.

Нами в работе использовалось понятие Эриксона - профессиональная идентичность - это процесс самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития.

Также были определены структурные компоненты процесса формирования профессиональной идентичности, а именно:

- осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- знание степени своего соответствия профессиональным эталонам;
- знание о степени его признания в профессиональной группе;
- знание о своих слабых и сильных сторонах, о способах их совершенствования;
- представление себе и о своей работе в будущем;
- соотносимость профессиональной деятельности с «образом Я».

Выявлены особенности формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды жизни человека. К ним относятся:

- до 14 лет трудолюбие, адаптация в коллективе, появление интересов к определенному виду деятельности

- до 20 лет общение со сверстниками, и развитие объективной самооценки, анализ своих способностей, определение своих потребностей, интересов, ценностей, целей, освоение профессии.

- до 40 лет укрепление своей значимости на рабочем месте, стремление к творчеству и динамике либо к покою и постоянству.

К основным формам и методам формирования профессиональной идентичности относятся во внеучебном процессе - деловые игры, игры – дискуссии, тренинги, метод смыслового видения, в учебном процессе - лекционные занятия, семинарские занятия, лабораторные занятия.

ГЛАВА 2. АПРОБИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ, ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА ВО ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Результаты диагностического исследования на констатирующем этапе

На констатирующем этапе была проведена диагностика уровня профессиональной идентичности студентов при помощи Теста Дж. Марсия «Определение статуса профессиональной идентичности» и «Анкеты кризисных событий студентов» Манукяна. Выборка исследования представлена тремя группами обучающихся по 30 человек, с 1, 2, и 3-го курсов. Возраст испытуемых от 15 до 18 лет. На первом курсе 24 мальчика, 6 девочек. На втором курсе 22 мальчика, 8 девочек. На третьем курсе 25 мальчиков, 5 девочек.

Характеристика методов диагностического исследования.

Тест «Определение статуса профессиональной идентичности». Дж. Марсия разработал статусную модель идентичности как методологический план к эриксоновским теоретическим представлениям с целью их эмпирического изучения. В настоящее время эта модель приобрела самостоятельное значение. Дж. Марсия выделил четыре статуса идентичности (состояния идентичности) – это четыре варианта окончания кризиса идентичности в возрасте от 15 до 21 года.

Критериями для выделения статусов служили два параметра (см. Таблицу 1):

1. Наличие или отсутствие кризиса;
2. Принятие обязательств по двум основным сферам функционирования: профессия и идеология.

Критерии выделения статусов идентичности

Позиция касательно профессии и идеологии	Статусы идентичности			
	Достигнутая идентичность	Предрешенная	Диффузная идентичность	Мораторий
Кризис	Пройден	Отсутствует	Присутствует или отсутствует	В кризисе
Принятие на себя обязательств	Присутствует	Присутствует	Отсутствует	Присутствует, но размыто

Термин «кризис» относится к тому периоду больших усилий в жизни человека, когда он раздумывает, какой выбрать профессиональный путь (карьеру) и каким целям, ценностям, убеждениям следует следовать в жизни. Принятие обязательств предполагает принятие твердых решений относительно выбора профессии и идеологии, а также выработку целевых стратегий для реализации принятых решений.

Можно выделить четыре статуса профессиональной идентичности – «состояния», в которых может находиться студент в процессе профессионального обучения.

1. Неопределенная профессиональная идентичность – выбор дальнейшего пути еще не сделан, четкие представления о карьере или о профессиональной жизни отсутствуют, и человек даже не задумывался над этой проблемой.
2. Навязанная профессиональная идентичность – человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями или друзьями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

3. Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности – человек осознает проблему выбора профессионального пути и находится в процессе поиска адекватного решения, альтернативы определены, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

4. Сформированная профессиональная идентичность – профессиональные планы студента довольно четко определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

Опросник (см. Приложение 1) состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответов: a, b, c, d.

«Анкета кризисных событий студентов» В.В. Манукяна включает 24 пункта, содержание которых отражает некоторые трудности и переживания, характерные для молодых людей. Целью анкеты является изучение психологического содержания и интенсивности переживания кризисов взрослого периода. Анкета сконструирована с учетом психобиографического подхода к развитию личности взрослого человека, что позволяет выявить феноменологические признаки биографических кризисов; признаки кризиса нереализованности; признаки кризиса бесперспективности; признаки кризиса опустошенности; общепсихологический признак кризиса; признаки кризиса идентичности (самоопределения), переживаемого в юности и ранней взрослости; переживания.

По результатам диагностики по методу Дж. Марсиа (см. Рис.2) мы выявили, что на 1м курсе 53% студентов имеют неопределенную профессиональную идентичность, а это значит, что они не имеют четких представлений о своей будущей карьере, не ассоциируют себя как полноценного профессионального рабочего в выбранной ими сфере. Так же 14% обучающихся имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями или друзьями) и не являются результатом самостоятельного выбора. Мы видим, что 30% студентов 1го курса уже осознают проблему выбора профессионального пути и находятся в процессе поиска адекватного решения.

И только у 4% испытуемых планы довольно четко определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

У студентов 2го курса результатыотличаются незначительно. Таким образом, определенную профессиональную идентичность имеют 7% студентов.Практически половина испытуемых студентов 2го курса, а именно 43% по-прежнему имеют неопределенный уровень профессиональной идентичности и не представляют себя в выбранной ими профессии. Уровень навязанной идентичности мы выявили у 12% обучающихся и 38% находится в процессе поиска адекватного решения.

По результатам диагностики студентов 3го курса мы видим, что практически половина студентов, а именно 46% осознают у себя проблему выбора профессионального пути и находятся в процессе поиска адекватного решения в будущем. Неопределенная профессиональная идентичность у 27% студентов. Всего 6% обучающихся имеют навязанную профессиональную идентичность и оставшиеся 21% имеют чёткие представления и ясное видение себя в профессии и имеют определенную профессиональную идентичность.

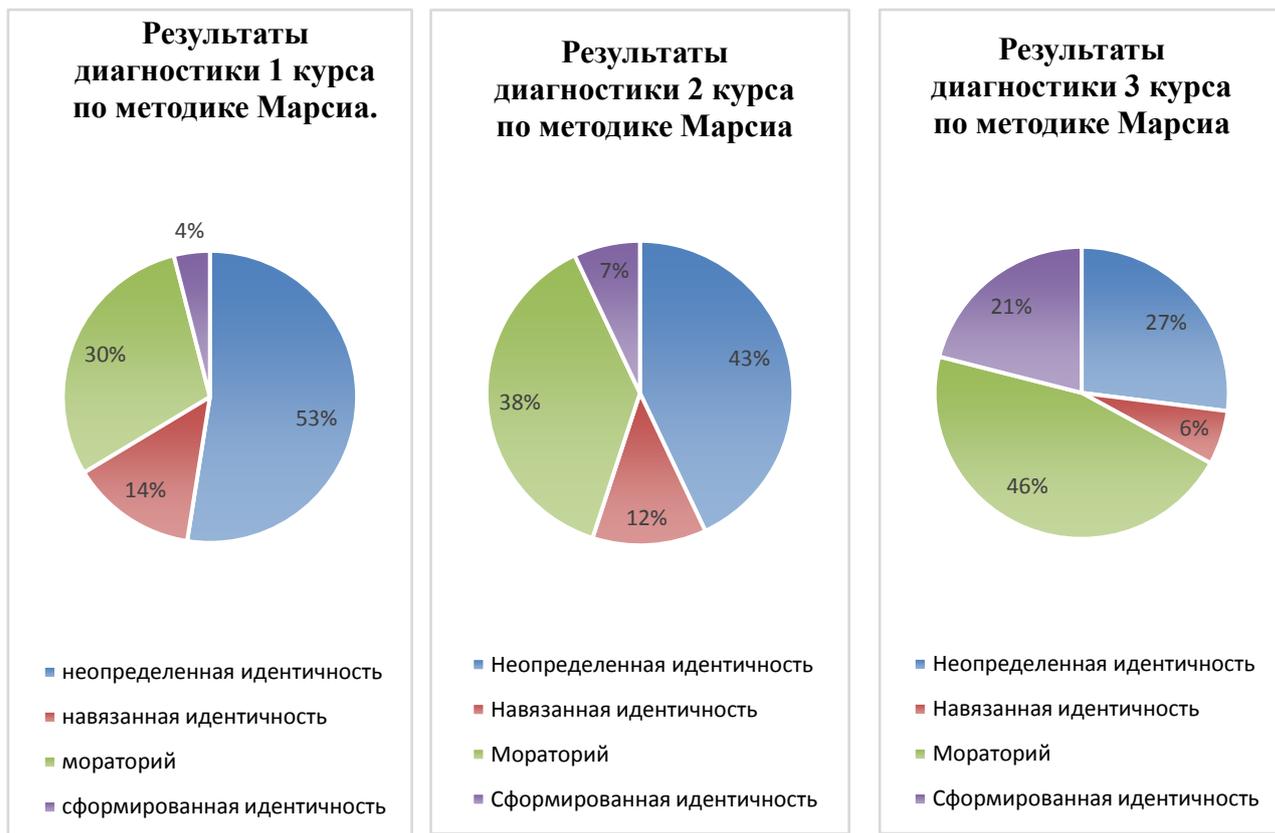


Рис. 2 Результаты определения статуса профессиональной идентичности у студентов на констатирующем этапе

