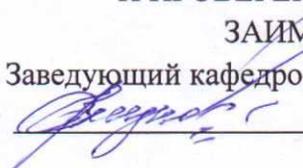


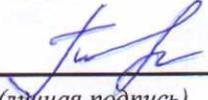
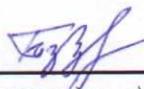
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Ишимский педагогический институт им. П.П.Ершова
(филиал) Тюменского государственного университета

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра педагогики и психологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой к.п.н., доцент
 Е.В.Слизкова

«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ СПО В УСЛОВИЯХ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
Магистранта 3 курса заочной формы обучения
Пузырёва Анатолия Николаевича
Направление подготовки: 44.04.01 – Педагогическое образование
(степень -магистр)
По профессионально-образовательной программе
«Среднее профессиональное педагогическое образование»

Научный руководитель д.п.н., профессор	<u>24.10.16</u> (дата)	<u></u> (личная подпись)	<u>Л.В.Ведерникова</u> (расшифровка подписи)
Рецензент к.п.н., доцент	<u>24.10.16</u> (дата)	<u></u> (личная подпись)	<u>О.А.Поворознюк</u> (расшифровка подписи)
Магистрант	<u>24.10.16</u> (дата)	<u></u> (личная подпись)	<u>А.Н.Пузырёв</u> (расшифровка подписи)

Ишим, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	1
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ СПО В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	8
1.1. Основные подходы к исследованию профессиональной социализации студента.....	8
1.2. Сущность и содержание социального партнерства в системе СПО	24
1.3. Моделирование процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства.....	28
Выводы по 1 главе.....	39
ГЛАВА 2. ОПЫТ И МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	41
2.1. Диагностика профессиональной социализации специалиста в условиях социального партнерства.....	41
2.2. Содержание экспериментальной работы по организации процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства.....	49
2.3. Анализ результатов эксперимента по организации процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства.....	74
Вывод по 2 главе	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	84
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	93

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Развитие экономики и общества влечет за собой изменения в содержании среднего профессионального образования (СПО), предъявляет повышенные требования к подготовке квалифицированных специалистов. Социально-экономическая ситуация в России привела к возникновению сложной и противоречивой ситуации на рынках образования и труда. В наши дни назрела потребность в новой модели профессиональной подготовки, соответствующей требованиям работодателей, способствующей формированию специалистов, адаптированных к работе на конкретном предприятии, а также обладающих инициативностью, исполнительностью и социальной ответственностью за результаты труда.

Согласно требованиям ФГОС СПО третьего поколения, необходимо максимально приблизить программы подготовки специалистов к условиям их будущей профессиональной деятельности [66]. Современному производству необходимы специалисты, обладающие хорошей теоретической и практической подготовкой, социально-профессиональной зрелостью и усвоившие профессиональные нормы и ценности. Эффективность в разрешении перечисленных вопросов и проблем зависит от установления социального партнерства между образованием и производством. Модернизация системы СПО заключается в совершенствовании интегрированной системы обучения, представляющей партнерство трех субъектов: студент – учреждение СПО – работодатель.

Проблема профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства является актуальной, поскольку обусловлена требованиями работодателей к профессиональной подготовке специалистов среднего звена, социальным заказом и низким уровнем социальной и профессиональной адаптации студентов.

Налицо **противоречие** между потребностью общества в подготовке квалифицированных специалистов, профессионально и социально адаптированных к современному производству, и недостаточной научно-теоретической и методико-технологической разработанностью методов реализации данного процесса в условиях социального партнерства.

Объект исследования: процесс формирования профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Предмет исследования: модель как способ формирования профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

В качестве **гипотезы** исследования выдвинуто предположение о том, что профессиональная социализация студентов СПО в условиях социального партнерства будет более эффективна, если ее осуществлять с использованием модели, которая:

- включает целевой, процессуально-методический и аналитико-диагностический компоненты;
- создание образовательной среды, максимально приближенной к условиям реального производства;
- определены и реализованы способы профессиональной социализации студентов СПО и разработана и внедрена в образовательный процесс модель профессиональной социализации студентов СПО как способа социального партнерства.
- использование площадок социального партнера для длительных стажировок студентов СПО;
- развитие системы наставничества, разработанной на основе профиля компетенций социального партнера.

Цель исследования: выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить модель профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Задачи исследования:

изучить основные подходы к исследованию профессиональной социализации студента СПО;

исследовать сущность и содержание социального партнерства в системе СПО;

спроектировать модель процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства;

провести опытно-экспериментальное исследование эффективности разработанной модели в развитии профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства;

проанализировать результаты опытно-экспериментальной работы, сделать выводы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

научные исследования в области современных проблем профессиональной подготовки кадров (Г.Ф. Ткач, А.А. Реан, Г.М. Романцев, В.А. Федорова и др.);

положения теории профессиональной социализации студентов (С.Н. Макарова, В.А. Слостенин, М.В. Ромм, А.А. Реан и др.).

идеи социального партнерства в области профессионального образования (В.А. Михеев, Е.В. Ткаченко, Н.К. Чапаев и др.).

Экспериментальной базой исследования выступило Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум». Экспериментальной работой было охвачено 90 студентов.

Методы исследования:

теоретические – анализ литературы по теме исследования, теоретическое сравнение и обобщение; аналогия и моделирование;

эмпирические – педагогический эксперимент, обобщение опыта работы, наблюдение, тестирование, анкетирование, самооценка;

математические – количественная и качественная обработка данных, статистический анализ.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении научных представлений о роли, содержании и особенностях профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства, а именно:

проанализированы понятия «профессиональная социализация», «социальное партнерство» применительно к системе СПО;

определены критерии и этапы профессиональной социализации студентов СПО;

выстроена модель профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Практическая значимость исследования определяется тем, что его материалы могут быть использованы в практике подготовки рабочих и специалистов в системе СПО, а также в системе повышения квалификации и переподготовки.

Диссертационное исследование осуществлялось в период с 2014 по 2016гг. и включает 3 этапа.

1. Поисково-теоретический: выбор и осмысление темы; изучение и анализ философской, психолого-педагогической литературы; определение проблемы, цели, объекта, предмета исследования; отбор методов исследования; определение гипотезы, задач и поэтапное построение эксперимента.

2.Опытно-экспериментальный: проведение констатирующего эксперимента; проведение формирующего эксперимента; проверка гипотетического предположения; обработка полученных результатов.

3.Оформительско-аналитический: проведение контрольного эксперимента; обработка и систематизация материала; формулировка выводов и литературное оформление диссертационного исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования: Студенты вузов – школе и производству [Текст]: международный сборник студенческих

научных статей / отв.ред. Л.В. Ведерникова.-Ишим: Изд-во ИПИ им. П.П. Ершова (филиал) ТюмГУ, 2016.-227 с.

Структура работы представлена введением, двумя главами и шестью параграфами, выводами по главам, заключением, списком литературы (90 наименования) и приложениями (8). Работа сопровождается необходимыми таблицами (6) и рисунками (7). Объем работы составляет 114 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ СПО В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Основные подходы к исследованию профессиональной социализации студента

Социально-экономические изменения, происходящие в настоящее время приводят к тому, что в психологической и педагогической науках должны появиться новые цели: развивать будущего специалиста и как профессионала, и как зрелую личность. Это приводит к повышению требований к профессиональной подготовке студентов и формированию личности профессионала. Успешное овладение профессией во всех аспектах обеспечивается процессом профессиональной социализации. Таким образом, проблема профессиональной социализации студентов является очень актуальной и острой.

Понятие «профессиональной социализации» имеет свои корни от термина «социализация». Профессиональная социализация является процессом вторичной социализации личности. Так как эти дефиниции взаимосвязаны, необходимо рассмотреть их соотношение.

Понятие «социализации» впервые был представлен в конце 40-х - начала 50-х годов XX века в трудах американских социальных психологов А. Бандуры, Д. Долларда, Дж. Колемана, Н. Миллера, Р. Парка, В. Уолтерса и др.

Проблему процесса социализации исследовал ряд иностранных (Э. Дюркгейм, Д. Г. Мид, Т. Парсонс) советских и российских ученых (Г. М. Андреева, И. С. Кон, А. В. Мудрик, А. П. Петровский, В. А. Сластенин)

«Философский словарь социальных терминов» предоставляет следующее определение категории «социализация» - это процесс усвоения и дальнейшего развития индивидом социокультурного опыта - трудовых навыков, знаний, норм, ценностей, включение индивида в систему социальных связей и формирования социальных качеств [17].

В социологическом словаре социализация определяется как процесс усвоения индивидом знаний, опыта, норм и ценностей, включение его в системы социальных связей и отношений, необходимых для его становления и жизнедеятельности в данном обществе [18].

По мнению Е. Б. Столбуна, социализация - это процесс становления индивида как социального существа под воздействием всей совокупности социальных факторов, социальной среды в целом, куда входят: воспитание, обучение, подготовка к социальным отношениям, получения навыков, знаний, умений, усвоение норм, понятий, ценностей, культуры в целом, формирование самосознания, формирование активного субъекта социальных отношений [63, С.4].

Как отмечается в психологической литературе, социализация - это процесс и результат усвоения и последующего активного воспроизводства индивидом социального опыта. Этот процесс неразрывно связан с общением и совместной деятельностью людей [33, С. 23].

Рассматривая процесс социализации, мы анализируем его также в связи с формированием личности в процессе взаимодействия и взаимовлияния социальных групп, коллективов и личности. Социализация личности человека - это процесс и результат усвоения положительного опыта предыдущих поколений. Этим понятием определяют усвоения социальных умений и навыков общения, деятельности, различных социальных ролей, стереотипов, установок, пригодных для успешной жизнедеятельности вариантов стиля поведения. Институты социализации - это семья, образование, культура, искусство, религия и прочее [55, с. 53-55].

Сложный и многогранный процесс социализации продолжается всю жизнь человека, проходя ряд возрастных этапов. С.Г. Шварцкоп выделяет следующие этапы:

1) первичный; 2) становление социальной зрелости; 3) выбор профессии; 4) реализация выбора в трудовой деятельности; д) после трудовой.

Как отмечает Е. А. Якуба процесс социализации состоит из следующих этапов: первичную и вторичную социализацию (усвоение социальных норм и ценностей человеком, вхождение ее в данную культуру, и последующее усвоение социальных ролей, отличающие жизнедеятельность взрослого человека). Стадии социализации выделяют следующие: как к трудовой (охватывающая период жизни человека до начала трудовой деятельности); трудовая (охватывает период активной участия человека в трудовой деятельности); после трудовая (период, который начинается, когда заканчивается активная трудовая деятельность человека) [73, С. 95].

Известно, что процесс социализации определяется как развитие и самоизменение человека в процессе усвоения и воспроизводства культуры, что происходит во взаимодействии человека со стихийными, относительно направленными и целенаправленно создаваемыми условиями жизни на всех возрастных этапах личности [68, С. 9].

Согласно теории австрийского психиатра, З. Фрейда, социализация заключается в обуздании врожденных инстинктов, выявление которых противоречит цивилизованному образу жизни, путем интериоризации социальных регламентов [68, С. 524-547].

Рассматривая индивида как субъект профессиональной деятельности определенной организации, появляется понятие «организационной социализации» - это процесс, в ходе которого индивид постигает ценности, способности, нормы поведения и социальный кругозор, важные для приобретения места в организации и полноправного участия в ней в качестве работника [68, С. 173].

Социализация - процесс двусторонний. С одной стороны, индивид усваивает социальный опыт, ценности, нормы, установки, присущие обществу и социальным группам, к которым он принадлежит, а с другой - активно привлекается к системе социальных связей и приобретает социальный опыт. М. Б. Евтух и А. П. Сердюк отмечают, что цель социализации заключается в том, чтобы помочь воспитаннику выжить в общественном потоке кризисов и революций: экологических, энергетических, информационных, компьютерных и т.д., овладеть опытом старших, понять свое призвание, определить свое место в обществе, самостоятельно найти пути эффективного самоопределения в обществе. В это время человек стремится к самопознанию, осмысления, саморегуляции, самосовершенствования, самооценки и особенно самореализации [45].

В процессе научного поиска установлено, что социализация является процессом становления и развития личности, на который влияет ряд внешних и внутри личностных факторов, и ее результатом является функционирование личности в обществе.

К внешним факторам мы относим: социально-экономические условия, социальные нормы, влияние окружающих людей, ценности и культура, которые соответствуют времени и месту. К внутри личностным факторам мы относим: особенности «Я» -концепции, желание, способности, собственные ценности.

Следующим шагом исследования является анализ дефиниции «профессиональная социализация», а также научные подходы и концепции по этой проблеме.

Свой вклад в развитие теории профессиональной социализации внесли исследователи, изучающие особенности планирования жизненной перспективы и формирование представлений о профессиональном будущем (К. А. Абульханова-Славская, Е. А. Климов, Н. С. Пряжникова, В. Ф. Сафин, Г. А. Чередниченко, С. Н. Чистякова и др.).

Различным аспектам профессиональной социализации посвящено публикации зарубежных ученых И. Вейса, О. Ирби, Х. А. Коэна, А. Красноперов, С. Миллера, К. В. Рубчевского, Д. Харрингтона.

Российская исследовательница Т. М. Севастова делает акцент на межличностных отношениях в процессе профессиональной деятельности. Работники взаимодействуют друг с другом независимо от их желания, и в процессе их взаимодействия между ними формируются групповые социально-психологические феномены (цели, нормы, потребности, ценности) [60, С.18-20].

Понятие «профессиональной социализации» представляет собой процесс формирования психических структур индивида, регулирующих его взаимодействие с той частью социальной среды, связанное с профессиональной деятельностью. Начинаясь еще в период обучения в учебном заведении, она в значительной мере обуславливаются влиянием определенных условий профессиональной подготовки [6].

Профессиональная социализация осуществляется на 3 уровнях: институциональный (формируются профессиональные качества специалиста) групповой (определяется социокультурной средой личности); личностный (связан с формированием собственного профессионального опыта индивида, который включен в сферу профессиональной деятельности) [27].

Таким образом, мы согласны с тем выводом, что процесс профессиональной социализации является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения индивидом профессиональной культуры общества, его интеграции в профессиональную систему путем передачи профессиональных ценностей, традиций и норм профессионального поведения.

Процесс профессиональной социализации студентов в период обучения является только частью общего процесса профессиональной социализации. Именно в это время у будущего специалиста закладываются основные профессиональные взгляды, навыки и поэтому, именно от качества начала

обучения с заданными условиями зависит успешность дальнейшей профессиональной карьеры выпускника [11]. А успешное выполнения профессиональной деятельности в свою очередь зависит не только от профессиональных, но и от личностных качеств специалиста: мобильности, активности, творческого подхода к решению вопросов, стремление к приобретению новых знаний и способности брать на себя ответственность за строительство своего карьерного пути [28].

По развитию процесса профессиональной социализации подчеркивается ее глубина и многоэтапность, которая в начале характеризуется только представлениями будущего специалиста по профессиональной деятельности и осознанием роли образования в формировании карьеры, а завершается стремлением достижения успеха и саморазвития в будущей профессиональной деятельности.

В своем подходе, Л. В. Мурзагалина указывает, что профессиональная социализация – это активный социальный процесс профессионально-личностного становления и развития студента, в ходе которого осуществляется первичная интеграция в профессиональном социокультурной среде, а успешность профессиональной социализации во много зависит от педагогических условий, созданных в образовательной организации [45].

С. В. Сохранов установил основные направления изучения состояния и тенденций профессионально значимой социализации студентов в процессе образования. К ним относятся: особенности обучения и воспитания студентов; готовность личности к профессиональной социализации; содержание дидактической и личностной социализации в конкретном вузе [53].

Важной характеристикой профессиональной социализации мы считаем ее успех. По мнению С. Н. Макаровой, на успех профессиональной социализации влияет личностная активность, ведь взаимодействие в социуме и влияние на систему социальных связей требует принятия и реализации конкретных решений и осуществляется благодаря целому созданию,

мобилизацию субъекта деятельности, строительство стратегий деятельности и т.д. А строительство эффективных стратегий требует совершенствования знаний, представлений о профессии, рост уровня притязаний, рост мотивации [40].

Таким образом, С. Н. Макарова утверждает, что личность с сложившейся «Я» - концепцией и развитой мотивационно-когнитивной характеристикой сможет успешно усвоить профессиональную социализацию.

По мнению исследовательницы О. С. Ирба, успешная профессиональная социализация – это идеальная модель социализированного студента, который активно принимает нормы профессии, ее требования и готов реально работать с учетом ценностей профессии и конкретного профессиональной среды. исследовательница делает акцент в понятии профессиональной социализации на развитии и самореализации личности, и которая связана с овладением трудовыми знаниями и навыками, профессиональным языком общения и привлечением к соответствующей субкультуре [30].

