КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

НА ПЕРВУЮ КАТЕГОРИЮ

«Организация и проведение

мероприятий по формированию компетенции ответственности»

Челябинск, 2010

Содержание

Введение

1. Теоретическое обоснование проблемы формирования компетенции ответственности обучающихся

1.1 Квалификация и профессиональные компетенции

1.2 Ответственность как одна из важнейших профессиональных компетенций

1.3 Феномен ответственности с позиции психологической науки

1.4 Профессиональная ответственность в контексте психологии отношений

2. Опыт организации и проведения мероприятий по формированию компетенции ответственности

2.1 Поэтапное проведение мероприятий по формирования компетенции ответственности

2.2 Уровневое строение профессионально ответственного отношения и его критерии

2.3 Базовый уровень профессионально ответственного отношения

2.4 Исполнительский уровень профессионально ответственного отношения

2.5 Сверхнормативный уровень профессионально ответственного отношения

2.6 Результаты эксперимента и их практическое применение

Заключение

Литература

Приложение

# Введение

Актуальностью данной работы является необходимость повышения конкурентоспособности выпускников профтехучилищ на рынке труда в период послекризисных преобразований общества, поиск новых путей совершенствования процесса формирования воспитания и обучения на основе базовой профессиональной подготовки и применение наиболее апробированных педагогических приемов, позволяющих направленно воздействовать на улучшение профессиональных компетенций обучающихся УНПО.

Юношам, окончившим училища, предстоит пройти службу в Вооруженных Силах России. Военная служба предъявляет высокие, а подчас и чрезвычайно высокие требования к способностям военнослужащих. Деятельность личного состава воинских подразделений непосредственно связана с высоким уровнем гражданской и профессиональной ответственности: марш-броски, переходы с грузом по пересеченной местности, преодоление всевозможных препятствий, обслуживание разнообразной военной техники, тяжелые саперные работы и другие виды учебно-боевой деятельности, зачастую осуществляемые в неблагоприятных условиях.

Практика профессионального обучения и воспитания свидетельствует о недостаточном развитии у значительного числа выпускников школ, поступивших в училище, ответственности и самостоятельности в принятии решений. Такое положение в большой степени обусловлено несовершенством системы современного обучения и воспитания, отсутствием специальных методик развития компетенции ответственности как профессионально значимой способности на уроках общеобразовательных и специальных предметов.

Сформировать ответственность обучающихся как профессионально значимое качество более эффективно можно только при помощи регулярной, целенаправленной поэтапной системе обучения, используя для этого специальные методы, формирующие это качество на уровне профессиональной компетенции.

Это обусловило выбор темы квалификационной работы «Организация и проведение мероприятий по формированию компетенции ответственности».

Основная идея заключается в том, чтобы подготовить новое поколение работников, способных адаптироваться к динамическому производству, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих способностями, необходимыми для широкого круга профессий.

Целью квалификационной работы является поэтапное формирование у экспериментальной группы обучающихся категории ответственности на общеобразовательных предметов и в внеурочных занятиях.

Задачи:

- изучить научно-педагогическую и специальную литературу по развитию и совершенствованию ответственности обучающихся;

- разработать структуру общеобразовательного урока с применением методик, направленных на формирования компетенции ответственности;

- отобрать и использовать на уроках эффективные методы и средства развития ответственности;

- апробировать методику развития профессиональной ответственности в процессе обучения;

- провести тестирование сформированного уровня ответственности, проанализировать результаты и сделать выводы.

1. Теоретическое обоснование проблемы формирования компетенции ответственности у обучающихся

1.1 Квалификация и профессиональные компетенции

Анализ зарубежных и информационных российских источников показывает, что в настоящее время не существует общепризнанного определения термина «профессиональная компетентность», однако выработано единое смысловое поле складывающейся концепции компетентности, включающей в себя общее понимание того, что компетентность:

- относится к личности обучающегося;

- не сводится к знаниям, умениям и навыкам, хотя и проявляется в них,

- может развиваться и диагностироваться в специальным образом организованной учебной деятельности обучающихся, имитирующей профессиональную

В своей работе я оперирую материалом, предложенным в работе Э.Ф. Зеера «Модернизация профессионального образования в ФРГ», т.к. практика показала, что опыт Германии на современном рынке труда оказался наиболее эффективным.