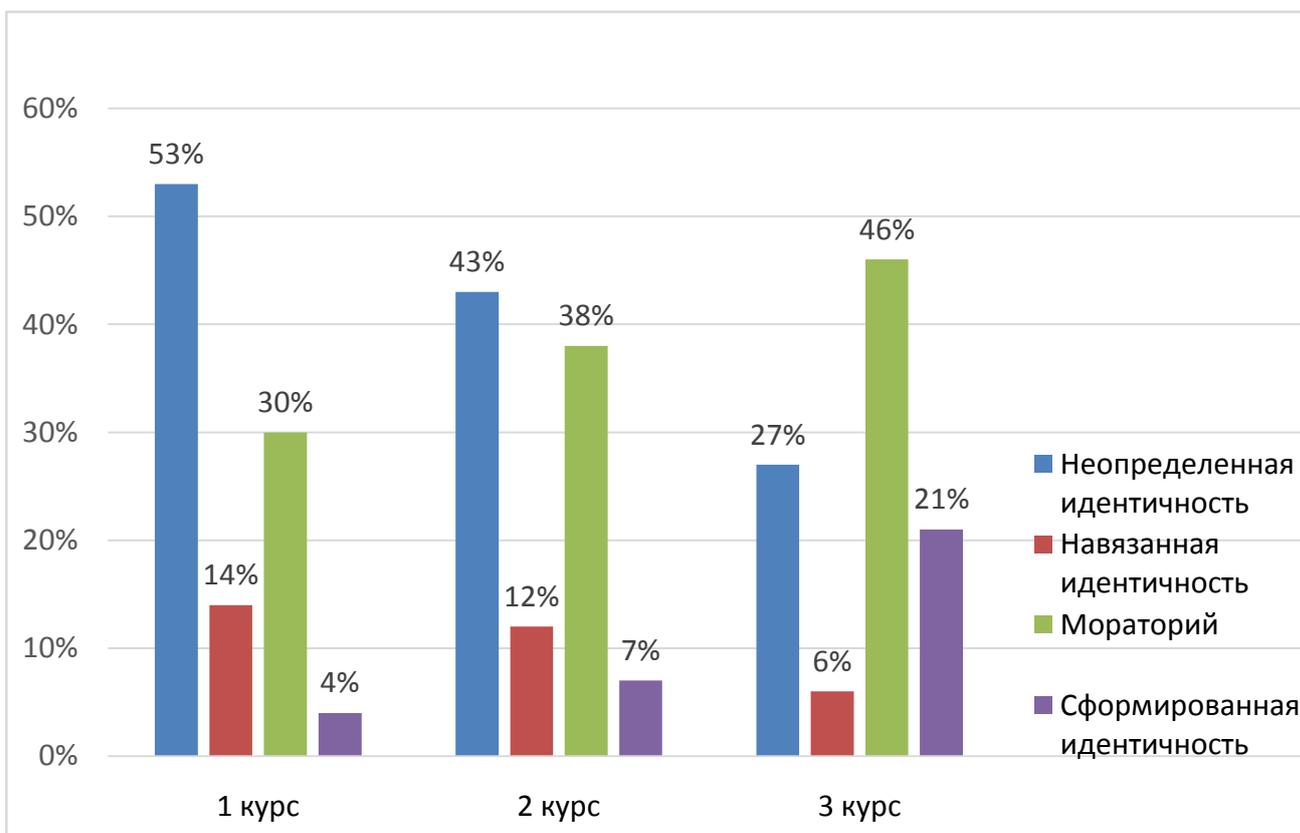


Рис. 3. Сравнительные результаты диагностики по методике Дж. Марсиа

В результате тестирования по методике Марсия были выявлены четыре статуса профессиональной идентичности – «состояния», в которых может находиться студент в процессе профессионального обучения (см. Рис. 3). Сравнивая показатели каждого уровня профессиональной идентичности мы видим, что неопределенная профессиональная идентичность - то время, когда выбор дальнейшего пути еще не сделан, четкие представления о карьере или профессиональной жизни отсутствуют, и человек даже не задумывался над этой проблемой присутствует у большого процента студентов на каждом курсе. На 1м курсе неопределенный уровень имеют 53% на 2м курсе 43% на 3м курсе 27% студентов. По мере взросления обучающихся процент студентов с неопределенной профессиональной идентичностью уменьшается, но незначительно.

Навязанная профессиональная идентичность – человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями или друзьями) и не являются результатом самостоятельного выбора. Данный статус уровня профессиональной идентичности, как мы видим, со временем обучения в учреждение снижается. На 1м курсе 14% обучающихся имели навязанную профессиональную идентичность, а к 3му курсу только 6% сохранили этот уровень. Большая часть студентов в нашем случае 8% согласилась с ранее сделанным за них выбором, и практически все из них имеют сформированные представления о будущей профессиональной карьере.

Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности это этап, когда, человек осознает проблему выбора профессионального пути и находится в процессе поиска адекватного решения, альтернативы определены, но наиболее подходящий вариант еще не определен. Данный статус профессиональной идентичности по мере взросления студентов, к сожалению, увеличивается, так мы видим, что на 1м курсе 30%, на 2м курсе 38%, на 3м курсе 46% студентов имеют данный уровень профессиональной идентичности. Практически половина группы 3го курса ощущает проблему выбора своего

будущего профессионального развития пытаюсь найти достойный альтернативный вариант. Такой результат мы можем объяснить тем, что формирование профессиональной идентичности в процессе обучения показывает те интересы и требования к будущей карьере, которые они не могли определить до процесса обучения.

Сформированная профессиональная идентичность этап, при котором профессиональные планы студента довольно четко определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения. Положительная динамика показателя этого этапа профессиональной идентичности ярко выражена на сводной диаграмме. При поступлении только 4% студентов имеют определенную профессиональную идентичность ко второму курсу количество студентов увеличилось до 7% а при выходе из средне специального учебного заведения достаточно невысокий процент студентов имеют четкие представления 27% о своем профессиональном будущем.

Проанализировав каждый этап профессиональной идентичности по методике Марсия мы можем сделать выводы, что положительная динамика формирования профессиональной идентичности имеется. Но так же мы можем сделать выводы, что необходимо усилить работу над формированием у студентов профессиональной идентичности, для увеличения количества студентов, выпускающихся с четкими представлениями о своем профессиональном будущем.

«Анкета кризисных событий студентов» проводилась у тех же студентов, в один и тот же день. Все полученные результаты мы обработали, и я для того что бы более четко отобразить, выявленную нами ситуации мы перевели полученные данные в проценты и отобразили на диаграмме. На диаграмме мы показали результаты ответов на вопросы, которые непосредственно относятся к профессиональной идентичности (см. Рис. 4). У студентов 1го курса наибольший процент имеют такие показатели как трудности адаптации в трудовом коллективе – 56%, трудности, связанные с принятием профессиональных норм – 36%, и несовпадение ожиданий и приобретенного в

процессе обучения видения профессии – 34% студентов. Невысокий процент обучающихся имеют разочарования в выбранной профессии – 8% и 9% студентов испытывают на 1м курсе переживания собственной некомпетентности.