Интересно замечание С. С. Пальчевского, что проблемы социализации во время подготовки и становления специалиста должны решаться таким образом, чтобы наиболее полно способствовать быстрому вхождению молодого человека в период творческого саморазвития и максимально удлиненном «цветении» [55].

С. С. Меджитова выделяет факторы, которые осуществляют наибольшее влияние на процесс профессиональной социализации:

- индивидуально личностные (ценностные ориентации, мотивация личности, «жизненные планы»);
- образовательные (институционализация системы профессиональной системы профессионального образования, качество профессиональной подготовки);
- социально-профессиональные (сформированность профессионального сообщества, профессиональной культуры, престиж

профессии в обществе, условия труда, уровень заработной платы будущего специалиста).

А негативным моментом, влияющим на профессиональную социализацию, является то, что большинство абитуриентов выбирают будущую профессию «случайно», и с этой мыслью мы также согласны.

На взгляд А. В. Селиверстовой, есть определенные принципы, которые осуществляют существенное влияние на профессиональную социализацию студента в вузе: корпоративности; доступности и открытости; социально-профессионального саморазвития индивида [61].

Проблема профессиональной социализации личности все чаще привлекает внимание ученых, и среди всех актуальных аспектов изучения профессиональной сознании специалистов остается аспект мотивационных детерминант. Проблема изучение мотивационного пространства профессиональной реализации будущих специалистов является одной из самых популярных среди них.

Сформированность мотивационной сферы дает возможность личности сделать правильный, осознанный профессиональный выбор - мотивированный. Отмечено, что мотивы имеют способность меняться и имеют динамический характер. Их иерархия определяется социальными и экономическими изменениями в жизни общества, культурой и обществом, групповым осознанием и поведением. Иерархическое строение мотивационной системы человека лежит не только в основе актуальности выбора и формировании целей и постановки задач профессиональной деятельности, но и определяет способ профессиональной адаптации и стиль профессиональной деятельности [12].

Исследования показывают, что существуют несколько групп мотивов выбора профессии: социальные, нравственные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, мотивы престижа и др. Классические мотивы выбора профессии квалифицируют за типами профессиональной мотивации, и выделяют: доминантный тип (устойчивый

интерес к профессии), ситуативный тип профессиональной мотивации (влияние жизненных обстоятельств, которые не всегда соотносятся с интересами личности), конформистский (или суггестивная) тип (влияние со стороны ближайшего социального окружения). Подчеркивается, что в процессе профессиональной социализации предполагается личностная активность, поскольку взаимодействие и влияние на систему социальных связей и отношений требует принятия определенного решения и включает в себя определенный набор характеристик [38].

Как отмечает Н. А. Перинская, специфика профессиональной социализации молодых людей существует в пограничном состоянии личности между первичной и вторичной стадиями социализации. А это, в свою очередь, приводит к противоречию между социальными навыками, которые были усвоены в семье, школе, институте и в новом профессиональной среде [53].

За подходом Л. В. Лазаревой, профессиональная социализация определяется как накопления профессионального опыта в процессе деятельности, а основы профессиональной социализации закладываются еще при вузовской подготовке [37].

Интересен подход А. К. Айтпаевой, которая характеризует процесс профессиональной социализации студента индивидуальным путем социализации, который при попадании индивида в стрессовые жизненные ситуации (поступление в образовательную организацию, первая сессия, практика на производстве, возможно отчисления из учебного заведения, трудоустройство и т.д.) изменяется под влиянием внутренних и внешних факторов [1].

Как пишет И. Г. Колосова, показателями эффективности профессиональной социализации могут быть: наличие ценностей профессиональной деятельности; представления студентов о способах построения профессионального будущего; способность к самостоятельному профессиональному развитию; осознание собственных потребностей и

возможностей в профессиональной деятельности; способность к реализации субъект-субъектных отношений в профессиональной деятельности [33].

Итак, в работах российских ученых, посвященных исследованию профессиональной социализации, подчеркивается глубина этого понятие, а также делается акцент на тех ее особенностях, которые приводят к успешной профессиональной социализации и эффективности профессиональной деятельности.

В североамериканских источниках исследования профессиональной социализации преобладают в таких сферах как мед сестринское дело, фармация, обучение, бизнес, администрирование, юриспруденция.

Профессиональная социализация - это процесс в котором индивиды приобретают знания, умения и склонности, что делает их более или менее эффективными субъектами профессиональной деятельности; это подсознательный процесс, посредством которого индивиды усваивают стандарты и нормы поведения и появляются ощущения идентичности и обязанности в профессиональной среде [88, С.6].

Как подчеркивает Дж. Вейдман, процесс профессиональной социализации включает формирование индивидуальной профессиональной идентичности, когда студенты смотрят на себя как на субъект профессиональной деятельности со знаниями и ответственностью, что говорит об их принадлежности к данной общности.

Таким образом, по своей сути это социальный процесс [87]. Дж. Вейдман и другие ученые определяют профессиональную социализацию как получение знаний, навыков и ценностей необходимых для успешного старта профессиональной карьеры, для чего нужен повышенный уровень специальных знаний и навыков [88].

Процесс профессиональной социализации отражает нормы и ценности профессиональной культуры. Эти нормы и ценности появляются от образовательного опыта, определенных профессии как необходимые условия для присоединения к профессиональному сообществу [69, 189].

Профессиональная социализация является активным действием, что имеет большое влияние на профессиональное развитие человека. Соответственно, лучшее понимание профессиональной социализации обеспечивает важный первый шаг определения образовательных стратегий для совершенствования процесса набора и сохранению персонала для выпускников [88].

Доктор А. Кемунто отмечает, что с интерпретационной точки зрения, профессиональная социализация рассматривается как уникальный случай сознательной социализации и ресоциализации через формальные и неформальные учебные возможности. Автор утверждает, что профессиональная социализация - это процесс взаимоотдачи [90].

В ряду американских исследований прослеживается определение профессиональной социализации как процесса, благодаря которому личность приобретает знания, умения и чувство профессиональной идентичности, как субъекта данной профессии [77, с.14].

М. Бого, Д. Рафаэль и Р. Робертс выдвигают идею, что идентичность, которую они приравнивают к социализации, содержит общее ядро согласованных взглядов, ценностей и интересов [75, С. 279].

Некоторые авторы считают, что процесс профессиональной социализации включает идентификацию как важную часть профессии, получение знаний и самое важное - принятие ценностей профессии [85, 88, 90].

Д. Харрингтон и С. Миллер предложили структуру профессиональной социализации. Согласно этой структуре, профессиональная социализация является центральной звеном между последовательными процессами пре-социализации, формальной социализации, профессиональной практики и элементами, которые непосредственно входят в профессиональную социализацию - ценности, идентификация и позиции [81, С.6].

Исследователи Т. Дж. Лоурер и М. А. Роуз включают в понятие профессиональной социализации такие процессы: прием групповых

организационных целей и социальной миссии; поддержка знаний; изучение технологий и языка профессии и интеграции профессиональной роли в идентичность и другие жизненные роли, как компоненты профессиональной социализации [84].

Дж. Пейдж [89] выдвинул свое определение профессиональной социализации - это получение ценностей, взглядов, умений и знаний, относящихся к профессиональной субкультуре. В таблице 1.1 предложено описание этапов и центральных элементов, относящихся к модели профессиональной социализации студентов по Дж. С. Вейдман, Д. Дж. Твейлом и Е. Л. Стейном. Она базируется на четырехступенчатой модели предыдущих, формальных, неформальных и личных этапов (ступеней), которая представлена как нелинейная и интерактивная. Предыдущие модели в основном были линейно. Элементы общие для большинства моделей социализации, которые включают получение знаний, вклад и привлечения.

Таблица 1.1

Центральные элементы и общий подход к профессиональной социализации [90]

Этапы	Основные элементы			Общие действия
	Получение знаний	Вклад	Приобщение	
Начальный	Моделирование / имитация, веб-сайты, видео обучение или профессию	Зачисление в Учебное заведение, финансовый вклад, допустимость многообразия	Затенение профессионалов, профессиональный опыт, свой человек против человека с другого круга, самооценка	Оценка интеллектуальных моделей профессии, определение профессиональной роли
Формальный	Преобразующие проекты, изучение сообщества, объединение / совместная технология в учебном плане,	Обучение в команде, четкое, в соответствии с реалиями руководства.	Разделение взглядов, группы, объединенные по определенными характеристикам, исследовательская деятельность, объединенные сообщества	Презентации конференций, профессиональное развитие, создание исследовательских проектов, принятия идеологий,

	адаптированные стратегии оценки, новые учебные методы, курсы дистанционного обучения, новые учебные парадигмы.		преподавателей, студентов и практиков, чтения журналов, что склоняют к мыслям, влиятельное обучение (мастерства)	профессиональные объединения учащихся, профессиональное сотрудничество
Неформальный	Роль студенчества, академическое взаимодействие, ролевое обучение, кибер компетентность, кибер восприятие	Взаимное распределение, групповая зрелость, принимать разнообразие группы, объединения между студентами и преподавателями, социокультурная деятельность, социальные взаимодействия, общий диалог, групповое обучение.	Объединенные сообщества преподавателей, студентов и практиков, групповой связь	Профессиональное взаимодействие, взаимодействие практиков, принятия коллег, Установка деловых контактов, ролевая идентификация, самокритика (Рефлексия)
Личностный	интернет, чат-комнаты, информационные доски, личное мастерство, собственное видение, способность и легкое усвоения студентами новых технологий, которые влияют на обучение.	Официальное мастерство, спонсорство	Официальное мастерство преподавателями и практиками, исследовательским полем действий, практикой, Стажировка, ролевой идентификацией	усвоения профессиональной роли, связанность с профессионалами, независимое мнение, самооценка, этические нормы, ролевая трансформация

Таким образом, данная концепция предполагает несколько этапов, которые характеризуются получением определенных знаний, приспособлением к определенным условиям, требованиям к личности как профессионалу, так и члена группы. Также каждому этапу соответствуют определенные меры, механизмы определенных взаимоотношений и сопровождается это процессами идентификации и рефлексии.

Зарубежные исследования показывают трансформацию, которая происходит в процессе профессиональной социализации. Выпускники имеют не только профессиональные способности, но также они меняют свои ценности, а также направление мыслей. Профессиональная социализация означает, что они должны думать, выглядеть и иметь ценности, которые соответствуют их профессии [19].

Таким образом, зарубежные ученые при исследовании профессиональной социализации делают акцент на получении знаний, умений, принятие ценностей, формирование взглядов от чего зависит эффективность профессиональной деятельности. Также важной составляющей является определенное поведение, которое должно отвечать данной профессии.

Наряду с профессиональной социализацией рассматривается вопрос профессиональной идентичности. Процесс профессиональной социализации обязательно включает ее формирование и имеет влияние на ее развитие. В учебных условиях с учетом всех субъектов деятельности профессиональная социализация считается процессом взаимоотдачи.

Сложным является то, что трудно способствовать успешной профессиональной социализации студента учитывая все возможные варианты (условия) будущей сферы деятельности выпускника. Непосредственно в профессиональной деятельности важно отношения в коллективе, принятие групповых целей, норм и как можно активно развиваться в своей профессии и интегрировать профессиональные роли в

другие социальные роли. Для полноценного функционирования личности и для психологического здоровья все сферы жизни и социальные роли должны быть гармонично развиты. Если одна сфера будет гораздо больше работать, то недостаточно полно будут функционировать другие. Но с другой стороны - это выбор каждой конкретной личности.

Итак, процесс профессиональной социализации можно рассматривать в двух сферах - в сфере непосредственно профессиональной деятельности и в сфере образовательной подготовки к профессиональной деятельности. В профессиональной деятельности авторы подчеркивают два основных фактора, которые могут осуществлять самый влияние на профессиональную социализацию: процесс адаптации и фактор межличностных отношений.

Исследовав подходы ученых к вопросу профессиональной социализации, мы можем выделить группы внешних и внутри личностных факторов.

К внешним факторам мы относим: социокультурная среда, условия профессиональной подготовки, профессиональная культура, современные требования к профессионалу.

К внутри личностных факторов мы относим: готовность к профессиональной деятельности и профессиональному саморазвитию, профессиональные качества личности, собственный профессиональный опыт, профессиональные взгляды, навыки, стремление к самоутверждению, уверенность в себе как в профессионале, сформированность профессионально-ценностных ориентаций, личностная активность и мотивация.

Совершив научный анализ концептуальных основ профессиональной социализации, основные факторы, определяющие профессиональную социализацию личности студента, являются следующие:

- Фактор учебного процесса (успешная профессиональная социализация может задерживаться из-за сложных в психологическом

смысле отношение студентов в период учебного процесса с различными его субъектами (с преподавателями, студентами, непосредственно с обучением).

- Характерологический фактор (для успешной профессиональной социализации играют роль качества характера и свойства личности, такие как: активность, уверенность, решительность, быстрая адаптация к новым условиям, стремление к саморазвитию, творческие способности, коммуникабельность; во многом социализация зависит от нравственного самосознания специалиста).

- Интеллектуальный фактор (на основе того, что говорится об уровне овладения профессиональными знаниями и умениями и их значимость для профессиональной социализации студентов, мы связываем это с таким свойством личности как интеллект).

- Мотивационно-ценностный фактор (для профессиональной социализации играет роль мотивационно-ценностная сфера личности). Мы считаем, что она наиболее чувственная по отношению к организации учебного процесса в вузе.

- Фактор профессионального самоопределения (профессиональное самоопределение способствует процессу овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также сопровождается формированием представлений о себе как профессионала (профессиональной идентичностью)).

Итак, профессиональная социализация является сложным, многогранным и многоуровневым процессом, который в современной психологической науке не является изученным до конца, что обуславливает более детальное его исследование среди студентов.

1.2. Сущность и содержание социального партнерства в системе СПО

Термин «социальное партнерство» утвердился, прежде всего, именно в российской научной литературе и официальных документах. Общественная практика поставила перед российской наукой задачу — имея исторически незначительную практику регулирования новых социально-трудовых отношений, разработать теорию, определить перспективы развития этого нового феномена, обозначить основные признаки и факторы его функционирования в России.

В условиях рыночной экономики для создания конкурентоспособной продукции возрастает спрос на работников нового типа, которые владеют более широкими умениями и компетенцией, могут работать в команде, создавать и эффективно использовать новую технику и технологию. В настоящее время, профессиональное образование и обучение приобретают особую значимость не только для конкретного работника, но и для работодателей и общества в целом.

Поэтому профессиональное образование и обучение стали одним из ключевых тем социального диалога, а развиваемые в их русле партнерские отношения образования и экономики становятся важнейшим средством повышения эффективности и качества профессионального образования.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования, в отличие от партнерства в сфере труда, имеет свои особенности [9]. Если классический метод примирения интересов партнеров в сфере труда нацелен на переговоры о заработной плате, коллективных договорах, разработку правил, касающихся условий труда, то социальное партнерство в сфере профессионального образования направлено на развитие культуры труда среди молодежи и тесно связано с процессом подготовки к труду тех, кто

пока еще не был им занят, а также переподготовкой высвобождаемых работников [26].

Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории считается создание Международной организации труда (МОТ, 1919 г.), основывающей свою работу на принципах трипартизма — участия трех партнеров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений в модели взаимной ответственности.

В педагогике термин «социальное партнерство» пришел из сферы трудовых отношений. Социальное партнерство, будучи новой «парадигмой» открытого общества, появившись в больших городах, начинает проникать и в сельскую муниципальную систему образования. Становление и развитие социального партнерства, как нового явления общественной жизни, возникло в начале пятидесятих годов XX столетия, когда за партнерами, представляющие мир труда, были законодательно закреплены права для защиты интересов трудящихся. Наибольшее развитие социальное партнерство получило в сфере профессионального образования современной РФ.

Этап становления социального партнерства начинается с Указа Президента РФ от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В 2002 году появляются Региональные законы «О социальном партнерстве».

Фундаментом понятия «социальное партнерство» выступает социальное взаимодействие. Согласно Виноградовой Н.Л., социальное взаимодействие - это способ социального бытия, основанного на идеологическом отношении социальных субъектов, и обеспечивает единство, и гармонизацию социальных структур, имея конечной целью выработка стратегии единых действий отдельных личностей, социальных групп и сообществ.

По специфике возникновения, по масштабу социальных функций, по влиянию на субъекты социальное взаимодействие занимает особое место.