В 1987 году в ФРГ было принято новое положение о профессиональном образовании. Наиболее существенными нововведениями стали:

- пересмотр целей профессиональной подготовки, уточнения понятия «квалификация»;

- новая классификация профессий;

- изменение дидактико-методических концепций.

В новом положении о профессиональном образовании пересмотрено понятие «квалификации». Помимо знаний, умений и навыков по конкретной специальности сюда включаются также профессионально важные качества личности, необходимые для широкого круга профессий.

Квалификацию следует рассматривать как часть компетентности специалиста, которая означает интегральное качество личности, объединяющее специальные знания и умения, индивидуальные способности, отношение к труду и социальному окружению.

Основными компонентами профессиональной компетентности квалифицированного рабочего являются:

- специальная компетенция – подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных производственных заданий, умение оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения;

- социальная компетенция – способность к групповой деятельности и сотрудничеству с другими работниками, готовность к принятию на себя ответственности за результаты своего труда, окружающую среду и другие истинные ценности;

- индивидуальная компетенция – готовность к постоянному повышению квалификации, способность к самомотивированию, рефлексии, саморазвитию личности в профессиональном труде.

Наряду с термином «компетенция» в профессиональной педагогике Германии широко используется понятие «ключевая квалификация».

Его теоретическое обоснование сделано Д.Мартенсом на основе анализа взаимосвязи и взаимообусловленности социально – экономических и технико – экономических процессов производства и характера профессионального образования в современном обществе.

* 1. Ответственность как одна из важнейших профессиональных компетенций

Понятие компетентность согласно концепции Дж.Равена включает в себя более сорока характеристик и способностей человека, которые помогают ему достигать личностно значимых целей.

Например:

- вовлечение эмоций в процесс деятельности;

- готовность и способность обучаться самостоятельно;

Умение работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство;

-способность использовать инновации для достижения целей;

- способность разрешать конфликты и смягчать разногласия и многие другие.

Ключевые компетенции – информационная, социально – коммуникативная, компетенция в решении проблем – могут формироваться средствами релевантных педагогических технологий.

Ключевые компетенции – способность к эффективному поведению на рынке труда, предпринимательская компетенция, способность к непрерывному росту и непрерывному самообразованию – требуют усвоения дополнительной информации для того, чтобы на её базе можно было отрабатывать соответствующие способы деятельности, составляющие суть компетенции.

Однако выделение содержания рассматриваемых компетенций в формат специальных курсов вне соответствующих педагогических технологий является необходимым,но недостаточным условием их эффективного развития.

В 1996 году Совет Европы назвал несколько групп компетенций, которыми должен владеть современный человек для оптимальных межкультурных, социальных, общественно – политических и межличностных коммуникаций:

- ответственность;

- самостоятельность;

- толерантность;

- способность к диалогу;

- умение формировать и высказывать критическую оценку;

- самоактуализация;

- самообразование.

Компетенция ответственности среди них стоит на 1 месте как одна из важнейших профессионально значимых компетенций.

* 1. Феномен ответственности с позиции психологической науки

С позиции психологической науки ответственность рассматривается как отдельная психологическая категория, а точнее - категория, основой которой является личностная черта, или в качестве разных категорий -чувства ответственности, свойства личности, способности отвечать, готовности (установки) к ответу, черте характера и др. Большинство исследователей соотносят ответственность с чертой личности.

Если признать ответственность чертой личности, мы должны определить уровень, которому она соответствует - конституциональному, индивидуальному или личностному. Возникает и другой вопрос: если ответственность - это черта (либо другое свойство) личности, призванное к тому же относительно устойчивой категорией, то почему мы призываем к ответственности лишь в отдельных ситуациях? Когда уже получен отрицательный или нежелательный результат? В случае успеха к ответственности не привлекают. А положительные санкции вообще вряд ли имеют отношение к ответственности. Об ответственности нас предупреждают, а вознаграждение обещают, и интонации, с которыми произносят нужные слова, звучат абсолютно по-разному.

