ДОНЕЦКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра психологии и педагогики

КОНТРОЛЬНАЯРАБОТА

По дисциплине: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР

Студент-испонитель:

Литвиненко О.О.

ПС-2000, И/зо, А-1,V курс

Экономико-юридический факультет

Преподаватель:

Ручица Т.С.

г. Донецк, 2004 год

ПЛАН

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЁЖИ: ЗАДАЧИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ

1. МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ В ЦЕЛЯХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПРОФОТБОРА

3. СОСТАВЛЕНИЕ И ЗАПОЛНЕНИЕ КАРТЫ ПЕРВИЧНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЁЖИ: ЗАДАЧИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ

В целях достижения эффективных результатов профориентации молодёжи необходимо сбалансированное функционирование всех компонентов сложившейся системы профориентационной работы. Успех в профориентационной работе может быть достигнут только в результате системного подхода в её осуществлении. При этом следует реализовывать все компоненты (звенья) системы профориентации. Она включает профессиональное просвещение, предварительную профессиональную диагностику, профессиональную консультацию, профессиональный отбор (подбор), социально-профессиональную адаптацию и профессиональное воспитание.

Социально-профессиональная адаптация способствует дальнейшему утверждению молодежи в своем профессиональном выборе. Вместе с тем она выявляет недостатки предшествующей работы по профессиональному самоопределению учащихся и активизирует формирование новых установок, потребностей, ценностных ориентации, интересов и профессиональной направленности молодого человека в сфере труда. Поэтому адаптация (в переводе с латинского означает "приспособление") является своеобразным критерием эффективности профориентационной работы с молодежью.

Социально-профессиональная адаптация — процесс приспособления учащихся к будущей профессии в общеобразовательных школах, профтехучилищах, техникумах, вузах и т. д.

Процесс социально-профессиональной адаптации, можно подразделить на четыре этапа: подготовка к труду в семье и школе, выбор профессии, профессиональна подготовка, начало трудовой деятельности. Этот процесс также можно разделить на два периода: допроизводственный (в школе, СПТУ, техникуме, вузе) и производственный (уже непосредственно на работе).

Социально-профессиональная адаптация как процесс приобщения к труду начинается с раннего детского возраста, когда ребенок выращивает растения дома на приусадебном участке, ухаживает за животными и птицей в личном хозяйстве или в школьном живом уголке, участвует в шефской, тимуровской работе. В ходе изучения основ наук, на уроках трудового обучения, а затем профессионального обучения, во внеклассной и внешкольной работе, в трудовых объединениях школьников этот процесс углубляется и расширяется.

Для выпускников IX классов, изъявивших желание учиться в СПТУ, процесс адаптации продолжается в этом учебном заведении, для учащихся, поступивших в X класс, — в школе, УПК, в трудовых объединениях, после окончания школы (или среднего специального учебного заведения) — непосредственно на работе в производственных условиях или во время учебы в вузе, а после окончания вуза — на предприятии, в организации, учреждении.

Под социально-профессиональной адаптацией понимают также социально-экономический процесс приспособления человека к осваиваемой профессии. В ходе приспособления к конкретной профессии окончательно выясняется, правильно ли ответил человек на "кем быть?" и "каким быть?". В этот период не только профессиональная адаптация на своем рабочем месте, но и включение личности в ту или иную социальную профессиональную группу, трудовой коллектив, освоение социально-психологических, социально-экономических, производственных отношений в этой группе (коллективе), следовательно, в компоненте адаптации к профессии можно выделить три взаимосвязанные стороны: социально-психологическую, социально-экономическую и непосредственно профессиональную.

Социально-профессиональная адаптация предполагает овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, умением быстро ориентироваться в различных производственных ситуациях, производственных отношениях, контролировать и программировать свои действия. В этом отношении большую роль может сыграть включение учащихся в трудовой процесс на рабочих местах, выделенных для профессионального обучения базовым предприятием.

Социально-психологическая адаптация заключается в приспособлении молодого работника к правилам поведения, действующим в трудовом коллективе. Сюда входит ознакомление с целями и задачами коллектива, его традициями, отношениями между руководителями и подчиненными в условиях демократии и гласности, между смежными подразделениями, с критериями оценки действий работника в коллективных формах организации труда.