Термин «социальное взаимодействие» пришел по социологии. Непосредственно социальное взаимодействие рассматривал П.А. Сорокин, что трактовал его как функцию одного или множества индивидов, зависящую от сознания и поведения других индивидов. В таком же аспекте проблема социального взаимодействия разрабатывалась Дж. К. Хоманс, Т. Парсонсом. [4, 13, 14].

Л. Гусякова определяет социальное партнерство как один из видов социальной технологии. Автор определяет одним из основных методов работы в социальном партнерстве - диалог, благодаря которому происходит взаимодействие между участниками указанного процесса [9].

Заслуживает внимания и позиция Т. Александровой, которая определяет социальное партнерство в системе образования как процесс взаимодействия, при котором представители различных социальных групп, имеющих свои интересы в этой сфере, организуют совместную деятельность для повышения эффективности указанной взаимодействия [11].

Л. Маевская определяет следующие уровни социального партнерства:

- Социальное партнерство в рамках высшего педагогического учебного заведения;
- Социальное партнерство на уровне общины;
- Социальное партнерство на уровне региона;
- Социальное партнерство на уровне государства.

Такое определение уровней социального партнерства позволяет нам, привлекая студентов к совместной деятельности на различных уровнях, содействовать налаживанию коммуникативного взаимодействия, активизации, построению внутренних и внешних партнерских связей, получение теоретических и практических знаний, «аккумуляции, шлифовке и применению студентами умений и навыков конструктивного взаимодействия» [5] в обществе.

По исследованиям Л. Глебовой основными признаками социального партнерства являются:

- Равноправие всех участников и их компетентность в выделении, анализе и поиске путей решения социальных проблем, обсуждении содержания нормативно-правового обеспечения, сопровождает этот процесс,
- Добровольность принятия обязательств при заключении договоров и соглашений;
- Полная ответственность за выполнение принятых обязательств;
- Достижение договоренности без ущемления интересов любой из сторон на основе взаимных уступок, самоограничение, компромисса, консенсуса [3].

В научно-исследовательских работах, посвященных различным аспектам социального партнерства в среде образования, можно найти примеры успешного взаимодействия предприятий с учреждениями профессионального образования всех уровней.

Например, Задорина М.А. и Тесленко И.В. [3] анализируют результаты взаимодействия субъектов социального партнерства в профессиональном образовании всех уровней на примере Свердловской области. В работе отмечены высокий уровень постдипломной мобильности, выявлены наиболее востребованные в Свердловской области специальности, приведен ряд мер, направленных на развитие направлений взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями и организациями (сотрудничество с предприятиями и организациями по разработке образовательных программ в сфере начального и среднего профессионального образования, проведение производственной практики у студентов, дополнительные стимулирующие выплаты для некоторых специальностей).

В статье Сулаевой Е.П. рассказывается о мероприятиях, направленных на развитие сотрудничества Донецкого государственного промышленно-гуманитарного техникума с администрациями организаций и предприятий города.

Свирелкина И.И. и Гулин К.А. в своей статье [9] исследуют состояние взаимодействия между учреждениями профессионального образования и

работодателями в Вологодской области. Выделяются основные формы сотрудничества: организация практики на предприятиях и в организациях, участие предприятий в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, заключение договоров о подготовке специалистов. Отмечено, что эти формы являются недостаточными для успешного трудоустройства, как по мнению самих выпускников, так и работодателей. По данным исследования, система образования более заинтересована в привлечении бизнеса к разработке профессиональных стандартов, чем сам бизнес

Таким образом, сущностью социального партнерства является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Рынок труда, системы занятости и профессионального образования в совокупности являются формой адаптации социальных систем и должны быть объектом не только административного, но и общественного регулирования по средствам механизма социального партнерства. Это придает социальному партнерству особую значимость в деле регулирования проблем занятости, под подготовки и переподготовки кадров.

1.3. Моделирование процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства

Для разработки модели для нас актуальным является исследование Р.Р. Хизбуллиной, где разработан механизм профессиональной социализации молодых специалистов. Как считает ученый, этот механизм необходимо реализовать в двух средах:

- образовательной среды (производственная практика);
- профессионально-трудовой среды предприятия-партнера.

Анализ исследований (Р.Х. Гильмеевой, В.В. Землянского, Р.Р. Хизбуллиной, А.И. Штыркиной) показал, что в качестве структурных компонентов моделей профессиональной социализации студентов СПО и молодых специалистов в рамках социального партнерства выделяются:

- ценностно-мотивационный – ориентация на раскрытие личного потенциала студентов, проектирование карьерного роста в сфере профессиональной деятельности;
- структурно-содержательный – освоение студентами профессиональных и социальных правил и ценностей, профессиональное самоопределение и развитие;
- технологический – поэтапная профессиональная подготовку специалиста на основе организации процесса обучения во взаимодействии с работодателями, социумом и профессиональным сообществом;
- оценочно-корректирующий – выявление возможностей профессионального и личностного становления будущего специалиста [13; 23; 68; 71].

Модель профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства включает три взаимосвязанных компонента: целевой, процессуально-методический и аналитико-диагностический. Каждый компонент модели способствует достижению специфической цели, а совокупность компонентов позволяет достичь основную цель, которая

заключается в успешности профессиональной социализации студентов техникума в условиях социального партнерства.

Разработка структуры и содержания модели следовала алгоритму:

- во-первых, определение внутреннего строения и наполнения;
- во-вторых, показ внутренних взаимосвязей между элементами;
- в-третьих, характеристика специфических особенностей модели.

К внутренним взаимосвязанным компонентам модели отнесены компоненты:

1. целевой;
2. процессуально-методический;
3. аналитико-диагностический.

Каждый компонент имеет собственную целевую установку, внутреннее наполнение, логику, внешние связи с другими компонентами (Рис. 1).



Рис. 1. Компоненты модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства

Охарактеризуем компоненты модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Целевой компонент модели ориентирован на:

- личностный рост студента с учетом требований к профессиональной подготовке и индивидуальных потребностей;
- профессиональное самоопределение;
- усиление мотивации по овладению будущей специальностью.

Системообразующим элементом модели выступает цель СПО. Этот компонент определяет функции и структуру модели в целом.

Функции целевого компонента:

- целеполагающая, связанная с определением цели процесса профессиональной социализации студентов СПО;
- актуализационная, которая состоит в актуализации научно-теоретических предпосылок успешной профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Так как модель предназначена для реализации в социальном партнерстве, необходимо рассмотреть направления совместной деятельности социальных партнеров – ГАПОУ «Ишимский многопрофильный техникум» и предприятиями г.Ишима Тюменской области – в части реализации целевого компонента. Это:

- оптимизация работы по профессиональному самоопределению студентов СПО;
- совместная разработка модели конкурентоспособного выпускника ГАПОУ «Ишимский многопрофильный техникум»;
- обеспечение прохождения производственной и преддипломной практик на производственных площадках компании;
- развитие у студентов СПО профессионально значимых, психологических, поведенческих и личностных качеств;
- оптимизация самостоятельной работы студентов СПО;
- формирование ценностных ориентаций трудовой самореализации;

- привлечение работодателей к участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки выпускников СПО.

Структура и содержательное наполнение целевого компонента модели показано на Рис. 2.



Рис. 2. Целевой компонент модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства

Так, социальными партнерами предусмотрено регулярное проведение следующих мероприятий:

- встречи с ведущими специалистами социальных партнеров, руководством предприятий и выпускниками техникума;
- знакомство с ветеранами труда и мастерами;
- экскурсии на производственные площадки.

Реализуется целевой компонент в формах практики (групповой, совместной, индивидуальной деятельности).

Процессуально-методический компонент модели определяет содержание программ образования в СПО и его методического сопровождения, выбор современных педагогических технологий.

Процессуально-методический компонент определяет стратегию образовательного процесса в целом, включая формирование профессиональных знаний и практического опыта деятельности.

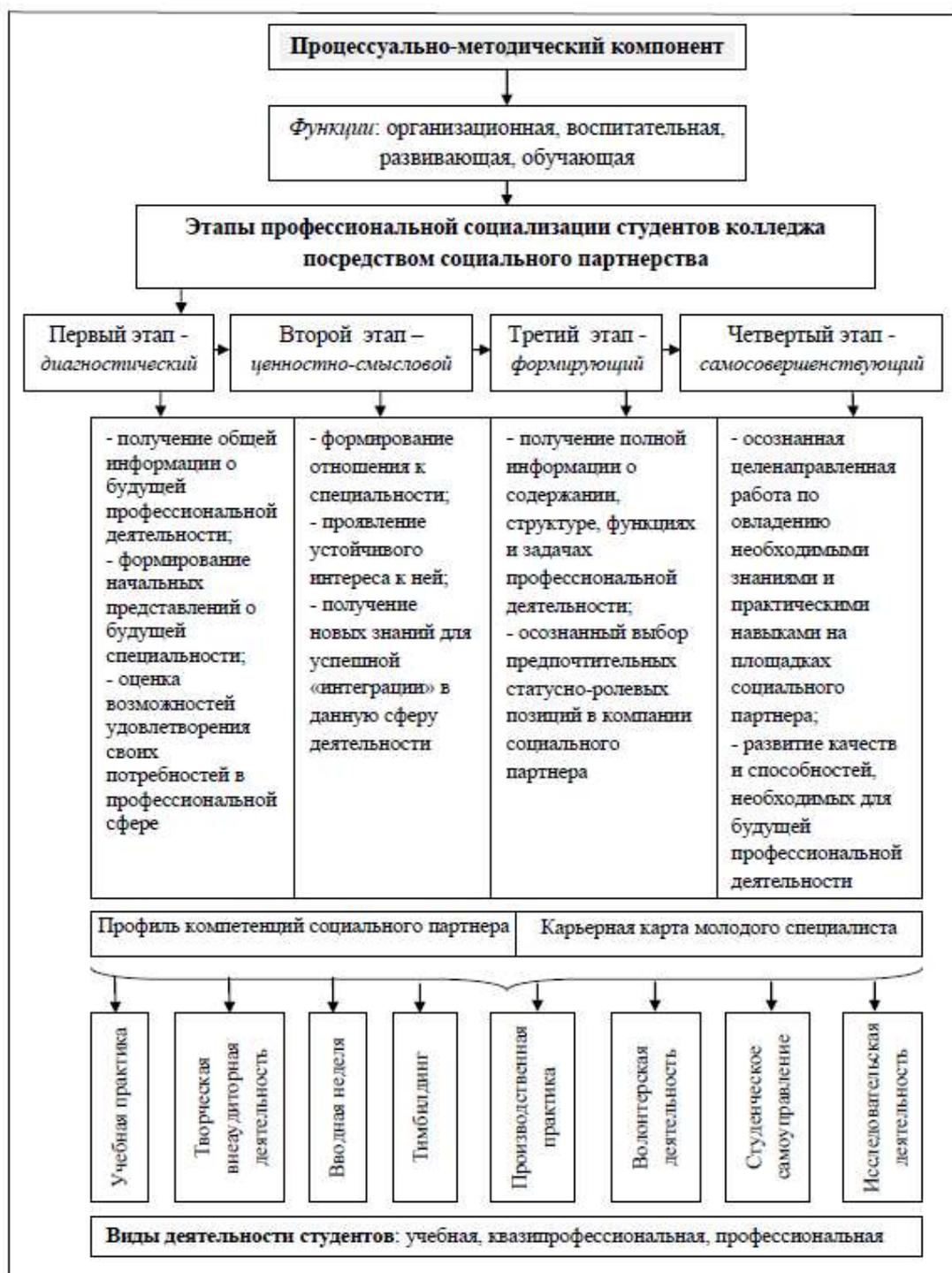


Рис. 3. Содержание и структура процессуально-методического компонента модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства

Функциями процессуально-методического компонента модели являются:

1) организационная – обусловлена общей организацией процесса профессиональной социализации и включает следующие этапы деятельности:

- создание рабочих групп со стороны социальных партнеров и определение системы их взаимодействия для выполнения работ по достижению поставленных целей;

- детализация целей, формулирование задач с учетом специфики результата;

- определение видов деятельности рабочих групп, которые необходимо осуществить для выполнения поставленных целей;

2) воспитательная – обусловлена формированием ценностного отношения к системе человеческих ценностей, подразумевает воспитательное воздействие по отношению к личности студента с целью формирования внутреннего позитивного отношения к успешной профессиональной социализации;

3) обучающая – направлена на освоение профессиональных знаний, формирование навыков и практического опыта деятельности;

4) развивающая – направлена на развитие личностного потенциала студента, приобщение к культурным и духовным ценностям общества, а также способствует усвоению производственных правил и норм поведения.

Инструментами профессиональной социализации являются Профиль компетенций и Карьерная карта.

Каждая компетенция имеет четыре ступени, которые обозначают уровень овладения ею:

1. начинающий;
2. знающий;
3. умелец;
4. эксперт.

Методы, формы, средства для работы в рамках процессуально-методического компонента показаны на Рис. 4.



Рис. 4. Структура процессуально-методического компонента модели

Для реализации процессуально-методического компонента определены следующие формы организации образовательного процесса: фронтальная, индивидуальная, групповая, практика, консультации, аудиторные занятия, самостоятельная работа. Данные формы работы способствуют становлению личности студента и создают ситуации включения в разные виды деятельности.

Третий элемент нашей модели – **аналитико-диагностический компонент**.

Аналитико-диагностический компонент модели основан на:

- мониторинге социального, личностного и профессионального становления студента СПО;
- мониторинге достижений и результатов в ходе образовательного процесса;
- оценке работодателями качества профессиональной подготовки специалистов;
- кратко- и долгосрочном прогнозе востребованности специалистов той или иной направленности.

При выявлении показателей успешной профессиональной социализации студентов техникума за основу был взят ряд профессиональных и общих компетенций, определенных ФГОС СПО. Показателями успешности профессиональной социализации выступают:

- профессиональные знания;
- профессиональные умения;
- профессионально-ценностные ориентации;
- личностные качества студентов техникума [66].

Определены следующие уровни профессиональной социализации студентов техникума: критический (низкий), достаточный (средний) и повышенный (высокий).

Структура аналитико-диагностического компонента модели показана на Рис. 5.



Рис. 5. Структура аналитико-диагностического компонента модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства

Функциями аналитико-диагностического компонента модели являются:

- диагностическая – оценка уровня профессиональной социализации студентов техникума согласно указанным показателям;
- анализирующая – возможность проведения анализа результатов процесса профессиональной социализации студентов СПО.

Задачи аналитико-диагностического компонента заключаются в диагностике и анализе результативности осуществляемой деятельности.

Направлениями совместной деятельности социальных партнеров в рамках реализации данного компонента стали:

1. разработка критериев успешной профессиональной социализации студентов СПО;

2. формирование рабочих групп из числа специалистов предприятий для оценивания образовательных и профессиональных достижений студентов;

3. формирование социальным партнером карты востребованности специалистов (механиков, электриков, технологов, сварщиков, специалистов по IT-технологиям) на ближайшие 3-4 года.

В качестве методов реализации аналитико-диагностического компонента определены: опросы, анкетирование, тестирование и рефлексия.

Средствами реализации данного компонента модели являются творческая деятельность, листы экспертных оценок и рабочие тетради.

Целостность модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства обеспечивается совокупностью компонентов: целевого, процессуально-методического и аналитико-диагностического.

Выводы по 1 главе

Проведенный анализ научных работ показывает, что проблема профессиональной социализации в психолого-педагогических исследованиях выражена довольно остро, успешное овладение профессией во всех аспектах обеспечивается именно процессом профессиональной социализации. Мы согласны с представленными в исследовании подходами, процесс профессиональной социализации является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения индивидом профессиональной культуры общества, его интеграции в профессиональную систему путем передачи профессиональных ценностей, традиций и норм профессионального поведения.

Исследовав подходы ученых к вопросу профессиональной социализации, мы можем выделить группы внешних и внутри личностных факторов. К внешним факторам мы отнесли социокультурная среда, условия профессиональной подготовки в вузе, профессиональная культура, современные требования к профессионалу. К внутри личностным факторам отнесены готовность к профессиональной деятельности и профессиональному саморазвитию, профессиональные качества личности, собственный профессиональный опыт, профессиональные взгляды, навыки, стремление к самоутверждению, уверенность в себе как в профессионале, сформированность профессионально-ценностных ориентаций, личностная активность и мотивация.

Проведенный анализ позволил нам предложить рассматривать профессиональную социализацию студентов как процесс овладения профессиональными знаниями и умениями, социально-адаптивными навыками, сопровождается формированием мотивационно-ценностных и профессионально рефлексивных особенностей в будущих специалистов.