Ответы на эти вопросы возможны лишь только при детальном изучении структурных элементов данного феномена. Рассмотрение основных значений ответственности позволяет утверждать, что данный феномен имеет положительные корреляции со многими социальными качествами личности. К ним можно отнести самостоятельность, честность, справедливость, принципиальность, чувство долга, следование нормам своего социума и много другое. Ответственность всегда связана с принятием решения, с выбором человека, с его деятельностью, конкретным поступком или отказом от такового. Выделять ответственность как самостоятельный и независимый фактор не представляется возможным.

Помимо этого, важно отметить, что какие бы ни были многомерные психологические трактовки понятия ответственности, основной смысловой нагрузкой является внутренняя готовность человека ответить, дать ответ. Поэтому целесообразным является диагностирование установки, диспозиции, отношения человека к ответственности.

* 1. Профессиональная ответственность в контексте психологии отношений

В расширенной философско-психологической трактовке понятие ответственности характеризует отношение личности к обществу, в котором реализуются предъявляемые к ней требования в той мере, в какой это соответствует ее долгу. Если долг личности состоит в том, чтобы осознать и применить к конкретному положению определенные требования (моральные, профессиональные и др.), то ответственность определяет, в какой мере эта задача ею выполняется. Таким образом, ответственность личности характеризует соответствие ее моральной деятельности долгу (обязанности), рассматриваемое с точки зрения возможностей и ограничений.

В отечественной и зарубежной психологии сформировались различные подходы к исследованию ответственности. В них изучаются такие проблемы, как: соотношение свободы и ответственности; дифференциация социальной и личностной ответственности; ответственность как нравственная категория; соотношение внутреннего и внешнего в ответственности личности; ответственность с позиций каузальной атрибуции; развитие и воспитание ответственности. Проблема профессиональной ответственности личности в современных психологических исследованиях занимает самостоятельное место. Ее изучению посвящены немногочисленные работы В.А. Бодрова и А.Г. Луценко, Л.И. Диментий. Первые рассматривают профессиональную ответственность как свойство личности, отражающее отношение субъекта труда к ее содержанию и результатам, к другим субъектам и самому себе в процессе труда. Характер этого отношения обусловливается необходимостью четкого и полного выполнения (соблюдения) профессиональных требований, а также готовностью специалиста предоставить отчет о полученных результатах.

Ряд проведенных авторами исследований (В.А. Бодров, А.Г. Луценко) посвящен операционализации понятия профессиональной ответственности, выявлению ее структуры. В ходе факторно-аналитического исследования представлений специалистов различных специальностей о содержании и структуре понятия «профессиональная ответственность» определен тезаурус соответствующих психологических качеств, объединенных в группы. Первая группа включила характеристики, отражающие отношение личности к труду (трудолюбие, добросовестность, активность и др.), коллективу (доброта, отзывчивость, требовательность, тактичность, обязательность, принципиальность и др.), к самой себе в процессе деятельности (самокритичность, уверенность, самоконтроль, аккуратность и др.). Вторая объединила черты характера: моральные (честность, обязательность, порядочность, справедливость и т.д.), волевые (настойчивость, решительность, находчивость и др.), эмоциональные (спокойствие, смелость, устойчивость, тревожность и др.) качества. Термины, характеризующие профессиональную ответственность, вносят различный вклад в ее смысловое содержание. Однако наибольшее значение имеют понятия, описывающие социально–этическую сферу личности.

Проблема ответственности личности в деятельности получила развитие в работах Л.И. Дементий. Она определяет профессиональную ответственность личности как гарантирование сохранения ею определенного уровня и качества деятельности в течение заданного времени, несмотря на непредвиденные трудности. Феномен ответственности выступает характеристикой субъекта деятельности, проявляющейся в выборе должного и исполняемого, подчеркивая, тем самым, его активную личностную позицию.

Автор предлагает дифференцировать отношение личности к деятельности и его непосредственную реализацию в отдельных поведенческих актах. Подробно анализировалось ответственное поведение личности, формами реализации которого выступают: обеспечение условий и средств деятельности (временное обеспечение, степень использования информационных ресурсов); доведение деятельности до получения результата при непредвиденных трудностях и противоречиях; осуществление деятельности в срок, т. е. обеспечение протекания и завершения деятельности во времени; обеспечение высокого качества выполняемой деятельности; самостоятельность при взятии обязательств по выполнению деятельности (исключение опеки и внешнего контроля); добровольность при осуществлении деятельности; готовность идти на риск для достижения целей деятельности; готовность помочь другому в процессе деятельности.

