

3. Лигинчук Г.Г. Психологическая сущность адаптации // Психология профессиональной деятельности: учебное пособие. URL: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?part-009*page.htm (дата обращения: 6.11.2010).

4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / под ред. Шеметова П.В. - М., Инфра-М, 1999.

5. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Эксмо, 2010.

6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – 5-е изд. – М., Дело, 2003.

И.В. Ушатова, Е.Н. Козленкова

Москва, МГАУ

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ О ТРЕНИНГЕ КАК МЕТОДЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ

На современном этапе развития общества перед вузами стоит задача готовить кадры к активной разноплановой деятельности. В связи с этим актуально развитие субъектных качеств человека, позволяющих ему жить в меняющемся мире и преобразовывать себя в нём. Это предполагает усиление ориентации учебно-воспитательного процесса на удовлетворение потребностей личности, саморазвитие и самореализацию студентов, что возможно за счет использования интерактивных методов обучения. Одним из наиболее распространенных интерактивных методов обучения является тренинг. Он необходим для овладения студентами практическими умениями и навыками в психологически комфортной среде, позволяющей проявлять активность и творчество.

Подготовка педагогов профессионального обучения предполагает освоение различных методов обучения, в том числе и интерактивных. Следовательно, возникает вопрос о формировании навыков и умений в области проведения тренингов. Поэтому в процессе обучения студенты – будущие педагоги должны освоить основы тренинговой работы, что становится возможным при прохождении учебных тренингов в вузе.

Данный вид деятельности имеет отличия от традиционных тренингов. Главное отличие заключается в том, что на учебном тренинге не только развиваются психологические качества личности студентов и конкретные практические умения, но и формируются методические умения. Студенты учатся планировать, организовывать и проводить тренинг.

Все это влияет на содержание учебного тренинга в отличие от обычного. В структуру учебного тренинга добавляются новые элементы, например, обсуждение процессов групповой динамики и ошибок в организации и проведении упражнений.

Таким образом, в процессе прохождения учебного тренинга, студенты должны четко дифференцировать тренинг целевой и учебный, понимать его задачи и особенности содержания.

В целях выявления представлений студентов о тренинге вообще и учебном тренинге в частности было спланировано и проведено исследование. Оно проводилось среди студентов Московского государственного агроинженерного университета имени В.П. Горячкина на инженерно-педагогическом (ИПФ) и инженерно-экономическом факультетах (ИЭФ). Выбор данных факультетов был обусловлен тем, что их студенты чаще всего по характеру получаемой специальности должны сталкиваться с участием в тренингах.

Для достижения поставленной цели была разработана анкета, которая предполагала выявление самооценок и мнений студентов по следующим критериям: роль тренинга в учебном процессе; знания, умения, навыки, которыми должен обладать преподаватель, ведущий тренинг; дисциплины, в процессе преподавания которых было бы полезно использовать тренинг; условия (материальные) успешного проведения тренинга; изменение личностных характеристик после прохождения тренинга; ожидаемый результат от прохождения студентами тренингов.

Студентам предлагалось давать ответы как на закрытые, так и на открытые вопросы, предполагающие ранжирование и определение понятий.

Всего в опросе приняли участие 240 человек. Это студенты ИПФ с 1 по 4 курс и студенты 3 курса ИЭФ.

Вначале были сформулированы вопросы относительно опыта трудовой деятельности у студентов и деятельности, связанной с получаемой специальностью.

Были получены следующие результаты. Большинство студентов независимо от курса обучения имеют опыт трудовой деятельности (70%). В сфере, связанной с будущей профессиональной деятельностью работали только 30% студентов. На этом фоне выделились студенты 4 курса ИПФ, из которых 47% человек имеют опыт работы, связанный с будущей профессией (рис. 1).

Постановка данных вопросов была обусловлена тем, что сегодня часто при приеме на работу, а также в течение трудовой деятельности соотрудники принимают участие в различных тренингах.



Рис. 1. Наличие у студентов опыта работы в сфере будущей профессиональной деятельности.

Затем определялось наличие опыта участия студентов в тренингах. Так, среди студентов ИПФ: 1 курс 60%, 2 курс 71%, 3 курс 66%, 4 курс 73% принимали участие в различных тренингах. А среди студентов ИЭФ только 35% когда-либо участвовали в тренингах. Это можно объяснить тем, связано с использованием тренинговой формы проведения занятий на спецкурсах по психолого-педагогическим дисциплинам на факультете ИПФ. А на ИЭФ студенты имеют опыт участия в тренингах, связанный со своей трудовой деятельностью (рис. 2).



Рис. 2. Количество студентов, принимавших участие в тренингах.

Таким образом, студенты имеют опыт участия в тренингах и соответственно могут оценить их качество и содержание.

Студентам также предлагалось указать в каких именно тренингах они принимали участие. На разных курсах выявились свои особенности, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Виды тренинга и частота участия в них студентов МГАУ.