В ходе научного поиска установлено, что на современного студента влияют различные социальные явления, благодаря которым у него

формируются определенные навыки и принципы. Подчеркнуто значимость профессионального выбора личности, который является основой успешной профессиональной социализации.

Определено, что основным вопросом, который встает относительно профессиональной подготовки студентов является интеграция общего и профессионального образования. Образование должно обеспечивать всестороннее развитие личности, становится носителем профессиональных знаний. Считается, что интеграция общеобразовательных и специальных дисциплин обеспечивает мотивацию к их изучению.

Социальное партнерство – это долгосрочное сотрудничество профессионального образования, органов государственной власти и работодателей с целью достижения консенсуса и удовлетворения потребностей и интересов каждой стороны, реализующееся на основе принципов добровольности, равноправности и социальной справедливости;

Профессиональная социализация студентов техникума в условиях социального партнерства – это системный и многокомпонентный процесс интеграции студентов техникума в профессиональную среду, реализующийся в условиях взаимовыгодного сотрудничества образовательной организации и работодателей, характеризующийся формированием у будущих специалистов профессиональных компетенций, развитием качеств, которые способствуют эффективному выполнению профессионально ориентированных задач и дальнейшему профессиональному развитию.

Модель профессиональной социализации студентов техникума в условиях социального партнерства включает в себя целевой, процессуально-методический и аналитико-диагностический компоненты.

ГЛАВА 2. ОПЫТ И МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Диагностика профессиональной социализации специалиста в условиях социального партнерства

Цель нашего педагогического эксперимента состояла в проверке эффективности разработанной модели профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства.

Экспериментальная работа осуществлялась в **три этапа**: констатирующий, формирующий и контрольный.

Констатирующий этап направлен на:

- постановку задач и обоснование плана экспериментальной работы;
- формирование состава экспертной группы;
- определение состава контрольных и экспериментальных групп студентов СПО;
- выбор показателей профессиональной социализации;
- определение уровней этих показателей.
- **Задачи формирующего этапа:**
- планирование и обеспечение порядка проведения эксперимента;
- обеспечение реализации педагогических условий;

Контрольный этап ориентирован на оценку профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства в результате реализации разработанной нами модели и комплекса педагогических условий.

Педагогический эксперимент был организован в рамках образовательного процесса ГАПОУ «Ишимский многопрофильный техникум» Тюменской области при партнерстве с предприятиями г. Ишим.

Всего в исследовании приняли участие 90 студентов – 45 студентов в экспериментальной группе (далее – ЭГ) и 45 студентов в контрольной группе (далее – КГ).

В эксперименте участвовали четыре группы студентов, обучающихся на 2-м курсе техникума по специальностям:

«Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования»;

«Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»;

Соответственно, в ЭГ и КГ входили по две группы обеих специальностей.

Показатели профессиональной социализации студентов проявляются на одном из уровней – критическом, достаточном и повышенном.

Направление успешной профессиональной социализации представляет собой переход от критического уровня к достаточному и далее к повышенному. Обобщенная характеристика уровней профессиональной социализации представлена в Таблице 2.

Таблица 2

Характеристика уровней профессиональной социализации студентов СПО

Уровень	Обобщенная характеристика уровня
Критический	-бессистемное приобретение конкретных знаний и умений для выполнения локальных задач; -недостаточность или отсутствие самостоятельного практического опыта деятельности; -узкое поле профессиональной активности; -трудности в целеполагании; -недостаточность знаний для повышения своего профессионального уровня;

	<ul style="list-style-type: none"> -отсутствие профессионально-ценностных ориентаций; -слабое владение профессиональным языком общения; -отсутствие профессиональной и познавательной мотивации; -недостаточность знаний о нормах и требованиях профессии; -трудности при социальном взаимодействии в коллективе; -отсутствие мотивации к образованию и повышению квалификации; -отсутствие профессионально значимых личностных качеств.
Достаточный	<ul style="list-style-type: none"> -владение теоретическими знаниями по осваиваемой специальности, методами организации самостоятельной профессиональной деятельности, технологиями реализации трудовых процессов и профессиональным языком общения; -овладение логикой повышения профессионального уровня, моделями профессионального поведения; -наличие самостоятельного практического опыта в части использования технологического оборудования и изготовления изделий; -проявление профессиональной, познавательной мотивации и профессионально-ценностной ориентации; знание и принятие норм и требований профессии; адекватность при социальных взаимодействиях; -стремление к непрерывному образованию, повышению квалификации и самокоррекции.
Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> -обновление (накопление) теоретических знаний по осваиваемой специальности; -владение теорией и практикой целеполагания; -формирование профессионально-личностных установок, системы профессиональных ценностей и ориентаций; -выработка личной философии труда; -знание эталонных моделей профессионального поведения, служащих ориентиром для самосовершенствования; -сформированность ценностно-смыслового аспекта профессиональной социализации; -стабильное проявление профессиональной и познавательной мотивации;

	-продуктивное выполнение разнообразных профессиональных функций; -накопление самостоятельного практического опыта деятельности; -уверенное поведение в ситуациях социального взаимодействия; -осуществление непрерывного образования; -повышение квалификации, саморазвитие и самосовершенствование.
--	--

Общий уровень профессиональной социализации студентов техникума определяется исходя из степени проявления четырех вышеперечисленных показателей. Таким образом, улучшение в проявлении показателей, которые могут проявиться на трех уровнях, мы будем считать положительным результатом реализации разработанной модели и комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования.

Уровни проявления показателя «личностные качества» студентов СПО следующие:

- критический – низкий уровень сформированности всех личностных качеств;
- достаточный – фрагментарное проявление одного или нескольких качеств;
- повышенный – устойчивое, стабильное проявление всех личностных качеств.

Далее рассмотрим **диагностические методики**, которые были использованы в педагогическом эксперименте.

1. Тестирование.
2. Выполнение практических и лабораторных заданий.
3. Решение ситуационных задач
4. Устный опрос.
5. Опросы наставников, мастеров производственного обучения и руководителей практик использовались в эксперименте для выявления уровня сформированности профессиональных умений и навыков студентов СПО, а также профессионально-ценностных ориентаций и личностных

качеств (самостоятельность, ответственность, коммуникабельность и др.), способствующих успешной профессиональной социализации.

6. Мозговой штурм – это педагогический метод, основанный на свободной выработке идей и решений той или иной проблемы. В нашем эксперименте мозговой штурм как метод, стимулирующий творческую активность и инициативность студентов, был использован при решении нестандартных производственных задач.

7. Наблюдение за практической деятельностью студентов позволило нам оценить их практические навыки в части изготовления изделий, использования и настройки оборудования для осуществления технологических процессов, а также устранения неисправностей аппаратуры и механизмов.

8. Метод экспертных оценок использовался в эксперименте во время прохождения студентами техникума практик и стажировок на площадках социального партнера, защиты курсовых и дипломных проектов, презентациях исследовательских и творческих работ для оценивания профессионально значимых знаний, умений и качеств.

Далее рассмотрим **количественную оценку** профессиональной социализации студентов техникума, которая определялась нами путем выявления среднего балла, а именно:

- повышенный уровень проявления по всем показателям оценивался в 3 балла;
- достаточный уровень – в 2 балла;
- критический уровень – в 1 балл.
- Затем в соответствии с полученным значением определяется уровень профессиональной социализации студентов техникума в целом:
 - критический, если значение равно {1; 1,25; 1,5; 1,75};
 - достаточный, если значение равно {2; 2,25; 2,5};
 - повышенный, если значение равно {2,75; 3}.

Для оценивания равноценности позиций ЭГ и КГ нами был проведен констатирующий этап исследования – входной контроль в части определения показателей профессиональной социализации (Таблицы 3-4).

Таблица 3

Результаты входного контроля студентов ЭГ

Группа	Показатель	Уровни					
		критический		достаточный		повышенный	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	Профессиональные знания	11	24,4	31	68,8	3	6,7
	Профессиональные умения	13	28,9	30	66,7	2	4,4
	Профессионально-ценностные ориентации	12	26,7	30	66,7	3	6,7
	Личностные качества	13	28,9	30	66,7	2	4,4
	Профессиональная социализация (среднее)	12	26,7	30	66,7	3	6,7
2	Профессиональные знания	12	26,7	31	68,8	3	6,7
	Профессиональные умения	12	26,7	31	68,8	2	4,4
	Профессионально-ценностные ориентации	10	22,2	33	73,3	2	4,4
	Личностные качества	11	24,4	31	68,8	3	6,7
	Профессиональная социализация (среднее)	11	24,4	31	68,8	3	6,7
	Профессиональная социализация по ЭГ (среднее значение)	11	24,4	31	68,8	3	6,7

Таблица 4

Результаты входного контроля студентов КГ

Группа	Показатель	Уровни					
		критический		достаточный		повышенный	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	Профессиональные знания	12	26,7	30	66,7	2	4,4
	Профессиональные умения	13	28,9	31	68,8	3	6,7
	Профессионально-ценностные ориентации	11	24,4	30	66,7	3	6,7
	Личностные качества	13	28,9	30	66,7	2	4,4
	Профессиональная социализация (среднее)	12	26,7	30	66,7	3	6,7
2	Профессиональные знания	12	26,7	31	68,8	2	4,4
	Профессиональные умения	10	26,7	31	68,8	3	6,7
	Профессионально-ценностные ориентации	12	26,7	33	73,3	2	4,4
	Личностные качества	12	22,2	31	68,8	3	6,7
	Профессиональная социализация (среднее)	12	26,7	30	66,7	3	6,7
	Профессиональная социализация по ЭГ (среднее значение)	12	26,7	30	66,7	3	6,7

Как видим, полученные в ходе исследования данные позволяют говорить об идентичности и однородности групп студентов СПО, входящих в ЭГ и КГ. Так, критический уровень проявился у 24,4% студентов ЭГ и 26,7% КГ, а повышенный уровень в указанных группах одинаков и составляет 6,7%.

Возрастной состав указанных групп одинаковый (17-18 лет). То есть можно констатировать, что группы имеют равноценные стартовые позиции и одинаковы по численному составу.

Таким образом, в параграфе описана программа педагогического эксперимента, в которую входят: цель, задачи, содержание каждого этапа, методы диагностики, характеристика показателей и уровней профессиональной социализации студентов, характеристика выборки, результаты констатирующего этапа для ЭГ и КГ. Уровень ЭГ и КГ примерно одинаковый. В обеих группах преобладает достаточный и критический уровни профессиональной социализации.

2.2. Содержание экспериментальной работы по организации процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства

В экспериментальной группе (Э) было реализовано все педагогические условия:

- Направление мотивационно-ценностной сферы на достижение успеха студентов в будущей профессиональной деятельности;
- Развитие социально-адаптивных навыков будущих специалистов для гармоничного вступления в профессиональной деятельности;
- Формирование личности будущего специалиста как профессионально социализированного специалиста.

Педагогический процесс в контрольной группе (К) проходил без использования одной из выбранных нами педагогических условий.

Реализация психолого-педагогических условий происходила по программе, содержит несколько блоков:

1) проект, предусматривающий работу с мотивационно-ценностной сферой личности студента. Происходила работа по повышению уровня мотивации к профессиональной деятельности, к достижению успеха; студенты работали с иерархией своих жизненных и профессиональных ценностей.

Данный этап включал в себя мини-лекции, семинары-дискуссии, семинары-беседы, тренинги упражнения, видео метод.

2) социально-адаптивный, предусматривающий работу с коммуникативными умениями, с уверенностью в себе, со знакомством такого понятия как «Эмоциональный интеллект» и «конформизм / нонконформизм», с готовностью к группового взаимодействия, получения знаний об особенностях эмоциональных процессов личности, эмоциональных состояний человека в рабочем процессе, а также уделялось внимание проблеме адаптации личности и работоспособности.

Происходила работа с навыками эмоциональной саморегуляции, применялись такие формы работы как мини-лекции, ролевые игры, тренинги упражнения, кейсы, видео метод, упражнения направлены на управление эмоциями, состоялось знакомство с аутогенной тренировкой.

3) стратегически профессиональный, предусматривающий составление жизненно - профессионального плана, работа с представлениями будущего специалиста по своей профессиональной роли. Происходила работа по проблеме саморазвития и креативности в профессиональной деятельности специалиста, работа по овладению управленческими навыками и лидерскими качествами. Также будущие специалисты работали над навыками эффективной само презентации как деловой личности.

Мы подчеркиваем, что блоки программы не соответствовали конкретному компонента профессиональной социализации, а направлены вообще на формирование успешной профессиональной социализации.

Рассмотрим каждый этап отдельно.

1. Мотивационный этап.

В научных работах указывается, что профессиональная мотивация играет роль компенсаторного фактора: в условиях недостаточно развитых способностей студент, при наличии профессиональной мотивации, может достичь больших успехов, чем способный студент, у которого не сформирована профессиональная мотивация. Поэтому целенаправленное формирование у студентов профессиональной мотивации является одним из первоочередных задач высшей школы [19].

Подчеркивается, что для обеспечения устойчивой профессиональной мотивации студентов-специалистов требуется формирование и поддержание стремлений студентов проявить свои возможности и утвердить себя в учебно-профессиональной деятельности [47].

С целью формирования устойчивой мотивации к профессиональной деятельности можно применять следующее: детальное ознакомление с будущей профессиональной деятельностью и ее общественной значимости, с

современными требованиями, предусмотренными знаний, умений и качеств личности специалиста; создание представлений о модели личности успешного профессионала с выбранной специальностью, осознание ближних и перспективных целей профессионального обучения; развитие положительной «Я-концепции» и адекватной профессиональной самооценки студента; формирование ценностных ориентаций, связанные с профессиональной деятельностью; выработка у студентов потребностей и умений самостоятельно работать с различными источниками информации, обеспечение условий для самопознания, самовоспитания, самосовершенствования; поддержания любознательности и «познавательного» психологического климата в академической группе.

Процесс формирования ценностных ориентаций можно организовывать с помощью обучающих тренингов – социально-психологических как метод интерактивного взаимодействия, создание развивающей программы. В тренинговой группе студенты приобретают определенного социального опыта, поскольку воспроизводят свой жизненный стиль и образцы поведения, свойственные им и вне группы.

Среди преобладающих путей формирования мотивации достижения все же так выделяют тренинг - форма активного обучения и усвоения новых умений, навыков и знаний.

Таким образом, для реализации мотивационной блока нами было применены следующие формы работы. Мини - лекции на темы «Мотивация будущего профессионала», «Успех в профессиональной деятельности», «Профессиональные ценности как основа личностно профессиональной подготовки будущего специалиста». В конце каждой лекции осуществлялось обсуждения, студенты задавали вопросы и высказывали свои мысли относительно проблематики. Осуществлялись экскурсии на предприятия.

Семинары-беседы на которых рассматривались понятия мотивации достижения, проблема успеха; рассматривалась формула успеха и факторы, влияющие на него. На семинарах - дискуссиях студенты представляли

подготовлены биографии известных успешных людей и после этого было осуществлено обсуждения способов, с помощью которых человек, достигает успеха, что побуждает к высокой мотивации профессиональной деятельности.

Применены тренинговые упражнения заключались в использовании положительных эмоций, связанных с успехом в прошлом, для формирования нового эмоционального отношения для нужных вещей; в идентификации личностей студентов с выдающимися личностями (для каждого студента своя), которая способствовала большой мотивационном влияния и подталкивает будущего профессионала к активной деятельности для достижения успеха; в работе с причинами, мешающие сейчас или может мешать в будущем в профессиональной деятельности для выполнения своих целей, они планировали в своем прошлом, и почему то не прикладывалось достаточно усилий.

Также были применены техника, с помощью которой тренировалось умение ставить цель и достигать ее, а также развивалось умение уверенности и целеустремленности.

Стоит отметить, что перед проведением тренинговых упражнений студентам было предоставлено задача, написать список своих личных и деловых качеств - положительных и отрицательных. Затем студенты должны были написать также свои положительные и отрицательные качества, но по мнению других людей. Это было сделано с целью увидеть над чем нужно работать. После ряда упражнений в процессе дискуссионного обсуждения студенты вернулись в эти списки, и планировали каким образом и над какими качествами им надо работать в первую очередь, чтобы достичь успеха в профессиональной деятельности.

В процессе проведения данного блока делался также упор на то, что ценности, не превосходящие у каждого конкретного человека, в любом случае их можно направить на достижение успеха в своей деятельности и мотивировать себя к профессиональной деятельности.

2. Социально-адаптивный блок.

В социально-адаптивном блоке мы рассмотрели такие проблемы как коммуникативность, командное взаимодействие, эмоциональный интеллект, эмоциональные состояния, а также проблемы адаптации и работоспособности.