Успешность адаптации молодого человека на производстве во многом зависит от того, как его встретят, каковы будут его первые впечатления о взаимоотношениях в коллективе, о своем рабочем месте. Поэтому особую важность приобретают установившиеся во многих коллективах традиции торжественного посвящения в рабочие, вручение трудовой книжки, первой зарплаты, принятие молодыми (колхозниками, рабочими, служащими) торжественной присяги и т. д.

На предприятиях, где работа с молодежью поставлена на высоком уровне, разработан определенный порядок приема подростков и юношей на работу. С ними беседуют в отделе кадров выясняют их интересы, жизненные планы знакомят с целями и задачами коллектива предприятия, его традициями, возможностями для повышения общеобразовательного и профессионального уровня. Затем с каждым молодым человеком беседует начальник цеха, мастер. Далее новичка направляют в кабинет или лабораторию профориентации, в музей трудовой славы. И, наконец, мастер ведет рабочего на место его работы знакомит с бригадой, оборудованием, наставником.

Как правило, человек быстрее осваивается с работой и входит в жизнь трудового коллектива, если чувствует доброжелательное, внимательное отношение к себе, если общественная жизнь коллектива полнокровна и насыщена интересными делами. В нравственно здоровых коллективах с высоким уровнем социальных отношений степень удовлетворенности работой и избранной специальностью значительно выше.

С первых дней работы профсоюзная организации должны привлекать молодого работника к участию в общественной жизни, художественной самодеятельности, спортивно-массовой работе и т. д.

Особого внимания требуют юноши и девушки, пришедшие на предприятие сразу после окончания средней школы, имеющие еще слабые производственные умения и навыки. Лучших результатов в их организации достигают на предприятиях, где рабочих ставят сначала на рабочее место, на котором можно быстро приобрести опыт и необходимые знания, умения, навыки, хорошо освоить профессию. Затем молодому человеку предлагают или остаться на этом рабочем месте, или перейти на другое место в бригаде.

Быстрее и успешнее протекает процесс адаптации молодых рабочих, которые оканчивают профессионально-техническое училище. У них более высокий уровень теоретической подготовки, выше разряд, и работают они, как правило, с большим интересом.

Заслуживает внимание опыт предприятий, имеющих тесный контакт со школами и СПТУ, выпускники которых приходят к ним на работу.

Успешно решаются проблемы социально-профессиональной адаптации на предприятиях, формирующих бригады на единый наряд с учетом возраста рабочих. Молодых рабочих направляют в молодежные бригады. В этих бригадах общность интересов всех членов бригады, взаимопонимание между ними, возможность совместного труда и отдыха становятся важным моральным стимулом трудовой активности, способствуют возникновению увлеченности, удовлетворенности избранной профессией. Все это положительно сказывается на повышении производительности труда и выполняемой работы.

Большое значение для адаптации молодежи имеет её профессионально-квалификационный рост. Если молодым рабочим давать задания, сложность которых постепенно возрастает, то они быстро совершенствуют свое мастерство, лучше раскрывают свои способности, повышается их квалификация.

Можно отметить общие принципы организации системы профессионально-квалификационного продвижения кадров.

Во-первых, это принцип равных возможностей и очередности. Он заключается в том, что для конкретного продвижения работника (получения разряда, занятия следующей должности) его заранее знакомят с требованиями, которым должен отвечать претендент на данную должность или разряд. Если претендентов несколько и одновременно их нельзя повысить, то устанавливается очередность.

Во-вторых, это принцип примата внутренних перемещений, заключающийся в том, что на замещение вакансий рабочего высокой квалификации в первую очередь претендуют рабочие данного предприятия. Это расширяет возможности квалификационного роста.

В-третьих, важным принципом профессионально-квалификационного роста является систематичность аттестации молодых рабочих. При ежегодной аттестации учитываются их образовательный уровень, квалификация, совмещение профессий в коллективных формах организации труда, участие в техническом творчестве и общественной жизни. Эта работа позволяет подойти к каждому работнику индивидуально.

Текучесть кадров во многом зависит от условий труда, возможностей отдыха, наличия жилища, транспорта, культурных учреждений, детских садов, школ и т. д., а главное — от характера труда, его организации, здорового микроклимата в первичном трудовом коллективе. Как правило, содержательный, творческий, высококвалифицированный труд привлекает молодежь и способствует закреплению ее на производстве.