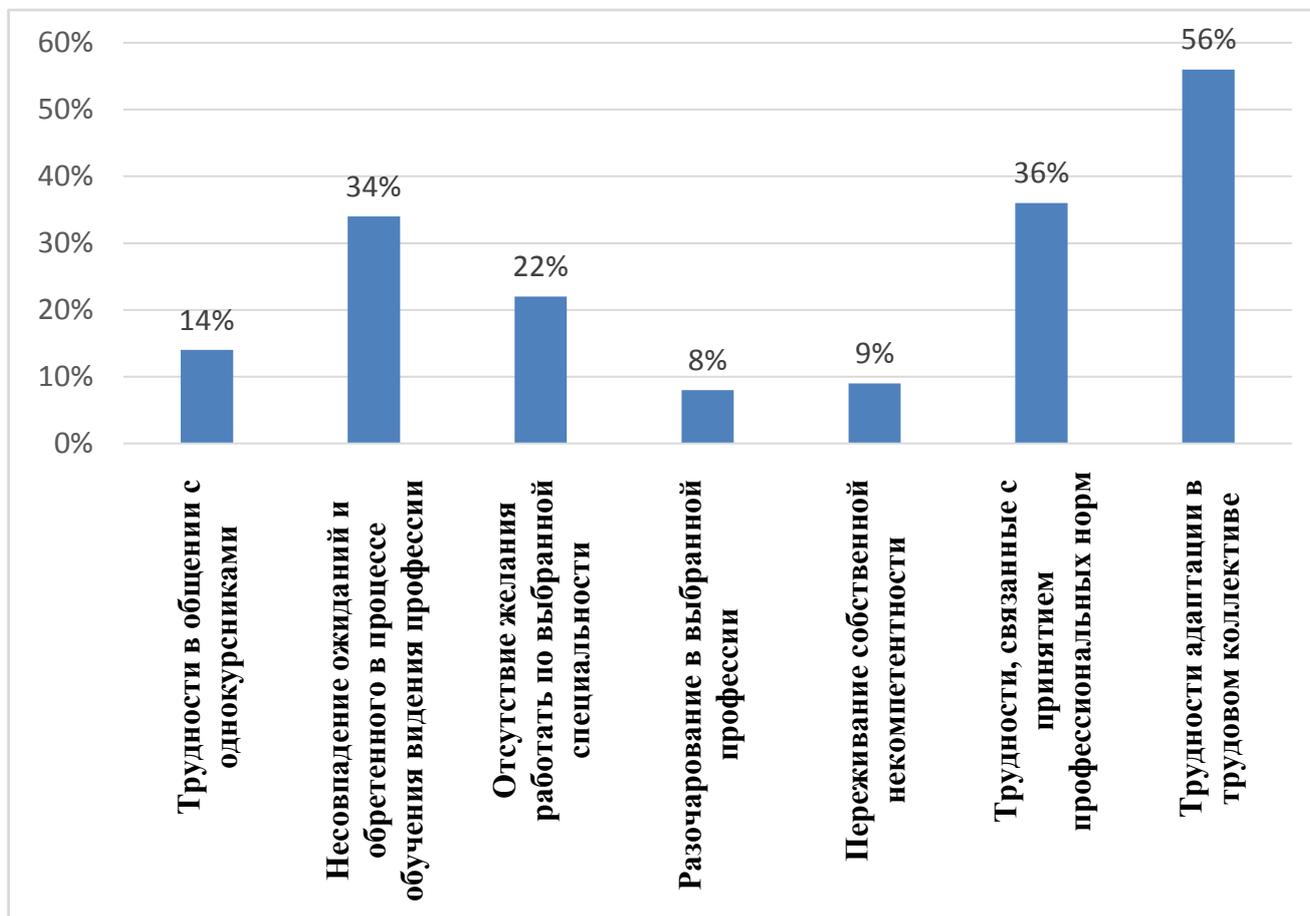


Рис 4. Результаты диагностики по анкете В.В. Манукян обучающихся 1 курса

На втором курсе практически все показатели имеют высокий процент (см. Рис.5): несовпадение ожиданий и приобретенного в процессе обучения видения профессии – 41%, отсутствие работать по выбранной специальности - 43%, переживания собственной некомпетентности испытывают 37% студентов, трудности, связанные с принятием профессиональных норм возникают у 44% и трудности адаптации в трудовом коллективе испытывают 42% обучающихся. Самый маленький процент среди выбранных критериев, а это всего 9% студентов имеют трудности в общении с однокурсниками.



Рис 5. Результаты диагностики по анкете В.В. Манукян обучающихся 2 курса

На 3м курсе (см. Рис.6) наибольший процент набрал показатель – разочарование в выбранной профессии – 53%. Несовпадение ожиданий и приобретенного в процессе обучения видения профессии – 36%, отсутствие работать по выбранной специальности – 41%, переживания собственной некомпетентности испытывают 30% студентов, трудности, связанные с принятием профессиональных норм возникают у 34% и трудности адаптации в трудовом коллективе испытывают 27% обучающихся. Самый маленький процент среди выбранных критериев, а это всего 4% студентов имеют трудности в общении с однокурсниками.

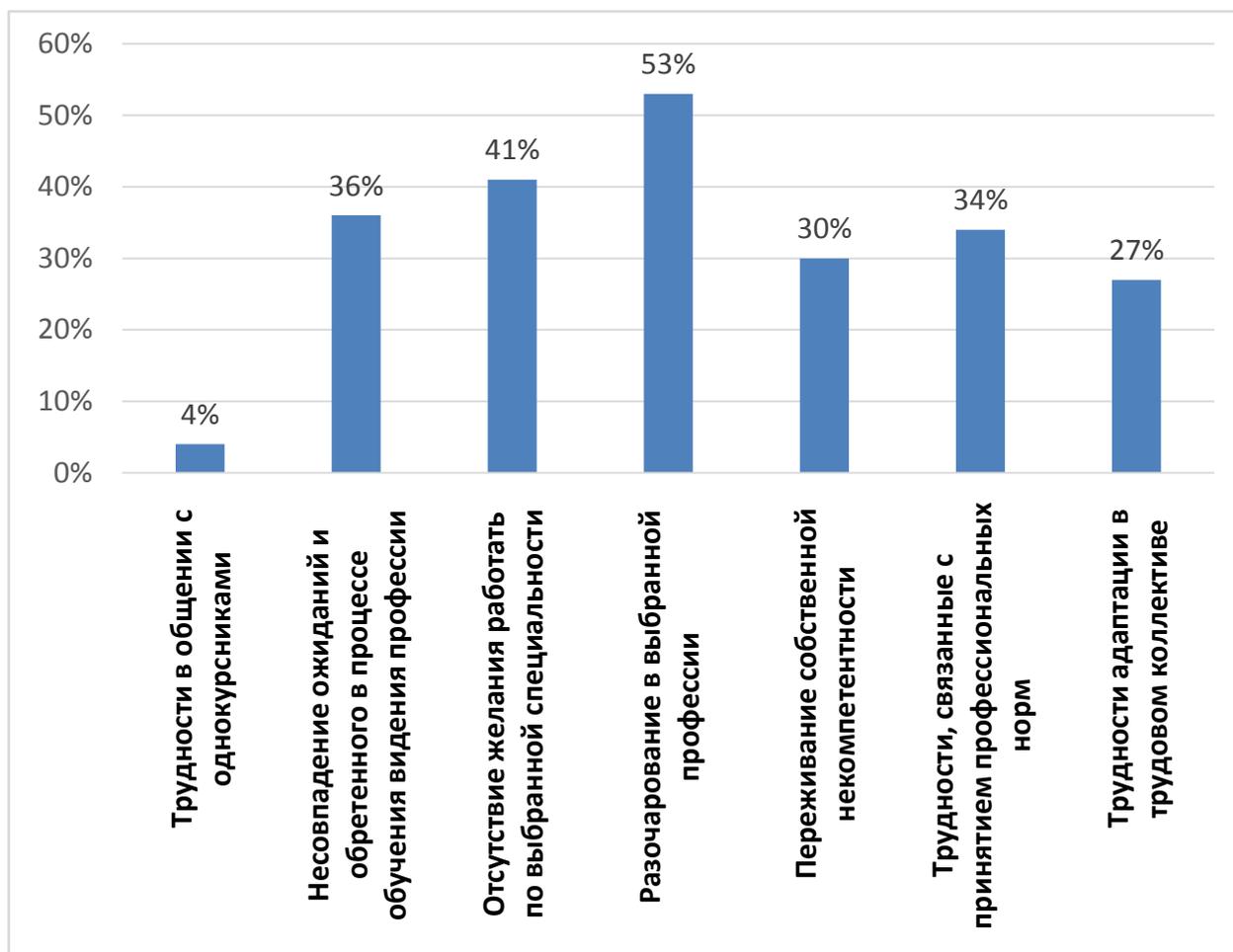


Рис 6. Результаты диагностики по анкете В.В. Манукян обучающихся 3 курса

На сводной диаграмме(см. Рис. 7) мы видим тот факт, что половина, а точнее 53% студентов 3го курса колледжа разочарованны в выборе своей профессии. Но такой результат можно объяснить не только тем, что уровень профессиональной идентично не формировался в процессе обучения, но и тем что студенты испытывают сложности с принятием норм их профессии в реальных условиях.

Так же видно, что, довольно высокий процент 30% теряет желание работать по выбранной специальности и ищет альтернативу переживая из – за своей некомпетентности в профессии. У большинства студентов старших курсов после прохождения практик в реальных условиях их будущей профессиональной деятельности возникают трудности с принятием профессиональных норм 44% на втором курсе и 34% на третьем курсе, и

несовпадение ожиданий и приобретенного в процессе обучения видения профессии.