Выделенные поведенческие характеристики объединены в две группы: первая — это качества, которые связаны с особенностями и содержанием деятельности, готовностью специалиста к ее выполнению (обеспечение условий и средств деятельности); вторая — устойчивые, независимые от деятельности качества личности (добровольность, самостоятельность, готовность идти на риск).

Изучению ответственности в трудовой деятельности, как особой формы контроля за поведением и успешностью работника на производстве, уделено внимание в работах К. Муздыбаева. Ответственность в деятельности связана, прежде всего, с исполнением специалистом своих ролевых (профессиональных, должностных) обязанностей. Именно они составляют нормативный контекст, на фоне которого оценивается его реальная ответственность. Рассматривая ответственность в более широком социально-психологическом аспекте, автор отмечает, что каждый член коллектива имеет множество разнообразных обязанностей. Одни из них, как правило, жестко заданы, другие установлены не всегда отчетливо. Осуществление ряда обязанностей контролируется систематически, за их невыполнение к работникам применяются определенные санкции. Иные же обязанности контролируются не столь строго, и за их игнорирование работник формально не наказывается. Эффективность реализации любых ролевых обязанностей зависит не только от внешнего контроля и строгости используемых санкций, но и от того, в какой мере сам работник определяет круг своих обязанностей и тем самым принимает на себя ответственность за их исполнение.

Мера осуществления работником ролевых требований зависит от того, в какой степени они реализуются другими членами коллектива. Одни требования, в частности, норма выработки, воплощаются в жизнь всеми работниками в высокой степени, а другие, например, соблюдение правил техники безопасности или экономия ресурсов, нередко привлекают меньше внимания. Четкость выполнения ролевых обязанностей зависит также от того, считает ли работник данные обязанности непосредственными или «дискреционными» (выполняемыми по собственному усмотрению работника, добровольно, без строгого внешнего контроля). Эмпирически подтвержден факт того, что ответственность за невыполнение «неосновных» обязанностей осознается субъектом слабее, чем основных, причем исполняются эти обязанности в меньшей степени.

Такая же тенденция обнаруживается и в восприятии работниками реализации этих двух видов обязанностей членами данного коллектива: непосредственные обязанности воспринимаются как выполняющиеся более интенсивно, нежели «дискреционные». Отражение ответственности за осуществление ролевых обязанностей на рефлексивном уровне самосознания в целом существенно отстает от исполнения этих обязанностей в действительности, причем такое отставание более характерно особенно для «дискреционных» обязанностей.

В восприятии работниками ответственности за выполнение непосредственных обязанностей также имеются важные различия. Уровень осознания ответственности при необходимости представить конечный результат труда значительно выше, чем за выполнение определенных функций в процессе труда. Эта тенденция обнаруживается и в поведении работников: они прилагают больше усилий, чтобы представить конечный результат труда, и меньше, чтобы осуществлять другие виды должностных обязанностей в процессе работы. Это объясняется тем, что деятельность работника большей частью оценивается по достигнутой цели - конечному результату. Ради достижения конечной, зримой, причем, как правило, вознаграждаемой цели, он, возможно, в ходе работы жертвует выполнением некоторых прямых обязанностей. Другой причиной является то, что организация оценивает и учитывает исполнение не всего спектра основных обязанностей, а лишь тех, которые либо поддаются учету, либо непосредственно связаны с выполнением производственного плана.

Таким образом, отношение личности к деятельности зависит от степени осознания ею обязанностей и действенного овладения способами их реализации. Этот вывод подтверждает целесообразность изучения проблемы профессиональной ответственности личности в контексте психологии отношений.

2. Опыт организации и проведения мероприятий по формированию компетенции ответственности

2.1 Поэтапное проведение мероприятий по формирования компетенции ответственности

Одной из задач нашего исследования явилась разработка на основе эмпирического опыта теоретической модели формирования и профессионально ответственного отношения личности, или, другими словами, развитие профессиональной компетенции ответственности в процессе обучения подростков УНПО.