Одним из важных средств успешной социально-профессиональной адаптации молодых работников является трудовое наставничество. В связи с развитием наставничества и его успехами в социально-профессиональной адаптации возникла отрасль педагогики, изучающая это социально-педагогическое явление нашей жизни.

В процессе социально-профессиональной адаптации широко используются и такие методы, как беседа, поручение, упражнение, трудовое задание, предъявление требований в труде, общественное мнение, создание воспитывающих ситуаций и др.

Таким образом, социально-профессиональная адаптация — необходимый компонент системы профориентации молодежи. Это длительный процесс, осуществляемый в школе, СПТУ, непосредственно на производстве. Творческое применение разнообразных форм и методов работы по реализации этого компонента системы профориентации позволяет формировать новаторов производства.

1. МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ В ЦЕЛЯХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПРОФОТБОРА

Тест Беннета является одним из популярных тестов, изучающих техническое мышление (техническое понимание). Он представляет собой серию картинок с короткими вопросами. Для того чтобы на них ответить, необходимо понимание общих технических принципов, встречающихся в обыденных ситуациях, а также необходимо иметь определённый уровень развития пространственных представлений.

Процедура тестирования заключается в следующем. Испытуемым выдают блок заданий с 70 вопросами и лист ответов. Экспериментатор даёт возможность испытуемым изучить инструкцию, отметив при этом, что пока переворачивать страницу нельзя. К работе все испытуемые должны приступать одновременно только после команды экспериментатора. Испытуемым не сообщается, что на всю работу отводится 25 минут. Им говориться о том, что они должны по команде начать работать и по команде завершить.

После этого даётся команда приступить к работе. По прошествии 25 минут работа прекращается, и материалы тестирования сдаются экспериментатором.

При оценке результатов тестирования учитываются, только количество правильных ответов за 25 минут по таблице:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Уровень развития технических способностей | | | | |
|  | низкий | Ниже среднего | средний | Выше среднего | высокий |
| Юноши | 26 | 27-32 | 33-38 | 39-47 | 48 |
| Девушки | 17 | 18-22 | 23-27 | 28-34 | 35 |

ИНСТРУКЦИЯ ИСПЫТУЕМОМУ.

Вам предлагается решить ряд задач по простым техническим проблемам. Ниже приведены для примера две карточки-задания 01 и 02. Вам следует внимательно рассмотреть рисунки, прочесть вопрос в нём и выбрать один из трёх предлагаемых ответов. На листе ответов против номера карточки-задания написаны номера 1,2,3. правильный, по Вашему мнению, ответ нужно зачеркнуть. Для двух приведенных ниже примеров это будет выглядеть так:

01 – 1, 2, 3

02 – 1, 2, 3

на следующих страницах предлагается много таких задач. Решайте их по принципу, данному в примере, как можно быстрее. Если какая-то задача окажется трудной, пропустите её. Ответы отмечайте на листе ответов.

Не переворачивайте лист! Ждите команду!

В целом тест измеряет уровень достигнутой испытуемым технической осведомлённости, знаний в области техники, накопленного опыта работы с техническим оборудованием и приспособлениями. Вполне естественно, что испытуемые с более высокими показателями выполнения тестовых заданий гораздо быстрее овладеют более сложными техническими заданиями, чем испытуемые с низкой оценкой. Однако следует иметь в виду, что специальная организация учебного процесса позволяет направленно формировать как пространственное представление, так и техническое мышление в целом.

1. СОСТАВЛЕНИЕ И ЗАПОЛНЕНИЕ КАРТЫ ПЕРВИЧНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ

Дата консультации

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст..17 лет

Школа №45

Класс 11-В

Дата 18.11.04

Состояние здоровья:

а) здоров +, б) функциональные отклонения, в) хронические заболевания

Заключение подросткового врача: Практически здорова. На диспансерном учёте не состоит.