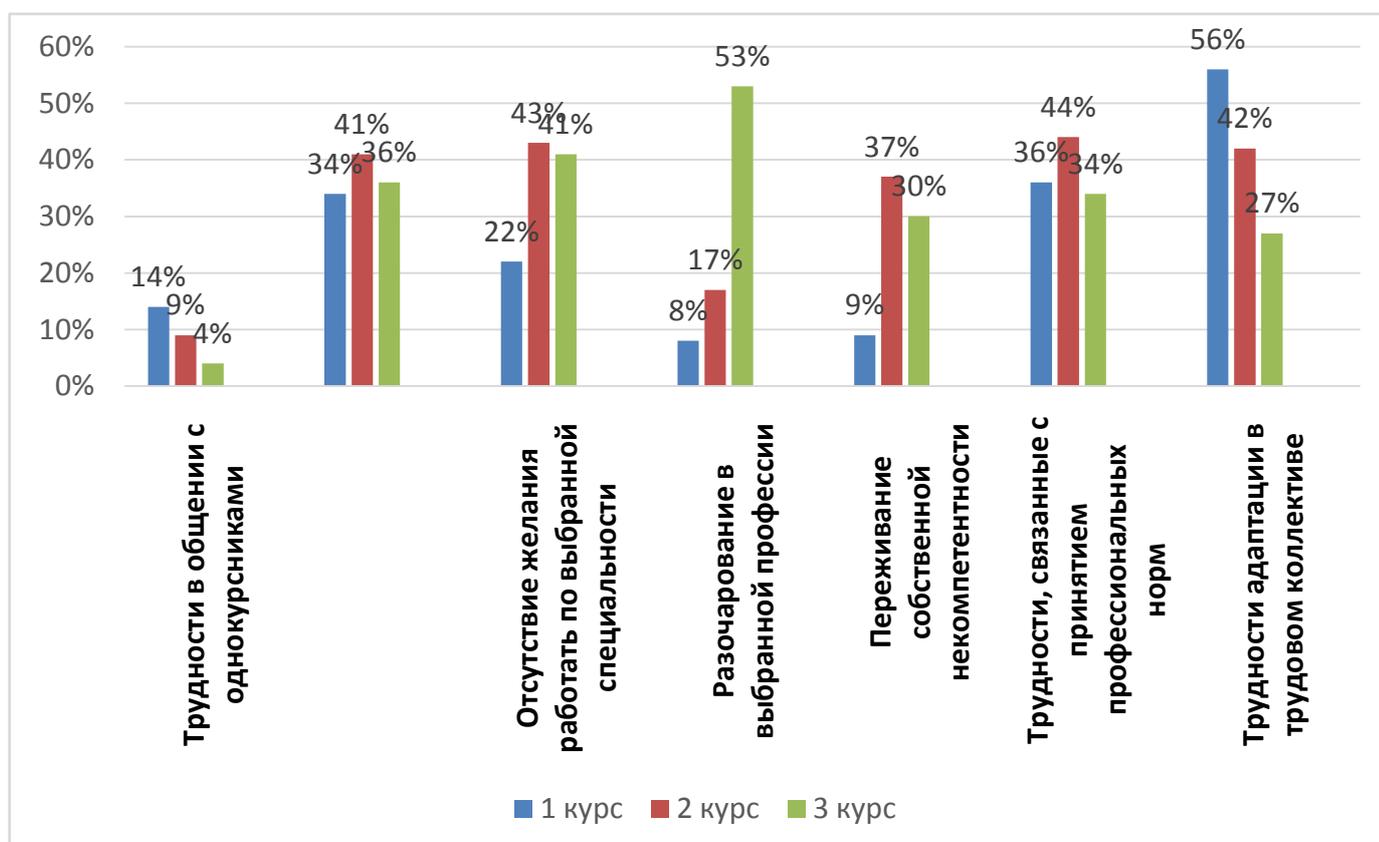


Рис 7. Сравнительные результаты диагностики по анкете В.В. Манукян

2.2. Содержание деятельности по формированию профессиональной идентичности у обучающихся во внеучебной деятельности

Эксперимент по реализации программы формирования профессиональной идентичности у обучающихся колледжа проводился в период с 01.09.2015г. по 30.11.2015г. Эмпирическая часть исследования проводилась на базе Тюменского государственного нефтегазового колледжа им. Эрвье.

Нефтегазовый колледж Тюменского государственного нефтегазового университета был создан на основании решения Ученого совета ВУЗа 30 мая 2005 года на базе старейшего учебного заведения Тюменской области –

государственного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального училища № 7.

Ежегодно в колледже получают образование порядка 1100 обучающихся очной формы обучения.

В здании нефтегазового колледжа, расположенного по адресу: город Тюмень, улица Киевская, дом 78, находятся: 13 учебных кабинетов, 2 компьютерных класса, учебные производственные мастерские по профилю реализуемых программ, технические модули для подготовки по рабочим профессиям нефтегазового профиля, мультимедийные аудитории, актовый зал, аудитории для творческих студий и секций.

Обеспечивают образовательный процесс в учебном подразделении 91 сотрудник. В рамках информатизации административно-хозяйственной деятельности в колледже созданы и функционируют информационные системы для учета движения абитуриентов, студентов, кадров, которые полностью в электронном виде дублируют соответствующий бумажный документооборот.

Колледж активно сотрудничает с институтом геологии и нефтегазодобычи. В рамках интеграционных процессов реализуются мероприятия по совместному использованию учебно-лабораторной базы, привлечению профессорско-преподавательского состава института к образовательному процессу колледжа, методическому обеспечению и дооснащению.

Сотрудничество с производственными предприятиями, компаниями, фирмами, является важным атрибутом работы колледжа по всем направлениям деятельности.

По решению Ученого совета ТюмГНГУ с 16 июля 2010 года колледж гордо носит имя Юрия Георгиевича ЭРВЪЕ.

Нами была разработана программа (см. Таблицу 2) для повышения уровня профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования.

Программа состоит из двух модулей:

1-й модуль – развитие личностных качеств.

- профессиональной деятельности будущих специалистов;
- развитие социально-психологических качеств личности студента, способствующих успешной профессиональной самореализации (уровень интеллекта; высокая самооценка; креативность; учебная мотивация, обеспечивающая сильные положительные переживания при достижении учебных целей);
- формирование коммуникативных и организаторских качеств лидера повышения уровня коммуникативной культуры (умений слушать и понимать собеседника, вести активную коммуникацию с партнером, устанавливать партнерские и творческие отношения, преодолевать конфликты через обсуждение и принятие новых норм взаимодействия в процессе совместной работы).

2-й модуль – развитие профессиональных качеств.

- формирование у студенческой молодежи устойчивой мотивации обучения, способствующей личностному развитию и профессиональному росту;
- создание условий для формирования мотивации личностно - профессионального развития, основанной на потребностях личности в самореализации.

Таблица 2

План мероприятий по формированию профессиональной идентичности

№	Формы	Мероприятия	Дата проведения
1	Социально-психологические игры	- игра	1 курс – 02.09.15 – 13.09.15 2 курс - 02.09.15 – 13.09.15 3 курс - 02.09.15 – 13.09.15
		- игра «Путь к Успеху!»	1 курс – 14.09.15 – 27.09.15 2 курс - 14.09.15 – 27.09.15 3 курс -14.09.15 – 27.09.15
2	Интервью	Психолого-педагогическое интервью	1 курс – 29.09.15 2 курс – 01.10.15 3 курс – 03.10.15

3	Экскурсии	- Главный корпус университета.	1 курс – 05.10.15 2 курс – 07.10.15 3 курс – 09.10.15
		- Буровой цех	1 курс – 12.10.15 2 курс – 13.10.15 3 курс – 14.10.15
4	Ролевые игры	- «Моя фирма»	1 курс – 19.10.15 2 курс – 21.10.15 3 курс – 23.10.15
		- «Если бы, я стал бы»	1 курс – 25.10.15 2 курс – 27.10.15 3 курс – 29.10.15
5	Конкурсы	- Конкурс баннеров «ВНИМАНИЕ! Интересная профессия!»	1 курс – 03.11.15-07.11.15 2 курс – 03.11.15-07.11.15 3 курс – 03.11.15-07.11.15
		- Конкурс «Изобретение»	1 курс – 09.11.15 2 курс – 11.11.15 3 курс – 13.11.15
		- Конкурс презентаций «моя профессия – мой путь к успеху»	1 курс – 17.11.15 2 курс – 20.11.15 3 курс – 24.11.15

Поставленные задачи решаются с помощью различных форм, например, таких как: классные часы, экскурсии, ролевые игры. После проведения мероприятий, студенты поехали на практику после, которой мы еще раз провели тестирование и анкетирование по ранее выбранным методикам.

