

Применяя данный подход к анализу профессиональной карьеры можно сказать, что наибольший интерес для нас представляют достигаемые статусы, которые проявляются через индивидуальный выбор и конкуренцию. Необходимым условием для карьерного роста выступает наличие профессиональной цели, которая включает в себя всю совокупность и профессиональных статусов и ролей. В данном случае, можно говорить об ожидаемом, достигаемом профессиональном статусе, который будет включать в себя идеальную модель карьеры, карьерную цель, карьерные ожидания.

Достижимые статусы подразумевают конкуренцию, которая, выступает необходимым условием успешной карьеры, так как по своей природе – это борьба между индивидами, группами за овладение определенными позициями.

Статусно-ролевой подход позволяет представить процесс формирования профессиональной карьеры индивида как ориентацию на достижение более выгодных профессиональных статусов и ролей, а также иллюстрирует профессиональное соперничество, представляющее собой конкурентную борьбу за получение определенного набора профессиональных благ и новых карьерных позиций.

И. В. Девятковская

МОТИВАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Профессиональное развитие – это изменения психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Анализ психолого-педагогической литературы показал, профессиональное развитие обязательно сопровождается возникновением профессиональных деструкций, которые отрицательно сказываются на динамике развития, искажают профиль личности, изменяют траекторию профессиональной жизни человека.

Профессиональная деструкция определяется как разрушение, изменение или деформация сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда. Возникновение и раз-

витие профессиональных деструкций снижает продуктивность выполнения деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессиональную позицию.

Индивидуальная эффективность деятельности находится в прямой и очень явной зависимости от мотивации, которая может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производственного процесса, но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать и восполнить.

Изменения мотивационной сферы в процессе деятельности порождают выученную беспомощность, которая является одним из видов профессиональных деструкций.

Выученная беспомощность – это привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя. Она характеризуется снижением мотивации к успеху и повышением мотивации избегания неудач, пассивностью, ощущение неподконтрольности происходящих событий, использованием преимущественно пассивных стратегий преодоления профессиональных трудностей.

Преодолению данной деструкции способствует формирование инициативного и ответственного поведения, которое должно базироваться на мотивации достижения успеха.

Исходя из этого, нам кажется актуальной разработка и внедрение мотивационного тренинга как одной из технологий профессионального развития личности.

Тренинг – это многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы или организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Цель тренинга – формирование профессиональной мотивации участников. Задачи тренинга:

- 1) сформировать навыки овладения методами активизации собственных мотивов и мотивов других людей;
- 2) способствовать развитию мотивации достижения – повысить мотивацию к успеху и снизить мотивацию избегания неудач;
- 3) научить навыкам адекватного и эффективного целеполагания;
- 4) скорректировать формы реакции на ситуации неуспеха в профессиональной деятельности.

В основу тренинга положены некоторые принципы теории мотивации достижений (Д. МакКлеланда, Аткинсона), теории выученной беспомощности (Н. А. Батурина, Х. Хекхаузена) и теории профессионального развития Э. Ф. Зеера.

Предложенный тренинг позволяет актуализировать мотивы профессиональной деятельности, научиться навыкам эффективного целеполагания, увидеть свои сильные стороны и обозначить направления профессионального развития.

Н. Т. Заиграева

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЕ БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

Основная задача средних специальных учебных заведений – подготовка студентов к предстоящей трудовой деятельности. В труде специалиста большое место занимают умения – способность использовать знания в практической деятельности. Формирование умений в области бухгалтерского учета происходит в процессе неоднократного выполнения студентами соответствующих заданий: задач, расчетов, анализа ситуаций.

Для того, чтобы развивать экономическое, техническое мышление, организаторские умения, необходимо студентов систематически ставить в такие условия, которые позволили бы им тренироваться в том или ином виде деятельности. Этим целям служат активные методы обучения профессиональным умениям и навыкам. К ним относятся: решение ситуационных задач, выполнение практических заданий, деловые игры и др.

Решение ситуационных профессиональных задач – используется для формирования у студентов профессиональных умений. Основным дидактическим материалом служит ситуационная задача, которая включает в себя условия (Описание ситуации и исходные количественные данные) и вопрос (задание), поставленный перед студентами.

Среди сложных задач по бухгалтерскому учету можно выделить: сквозные задачи, проходящие через весь учебный курс; ком-