Как утверждает ряд ученых (В. П. Андрущенко, А. Г. Каверина, К. А. Ибрагимов) коммуникативная культура будущего специалиста является сложным, многоаспектным и интегративным образованием, состоящее из взаимосвязанных компонентов, а потому и требует системного подхода к ее формированию.

Значимость этого образования усиливает тот факт, что этот процесс происходит в рамках системы профессиональной подготовки будущих специалистов, то есть включается как подсистема в общей системе профессиональной подготовки студентов в высших технических учебных заведениях [21, 22].

Показателем сформированности коммуникативной культуры является коммуникативность личности как интегральное качество, содержащий не только коммуникабельность, но и положительные эмоции и потребности в общении, во взаимодействии и взаимовлиянии.

К. А. Галацин в ходе внедрения в практику программы формирования коммуникативной культуры у студентов высших технических учебных заведений внедрено такие шаги формирования: 1) система коммуникативных знаний (т.е. знаний о человеке, его взаимоотношения и взаимодействие с другими людьми, о общении как специфический вид деятельности, который предусматривает не только и не столько обмен информацией, а обмен эмоциями, взаимовлияние, взаимодействие и взаимозависимость) 2) система оценочно-ценностных отношений к этим знаниям и соответственно преобразования их в личностные установки, потребности, мотивы; 3) система коммуникативных умений и навыков практической коммуникативной поведения и деятельности [31, 32].

Интересен подход Н. П. Котелевцевой, предложившей внедрить такие блоки для формирования коммуникативной культуры: социально-психологические: умение склонить собеседника к общению, производить благоприятное впечатление, понимать своеобразие своего оппонента, использовать психологические средства (вербальные и невербальные), психологические механизмы коммуникативного действия; морально-этические: строить общение на гуманной, демократической основе, руководствоваться принципами и правилами профессиональной этики, устанавливать личностную достоинство каждого собеседника; эстетические: гармонизировать внутренний и внешний личностный проявления, быть артистичным, эстетически выразительным; поощрять собеседников к высокой культуре общения, активизировать их эмоциональный тонус и оптимистическое мироощущение, переживания радости общения, чувство прекрасного; технологические: использовать учебно-воспитательные средства, методы, приемы, стиль управления общения, соблюдать педагогического такта, органично совмещать коммуникативную и предметную взаимодействие, обеспечивать ее воспитательную эффективность [76].

На основе научных разработок по формированию коммуникативной культуры мы считаем нужным построить путь формирования навыков эффективной коммуникации.

Коммуникативные качества личности непосредственно влияют на готовность к командной взаимодействию. Б. Ф. Ломов, рассматривает взаимодействие как главный признак, существенную особенность совместной деятельности, в том числе и групповой. «Под взаимодействием понимается такая система действий участников деятельности, за которой действия одного лица или группы лиц обуславливают определенные действия других, в свою очередь, вызывают определенные действия первых лиц» [37]. Групповое взаимодействие целесообразно толковать как социальное взаимодействие, которое рассматривается в контексте

принадлежности людей к определенным реальным социальным группам, то есть группы, которые реально существуют в обществе. При этом можно включать к рассмотрению как взаимодействие между отдельными индивидами и их группировками внутри группы (внутригрупповое взаимодействие), так и за ее пределами (межгрупповое взаимодействие).

Контакты между участниками группы должны быть не только пространственными и психологическими, но и социальными, что означает постоянный и систематический обмен социальными действиями, наличие устойчивых социальных отношений. Выше формой таких отношений выступает групповая деятельность между участниками одной группы или нескольких групп [44].

Организация формирования навыков в командном взаимодействии может состоять из следующих пунктов:

- формы организации обучения (лекции, семинары, практические занятия, занятия конкурсы, деловые игры);

- Методов обучения (Мотивации и стимулирования в учебно-познавательной деятельности

- (Интерактивные методы, игровые методы, моделирование профессиональной деятельности и учебном процессе)

- Средства обучения (аудиовизуальные, технические) [54].

Что касается эмоциональной сферы, оригинальным на наш взгляд является подход И. М. Матийко, где выделено 2 группы эмоциональных компетенций психологически здоровой личности.

1. Внутри личностные эмоциональные компетенции: осознавать влияние эмоциональной сферы на жизнедеятельность, а эмоциональные переживания воспринимать как ценности, относиться с уважением к ним; присутствовать «здесь и сейчас», объективно воспринимать реальность, других людей; проявлять интерес к познанию мира, его закономерностей, а также к самопознанию; быть открытыми к новым впечатлениям, событиям и жизненным изменениям; стремиться к гармонии, психологического

благополучия, здоровых отношений; творческое относиться к жизни, межличностных отношений; объективно оценивать и признавать свои преимущества и недостатки через самоанализ; быть ответственными за свои эмоциональные реакции; идентифицировать (распознавать, понимать) эмоции, которые переживаются в конкретный момент за телесными реакциями, мнениями и т.д.; анализировать собственные эмоции, чувства; причины их возникновения; вдохновлять себя, то есть использовать эмоции для самомотивации, облегчение процесса мышления, принятия решений; достижение целей; оптимистично мыслить - акцентировать внимание на положительных аспектах жизни; конструктивно относиться к ошибкам, приобретать жизненный опыт; владеть приемами психофизиологической само регуляции; управлять вниманием, воображением.

2. Межличностные эмоциональные компетенции: осознавать себя как равноценного субъекта коммуникативного взаимодействия, быть ответственным за ее процесс и результат; идентифицировать (распознавать, понимать) эмоции других; анализировать эмоции, чувства других людей, причины их возникновения; воспринимать и понимать невербальную язык тела и движений (жесты, мимика, интонация голоса и т.д.), использовать этот опыт для улучшения коммуникации; владеть навыками активного слушания; понимать эмоции, чувства другого человека, поставив себя на его место (эмпатия) предоставлять и воспринимать эмоциональную поддержку; вербализировать эмоции, чувства без оценки, обвинения людей или ситуаций; сопротивляться немедленному желанию выплеснуть эмоции (контроль над импульсами) задавать вопросы для понимание эмоционального состояния другого человека; адекватно и толерантно реагировать на положительные и отрицательные эмоции со стороны других; конструктивно защищать собственные психологические границы, свою точку зрения; отказывать, не обижая другого человека; предоставлять мотивирующий как положительный так негативная обратная связь: искренне выражать похвалу, комплименты, тактично - критику, претензии и

недовольство; адекватно воспринимать обратную связь со стороны других: как критику, претензии и недовольство так и комплименты, похвалу; прощать, освобождаться от обиды; сотрудничать, владеть способами совместной деятельности, доходить согласия; решать эмоционально напряженные ситуации, конфликты, преодолевать барьеры в общении; проявлять высокий уровень эмоциональной устойчивости и саморегуляции в стрессовых ситуациях.

Данная классификация подчеркивает особенности внутри личностных и межличностных эмоциональных компетенций. Выделенные компетенции охватывают не только сугубо эмоциональную сферу, но и отношение к определенным вещам в жизни, такую качество как ответственность, особенности процесса мышления, коммуникативную компетентность.

Что касается регуляции эмоциональных состояний, К. Изард выделил максимально универсальные способы: а) взаимодействие эмоций - сознательная активация другой эмоции, противоположной пережитой, с целью подавления, снижение интенсивности последней; б) когнитивная регуляция - использование внимания и мышления для подавления нежелательной эмоции или контроля над ней; в) моторная регуляция - физическая активность, что снижает интенсивность эмоционального переживания [28].

Дж. Майер и П. Салова выделили четыре компонента эмоционального интеллекта: 1) идентификация эмоций - способность замечать наличие эмоций, идентифицировать их, адекватно выражать и различать настоящие переживания и их имитацию; 2) использование эмоций для повышения эффективности мышления и интеллектуальной деятельности, направление внимания на важные события, умение стимулировать переживания, способствующие решению задач; 3) понимание эмоций - способность понимать взаимосвязь между эмоциями, мыслями и поведением; возможность осознать ценность эмоций; причины возникновения эмоциональных переживаний; 4) управление эмоциями - способность к их

контроля, снижение проявления и интенсивности негативных эмоций, умение стимулировать проявление положительных эмоциональных переживаний [90].

Существуют различные точки зрения, что к возможностям развития эмоционального интеллекта. Ряд ученых (Дж. Майер, П. Салова) считают, что повысить уровень эмоционального интеллекта невозможно, поскольку это относительно устойчивое свойство человека. Суть другой точки зрения (Д. Гоулман [78]) сводится к тому, что эмоциональный интеллект можно развивать в любом возрасте, начиная с детства, и совершенствовать во взрослом возрасте.

Индивиды с высоким уровнем развития эмоционального интеллекта обладают выраженными способностями к пониманию эмоций (собственных и других людей), выражению эмоций и к управлению эмоциональной сферой, что обуславливает более высокую адаптивность и эффективность в общении и деятельности [8, С .42].

Важнейшей предпосылкой развития эмоционального интеллекта, и в частности такого компонента, как распознавание эмоций других людей, является синтония, определенная Я. Мазуркевичем как инстинктивное созвучие с окружением. Синтоничная личность невольно переживает эмоции, совпадают с эмоциями людей, с которым она находится в непосредственном контакте. Она радуется, когда им весело, и грустит, когда им грустно [78].

Наиболее продуктивными методами развития эмоционального интеллекта является игра, арт-терапия, психогимнастика, поведенческая терапия, дискуссионные методы, моделирование, проигрывание ролей, обратная связь, демонстрации, проектирование и другие [8, 40].

Перейдем к рассмотрению работоспособности и адаптации специалиста. Для эффективного и безопасного выполнения профессиональной деятельности существенное значение имеют материально-технические и социально-психологические меры.

Последние считаются неспецифическими мерами повышения работоспособности. Материально-технические мероприятия, направленные на приспособление обслуживающих технических систем и условий окружающей среды к человеку. Социально психологические меры включают профессиональный отбор, профессиональную подготовку, формирование изменений, в целом психологическое и психофизиологическое обеспечение деятельности.

В контексте работоспособности специалиста уделяется внимание такой дефиниции как «психологическая совместимость». Она предусматривает такое сочетание личных свойств и качеств людей, которое способствует успешному выполнению ими социально-ролевых функций и профессиональных обязанностей в коллективе.

Скорость, направленность и степень изменения процессов внутригрупповой межличностного взаимодействия специалистов при выполнении функциональных обязанностей существенно зависят от объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относят специфику работы специалистов, условия жизнедеятельности объектов, интенсивность и характер профессиональной деятельности, продолжительность и напряжение при выполнении задания, численность группы и ее организацию, степень изоляции коллектива. Здесь мы снова возвращаемся к проблемам взаимодействия, которое мы рассматривали выше.

Субъективными факторами являются индивидуальные качества личности, профессиональная пригодность специалиста, характер, установка на работу, степень общности индивидуальной цели, идеалов, потребностей, устремлений, интересов, взаимоотношения между официальными и неофициальными лидерами, характер и выраженность межличностных отношений в коллективе [74].

Следовательно, включение студента в новую среду требует установки связей с ним, выполнение тех требований, предъявляет к нему работодатель

поэтому важно исследовать, как устанавливаются эти связи, и способствует или препятствует адаптации выпускника к новым условиям.

Итак, в литературе вопрос работоспособности рассматривается с позиции путей по ее сохранению, мероприятий для эффективного и безопасного выполнения профессиональной деятельности, факторов, влияющих на личность профессионала. Также в контексте работоспособности уделяется внимание понятию психологической совместимости, которую мы также относим к группе факторов.

Проблема адаптации достаточно широко представлена в научной литературе психологии и социологии. Профессиональная адаптация рассматривается как составляющая социальной адаптации, а также как элемент системы подготовки специалистов.

Подчеркивается, что процесс профессиональной адаптации включает в себя результат деятельности таких социальных институтов как школа, вуз, профессиональная деятельность. Выделено классификация факторов управления адаптацией. Рассматривается вопрос индивидуальной адаптационной поведения, основная суть которой - переход в новый статус. Рассмотрены программы адаптации. Мы считаем нужным подчеркнуть, что знание своих адаптивных возможностей является важным для управления своей карьерой.

Нами было проведено следующую работу. Было проведено мини-лекции на темы: «Эффективное общение», «Значение эмоций в жизни человека», «Адаптация и сохранения работоспособности на новом рабочем месте».

На семинарах-беседах было затонуть такие темы: «Законы эффективной мотивации», где также использовалось учебное видео от психологов-тренеров; «Особенности группового взаимодействия», «Первый месяц на новой работе», где рассматривались все особенности профессиональной социализации личности в профессиональной среде; «Управление эмоциями в повседневной жизни».

Было проведено деловые игры, позволяли выявить у студента наиболее значимый канал коммуникативного взаимодействия, и где при исполнении поставленной задачи студентами разрабатывалась стратегия поведения в конфликте, а также наработки навыки, по оценке коммуникативных способностей.

Использовались упражнения на развитие навыков общения, где студенты учились вести диалог и уметь слушать другого, переводить и доносить информацию, совершенствовали умения эффективного общения.

Было проведено упражнения на развитие эмоционального интеллекта, где студентам было предоставлено задача работать над своими эмоциями на протяжении нескольких дней и учиться их распознавать, а также на осознание чужих переживаний. Студенты имели фиксировать свои наблюдения, которые обсуждались на занятии.

Другое занятие было посвящено управлению собственными и чужими эмоциями. Будущие специалисты учились как с помощью физических и дыхательных упражнений регулировать свое состояние, а также были рассмотрены методы управления эмоциями других.

Таким образом данный блок предусматривал работу теоретического характера на лекциях и семинарах и практического - путем упражнений, ситуаций и игр.

3. Стратегически-профессиональный блок.

Стратегически профессиональный блок, как мы уже отметили, предусматривает работу со своим будущим профессиональным планом, как и что делать для его успешного выполнения, как работать над образом своего «Я-профессиональное», овладеть навыками само презентации, овладеть управленческими и лидерскими качествами, для чего и каким образом работать над своим саморазвитием, значение креативного подхода к профессиональной деятельности.

Личный профессиональный план - это обоснованное представление о выбранной отрасли трудовой деятельности, способах овладения будущей профессией перспективы профессионального роста.

По мнению Е. А. Климова [34], личный профессиональный план должен содержать:

- Главную цель (кем хочу стать, чего достичь)
- Ближайшие задачи (2 - 3 года);
- Более отдаленные цели (4 - 10 лет);
- Пути и средства достижения ближайших целей;
- Внешние сопротивления на пути достижения цели;
- Внутренние условия достижения цели;
- Запасные варианты достижения.

Для того, чтобы создать свой профессиональный портрет, надо понимать, с чего он состоит. Его основные составляющие такие:

1. Место, которое я можно занять на современном рынке труда.
2. Знания, которые можно предложить работодателю.
3. Практический опыт работы.
4. Дополнительные возможности.
5. Достижение.
6. Сильные стороны.
7. Уникальное предложение.

Особенности Я в период обучения профессии рассматриваются через соотношение профессиональной составляющей образа мира и образа Я. Категория «Образ мира», утвержденная в психологической науке А. Н. Леонтьевым, связана с целым рядом исследований, в частности в области восприятия мира представителями различных профессиональных обществ. Так, Е. Ю. Артемьева высказала предположение, что «профессионалы, принимающих свою профессию как образ жизни, приобретают особое видение окружающего мира, особое его категоризацию, особое отношение к ряду объектов, а иногда и особые свойства перцепции» [6, с.242].

Перейдем к категории саморазвития. В философском словаре можно найти следующее определение: «саморазвитие - тип самодвижения, что осуществляется через внутренние источники и связан с необратимыми изменениями в системе» [67].

В психологии, согласно толкованию психологических словарей, саморазвитие в общем понимается как рост Я, движение к эмоциональной и когнитивной зрелости, а также в модели американского психолога А. Маслоу - как поступательное движение к самоактуализации [24 С.207].

Саморазвитие - это осознанный и управляемый личностью процесс, в результате которого происходит совершенствование физических, умственных и нравственных потенций человека, развертывания ее индивидуальности. Процесс саморазвития не имеет границ, как нет предела совершенству человека.

В психологии и педагогике эта проблема рассматривается в рамках Я-концепции, самоопределения личности, самовоспитание личности.

От этих направленных микро - и макроизменений в психике и личности зависит следующий саморазвитие, - утверждает А.А. Бодалев, - но, их роль в данном процессе неодинакова. В одних случаях они выступают как достигнутый в развитии психики и личности рубеж, от которого продлится наращивание изменений в них, в других - оказываются возбудителями (механизмами) того самого саморазвития, в-третьих - они продукт развития, который должен быть снят саморазвитием [21].