2.3. Результаты диагностического исследования на контрольном этапе

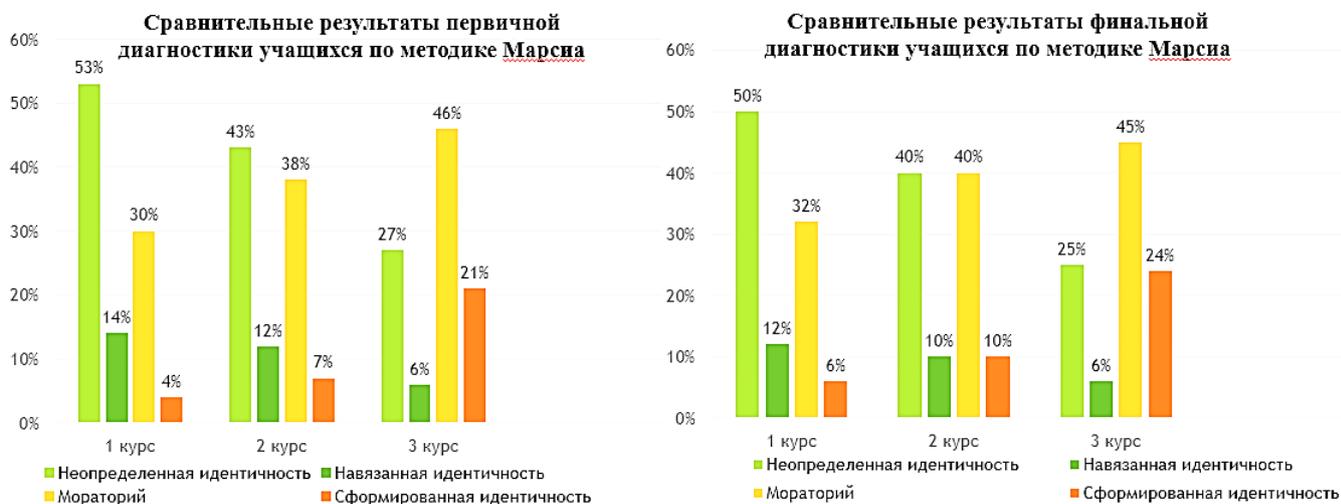


Рис. 8. Сравнительные результаты диагностики по методике Дж. Марсия

Сравнивая полученные результаты, мы видим (см. Рис. 8), что на всех курсах процент студентов с неопределенной профессиональной идентичностью стал незначительно меньше после внедрения программы. На 1м курсе снизился с 53% до 50%, на 2м курсе с 43% до 40% и на 3м курсе с 27% до 25%.

Так же снизился процент студентов, чей выбор специальности был не своевольным, а навязанный им кем-либо. Таким образом, мы видим, что среди первокурсников это показатель уменьшился на 2%, среди 2го курса показатель снизился с 12% до 10%, и среди обучающихся 3го курса показатель после внедрения программы не изменился.

Если по 2м предыдущим критериям проценты снижались, то уровень профессиональной идентичности, при котором студент осознает проблему выбранной им специальности и ищет решение наоборот возрастает после проведения нами мероприятий, таким образом, мы видим, что у студентов 1го и 2го курсов этот показатель увеличился на 2%, а на 3м курсе снизился на 1%.

И последний критерий, который мы проанализировали это количество студентов со сформированной профессиональной идентичностью. Мы можем

видеть небольшую положительную динамику на 1ом курсе количество таких студентов увеличилось на 2% на 2ом и 3ем курсах на 3 %.

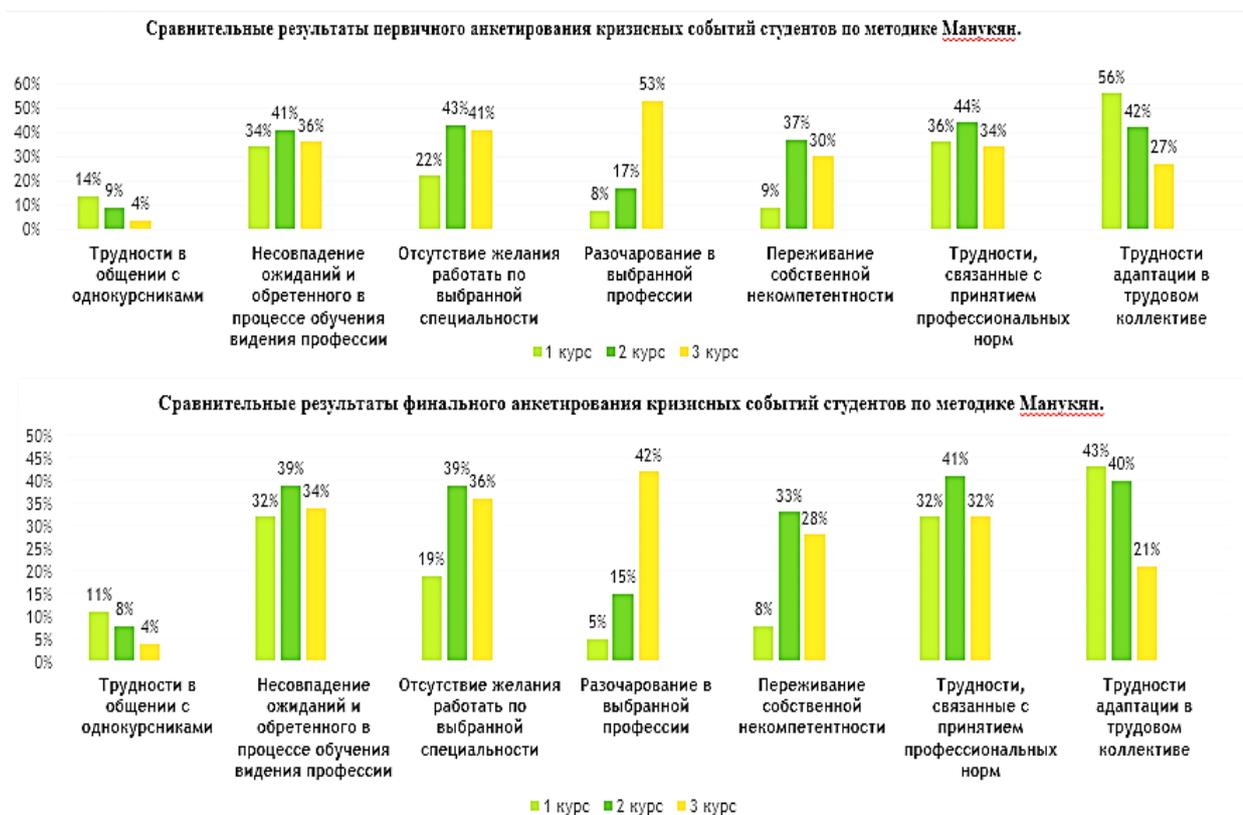


Рис. 9. Сравнительные результаты диагностики по методике В.В. Манукян

Сравнивая полученные результаты с помощью методики В.В. Манукян (см. Рис.9) мы можем видеть, что небольшой процент студентов 1го курса перестали испытывать сложности в общении с однокурсниками после нашей работы – показатель снизился на 3%.

Несовпадение ожиданий и обретенного в процессе обучения видения профессии среди первокурсников снизилось с 34% до 32%, среди второкурсников с 41% до 39%, и у третьекурсников с 36% до 34%.

Так же снизился процент студентов, которые не хотят в будущем работать по выбранной специальности на 1м курсе на 3% , на 2м курсе на 4%, на 3м курсе на 5%.

После внедрения нашей программы стало меньше студентов, разочарованных в выборе своей профессии среди 1го курса на 3%, среди 2го курса на 2%, и среди 3го курса на 11%.

Переживать по поводу своей некомпетентности стали студенты меньше, что видно из результатов. У студентов 1го курса этот показатель снизился на 1%, у студентов 2го курса на 3%, и у студентов 3го курса на 2%.

Трудности с принятием профессиональных норм – этот показатель снизился на 1м курсе с 36% до 32%, а 2м курсе с 44% до 41%, на 3м курсе 34% до 32%.

И небольшую положительную динамику мы так же можем видеть, сравнивая результаты критерия связанные с трудностями адаптации в трудовом коллективе. Показатель снизился среди первокурсников на 13%, среди второкурсников на 2%, среди третьекурсников на 6%.

Анализируя полученные результаты контрольной диагностики мы увидели небольшую положительную динамику после внедрения нашей работы в процесс образования. Это доказывает, что включить дополнительную внеучебную деятельность по работе с профессиональными качествами личности, принятию норм корпоративной культуры, дисциплинарными требованиями, то уровень профессиональной идентичности повысится.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

В практической части исследования нами была проведена диагностика уровня профессиональной идентичности. В качестве диагностического инструментария были использованы методики «Определения статуса профессиональной идентичности» Дж. Марсиа, а также «Анкета кризисных событий студентов» В.В. Манукяна.

Результаты диагностики показали, что процент студентов с неопределенной профессиональной идентичностью стал незначительно меньше после внедрения программы. На 1м курсе снизился с 53% до 50%, на 2м курсе с 43% до 40% и на 3м курсе с 27% до 25%.