В эксперименте принимали участие 2 группы ПУ №36. Группа № 21 –«Сварщики» экспериментальная группа, в количестве 36 обучающихся и группа № 23 – «Повара» - контрольная группа в количестве 23 обучающихся.

Исследовательская работа проводилась в три этапа.

1 этап (сентябрь 2009 года) – основополагающий был посвящен изучению и анализу психолого – педагогической и научно-методологической литературы по проблеме развития ответственности у подростков и у других возрастных категорий.

Разработаны исходные базовые понятия и позиции исследования: цели, задачи, объект, предмет.

2 этап (октябрь – февраль 2010 года)- опытно – поисковый.

На этом этапе выяснились уровни взаимодействия между педагогом и учениками, по развитию идеи формирования компетенции ответственности в процессе учебных занятий.

В ходе опытно – экспериментальной работы корректировались содержание и технология эксперимента, проводилась обработка полученных результатов.

3 этап (март – июль 2010 года) – заключительно – обобщающий.

Он включает в себя обобщение и литературное оформление исследования, выводы и заключение.

На первом этапе методом мозгового штурма были определен базовый понятийный уровень. Его центральными понятиями стали: компетенция, квалификация, ответственность (профессионально ответственное отношение).

Были приняты следующие понятия:

Квалификация – это знания, умения и навыки по конкретной специальности, а также профессионально важные качества личности, необходимые для широкого круга профессий.

Компетенция – это характеристики и способности, помогающие человеку достигать профессионально значимых целей.

Ответственность – это способность или умение брать на себя ответ за происходящие явления или события.

Супервизор – это участник нашего эксперимента, который берет на себя ответственность в данный момент времени проводить анализ или оценку работы каждого участника группы в процессе обучения.

Под профессионально ответственным отношением понимается в разной степени осознаваемое, оценочное и характеризующееся различной степенью поведенческой готовности отношение личности к выполнению профессиональных обязанностей.

2.2 Уровневое строение профессионально ответственного отношения и его критерии

На втором этапе группа сформулировала критерии оценки профессиональной компетенции ответственности.

Профессионально ответственное отношение личности имеет уровневое строение. Уровень выраженности ПОО определяется степенью развития трех его компонентов. В качестве критериев для выделения уровней ПОО выступают: 1) степень осознания и принятия личностью содержания своих профессиональных обязанностей; 2) степень активности в реализации обязанностей в деятельности и во внутригрупповых межличностных отношениях.

Выделены три уровня профессионально ответственного отношения:

- базовый - минимальный уровень ПОО, с низкой степенью развития компонентов ПОО, характеризуется пониманием и нейтральной оценкой личностью необходимости следовать должностным инструкциям, что закреплено в «привычке» выполнять регламентирующие деятельность правила;

- исполнительский - средний уровень ПОО, характеризуется умеренно-положительным отношением личности к своим профессиональным обязанностям, готовностью к выполнению деятельности;

- сверхнормативный – высокий уровень ПОО, предполагает, что добросовестное выполнение личностью профессиональных обязанностей выступает в качестве единственно приемлемого способа деятельности.

2.3 Базовый уровень профессионально ответственного отношения

Личность на формальном уровне осознает необходимость действовать в соответствии с профессиональными инструкциями; инструкции, регламентирующие правила воспринимаются как приемлемые способы выполнения деятельности, не рассматриваются как принудительные.

личность нейтрально оценивает необходимость действовать в соответствии с должностными инструкциями (по установленным правилам); негативно оценивает производственные ситуации, поведение в которых четко не регламентировано нормативными документами.

сформирована готовность к реализации должностных инструкций в обычных условиях деятельности; выработан алгоритм выполнения основных профессиональных обязанностей; образцы поведения без изменений воспроизводятся в течение длительного периода как единые (неразложимые) комплексы.

2.4 Исполнительский уровень профессионально ответственного отношения

Добросовестное отношение к выполнению профессиональных обязанностей рассматривается как фактор, обеспечивающий личную стабильность, материальное благополучие и удовлетворенность трудом; четко осознаются последствия безответственных поступков в процессе деятельности.

Сформирована готовность выполнять профессиональные обязанности разнообразными способами; на уровне готовности сформированы действия по предупреждению дисциплинарных и технологических нарушений; сформирована готовность к поиску новых способов решения профессиональных задач.