№	Название тренинга	1 курс ИПФ	2 курс ИПФ	3 курс ИПФ	4 курс ИПФ	3 курс ИЭФ
1	Тренинг продаж	15%	22%	24%	26%	16%
2	Тренинг развития личностных качеств (личностного роста)	18%	48%	22%	26%	9%
3	Тренинг общения (развития коммуникативных способностей)	31%	45%	44%	39%	18%
4	Тренинг развития психических процессов (внимания, памяти, мышления)	15%	48%	17%	16%	9%
5	Тренинг саморегуляции	7%	16%	7%	3%	6%
6	Тренинг развития самосознания	7%	29%	2%	13%	6%
7	Педагогический тренинг	12%	26%	13%	21%	2%
8	Тренинг актерского мастерства	8%	19%	15%	18%	4%
9	Тренинг командообразования (сплочения коллектива)	34%	6%	7%	31%	11%
10	Тренинг самопрезентации	5%	9%	3%	13%	11%

Чаще всего на 1 курсе студенты участвовали в тренингах командообразования (сплочения коллектива) (34%), тренинг общения (развития коммуникативных навыков) (31%). На 2 курсе: тренинг личностного роста (48%), тренинг развития психических процессов (48%), тренинг общения (45%). На 3 курсе студенты отметили тренинг общения (44%), тренинг продаж (24%), тренинг личностного роста (22%). На 4 курсе были отмечены следующие тренинги: тренинг общения (39%), тренинг командообразования (31%). Студенты 3 курса ИЭФ из тех 35%, кто участвовал в тренингах, выделили: тренинг общения 18%, тренинг продаж 16% (табл. 1).

Кроме того, студентам было предложено оценить, как изменились после прохождения тренинга их личностные характеристики. На первом месте студенты отметили формирование коммуникативных умений; понимание личностных качеств, присущих мне и того, какие качества необходимо развивать; формирование профессиональных умений и повышение уровня самоанализа; повышение уровня саморегуляции; а также формирование адекватной самооценки и ее повышение.

Большинство студентов принявших участие в опросе (80%) хотели бы вновь принять участие в тренинге.

По ответам респондентов составлен рейтинг видов тренинга, в которых студенты хотели бы принять участие (впервые или повторно):

- 1) тренинг личностного роста - 43%;
- 2) тренинг общения (коммуникативный тренинг) - 39%;
- 3) тренинг развития психических качеств - 35%;
- 4) тренинг актерского мастерства - 35%;
- 5) тренинг продаж - 28%;
- 6) педагогический тренинг - 25%;
- 7) тренинг командообразования - 23%;
- 8) тренинг развития самосознания - 21%.

Студентам был задан вопрос: «Какие качества вы хотели бы изменить в себе, вновь приняв участие в тренинге?».

Студенты указали те качества, которых им не хватает: профессиональные умения, понимание и осознание собственных черт и качеств, ком-

муникативные умения, повышение уровня самоанализа, повышение уровня саморегуляции, а также формирование адекватной (высокой) самооценки.

Тренинг является мощным средством для развития профессиональной направленности, имеет большие профессионально-консультационные возможности. Это отразилось и в мнениях студентов, которые оценивали роль тренинга в учебном процессе. Были выделены следующие факторы влияния тренинга на учебный процесс: повышение интереса к профессиональной деятельности, лучшее понимание содержания будущей профессиональной деятельности, повышение интереса к учебной деятельности, развитие профессионально важных качеств, получение новых знаний, формирование практических умений и навыков, закрепление пройденного материала, а также решение личных проблем.

Использование тренингов в учебном процессе возможно во многих учебных дисциплинах, но на практике их использование ограничивается такими предметами как практическая психология, спецкурсы по психологии и, в некоторых случаях, педагогика. Студенты указали следующие учебные дисциплины, при изучении которых желательно было бы использовать тренинги: психология; педагогика; экономика; философия; менеджмент; маркетинг; информационные технологии; социология; «для всех учебных дисциплин»; «для всех гуманитарных дисциплин»; «вообще не нужен» писали те, кто в них не участвовал.

Большинство всех опрошенных студентов (65%) считают, что преподаватель, проводящий тренинг должен обладать дополнительными знаниями и умениями, например, такими как: умение общаться (коммуникативные умения: умение объяснять, слушать, обсуждать); знание психологии; уважение к студентам; лидерские качества; практические навыки (жизненный опыт); широкий кругозор; творческие качества; актерское мастерство; стрессоустойчивость; умение организовать и мотивировать группу; умение решать нестандартные проблемы; быть объективным; терпимость; эрудированность; вежливость; стремление передать знания и заинтересовать студентов.

Таким образом, большая часть студентов считают, что тренинг используется в целях получения новых знаний и умений, а также при совершенство-

вании имеющихся; помогает раскрывать личностные качества и развивать их; стимулирует интерес к учебной дисциплине и будущей профессии.

По результатам проведенного анкетирования было выявлено, что студенты активно, при наличии предложения, участвуют в тренингах, рассматривают их в качестве средства развития как личности в целом, так формирования отдельных профессиональных качеств.

При этом будущие педагоги видят тренинг не просто как средство решения личных проблем и развития качеств, а как средство формирования профессиональных умений для своей будущей профессиональной деятельности, понимают разницу между учебным тренингом и психологическим тренингом. Все это свидетельствует о том, что не только у потенциального работодателя, но и у студентов сформирована потребность в получении знаний, умений и навыков тренинговой работы, что актуализирует необходимость организовывать отдельную деятельность по формированию у студентов навыков проведения тренингов, а также проводить научно-исследовательскую работу в рамках изучения условий развития соответствующих умений в рамках подготовки будущих педагогов.

Н.В. Цирихова

Новоуральск, НТИ НИЯУ МИФИ

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО–ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УЧАЩИХСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

В процессе обновления современного общества, возрастания требований к личности и её профессионализму, все более актуальными становятся вопросы повышения качества образования. В свете современных тенденций модернизации и гуманизации образования, главной целью профессиональной подготовки учащихся педагогических колледжей становится не только обучение, но и в первую очередь, формирование и развитие профессиональных способностей и качеств личности специалиста.

Результатом образования являются не столько знания, умения, навыки, полученные учащимися, а овладение ими общекультурными и профессиональными компетенциями, подразумевающими способность и готов-