Так же снизился процент студентов, чей выбор специальности был не своевольным, а навязанный им кем-либо. Таким образом, мы видим, что среди первокурсников этот показатель уменьшился на 2%, среди 2го курса показатель снизился с 12% до 10% и среди обучающихся 3го курса показатель после внедрения программы не изменился.

Если по 2м предыдущим критериям проценты снижались, то уровень профессиональной идентичности при котором студент осознает проблему выбранной им специальности и ищет решение наоборот возрастает после проведения нами мероприятий, таким образом, мы видим, что у студентов 1го и 2го курсов этот показатель увеличился на 2%, а на 3м курсе снизился на 1%.

И последний критерий, который мы проанализировали это количество студентов со сформированной профессиональной идентичностью. Мы можем видеть небольшую положительную динамику на 1ом курсе количество таких студентов увеличилось на 2% на 2ом и 3ем курсах на 3 %.

Сравнивая полученные результаты с помощью методики Манукян мы можем видеть, что небольшой процент студентов 1го курса перестали испытывать сложности в общении с однокурсниками после нашей работы – показатель снизился на 3%.

Несовпадение ожиданий и обретенного в процессе обучения видение профессии среди первокурсников снизилось с 34% до 32%, среди второкурсников с 41% до 39% и у третьекурсников с 36% до 34%.

Так же снизился процент студентов, которые не хотят в будущем работать по выбранной специальности на 1м курсе на 3% на 2м курсе на 4% и на 3м курсе на 5%.

После внедрения нашей программы стало меньше студентов, разочарованных в выборе своей профессии среди 1го курса на 3%, среди 2го курса на 2% и среди 3го курса на 11%.

Переживать по поводу своей некомпетентности стали студенты меньше, что видно из результатов. У студентов 1го курса этот показатель снизился на 1%, у студентов 2го курса на 3% и у студентов 3го курса на 2%.

Трудности с принятием профессиональных норм – этот показатель снизился на 1м курсе с 36% до 32%, а 2м курсе с 44% до 41%, на 3м курсе 34% до 32%.

И небольшую положительную динамику видно в сравнительных результатах критерия «трудности адаптации в трудовом коллективе». Показатель снизился среди первокурсников на 13%, среди второкурсников на 2%, среди третьекурсников на 6%.

Анализируя, полученные результаты контрольной диагностики мы можем констатировать небольшую положительную динамику после внедрения нашей работы во внеучебную деятельность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование посвящено теме «Формирование профессиональной идентичности у обучающихся среднего профессионального образования во внеучебной деятельности».

Целью работы являлось выявление наиболее эффективных способов формирования профессиональной идентичности во внеучебной деятельности.

Для реализации цели было сделано следующее:

- проанализирована научная психолого-педагогическая литература по проблеме исследования.
- выявлены особенности процесса формирования профессиональной идентичности.
- выявлен уровень профессиональной идентичности обучающихся нефтегазового колледжа.
- проведена опытно-экспериментальная работа по формированию профессиональной идентичности у студентов нефтегазового колледжа.

В ходе нашей работы мы проанализировали теоритические аспекты проблем формирования профессиональной идентичности, определили понятие профессиональной идентичности, изучили структуру процесса формирования идентичности. Так же мы проанализировали особенности формирования профессиональной идентичности в разные возрастные периоды жизни человека.

Провели диагностическое исследование. Участниками эксперимента явились студенты «Тюменского государственного нефтегазового колледжа» 90 человек.

Результаты первичной диагностики уровня профессиональной идентичности мы зафиксировали на диаграммах в процентном соотношении. После анализа результатов мы разработали программу и внедрили её. Для выявления эффективности программы мы провели повторное диагностирование и полученные результаты так же зафиксировали на диаграммах. В ходе работы

мы выполнили нашу цель - разработали и апробировали программу формирования профессиональной идентичности во внеучебной деятельности.

В результате экспериментальной работы была подтверждена гипотеза исследования, о том, что если во внеучебную деятельность включить мероприятия по формирования профессиональной идентичности, направленные на развитие личностных качеств, необходимых в данной профессии, и ролевое проживание профессиональных ситуаций, то уровень профессиональной идентичности обучающихся повысится.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Гавриченко О.В. Профессиональная идентичность студентов театрального вуза: // Психологические исследования. - 2009. - № 7. - С. 9-10.
2. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. - 1998. - № 4. - С. 80-87.
3. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. - 2001. - № 4. - С. 51-59.
4. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопросы психологии. - 2008. - № 1. - С. 89-100.
5. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях/ Е.А. Климов.- 3-е издание. - М., 1995. – 122 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала/ Е.А. Климов.- 2-е издание. - М., 1996. - 397с.
7. Климов Е.А. Человек и профессия/ Е.А. Климов.- 3-е издание. - М., 1975. – 321 с.
8. Наумова И.И. Идентичность человека. Социально-философские аспекты: Дисс. ... канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 1999. 31 с.
9. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. / Н.С. Пряжников – 3-е издание. - М., Воронеж, 1997. - 287 с.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. / Н.С. Пряжников – 3-е издание. - М., Академия, 2005. - 402 с.
11. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение./ Н.С. Пряжников – 3-е издание. - М., Академия, 1996. 246 с.
12. Тимошко Г. В. Профессиональное воспитание студентов технического ВУЗА через содержание психолого-педагогических дисциплин // Вестник Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. – 2009. – № 3.– С. 67-70.

13. Фромм Э. Иметь или быть. / Э. Фромм. – 4-е издание. - М., Академия М.- 2010 - 256 с.
14. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики// Педагогика. – 2003. – №10. – С. 8-14.
15. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: /Л.Б. Шнейдер. – 3-е изд.– Москва: МОСУ, 2004. - 599 с.
16. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. /Л.Б. Шнейдер. – 2-е изд.– Москва: МОСУ, 2001. - 256 с.
17. Эриксон Э. «Детство и общество». /Э. Эриксон. – 2-е изд.– СПб: Ленато, 1996. - 592 с.
18. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. /Э. Эриксон. – 2-е изд. М.: Прогресс, 1996. - 344 с.
19. Эриксон Э. Молодой Лютер. /Э. Эриксон. – 3-е изд. - Москва. - 1996. - 328 с.

Дополнительная литература:

1. Абдуллаева М. М. Психосемантический подход к профессиональной идентичности личности // Психологический журнал. - 2004. - № 2. -С. 86-95.
2. Аринушкина Н.С. Об определении и типах идентичности // Мир психологии. - 2004. - № 2. - 86 с.
3. Большой психологический словарь. / Под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. — СПб., 2003. — 672 с.
4. Ватерман.Г.Профессиональная идентичность. / Г. Ватерман. – 2-е изд.,Москва:1991. - 256 с.
5. Ватерман. Исследование изменений эго-идентичности состояния в течение первого года обучения в колледже // Возрастная психология. - 1971. - №7.– С 170-173.
6. Герасимова Н. Ценностные ориентации личности в периоды взросления. // Возрастная психология. - 1998. - №7. – С. 90-91.

7. Емельянова О.Я. Формирование профессиональной идентичности с целью адаптации работника к деятельности по специальности //Вестник ВГУ. - 2005. - № 2. - С. 153-156.
8. Егорова Е.В. Феномен профессиональной идентичности: психологический анализ /Е.В. Егорова //Вестник Черкасского университета. - 2002. - № 43. - С. 70-73.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий:/ Э.Ф. Зеер. - М.: Академический проект: Фонд Мир, 2005. - 336 с.
10. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. - 1997. - №6. – С. 35 – 44.
11. Конева Е.В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности./ Е.В. Конева. – Москва: Ярославль, 2003. – 234 с.
12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов. Москва:2010. - 304 с.
13. Климов Е.А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопросы психологии. 1984. - №4. – С. 389.
14. Краткий психологический словарь / Под общ. ред. А.В Петровского, М.Г. Ярошевского. - Ростов н/Д.: Феникс, 1999. - С.187
15. Марсиа, Ж. Е. Разработка и валидизация эго-идентичности статуса // Журнал личность. - 1966. - № 3. - С. 551-558.
16. Манукян В.В.
Субъективная картина жизненного пути и кризисы взрослого периода. / В.В. Манукян. – СПб.: 2003. – 23с.
17. Маркова, Л. А. Физика мозга и мышление человека // Вопросы философии. - № 3. - С. 161–171.
18. Маркова А.К. Психология профессионализма. / А.К. Маркова. – Москва: 1996. - 298 с.
19. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека /Ю.П. Поваренков. - Москва: УРАО, 2002. - 160 с.