Психологические механизмы саморазвития - это пути развития мотивационно-ценностной сферы личности в процессе усвоения им социального опыта.

На современном этапе развития системы высшего образования возникла необходимость общества в работниках нового типа - образованной, компетентной, творческой личности, обладающей умение быстро и оперативно реагировать на изменения в профессиональной среде и самостоятельно учиться в течение всей жизни.

Профессиональное развитие (в частности саморазвитие) тесно связан с личностным развитием. В этом контексте актуальна проблема создание условий для профессионального саморазвития будущих специалистов

Процесс профессионального развития и саморазвития будущего специалиста различных отраслей производства в период его профессиональной подготовки имеет свои особенности. Он происходит в условиях учебной деятельности, регламентируется системой требований со стороны преподавателей, учебных программ, специфики предмета профессиональной деятельности. Но этот процесс требует повышение субъектного компонента личности будущего специалиста в процессе его профессионального саморазвития.

Саморазвитие возникает при осознании разногласия Я-идеального и Я-реального, для профессионального саморазвития будущего специалиста является необходимым преодоление недостатков через организацию деятельности и поведения.

Важным для успешной профессиональной социализации является эффект же презентации. Словарь Вебстера дает следующую трактовку термина:

«Самопрезентация - это умение подавать себя, привлекая к себе внимание, актуализируя интерес людей к своим видео и аудиокачеств» [90].

И. Гоффман рассматривает самопрезентации как комплексную систему средств и механизмов воздействия на людей и управления созданным впечатлением [78].

Самопрезентация и имидж связанные с образованием искусственных конструкций, которые помогают успешно строить социальные отношения, добиваться максимального положительного эффекта в коммуникации и создавать благоприятную впечатление [19].

Конечно навыки эффективной самопрезентации нужны всем специалистам, деловым личностям. Для будущих специалистов это является важным вопросом, особенно учитывая их полифункциональную

деятельность. Умение создавать самопрезентаций на наш взгляд является одним из факторов успешной профессиональной социализации.

Вопрос креативности достаточно часто встает именно при рассматривании профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность по своим свойствам предусматривает решение производственных, технологических, конструкторских и других задач, выполнение каждого из них требует творческого подхода, реализации творчески продуктивных способностей, поскольку предполагает разработку нового продукта, программного обеспечения, 3D моделей, модели производства и тому подобное.

То есть у специалиста для достижения профессионального успеха, личностного профессионализма должно быть развит такой атрибут мышления личности, как креативность, что обеспечит нестандартный подход к решению профессиональных проблем, изобретательность в профессиональных делах и ситуациях.

Л. Ермолаева-Томина выделяет следующие признаки креативности: открытость опыта, чувствительность к новым проблемам; широта категоризации, удаленность ассоциаций, широта ассоциативного ряда; скорость мышления, способность переходить достаточно быстро от одной категории к другой, от одного способа решения к другому; оригинальность мышления, самостоятельность, необычность, остроумие решения [44].

Несмотря на разнообразие определений креативности (как способности порождать оригинальные идеи; отказываться от стереотипных способов мышления; способности к постановке гипотез; к порождению новых комбинаций и т.д.) ее суммарная характеристика заключается в том, что креативность – это способность создавать что-то новое, оригинальное.

В контексте нашего исследования мы рассматриваем творчество / креативность прежде всего, как нестандартный, оригинальный подход к деятельности специалистов в целом и в конкретной деловой / производственной ситуации.

Если классическая специалистная деятельность включала в себя преимущественно изобретательство, конструирование и организацию изготовления или производства технических систем, а также ее исследования и проектирования, то важным ее компонентом в современном понимании выступает выполнения организационно-управленческих функций [37, с.13].

Сегодня существует дифференциация сравнительно узких специальностей и, соответственно, большое количество отраслевых сфер профессиональной деятельности специалистов. Во-вторых, в каждой из указанных сфер, особенно в условиях реального производства, в зависимости от должностных обязанностей, доминантой деятельности каждого специалиста обычно являются выполнение функций преимущественно одной с первых трех компонентов, то есть или конструкторской, или технологической, или исследовательской. Наконец, в-третьих, независимо от этой доминанты, в структуре деятельности практически каждого из них существенное место занимают организационно-управленческие функции. В процессе профессионального обучения специалиста вопросам его управленческой подготовки тоже не уделяется должного внимания.

Считается, что соответствующими знаниями и навыками он сможет овладеть самостоятельно, непосредственно в процессе производственной деятельности, своего профессионального и должностного роста. В этой связи уместно заметить, что не только управленческая, а любая профессиональная деятельность современного специалиста для обеспечения надлежащей ее эффективности требует от исполнителя нового уровня и характера мышления, соответствующих уровню сложности самой деятельности и решаемых проблем. Характерными его качествами должно стать системность, гибкость и оперативность, нестандартный подход к принятию и реализации технических или управленческих решений.

По развитию лидерских качеств будущих специалистов, мы рассматриваем классическую типологию лидерства - модель Л. И. Уманского, которая строится на таких основах: смысле, стиле и характере

деятельности лидера. В контексте нашей темы мы рассмотрим типы лидеров по содержанию деятельности: лидер-организатор (быстро и четко распределяет производственные задачи, оперативно принимает решения и осуществляет контроль за их исполнением); лидер-инициатор (вносит предложения, инициативы, ведет людей за собой личным примером, предлагает программу поведения); лидер-генератор эмоционального настроения (поддерживает настроение в группе, заряжает членов коллектива энергией, бодрым настроением) [37, с.75].

Рассматривая важность способности специалиста к управлению, современный менеджмент позволяет выделить 5 видов способностей к руководящей деятельности:

- лидерские качества, которые заключаются в способности захватывать и вести за собой людей, брать на себя ответственность, проявления волевого настроения, четкой определенности суждений и поступков.

- организаторские качества, которые заключаются в умении правильно расставлять людей, распределять обязанности между ними и стимулировать их эффективную деятельность;

- целенаправленность и активность, которые заключаются в способности выделять главные цели и активно следовать им, не теряя их из виду даже в самых отвлекающих ситуациях;

- сообразительность, которые заключаются в способности схватывать все «на лету» без длительных разъяснений и быстро находить правильные решения;

- самосовершенствование, как стремление систематично повышать свой уровень профессиональный и личностный, хотя бы в двух-трех из 5 сфер развития личности (образовательный, творческой, эмоциональной, моральной, физической) В рамках данного блока нами были проведены следующие формы работы.

Был проведен семинар-конференцию на тему «Самопрезентация в деловой среде», где студенты готовили доклады и презентации по своего

образа и поведения в профессиональной жизни. Было проведено технику работы с презентацией. Студенты имели проанализировать и записать 10 ответов на вопрос «Кто я в других глазах людей?». После этого 10 ответов на вопрос «кем я хочу быть в глазах других людей?» Ответы на первый вопрос отражают публичный имидж, но он может отличаться от собственного видения себя. Поэтому студентами было дано задание также опросить какую-то часть знакомых, чтобы получить объективную информацию. писали этого надо было сравнить ответы.

Ответы на второй вопрос («каким я хочу быть») - это идеальный публичный имидж. Если ответа не совпадали (более 50% отличены), это означает, что надо работать над же презентацией.

Особенно было посвящено внимание кинетическом имиджа, рассматривалась проблема рукопожатие. Студенты практиковались в контексте поздравления и рукопожатие, затем был осуществлен обсуждения. Также были рассмотрены вопрос о манер поведения деловой личности (какие качества способствуют доброму впечатлению, правила хорошего тона деловой личности, а также рекомендации по поддержке психологического контакта с собеседником).

Были проведены семинары - беседы на темы «Саморазвитие личности будущего специалиста», где рассматривались вопросы важности профессии и профессиональной деятельности в жизни человека, профессиональная деятельность рассматривалась как способ самореализации личности, личности качества, способствуют саморазвитию профессионала, направления развития специалиста как личности и как профессионала и «Роль креативности в профессиональной деятельности специалиста», где рассматривался понятие креативности и ее важность в профессиональной деятельности любого специалиста, научные подходы по проблеме креативности, ее признаки и параметры, рассмотрение креативности как фактора самореализации профессионала. На занятиях посвященным креативности, было уделено внимание характеристикам креативности по Дж.

Гилфорду - производительность, гибкость, оригинальность и навык решения сложных задач.

Также студентам были предоставлены рекомендации по развитию данных характеристик креативности. Для работы с креативностью была применена «Друдл» и упражнения, которые были направлены на развитие нестандартного мышления (приложение

В). Относительно управленческих и лидерских качеств будущих специалистов было проведено мини-лекции на тему «Управленческие способности руководителя» и «Лидерские качества в профессиональной деятельности». На мини-лекциях было предоставлено информацию об уровнях управления, управленческих ролей руководителя, функции управления, методы решения управленческих задач, а также соотношение понятий «лидерство» и «руководство», типологии лидерства, функции и стили лидерства, классификации лидерских качеств личности.

Было проведено групповое дискуссии «Каналы власти», где происходила работа со знаниями, о деятельности руководителя, ознакомление с особенностями коммуникации по каналам власти лидера.

Проведенные упражнения предусматривали возможность проявить лидерские качества и тренировки способности убеждения [15, с.12], а также анализ своих лидерских качеств и работы с техникой самопрезентации [15, с.36].

Таким образом, данный блок был проведен в контексте формирования профессиональной роли будущего специалиста, с учетом возможных функций всего профессиональной деятельности. Надо подчеркнуть, что к каждому семинару студенты готовились во внеаудиторной деятельности, входило в содержание программы реализации психолого-педагогических условий формирования профессиональной социализации. По окончании каждого блока проводилось заключительное занятие, где подводились итоги, студенты делились впечатлениями и ставили вопросы, остались. По

завершению программы также было проведено занятия, на котором студенты составляли план своих действий после завершения обучения.

Таким образом было внедрена программа, которая состоит из 90 часов, 24 из которых предоставлены для самостоятельной работы участников. Будущие специалисты испытали на себе некоторые модели ситуаций с которыми они могут сталкиваться в будущем, учились использовать различные формы поведения, учились думать нестандартно, более широко и объективно. Все практические занятия базировались на теоретической базе, которая была предоставлена благодаря проведенным лекциям и семинарам.

На базе техникума было организовано социальное партнерство потенциальными работодателями. Социальные партнеры помогают Техникуму во внедрении в учебный процесс новых технологий общестроительных работ, переподготовке кадров, принимают активное участие в подготовке обучающихся к областным и Всероссийским конкурсам профессионального мастерства и проведении профориентации.

Техникум стал связующим звеном между стратегическими партнерами, один из которых - разработчик инновационных материалов и технологий, другой внедряет эти технологии и материалы в проведение строительных работ.

Работодатели участвовали в таких мероприятиях:

- участие представителей работодателей в комиссиях по проведению промежуточной аттестации по профессиям и специальностям, с выставлением оценок аттестуемым и последующим анализом качества подготовки;

- назначение руководителей и главных специалистов от организаций-работодателей председателями комиссий при проведении итоговых Государственных аттестаций выпускников;

- привлечение работодателей к разработке тематики письменных экзаменационных работ НПО с учетом мнения работодателей и профиля предприятия-заказчика;

- привлечение работодателей к разработке тематики пробных (квалификационных) работ выпускников НПО, организация их проведения на объектах работодателей и определение качества выполненных работ;

- привлечение работодателей к составлению и утверждению программ проведения стажировки преподавателей спец технологии и мастеров п/о на предприятиях для последующей качественной подготовки студентов и обучающихся по адаптированным рабочим программам обучения по специальностям и профессиям;

- подбор и выделение мест работодателями для прохождения стажировки преподавателей и мастеров техникума в соответствии с разработанной и утвержденной программой стажировки.

Представители предприятий-работодателей принимают активное участие в подготовке специалистов, прежде всего, в организации оплачиваемой производственной практики и дальнейшего трудоустройства выпускников, а также стажировки педагогов техникума.

С начала 2015 г. при техникуме были созданы специализированные службы, в числе основных функций которых выступает сопровождение профессионального самоопределения обучающихся:

1. Социально-психологическая служба техникума, задачами которой являются:

содействие администрации и педагогическому коллективу образовательного учреждения в создании социальной ситуации развития, соответствующей индивидуальности студентов и обеспечивающей психологические условия для личностного развития;

содействие в приобретении студентами психологических знаний, умений и навыков, необходимых для получения профессии, развития карьеры, достижения успеха в жизни; оказание помощи студентам в определении своих возможностей, исходя из способностей, склонностей, интересов, состояния здоровья.

Основные направления деятельности Службы: психологическое

просвещение, психологическая профилактика, психологическая диагностика, психологическая коррекция, консультативная деятельность.

2. Центр карьеры и трудоустройства выпускников – имеет своими задачами:

содействие трудоустройству выпускников техникума и других профессиональных образовательных организаций;

проведение маркетинговой политики и формирование положительного имиджа профессий и специальностей СПО, а также профессиональных образовательных организаций на рынке труда и образовательных услуг.

Центр призван стать базой для апробации и внедрения новых форм и методов работы с работодателями всех форм собственности относительно содействия в трудоустройстве студентов и выпускников.

Среди направлений работы Центра – маркетинговые исследования рынка труда и образовательных услуг; создание и ведение баз данных абитуриентов, студентов и выпускников, а также актуальных вакансии; организация Дней Карьеры, Ярмарок вакансий и других подобных мероприятий, направленных на содействие временному и постоянному трудоустройству; обучение студентов правилам составления резюме, технологиям поиска работы, переговорам с работодателями, планированию карьеры; проведение комплексного консультирования студентов и выпускников в период поиска работы, адаптации на новом рабочем месте; сбор отзывов работодателей о качестве подготовки студентов.

Взаимодействие колледжа и производства помогло решить следующие проблемы:

- совершенствование содержания образования в целях повышения профессиональной компетентности и мобильности выпускников;

- повышение эффективности использования дополнительного профессионального образования для обучения различных категорий населения;

- совершенствование переподготовки преподавателей, мастеров
производственного обучения и работников предприятий.

2.3. Анализ результатов эксперимента по организации процесса профессиональной социализации обучающихся в СПО в условиях социального партнерства

В ходе проводимого нами педагогического эксперимента проверялась эффективность разработанной модели и комплекса педагогических условий в образовательном процессе ГАПОУ Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум».

На констатирующем этапе было выявлено, что студенты из ЭГ и КГ находятся на одинаковом уровне и имеют равноценные позиции.

Итоговый контроль осуществлялся на процедуре ГИА в группах студентов с использованием разработанного диагностического аппарата. Напомним, что эксперимент охватывал две специальности, реализуемые в техникуме:

«Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования»;

«Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования».

Далее представим результаты итогового контроля, проведенного на процедуре ГИА (Таблицы 5-6).

Таблица 5

Результаты итогового контроля студентов ЭГ

Группа	Показатель	Уровни					
		критический		достаточный		повышенный	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	Профессиональные знания	5	22,2	30	66,7	10	22,2
	Профессиональные умения	3	6,7	24	53,3	18	40,0
	Профессионально-ценностные ориентации	1	2,2	30	66,7	14	31,1
	Личностные качества	3	6,7	30	66,7	12	26,7

	Профессиональная социализация (среднее)	3	6,7	28	62,2	14	31,1
2	Профессиональные знания	2	4,4	32	71,1	11	24,4
	Профессиональные умения	3	6,7	25	55,6	17	37,8
	Профессионально-ценностные ориентации	2	4,4	28	62,2	15	33,3
	Личностные качества	5	22,2	31	68,8	9	20,0
	Профессиональная социализация (среднее)	3	6,7	31	68,8	11	4,4
	Профессиональная социализация по ЭГ (среднее значение)	2	4,4	31	68,9	12	26,7

Как видим из Таблицы 5, результаты итогового контроля в ЭГ показали, что в группе произошли изменения по всем показателям, а также изменилось их соотношение. Можно констатировать, что, в целом, преобладает достаточный уровень профессиональной социализации (68,9%), но в то же время увеличилась доля студентов с повышенным уровнем \square до 26,7%, и понизилась с критическим – до 4,4% студентов. Характеризуя полученные данные, отметим, что реализация модели в образовательном процессе СПО привела к положительным результатам в части повышения уровня показателей профессиональной социализации студентов СПО: профессиональные знания, профессиональные умения, профессионально-ценностные ориентации, личностные качества студентов техникума.