Позитивная эмоциональная оценка полезности результатов добросовестного выполнения обязанностей; позитивное эмоциональное отношение к необходимости выполнять профессиональные обязанности выступает как долг (обязательство) перед другими членами группы; негативная (отрицательная) эмоциональная оценка безответственных поступков в процессе деятельности.

2.5 Сверхнормативный уровень профессионально ответственного отношения

Добровольное осознанное принятие ответственности как необходимости добросовестно выполнять профессиональные обязанности; понимание добросовестного отношения к своим обязанностям как «нравственного приоритета», соответствующего интересам коллектива; глубокое понимание зависимости результатов деятельности от усилий личности, а не от внешних обстоятельств; осознание необходимости творческого подхода, инициативы в деятельности как необходимого условия самореализации.

Позитивная эмоциональная оценка необходимости реализации добросовестного отношения путем оказания помощи другим членам коллектива; переживание за процесс и результат деятельности; позитивная оценка необходимости выполнения работы большего объема и высокой интенсивности, чем это предписано в нормативных документах.

Сформирована устойчивая готовность в полном объеме выполнять профессиональные обязанности в обычных и экстремальных условиях; представлена готовность к сверхнормативной активности в целях повышения эффективности деятельности; присутствует готовность к использованию различных способов выполнения деятельности в целях повышения ее эффективности; выражена готовность к оказанию помощи, проявлению инициативы и творчества в работе; ориентация на обучение и профессиональную самореализацию.

2.6 Результаты эксперимента и их практическое применение

Предложенная теоретическая модель легла в основу критериев оценки профессионально ответственного отношения обучающихся супервизором во время учебного процесса.

Роль супервизора ежедневно менялась. Ежедневно эту позицию занимали одновременно трое обучающихся экспериментальной группы. Оценка по критериям строится по двум основаниям: уровню выраженности (высокий, средний и низкий) компонентов ПОО и степени их взаимной согласованности - гармоничности в отдельно взятом типе. Выделено две степени согласованности между компонентами ПОО: относительно высокая (далее - высокая) и относительно низкая (далее - низкая).

Высокая согласованность создает сбалансированность (или гармоничность) соответствующего типа отношения личности. Она наблюдается, во-первых, при одновременной представленности всех трех компонентов ПОО на одном уровне; во-вторых, когда два компонента находятся на одном уровне, а третий – на смежном (на один уровень выше или ниже остальных).

Низкая согласованность характеризует разбалансированность (или дисгармоничность) типа отношения. Она наблюдается, во-первых, если один компонент ПОО представлен на высоком, второй – на среднем и третий – на низком уровнях, соответственно; во-вторых, два компонента ПОО выражены на одном (высоком или низком) уровнях, а третий – на полярном, соответственно, низком или высоком уровнях.

На основе сочетания уровня выраженности и степени согласованности компонентов ПОО выделено четыре типа профессионально ответственного отношения, которые названы:

1. «Формальное» отношение (ПОО 1). Ответственность в этом типе реализуется через формальное соблюдение личностью предписанных требований (инструкций и правил поведения) путем подражания внешне заданным эталонам, нейтральной оценкой необходимости действовать в соответствии с нормативами, а также сформированным шаблонным репертуаром действий, пригодных для их реализации в обычных условиях профессиональной деятельности.

2. «Исполнительское» отношение (ПОО 2). Определяется осознанием личностью целесообразности добросовестного отношения к профессиональным обязанностям, позитивной оценкой, а также сформированной готовностью к выполнению более широкого, по сравнению с нормативным, спектра профессиональных обязанностей.

3. «Сознательное» отношение (ПОО 3). Оно представлено зрелым, добровольным принятием личностью ответственности как осознанной необходимости, позитивным настроем к преодолению возможных трудностей, а также готовностью к выполнению деятельности не только в обычных, но и в экстремальных условиях.

4. «Редуцированное» отношение (ПОО 4). Оно, в отличие от трех приведенных выше согласованных типов, характеризуется дисгармоничностью компонентов отношения. Их разбалансированность создает объективные предпосылки для неполноценной (или редуцированной) практической реализации отношения на когнитивном, аффективном или поведенческом уровнях, соответственно.

Для проверки предложенной модели и типологии ответственного отношения было проведено эмпирическое исследование.