20. Психология самореализации профессионала / Под науч. ред. Е.Ф. Федосенко. СПб.: Речь, 2012. - 157 с.
21. Райгородский Д.Я. Психология самосознания: Хрестоматия / Д.Я. Райгородский. – 2-е изд., Самара: 2000. - 672 с.
22. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти: психологическая энциклопедия / А.А. Реан. – 3-е изд., – Москва: 2002. - 656 с.
23. Румянцева Т.В. Психодинамические основы идентичности. / Т.В. Румянцева. – Москва: 2009. - 204 с.
24. Солдатова Е.Л. Нормативные кризисы развития личности взрослого человека. /Е.Л. Солдатова. – Екатеринбург: 2007. – 43 с.
25. Сьюпер Д. Е., Профессиональное развитие: основа для исследования. Нью-Йорк, 1957;
26. Хамитова И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта //Семейная психология и семейная терапия. - 1999. - № 3. - С. 84-98.
27. Хейгвертс. Этапы профессионального развития человека в мире, на работе / Хейгвертс. - Бостон: Хаутон Миффлин, 1964.
28. Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого "Я" // "Я" и "Оно". Труды разных лет./ З.Фрейд. - Тбилиси, 1991. - 563 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Опросник теста Дж. Марсия

«Определение статуса профессиональной идентичности»

Инструкция. Опросник состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответов: a, b, c, d. Внимательно прочитайте их и выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения. Возможно, что какие-то варианты ответов покажутся Вам равноценными, тем не менее, выберите тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению. Запиши номера вопросов и выбранный вариант ответа на каждый из них (a, b, c, d). Среди ответов нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайся угадать, какой из них является «правильным» или «лучшим».

- 1) Меня не очень беспокоит мое профессиональное будущее.
 - a) Согласен: еще не пришло время решать, где мне дальше работать.
 - b) Согласен, я уверен, что мои родители помогут мне в моем профессиональном будущем.
 - c) Согласен, т.к. я уже давно все решил по поводу своего профессионального будущего, и нет смысла беспокоиться.
 - d) Не согласен, ведь если о будущем не беспокоиться сейчас, то потом будет слишком поздно.
- 2) Мне трудно принять решение, куда пойти работать.
 - a) Согласен, т.к. меня интересует сразу несколько мест, где хотелось бы работать.
 - b) Согласен, поэтому я прислушиваюсь к мнению авторитетных людей (родителя, хорошего знакомого, друга).

- с) Не согласен, я уже принял решение о том, где я буду работать в дальнейшем.
- д) Не согласен, поскольку еще пока не задумывался над этой проблемой.
- 3) Выбирая профессию, я регулярно изучал спрос на представителей той специальности, которую я получаю.
- а) Согласен, ведь от спроса на рынке труда зависело, какое образование я выберу.
- б) Не согласен, поскольку родители знали лучше, какую специальность мне предложить.
- с) Не согласен, т.к. когда я выбирал профессию, рано еще было что-либо анализировать.
- д) Не согласен, т.к. я уже тогда решил, что все равно получу ту специальность, которую я хочу.
- 4) Я до сих пор не обсуждал с родителями свои будущие профессиональные планы.
- а) Согласен, т.к. мои родители не советовались со мной, и давно решили, кем я буду, и где буду работать.
- б) Не согласен, я с моими родителями, даже сейчас, постоянно обсуждаю мои профессиональные предпочтения.
- с) Согласен, т.к. у нас в семье не принято обсуждать мои профессиональные планы.
- д) Не согласен, мы с родителями давно все обсудили, и я уже принял решение по поводу своей профессионализации.
- 5) Мои родители выбрали мне дальнейшую специальность.
- а) Согласен, и надо признать, что они вообще лучше меня разбираются в этом вопросе.
- б) Не согласен, но мы регулярно обсуждали вопрос моей будущей специальности.
- с) Не согласен, поскольку родители не вмешивались в мои проблемы с выбором профессии.

- d) Не согласен, т.к. выбор специальности был скорее моим самостоятельным решением, чем их.
- b) Мне хорошо ясны свои будущие профессиональные планы.
- a) Согласен, т.к. выстроить их мне помогли родители (знакомые), которые являются специалистами в этой профессиональной области.
- b) Согласен, поскольку я построил их самостоятельно, основываясь на собственном жизненном опыте.
- c) Не согласен, т.к. у меня пока отсутствуют профессиональные планы.
- d) Не согласен, но как раз сейчас я пытаюсь выстроить эти профессиональные планы.
- 7) На мои профессиональные цели сильно влияет мнение моих родителей.
- a) Не согласен, у моих родителей никогда не возникало желания ставить мне профессиональные цели.
- b) Согласен, поскольку мои родители с детства говорили мне, кем я должен стать.
- c) Согласен, цели еще сформулированы слабо, но окончательное решение будет все-таки принято мной, а не родителями.
- d) Согласен, т.к. родители, конечно, принимали участие в обсуждении этого вопроса, но все-таки решение было принято мной самостоятельно.
- 8) Думаю, мне еще слишком рано задумываться над вопросами построения своей карьеры.
- a) Согласен, т.к. моя карьера все равно будет зависеть от решения моей семьи.
- b) Согласен, мне и раньше в жизни не приходилось сталкиваться с вопросами построения карьеры.
- c) Не согласен, уже настал тот момент, когда нужно срочно выбирать путь своей дальнейшей карьеры.
- d) Не согласен, т.к. я уже давно и точно решил, каким образом я буду выстраивать свою карьеру.
- 9) Уже точно решено, какое место работы я хочу получить после окончания ВУЗа (ССУЗа).

- a) Не согласен, т.к. я еще и не думал над своим конкретным местом работы.
 - b) Согласен, я уже продумал и могу точно сказать, где и кем я собираюсь работать.
 - c) Согласен, т.к. мои родители уже сообщили мне, кем и где я буду дальше работать.
 - d) Не согласен, мне трудно понять, какое место работы подходит именно мне.
- 10) Друзья советуют мне, на какую работу мне лучше пойти.
- a) Согласен, мы с ними часто обсуждаем этот вопрос, но я пытаюсь строить свои профессиональные планы самостоятельно.
 - b) Согласен, и я собираюсь, прислушаться к мнению друга.
 - c) Не согласен, т.к. обдумывать свою будущую карьеру нам с друзьями некогда, у нас есть много более интересных дел.
 - d) Не согласен, т.к. я уже принял решение относительно своего будущего без помощи друзей.
- 11) Для меня не принципиально, где именно работать в дальнейшем.
- a) Согласен, т.к. для меня главное – получить специальность, о которой давно мечтаешь, а не конкретное место работы.
 - b) Согласен, поскольку уверен, что родители все равно «устроят» меня на хорошую работу после учебы.
 - c) Согласен, поскольку место работы – не главное в жизни.
 - d) Не согласен, т.к. от выбора места работы зависит мой карьерный рост.
- 12) Я боюсь без совета своих родителей принимать ответственные решения по поводу моей дальнейшей работы.
- a) Согласен, но я пока делаю самостоятельные попытки сориентироваться в профессиональной жизни.
 - b) Не согласен, т.к. мои родители все равно не хотят и не могут мне ничего посоветовать.
 - c) Согласен, поскольку мои родители с детства помогают мне, контролируя многие события в моей жизни, в том числе и в профессиональной.

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

13) Я не часто думаю над своим профессиональным будущим.

a) Не согласен: над этой проблемой я думаю довольно часто.

b) Согласен, т.к. я знаю, мои родители сделают так, чтобы у меня в жизни все устроилось отлично.

c) Согласен, думаю мне ещё рано над этим размышлять.

d) Согласен, т.к. я все уже решил для себя, и сейчас концентрирую свое внимание на других проблемах.

14) У меня на примете несколько мест, куда я мог бы пойти работать.

a) Не согласен, т.к. мои родители уже определили меня на конкретное место, где я дальше буду работать.

b) Не согласен, я сам хочу работать только в одном, вполне определенном месте.

c) Согласен, я как раз выбираю одно из мест будущей работы.

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

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

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

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

c) Согласен, т.к. я хорошо осознаю свои профессиональные цели и стремлюсь к ним.

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

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

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

b) Не согласен, т.к. мои родители не особо интересуются вопросом моей карьеры.

c) Не согласен, т.к. по поводу карьеры я все уже решил самостоятельно, и спорить со мной все равно бесполезно.

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

17) Меня мало интересует информация о том, как выстраивать карьеру на различных местах работы.

a) Согласен, т.к. мои родители уже выбрали мне будущую место работы, и нет надобности собирать какую-либо дополнительную информацию.

b) Согласен, т.к. я уже принял решение о том, кем я буду, и где буду работать.

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

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

18) Я держу на примете несколько профессиональных целей.

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

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

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

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

19) Я очень хорошо представляю свой дальнейший карьерный рост.

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

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

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

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

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

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

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

в) Не согласен, т.к. родители считают, что при самостоятельном выборе я могу ошибиться.