Таблица 6

Результаты итогового контроля студентов КГ

Группа	Показатель	Уровни					
		критический		достаточный		повышенный	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	Профессиональные	9	20,0	32	71,1	4	8,9

	знания						
	Профессиональные умения	6	13,3	34	75,6	5	11,1
	Профессионально-ценностные ориентации	12	26,7	30	66,7	3	6,7
	Личностные качества	11	24,4	30	66,7	4	8,9
	Профессиональная социализация (среднее)	9	20,0	32	71,1	4	8,9
2	Профессиональные знания	9	20,0	32	71,1	4	8,9
	Профессиональные умения	9	20,0	31	68,8	5	11,1
	Профессионально-ценностные ориентации	10	22,2	33	73,3	2	6,7
	Личностные качества	11	24,4	31	68,8	3	6,7
	Профессиональная социализация (среднее)	10	22,2	32	71,1	3	6,7
	Профессиональная социализация по ЭГ (среднее значение)	10	22,2	32	71,1	3	6,7

Как видим из Таблицы 6, уровень профессиональной социализации в КГ изменился незначительно. Преобладает достаточный уровень (71,1%), но велико количество студентов с критическим уровнем (22,2%), мало количество студентов с повышенным уровнем (6,7%).

Сравнение показателей в группах показано на Рис. 6.

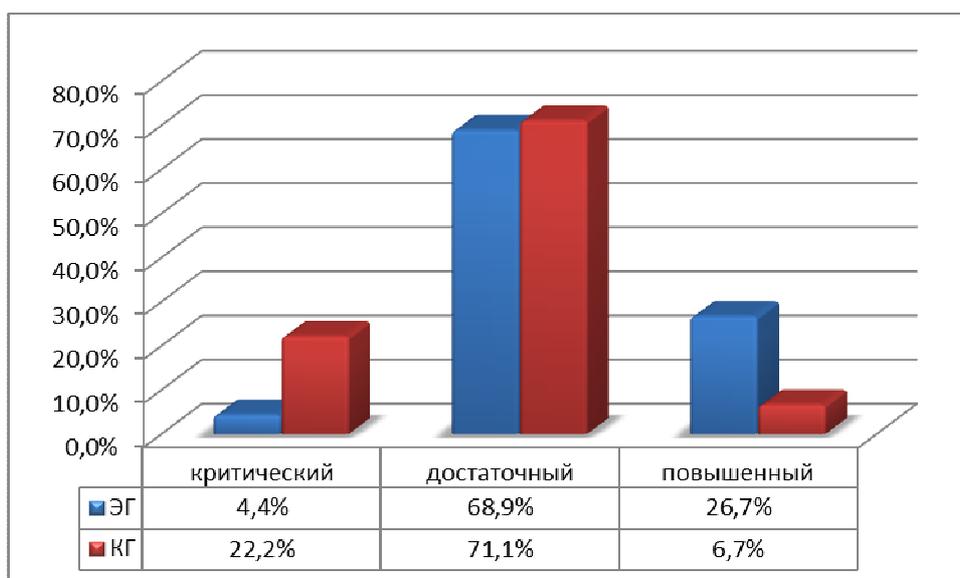


Рис. 6. Сравнение уровней профессиональной социализации студентов СПО в ЭГ и КГ на контрольном этапе, в %

Как видим, на контрольном этапе в ЭГ меньше студентов с критическим уровнем, больше студентов с повышенным уровнем профессиональной социализации.

Проведем статистическую проверку различий с помощью ϕ -критерия Фишера с помощью сервиса <http://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/fisher>. Полученное значение: $\phi_{эмп.} (3,974) > \phi_{0,01} (2,31)$. Различия значимы. Доля лиц с повышенным уровнем профессиональной социализации в ЭГ существенно больше, чем в КГ.

Динамика в группах до и после формирующего этапа показана на Рис. 7.

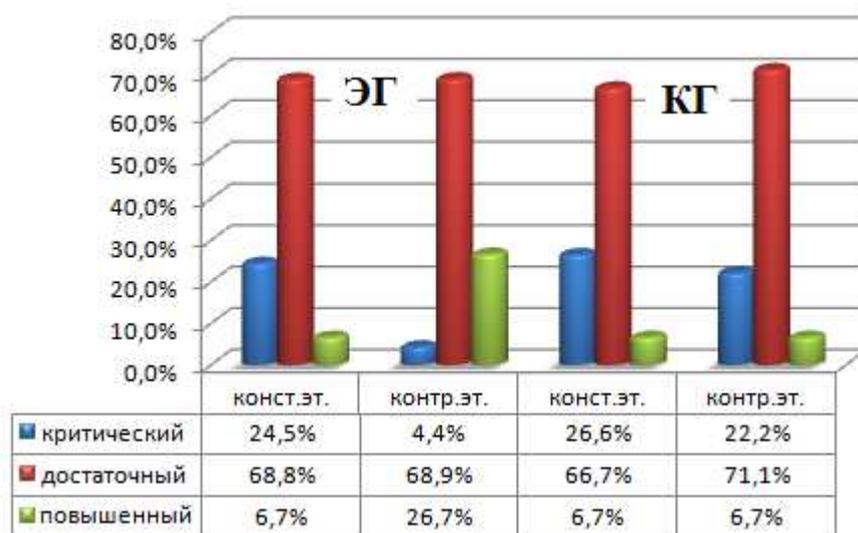


Рис. 7. Различия в динамике уровней профессиональной социализации студентов в ЭГ и КГ между констатирующим и контрольным этапами

Итак, если в ЭГ наблюдается отчетливая положительная динамика, в КГ уровень профессиональной социализации студентов изменился незначительно. Это позволяет делать вывод об эффективности реализуемой модели на фоне комплекса педагогических условий. Другими словами, зафиксирована положительная динамика в части увеличения числа студентов с повышенным уровнем за счет уменьшения количества студентов с критическим уровнем и относительно стабильное число студентов, имеющих достаточный уровень профессиональной социализации.

После завершения эмпирического исследования нами был разработан рекомендации, разделенные по смыслу для категории студентов и для категории преподавателей.

1. Для студентов

1) Изучать максимально полно все особенности своей специальности и будущей квалификации для того, чтобы иметь всю информацию для будущего успешного трудоустройства и профессиональной социализации.

2) Если мотивация на низком уровне, не надо бояться менять направление, надо работать над тем, что интересно ради того, чтобы чувствовать себя уверенно.

3) Максимально выполнять все условия учебного процесса для получения высокой профессиональной компетентности.

4) Работать над собой, над своими слабыми сторонами, чертами характера, которые могут мешать как будущему профессионалу.

5) Постоянно развиваться, узнавать новую информацию относительно профессии, рынка труда, чтобы быть в курсе всего, что может пригодиться для достижения своей цели и быть конкурентоспособным специалистом.

6) Анализировать рынок труда, понимать, где таи как можно себя проявить.

Данные рекомендации должны способствовать успешной профессиональной социализации студентов и стать конкурентоспособным специалистом.

2. Для преподавателей

1) Максимально «переносить» студентов на учебных занятиях в будущей профессиональной деятельности, независимо от учебного плана. По возможности работать над изменениями учебных программ дисциплин, для максимальной практики.

2) Стараться максимально заинтересовывать студентов, привносить разнообразие в учебный процесс.

3) Периодически получать обратную связь от студентов, знать их мнение в обучении.

4) Уважать студентов и относиться к ним как коллег, как будущих профессионалов.

5) Мотивировать студентов на обучение как будущих профессионалов, делать акцент на том, что профессиональная компетентность является основой успешной профессиональной социализации.

Вывод по 2 главе

Педагогический эксперимент состоял из констатирующего, формирующего и контрольного этапов. Эксперимент проводился в 2015-2016 гг. в ГАПОУ Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум» в рамках социального партнерства с предприятиям г.Ишим и г.Тюмени. В эксперименте приняли участие 90 студентов (по 45 студентов в экспериментальной и контрольной группах).

Принимая во внимание тематику и специфику нашего исследования, на наш взгляд уместной формой работы над формированием профессиональной социализации студентов выступают психолого-педагогические условия.

Нами были определены психолого-педагогические условия как систему воздействия на психологическую структуру личности студентов во время обучения с помощью педагогических методов.

Было выделено следующие психолого-педагогические условия (учитывая выделенные нами компоненты профессиональной социализации студентов специализированных специальностей): 1) направления мотивационно-ценностной сферы на достижение успеха студентов специализированных специальностей в будущей профессиональной деятельности; 2) развитие социально-адаптивных навыков будущих специалистов для гармоничного вступления в профессиональную деятельность; 3) формирование личности будущего специалиста как профессионально-социализированного специалиста.

Для реализации психолого-педагогических условий профессиональной социализации нами была разработана программа, которая содержит три блока: мотивационный, социально-адаптивный, стратегически профессиональный. Программа предусматривала такие формы работы мини-лекции, семинары, психологические упражнения, техники, игры, которые были направлены на работу с мотивацией студентов, с социально

коммуникативными качествами, с навыками, которые понадобятся в профессиональной жизни, со своим образом профессионала-специалиста.

После контрольного этапа эксперимента нами было выявлено эффективность реализации предложенных психолого-педагогических условий и программы, с помощью которой они были реализованы. У студентов повысилась коммуникабельность, они стали более открыты, готовы к сотрудничеству и разрешению конфликтов, к новым условиям, научились работать со своими эмоциями. Повысилась настойчивость, напор, стали более независимы в мышлении. В социальном плане будущие специалисты стали более смелые, готовы принимать самостоятельные решения и проявлять лидерские качества.

Повысилась мотивация к профессиональной деятельности, к достижению успеха, превосходятся показатели почти по всем профессиональным ценностям. Готовые развиваться и познавать себя, высоко идентифицируют себя как профессионалов в перспективе.

Таким образом, внедрены нами формы работы с профессиональной социализацией студентов положительно повлияли на выделенные нами компоненты профессиональной социализации и демонстрируют сформированность и готовность к успешной профессиональной социализации в будущей профессиональной среде.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретических подходов к проблеме профессиональной социализации будущего специалиста позволил определить ее компоненты: мотивационно ценностный, социально-адаптивный, профессионально-рефлексивный. Исходя из указанной модели конкурентоспособный специалист должно пониматься как высококвалифицированный и мотивированный специалист, обладающий определенными социально-психологическими навыками в профессиональной деятельности и выявляет готовность к саморазвитию и самосовершенствованию. Профессиональную социализацию студентов специальностей мы рассматриваем как процесс овладения профессиональными знаниями и умениями, социально-адаптивными навыками, сопровождается формированием мотивационно-ценностных и профессионально рефлексивных особенностей в будущих специалистов.

Определены психолого-педагогические условия формирования профессиональной социализации студентов: направления мотивационно ценностной сферы на достижение успеха студентов специальностей в будущей профессиональной деятельности, высокий уровень развития социально адаптивных навыков будущих специалистов для гармоничного вступления в профессиональной деятельности; сформированность личности будущего специалиста как профессионально-социализированного специалиста. Разработана программа реализации психолого-педагогических условий формирования профессиональной социализации студентов, которая содержит такие блоки как мотивационный, социально-адаптивный и стратегически профессиональный. Привлечение студентов представленной программы оказало положительное влияние на формирование эмоциональной стабильности, сдержанности, смелости, самоконтроля, потребностей в профессиональной жизни, активных социальных контактов,

развития себя и достижения, профессиональных ценностей стабильности отношений и самосовершенствования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айтпаева А. К. Профессиональная социализация студентов вузов в условиях модернизации [электронный ресурс]/А. К. Айтпаева// Publishing house Education and Science s.r.o. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Pedagogica/2_53991.doc.htm
2. Американская социологическая мысль / Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц. – М.: Изд. Московского университета, 1994. – 496 с.
3. Андреева Г. М. Психология социального познания: учеб. пособие/ Галина Михайловна Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
4. Андреева Г. М. Социальная психология / Галина Михайловна Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
5. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии / Ирина Николаевна Андреева. – Новополюцк: ПГУ, 2011. – 388 с.
6. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Елена Юрьевна Артемьева. – М.: Смысл, 1999. – 352 с. (с. 242)
7. Ахмедова Д. Р. Эффективность профессиональной социализации студентов уровня среднего профессионального образования в условиях моногорода/ Д. Р. Ахмедова// Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2011. - №36. – С. 18-23
8. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
9. Бандура А. Принципы социального научения/ А. Бандура, Р. Уолтерс // Современная зарубежная социальная психология. – М., 1984. – С. 55-61.
10. Бегидова С. Н. Теоретические основы профессионально-творческого развития личности специалиста физической культуры и спорта: монография/ Светлана Николаевна Бегидова. – Майкоп: Адыг. гос. ун-т, 2001. – 270 с.

11. Бехтер А.Ю. Педагогические условия формирования готовности к профессионально-личностному саморазвитию студентов неязыкового вуза. Дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2011. – 195 с.
12. Бодалёв А. А. Личность и общение / Алексей Александрович Бодалёв. – М.: МПА, 1995. – 324 с.
13. Бодалев А. А. Психологические трудности общения и их преодоление / А. А. Бодалев, Г. А. Ковалев // Педагогика. – 1992. – № 5-6. – С.65-70
14. Большой толковый психологический словарь / [пер. с англ. Робер Артур]. – ООО «Издательство АСТ». –Т. 2. – 2001.– 560с.
15. Вайсбург А. В. Особенности и проблемы профессиональной социализации современных социологов / А. В. Вайсбург// Известия ВГПУ. – 2009. – №3. – С.76-79.
16. Варюшкин С. В. Проблемы профессиональной социализации современной молодежи [электронный ресурс] / С.В. Варюшкин// Publishing house Education and Science s.r.o. — Режим доступа:http://www.rusnauka.com/18_DNI_2011/Psihologia/14_89912.doc.htm
17. Ганин Е. А. Педагогические условия использования современных информационных и коммуникационных технологий для самообразования будущих учителей [Электронный ресурс] / Е. А. Ганин// Конгресс конференций «Информационные технологии в образовании». – Режим доступа: <http://ito.edu.ru/2003/VII/VII-0-1673.html>
18. Глуханюк Н. С. Я в профессии и профессиональное Я: результаты исследований. Екатеринбург / Н. С. Глуханюк, Е. В. Дьяченко. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2005. –173 с.
19. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6. – С. 80-83;

20. Голованова Н. Ф. Социализация младшего дошкольника как педагогическая проблема / Надежда Филипповна Голованова– СПб.: Специальная литература, 1997. – С. 15-25.
21. Гурова Р.Г. Социально-педагогические исследования и современность// Р. Г. Гурова / Сов. педагогика. – 1989. – №2. – С.79-
22. Деревянко С. П. Развитие эмоционального интеллекта в тренинговых группах / С.П. Деревянко // Психологический журнал. – 2008. – № 2. – С. 79-84
23. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Эмиль Дюркгейм.— М.: Канон, 1995.— 352 с.
24. Егорова Л. Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л. Г. Егорова. – Казань: КХИТИ, 1983. – 19 с.
25. Задорина М.А., Тесленко И.В. Реализация социального партнерства в профессиональном образовании в свердловской области: проблемы и перспективы регулирования // Фундаментальные исследования. – 2015. - №2. - С. 2895-2899.
26. Захарова М.С. Социальное партнерство и качество образования // Социология образования. – 2013. - №3. - С. 119-122.
27. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Эвальд Фридрихович. – М.: Академический проспект, 2003. – 336 с.
28. Изард К. Психология эмоций / Кэррол Изард. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
29. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Евгений Павлович Ильин.– СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
30. Ирба О. С. Современное образование как условие профессиональной социализации личности / О. С. Ирба// Педагогика, психология, теория и методика обучения. – 2008. – №80. – С.411- 415.

31. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учебное пособие / Илья Федорович Исаев. — М.: Академия, 2004. — 208 с.
32. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / А. Н. Капустина. — СПб.: Речь, 2001. — С. 55-81, 96-97.
33. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов / А. В. Карпов, В. В. Пономарева. — М.: ИП РАН, 2000. — 283 с.
34. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Евгений Александрович Климов. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. — 172 с.
35. Красноперова А. Г. Профессионально-трудовая социализация в образовательном процессе комплекса / А. Г. Красноперова // Фундаментальные исследования. — 2008. — № 2 — С.77-79.
36. Краткий психологический словарь / [сост. Л. А. Карпенко; под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. — Ростов н/Д: Феникс, 1998 — 512 с.
37. Лазарева Л. В. Профессиональная социализация современного педагога как психолого-педагогическая проблема [электронный ресурс] / Л. В. Лазарева. — Режим доступа:<https://sites.google.com/site/psychologpenza/Home/kafedra-pedagogiki-i-psihologii-professionalnogo-obucenia/lazareva-lanaviktorovna/professionalnaa-socializacia-sovremennogo-pedagoga-kakpsihologo-pedagogiceskaa-problema>
38. Лапки Н. Н. Мотивация учебной деятельности и успешность обучения студентов вузов / Н. Н. Лапки, Н. В. Яковлева// Психологический журнал. — 1996. — №4. — С.34-40.
39. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич. - М.: Политиздат, 1975. — 304 с.
40. Макарова С. Н. Успешная профессиональная социализация: основные подходы к исследованию / С. Н. Макарова // Вестник Челябинского гос. ун-та. Философия. Социология. Культурология. 2007. — № 17. — С. 145-155.