Его цель заключалась в выявлении различных типов профессионально ответственного отношения в выборке работников, осуществляющих деятельность в условиях опасного производства, а также изучении их индивидуально-психологических особенностей.

Результаты проведенного исследования подтвердили существование четырех указанных типов профессионально ответственного отношения среди обучающихся в профтехобразовании по профессии «Сварщик». Их процентное распределение приведено в табл. 1.Приложения

Заключение

Мною были поставлены ведущие цели - отобрать и использовать на уроках эффективные методы и средства развития ответственности и апробировать эти методы и средства развития профессиональной ответственности в процессе обучения;

Результаты проведенных мероприятий по формированию компетенции ответственности прежде всего привели к повышению уровня качественной на 27% и абсолютной успеваемости на 35 % по сравнению с предыдущим годом для экспериментальной группы «Сварщиков».

Воспитание ответственностью как проявление доверия оказалось действенным к обучающимся с системе профтехобразования. Развивая в обучающихся самостоятельность, мы способствуем тому, чтобы он начинает чувствовать, знать и переживать чувство ответственности перед другими людьми, а не только, поступая так-то и так-то, избегать их окриков и наказаний. В самом начале это, конечно, ближайшее его окружение, затем эта сфера расширяется. И, в конце концов, приходит чувство ответственности за свои дела и поступки перед другими и обществом в целом, как перед самим собой. Постепенно формируется потребность максимально эффективно использовать отведенное время жизни и реализовать ее смысл в конкретных делах, не упуская – в идеале – ни единой возможности.

Как следствие, применение средств и методик по формированию и развитию компетенции ответственности подготовили выпускников профессиональных училищ к предстоящей жизнедеятельности (к общественно-полезному труду, службе в армии), то есть там, где требуется понимание гражданской и правовой ответственности перед обществом.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволили сформулировать следующие выводы:

1. Профессионально ответственное отношение представляет собой в разной степени осознаваемое, оценочное и характеризующееся различной степенью поведенческой готовности отношение личности к выполнению профессиональных обязанностей, имеет уровневое строение.

2. Выделены четыре качественно различных типа профессионально ответственного отношения: «формальное», «исполнительское», «сознательное» и «редуцированное». Первые три типа характеризуются согласованностью уровней выраженности компонентов психологического отношения, четвертый – несогласованный тип, отличается их дисгармоничностью.

3. По результатам эмпирического исследования установлено, что «формальное» профессионально ответственное отношение представлено у 21,7% обучающихся по профессии «Сварщик», «исполнительское» и «сознательное» типы встречаются у 29,2% и 29,0% обучающихся, соответственно, «редуцированное» отношение присуще 20,1% будущих сварщиков.