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

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

№	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1.	a – 2	b – 1	d - 1	c – 1
2.	d – 1	b – 1	a - 2	c – 1
3.	c – 1	b – 1	a - 2	d – 1
4.	c – 1	a – 2	b - 1	d – 1
5.	c – 1	a – 2	b - 1	d – 1
6.	c – 1	a – 1	d - 1	b – 2
7.	a – 1	b – 2	c - 1	d – 1
8.	b – 2	a – 1	c - 1	d – 1
9.	a – 1	c – 1	d - 1	b – 2
10.	c – 1	b – 2	a - 1	d – 1
11.	c – 2	b – 1	d - 1	a – 1
12.	b – 1	c – 2	a - 1	d – 1
13.	c – 2	b – 1	a - 1	d – 1

14.	d – 1	a – 1	c - 2	b – 1
15.	b – 1	a – 1	d - 1	c – 2
16.	b – 1	a – 1	d - 2	c – 1
17.	d – 2	a – 1	c - 1	b – 1
18.	c – 1	a – 1	d - 2	b – 1
19.	c – 1	b – 1	a - 1	d – 2
20.	a – 1	c – 1	b - 1	d – 2
Сумма				

Интерпретация полученных данных приведена.

Степень выраженности статуса	Суммы баллов	Статусы ПИ	Характеристика статусов
Слабо выраженный статус	0-3	Неопределенное состояние профессиональной идентичности	Состояние характерно для студентов, которые не имеют прочных профессиональных целей и планов, и при этом не пытаются их сформировать, выстроить варианты своего профессионального развития. Чаще всего этим статусом обладают молодые люди, родители которых не хотят или не имеют времени проявлять активный интерес к профессиональному будущему своих детей. Такой статус бывает и у людей, привыкших жить текущими желаниями, недостаточно осознающих важность выбора будущей профессии.
Выраженность ниже среднего уровня	4-7		
Средняя степень выраженности	8-11		
Выраженность выше среднего уровня	12-15		
Сильно выраженный статус	16 баллов и выше		
Слабо	0-2	Сформированная	Эти юноши и девушки

выраженный статус		профессиональная идентичность	характеризуются тем, что они готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили. У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Этим статусом обладают те юноши и девушки, которые прошли через «кризис выбора» и самостоятельно сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Они могут осознанно выстраивать свою жизнь потому, что определились, чего хотят достигнуть.
Выраженность ниже среднего уровня	3-5		
Средняя степень выраженности	6-8		
Выраженность выше среднего уровня	9-11		
Сильно выраженный статус	12 баллов и выше		
Слабо выраженный статус	0-4	Мораторий (кризис выбора)	Такое состояние характерно для человека, исследующего альтернативные варианты профессионально развития и активно пытающегося выйти из этого состояния, приняв осмысленное решение о своем будущем. Эти юноши и девушки размышляют о возможных вариантах профессионального развития, примеряют на себя различные профессиональные роли, стремятся как можно больше узнать про разные специальности и пути их получения. На этой стадии нередко складываются неустойчивые отношения с родителями и друзьями: полное взаимопонимание может быстро сменяться непониманием, и
Выраженность ниже среднего уровня	5-9		
Средняя степень выраженности	10-14		
Выраженность выше среднего уровня	15-19		
Сильно выраженный статус	20 баллов и выше		

			наоборот. Как правило, большая часть людей после «кризиса выбора» переходят к состоянию сформированной идентичности, реже к навязанной идентичности
Слабо выраженный статус	0-4	Навязанная профессиональная идентичность	Это состояние характерно для человека, который выбрал свой профессиональный путь, но сделал это не путем самостоятельных размышлений, а прислушавшись к мнению авторитетов: родителей или друзей. На какое-то время это, как правило, обеспечивает комфортное состояние, позволяя избежать переживаний по поводу собственного будущего. Но нет никакой гарантии, что выбранная таким путем профессия будет отвечать интересам и способностям самого человека.
Выраженность ниже среднего уровня	5-9		
Средняя степень выраженности	10-14		
Выраженность выше среднего уровня	15-19		
Сильно выраженный статус	20 баллов и выше		

Игра

Этап	Цель	Упражнения, методы	Содержание	Оборудование
Приветствие	Установление эмоционального контакта, диагностика состояний, определение целей Знакомство с правилами работы в группе	Беседа, монолог «Мячик»	Бросать мячик, приветствовать другого	Мячик, листочки с правилами
Разминка	Осознание проблемных стереотипов поведения.	«Мои слабые и сильные стороны»	Представить себя, назвать свои положительные и проблемные черты характера.	Игрушка, передается по кругу.
	Снятие шаблонов и привычных стереотипов повседневного общения, установление эмоциональных контактов, внимание.	«А у кого есть...»	Участники сидят на стульях, ведущий в центре называет признак, качество характера, желание. У кого это есть, должны быстро поменяться местами, кто не успел, становится ведущим.	Стулья
Основная часть	Сломать комплексы и способствовать сплочению группы.	«Никто не знает, что...»	Каждый из участников говорит те вещи, о которых не знает никто в этой группе.	
	Определение личностных границ в контакте на изменение психологической дистанции	«Мои границы»	Один участник становится в центр, другие медленно, по очереди приближаются. Ведущий говорит «Стоп», когда становится не комфортно.	
	Определение личностных границ в контакте и установление контакта общения.	«Попади в круг»	Работа в парах. Один участник очерчивает мелом на полу личностную границу. Второй участник пытается разными способами попасть в его круг.	
Завершение	Развитие эмпатии, умения делать комплименты, невербальных и вербальных навыков общения.	«Я рад, что познакомился с тобой потому, что ты...»	Два круга – внешний и внутренний. Участники внутреннего круга молчат, а участники внешнего круга, по хлопку психолога, говорят вводную фразу и делают комплименты стоящему напротив. По хлопку	

			передвигаются по кругу к следующему. Затем меняются местами.	
Рефлексия	Диагностика и закрепление осознания, состояния, мыслеформ участников тренинга.	Рефлексия	«Я понял...» «Я задумался...» «Я осознал....»	Мячик

Игра «Путь к успеху»

№ п/п	Этап	Содержание, приемы и методы
1	Вступительная часть	1. Сообщить тему и цель занятия. 2. Принять правила работы в группе.
2	Разминка	1. Упражнение «Футболка с надписью». Цель: знакомство, самопрезентация и самовыражение участников тренинга. 2. Упражнение-энергизатор на физическое взаимодействие «Фруктовый салат». Цель: выравнивание эмоционального фона, снятие психоэмоционального напряжения.
3	Основная часть	1. Беседа с участниками тренинга на тему: «Секреты общения с людьми». 2. Психологическая игра «Космическое путешествие». Цель: сплочение коллектива, развитие умения убеждать, договариваться, аргументировано отстаивать свое мнение.
4	Заключительная часть	1. Упражнение «Комплименты». Цель: выражение эмоций, повышение самооценки. 2. Упражнение «Рефлексия». Цель: обратная связь ведущего тренинга с участниками. 3. Оценка психоэмоционального состояния и эмоционального отношения обучающихся к тренингу с помощью цветowych эталонов.

Дж. Марсиа разработал статусную модель идентичности как методологический план к эриксоновским теоретическим представлениям с целью их эмпирического изучения. В настоящее время эта модель приобрела самостоятельное значение. Дж. Марсиа выделил четыре статуса идентичности (состояния идентичности) – это четыре варианта окончания кризиса идентичности в возрасте от 16 до 21 года.

Критерием для выделения статусов служили два параметра:

1. Наличие или отсутствие кризиса;
2. Принятие обязательств по двух основным сферах функционирования: профессия и идеология.

Критерии для выделения статусов идентичности.

Позиция	Статусы идентичности
---------	----------------------

касательно профессии и идеологии	Достигнутая идентичность	Предрешенная	Диффузная идентичность	Мораторий
Кризис	пройден (present)	Отсутствует (absent)	присутствует или отсутствует	в кризисе
Принятие на себя обязательств	присутствует	Присутствует	отсутствует	присутствует, но размыто

Термин «кризис» относится к тому периоду больших усилий в жизни человека, когда он раздумывает, какой выбрать профессиональный путь (карьеру) и каким целям, ценностям, убеждениям следует следовать в жизни. Принятие обязательств предполагает принятие твердых решений относительно выбора профессии и идеологии, а также выработку целевых стратегий для реализации принятых решений.

Можно выделить четыре статуса профессиональной идентичности – «состояния», в которых может находиться студент в процессе профессионального обучения.

- Неопределенная профессиональная идентичность – выбор дальнейшего пути еще не сделан, четкие представления о карьере или о профессиональной жизни отсутствуют, и человек даже не задумывался над этой проблемой.
- Навязанная профессиональная идентичность – человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями или друзьями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

- Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности – человек осознает проблему выбора профессионального пути и находится в процессе поиска адекватного решения, альтернативы определены, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

- Сформированная профессиональная идентичность – профессиональные планы студента довольно четко определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

Приведенный ниже тест позволит определить, на какой из этих ступенек вы находитесь.