41. Мигачева М. В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации / М. В. Мигачева // Вестник Самарского государственного университета – 2007. – №1. – С. 95-101.
42. Мороз А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического ВУЗа: автореф. дис. д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / А. Г. Мороз – Киев: КНУ, 1983. 20 с.
43. Мудрик А. В. Социализация человека / Анатолий Викторович Мудрик. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 304 с.
44. Мудрик А. В. Социальная педагогика / Анатолий Викторович Мудрик. — М.: 2007. —224 с.
45. Мурзагалина Л. В. Процессуальная модель профессиональной социализации будущего врача. / Л. В. Мурзагалина // Высшее образование сегодня. – 2010. –№ 5. – С. 94-96.
46. Мясоедов Ю. В. Совершенствование системы повышения производительности труда специалиста / Ю. В. Мясоедов, С. С.
47. Половников // Современные наукоемкие технологии. – 2014. №1. – С. 46-47
48. Прохорова М.П. Инновационная деятельность педагога профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. - 2008. - Т. 14. - №1. - С. 68-72.
49. Прохорова М.П. Инновационные процессы профессионально-педагогическом образовании // Наука и школа. - 2011. - №5. - С. 4-6. 7.
Прохорова М.П. Подготовка педагогов профессионального обучения к инновационной деятельности в вузе: автореферат дисс. ... к.п.н. Нижний Новгород, 2004. – 23 с.

50. Никитина Н. Н. Становление культуры профессионально-личностного самоопределения учителя: монография / Н. Н. Никитина. – М.: Прометей, МПГУ, 2002. – 316 с.
51. Парк Р. Э. Избранные очерки: сборник переводов / Роберт Эзра Парк. — М.: РАН ИНИОН, 2011. — 320 с. — (Серия «Теория и история социологии»).
52. Перинская Н. А. Социальная идентичность как результат профессиональной социализации / Н. А. Перинская // Социологический сборник. – 1998. — Вып. 4. — С. 36–40.
53. Петровский А. В. Социальная психология / А. В. Петровский, В. В. Абраменкова, М. Е. Зеленова и др. – М.: Просвещение, 1987. – 224
54. Пряжников Н. С. Перспективы рассмотрения проблемы активизации профессионального самоопределения (Электронный ресурс) / Н. С. Пряжников // Образование и наука. Будущее в ретроспективе. – 2005. – Режим доступа: <http://www.fpo.ru/trud/profsamooopred.html>
55. Разуваев С. Г. Модель профессиональной социализации будущего специалиста технического профиля в условиях многоуровневого образовательного комплекса/С. Г. Разуваев // Научный журнал КубГАУ. – 2013. – №85. – С. 1-13.
56. Реан А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А. А. Реан. – М.: «Олма-пресс», 2004. – 407 с. (с.23.)
57. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – Спб.: Питер Ком, 1999. – 720 с.
58. Рубчевский К. В. Формы прохождения социализации личности /
59. К. В. Рубчевский // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2. – С. 79 – 84.
60. Севастова Т. Н. Педагогическое сопровождение профессиональной социализации в условиях ССУЗов / Т. Н. Севастова // Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. (Пермь, апрель 2011 г.).— Пермь: Меркурий, 2011. — С. 18-20

61. Селиверстова О. В. Принципы процесса профессиональной социализации студента в контексте синергетической парадигмы образовательной среды вуза / О. В. Селиверстова // Высшее образование сегодня. – 2010. – №5. – С. 91-93.
62. Сластенин В.А. Педагогика: учебное пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
63. Столбун Е. Б. Методологические проблемы изучения механизма социализации: дисс. ...канд. филос. наук / Столбун Е. Б. – М., 1977. – 181 с. (с.4)
64. Сулаева, Е.П., Червова, А.А. Инновационное развитие техникума [Текст] / Е.П. Сулаева // Наука и школа. – М.: МПГУ, 2010. - № 6. – С. 49-51.
65. Сулаева, Е.П. К вопросу о предпринимательской компетентности студентов техникума [Текст] / Е.П. Сулаева // Школа будущего. – М.: МПГУ, 2011. - № 6.
66. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования / ФГОС СПО // СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;-base=LAW;n=142304#1> (дата обращения: 10.04.2016).
67. Философский энциклопедический словарь / Сост. Е. Губский, Г. Кораблева, В. Лутченко. – М.: Инфра-М, 2011. – 576 с.
68. Фрейд З. Введение в психоанализ / Зигмунд Фрейд.–К.: Основа, 1998. – 547 с.
69. Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту: монография / С. А. Хазова. – М.: Изд-во «Академия Естествознания», 2010. – 91 с.
70. Хизбуллина, Р.Р. Молодой специалист: особенности социально-профессиональной социализации: Автореф. дис. ... канд. социол. наук / Р.Р. Хизбуллина. – Казань, 2012. – 31 с.

71. Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (опыт социологического исследования)/ Г. А. Чередниченко. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2004. – 504 с.
72. Шварцкоп С. Г. Формирование профессионального самосознания практического психолога образования в процессе профессиональной социализации: дис. ... к.психол. наук / С. Г. Шварцкоп. – М., 2005.
73. Якуба Е. А. Социология: учебное пособие / Е. А. Якуба. – Х.: «Константа», 1996. – 192 с.
74. Bogo M. Interests, activities, and self-identification among social work students: Toward a definition of social work identity / M. Bogo, D. Raphael, R. Roberts // *Journal of Social Work Education*. – 1993. – 29 (3). – P. 279-292.
75. Cohen H. A. The nurse's quest for a professional identity / H. A. Cohen. – Menlo Park, CA: Addison-Wesley, 1981.
76. Goffman E. Presentation of Self in Everyday Life / E. Goffman. – N.Y., 1959.
77. Goleman D. Emotional intelligence / D. Goleman. – New York: Bantam Books, 1995. – 352 p.
78. Hardy M. E. Role theory: Perspectives for health professionals / M.E. Hardy, M. E. Conway // New York: Appleton-Century-Crofts. – 1978.
79. Harrington D. Professional Socialization of Social Workers: Effects of Demographics and Anticipatory Socialization / D. Harrington, S. Miller // Paper presentation at the Council on Social Work Education Annual Program Meeting, Philadelphia, PA. – 2008.
80. Hart A. W. A career ladder's effect on teacher career and work attitudes / A. W. Hart // *American Educational Research Journal*. – 1987. – 24. – P. 479-503.
81. Helm M. Professional Socialisation for the Ph.D.: An Exploration of Career and Professional Development / M. Helm, H. Campa, K. Moretto // Preparedness and Readiness for Ph.D. Candidates. – 2012. – Vol.25,

82. Jacox A. Professional socialization of nurses / A. Jacox // The nursing profession: Views through the mist New York: McGraw-Hill. –1978. – pp. 10-20.
83. Lawler T. G., (1987). Professionalism: A comparison among generic baccalaureate, associate degree, and RN/BSN nurses / T. G. Lawler, M. A. Rose // Nurse Educator. – 12(3). – P. 19-22.
84. Lum J. L. Reference groups and professional socialization / J. L. Lum. – 1988.
85. Mayer J. D. The Intelligence of emotional intelligence /J. D. Mayer, P. Salovey // Intelligence. – 1993. – V.17. – No. 4. – pp. 433–442.
86. Mazurkiewicz, J. Wstep do psychofizjologii normalnej / J. Mazurkiewicz. – Warszawa: PZWL, 1950. – T. 1.
87. Miller N. Social Learning and Imitation / N. Miller, J. Dollard. – Yale Univ. Press, New Haven, 1964.
88. Page G. Professional Socialisation of valuation students: what the literature says / G. Page // Proceedings 10th Pacific Rim Real Estate Society Conference, January 2004, Bangkok.
89. Professional Socialization of Graduate Students: A give-and-take process / O. O. Kemunto // Business Management Dynamics. – 2012. – Vol.1, No.10. – pp. 33-40.
90. Ronkowski S. Socialization research in administration, graduate school and other professions: The heuristic power of Van Gennep and Becker models // S. Ronkowski, L. Iannaccone L. – Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA., 1989.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

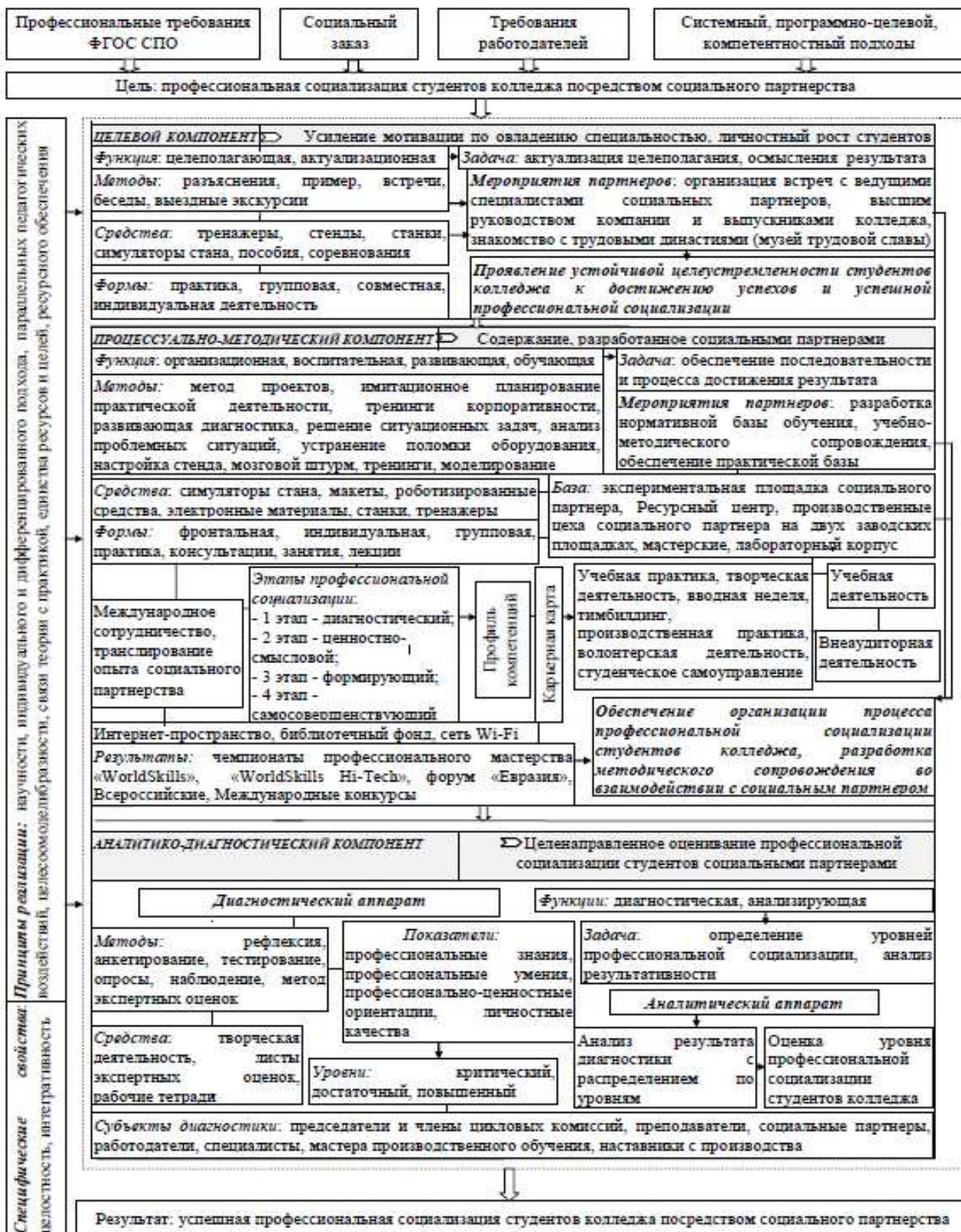


Рис. 9. Модель профессиональной социализации студентов СПО в условиях социального партнерства

Приложение 2

Программа реализации психолого-педагогических условий развития профессиональной социализации студентов

Блок	Содержание блока	Кол-во часов
Мотивационный	<p>1) Проблемные лекции («Мотивация будущего профессионала», «Успех в профессиональной деятельности», «Профессиональные ценности как основа профессиональной подготовки будущих специалистов»)</p> <p>2) Семинары-беседы («Особенности мотивации достижения», «Успех и способности личности», «Особенности профессиональных ценностей личности»)</p> <p>3) Семинар-дискуссия («План достижения жизненного и профессионального успех»).</p> <p>4) Тренинговые упражнения направлены на мотивацию к профессиональной деятельности, на достижение успеха и на работу с личностно профессиональными ценностями («Успех в прошлом», «Идентификация с гением», «Анализ своих оправданий», «Визуализация цели»)</p> <p>5) Занятия посвящены окончанию блока</p> <p>6) Самостоятельная работа: подготовка к семинарам</p> <p>7) Стажировка в организации</p>	30 часов (22 – часа аудиторные, 8 час. – самостоятельной работы)

<p>Социально-адаптивный блок</p>	<p>1) Лекции на темы: «Эффективное общения», «Значение эмоций в жизни человека», «Адаптация и сохранение работоспособности на рабочем месте»</p> <p>2) Семинары-беседы: «Законы эффективной коммуникации», «Особенности группового взаимодействия», «Первый месяц на новой работе», «Управление эмоциями в повседневной жизни»</p> <p>3) Деловые игры на коммуникацию («Эффективная коммуникация», «Решение конфликта»)</p> <p>4) Тренинговые упражнения направлены на управление эмоциональными состояниями и на работу с эмоциональным интеллектом («Осознание своих эмоций», «Осознание чужих переживаний», «Управление собственными ощущениями», «Управление чужими переживаниями»), упражнения направлены на отработку типов эффективного общения с различными типами личностей («Спина к спине», «Перевод текста», «Другой акцент»)</p> <p>5) Заключительное занятие-подвода итогов блока.</p> <p>6) Самостоятельная работа: подготовка к семинарам</p>	<p>30 часов (22 – часа аудиторные, 8 час. – самостоятельной работы)</p>
----------------------------------	---	---

	7) Стажировка	
Стратегично-профессиональный	<p>1) Техника составления жизненного профессионального плана, написание эссе «Я как будущий профессионал и гармоничная личность».</p> <p>2) Семинар-конференция посвященный навыкам же презентации будущего инженера-профессионала, техника работы с же презентацией.</p> <p>3) Семинар «Саморазвитие личности будущего специалиста».</p> <p>4) Семинар-беседа посвященный роли креативности в профессиональной деятельности</p> <p>5) Упражнения направлены на работу с креативностью, а также предоставление рекомендации по развитию характеристик креативности.</p> <p>6) Мини-лекции «Управленческие способности руководителя», «Лидерские качества в управленческой деятельности».</p> <p>7) Психологические упражнения на развитие лидерских и управленческих качеств («Круг и я», «Презентация лидерских качеств»), а также групповая дискуссия «Каналы власти».</p> <p>8) Заключительное занятие посвященное данному блоку</p> <p>9) Самостоятельная работа: подготовка к семинарам</p> <p>10) Стажировка</p>	30 часов (22 – часа аудиторные, 8 час. – самостоятельной работы

Рефлексия	Заключительное занятие, подведение итогов всех блоков, получения обратной связи	Всего 90 часов (из них 66 аудиторные, 24 – самостоятельной работы)
Контрольный	Тестирование	

Приложение 3

Расчет статистической значимости различий между показателями ЭГ и КГ на контрольном этапе. Критерий ϕ Фишера (автоматическая обработка: <http://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/fisher>)

Гипотезы:

H_0 : Доля лиц с повышенным уровнем профессиональной социализации в ЭГ не больше, чем в КГ.

H_1 : Доля лиц с повышенным уровнем профессиональной социализации в ЭГ больше, чем в КГ.

Результаты автоматического расчета

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	26.7 (26.7%)	73.3 (73.3%)	100 (100%)
2 группа	6.7 (6.7%)	93.3 (93.3%)	100 (100%)



Ответ: $\phi^*_{\text{эмп}} = 3.974$

Полученное эмпирическое значение ϕ^* находится в зоне значимости. H_0 отвергается

Так как полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости ($\phi_{\text{эмп.}} 3,974 > \phi_{0,01} 2,31$), принимается гипотеза H_1 .

Различия между ЭГ и КГ на контрольном этапе существенны.