Литература

1. Алексеева И.Ю. Ответственность как один из основных факторов становления специалиста.// Специалист.- 2006.-№ 6- с.24-27.
2. Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. СПб., 1993.
3. Бодров В.А., Луценко А.Г. Профессиональная ответственность как психологическая категория субъекта деятельности / Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991.
4. Воспитание ответственности и организованности у учащихся специальных профтехучилищ: методическое пособие/ Всесоюзный научно-исследовательский институт профессионально – технического образования. – Л. : 1989.- 34 с.
5. Воспитание ответственного отношения к труду у педагогически запущенных учащихся: методические рекомендации./ Ред. С.П. Молчанова, институт переподготовки и повышения квалификации работников образования.//- Челябинск, 1990.- 19 с.
6. Доусон Р. Уверенно принимать решения. Как научиться правильно принимать решения в бизнесе и жизни. М., 1996.
7. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования в ФРГ.// Педагогика.-1993.-№ 4
8. Козелецкий Ю. Психология принятия решений. М., 1975.
9. Левонтин Р. Человеческая индивидуальность: наследственность и среда. М.,1993.
10. Мецефук Е.А. Ответственность как междисциплинарная научная категория.// СПО.- 2007.-Прил. № 6, -с.18-21.
11. Мухлынина О.В. Воспитание ответственности у подростков на основе многомерно- функционального подхода.// Образование и наука. – 2007.- Прил.№2 –с.73-80.
12. Минкина Н.А.Воспитание ответственностью: учебное пособие//Н.А. Минкина.- М.: Высшая школа, 1990. – 144с.
13. Муздыбаев К. Психология ответственности. Издательство Либроком , 2010.- 248 с.
14. Мясищев В.Н. Психология отношений. М. ; Воронеж, 1995.
15. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.- Воронеж, 1996.
16. Мухина В.С. Феноменология развития и бытия личности. М., 2002.
17. Лощимова М.А. Формирование социальной ответственности студентов// СПО.- 2007.-№ 12- с.55
18. Новосельцев В.И. Школа самовыражения, или Система формирования у детей и подростков моральной ответственности./В.И.Новосельцев/ Директор школы.- 2003.- №9- с.41- 47.
19. Новосельцев В.И. Образовательный процесс: учет половозрастных различий в формировании ответственности/ В.И. Новосельцев// Завуч.- 2003.- № 5 – с.110-128.
20. Олпорт Г. Становление личности. М., 2002.
21. Память, долг, ответственность/ Ред. Ю.М.Александрович.- Челябинск, 2003.- 112 с.
22. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982.
23. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М., 1988.
24. Нюттен Ж. Мотивация // Экспериментальная психология. Вып. 5. М., 1975.
25. Прокофьев А.В. О возможности реабилитации идеи коллективной ответственности/ А.В.Прокофьев// Вопросы философии.- 2004.-№7.с. 73-85
26. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. -М.: Педагогика, 1976. - 414
27. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие, Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999 -352 с.
28. Теплов Б.М. Психология индивидуальных различий. М. , 1961.
29. Тихомиров О.К. Понятия и принципы общей психологии. М., 1992.
30. Традиции и перспективы деятельностного подхода в психологии. Школа А.Н.Леонтьева. М., 1999.
31. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2, перераб. изд. СПб, 2003.
32. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб, 1999.
33. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994.
34. Экспериментальная психология. Под.ред. П.Фресса и Ж.Пиаже. Вып. 4. М., 1968.

Приложение

Таблица 1

Распределение типов ПОО в общей выборке работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Процентное  распределение в выборке (%) | Типы отношения | | | |
| Формаль-  ное | Исполни-  тельское | Сознатель-  ное | Редуциро-  ванное |
| 21,7 | 29,2 | 29,0 | 20,1 |

Из таблицы видно, что четыре выделенные типа профессионально ответственного отношения в общей выборке распределены практически равномерно. Тем не менее, несколько большей представленностью (в сумме 58,2%) обладают третий и второй типы ПОО, отмеченные согласованностью компонентов отношения на высоком и среднем уровнях их выраженности. Соответственно, меньшую распространенность имеют первый, характеризующийся низким уровнем выраженности компонентов ПОО, а также четвертый типы ПОО: их совокупная доля в выборке составляет 41,8% (21,7% и 20,1%, соответственно).

В дальнейшем были выявлены индивидуально-психологические особенности представителей указанных типов ПОО (табл. 2).

Таблица 2

Индивидуально-психологические особенности обучающихся

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип  ПОО | Средние значения по показателям  индивидуально-психологических особенностей | | | | |
| Нейротизм | Экстра-  версия | Открыто-  сть опыту | Друже-любие | Добросовестность |
| ПОО 1 | 31,90\* | 41,32 | 37,29 | 42,84 | 42,86\* |
| ПОО 2 | 24,75 | 42,65\* | 35,68\* | 44,19\* | 44,47 |
| ПОО 3 | 22,08\* | 38,41\* | 39,82\* | 42,91 | 46,93\* |
| ПОО 4 | 32,98 | 39,48 | 38,43 | 39,17\* | 42,92 |

Примечание: \* - значимые различия в средних значениях (р<0,05).

По результатам однофакторного дисперсионного анализа и оценки значимости различий (по Т-критерию Стьюдента) установлено, что работники, характеризующиеся «исполнительским» и «сознательным» типами ответственного отношения, отличаются более высокой добросовестностью, эмоциональной устойчивостью, в сочетании с пониженными экстраверсией и дружелюбием. Работники с «формальным» и «редуцированным» типами отношения, напротив, обладают повышенной общительностью, также у них отмечены признаки снижения эмоциональной устойчивости и меньшие добросовестность и дисциплинированность.