II. Информативность о мире профессий:

а) полная +

б) недостаточная

в) отсутствует

III. Наличие профессионального плана:

Профессия: медсестра учебное заведение Донецкое медицинское училище

IV. Сформированность профессионального плана:

а) сформирован +

б) частично сформирован

в) не сформирован

V. Осознанность выбора профессии. Профессия выбрана осознанно, самостоятельно.

VI. Ведущие мотивы. Получение знаний о клинических проявлениях, мерах профилактики и методах лечения заболеваний. Научиться практически применять полученные знания с целью оказания медицинской помощи больным людям.

VII.Сведения из "Анкеты оптанта":

любимые занятия: путешествия.

предпочитаемые профессии: врач, медсестра, программист.

опыт работы: нет.

успешность обучения по дисциплинам:

естественным: отлично точным: отлично

гуманитарным: хорошо...................труду: отлично

VIII. Интересы и склонности ДЦО:П 3 Т 4 Ч 5 3 5 Х 2

Карта интересов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 - +4 | 2 - -6 | 3 - -6 | 4 - +6 | 5 - +3 | 6 - +5 |
| 7 - +5 | 8 - +5 | 9 - +4 | 10 - -6 | 11 --6 | 12 - +2 |
| 13 – -6 | 14 - -6 | 15 - -5 | 16 - -5 | 17 - -5 | 18 - -5 |
| 19 - -4 | 20 - -4 | 21 - +5 | 22 - +3 | 23 - +6 | 24 - -4 |
| 25 - -6 | 26 - -5 | 27 - -6 | 28 - -5 | 29 - -4 |  |

IX.Коммуникативные и организаторские склонности: Кк—1,2,3,4,6;

К0— 1,2, 3,4, 5.

X. Выраженность профессиональных интересов и склонностей:

а) ярко выражены (в какой области деятельности?) в медицине

б) не выражены

XI. Особенности поведения коммуникативность, терпимость, организаторские способности.

XII.Заключение профконсультанта:

а) оптант не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации)

б) оптант нуждается в углубенной профконсультации

Рекомендации профконсультанта:

область деятельности, профессия работа в области медицины: врач, медсестра; психолог.

Пути профессионализации медицинское училище, медицинский институт; факультет психологии.

Запасной вариант профессионального выбора преподаватель.

Домашнее задание посетить день открытых дверей в ВУЗах, познакомиться с работой медработников на практике, например на каникулах устроиться помощником медсестры в больницу.

Противопоказанные сферы деятельности...работа, требующая физических нагрузок.

Психолог-профконсультант:..Литвиненко О.О.

Вывод: У оптанта хорошая информированность в мире профессий, профессиональный план сформирован, профессия выбрана, продуманы пути её получения, имеется уверенность в правильности выбора. Выбор профессии осознан, что видно из анкеты оптанта - план соответствует познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям личности, указываются и осознаются адекватные мотивы выбора профессии.

При анализе, проведенного исследования с помощью дифференциально-диагностического опросника четко прослеживается направленность испытуемого к профессиям, в которых предметом труда является человек, что также соответствует правильности выбора профессии.

Анализируя данные, полученные при диагностике познавательных интересов по "Карте интересов", разработанной А.Е. Голомштоком можно отметить выраженный интерес к медицине, математике (+6), а также к физике, химии, технике и юриспруденции (+5), а к таким областям как метало- и деревообработка, география, геология, транспорт, авиация, иностранные языки и сценическое искусство интерес отрицается (-6).

Для оценки потенциальных возможностей личности, воспользовавшись вопросником коммуникативных и организаторских склонностей, получен результат (4 балла), свидетельствующий, что оптант относится к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей, которые не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Эти качества соответствуют выбранной профессии.

Следовательно намерения оптанта необходимо поддержать, одобрить, возможно дополнительно информировать о имеющихся учебных заведениях, правилах поступления. В качестве домашнего задания необходимо отметить важность изучения иностранных языков.

Также необходимо выработать запасной вариант – на мой взгляд это профессия психолога или педагога. А также определить область профессиональных противопоказаний – это профессии, связанные с физическими нагрузками; не рекомендуемые области – сценическое искусство, строительство, металловедение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондарев В.П.Выбор профессии: Из опыта работы центра профориентации молодёжи Ленинграда.,М.Педагогика,1989.- 197с.

2. Бобровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Сиситема методов профессиональной ориентации. Уч метод. пособие.- К.: МЗУУП, 1993.-164 с.

3. Выпускник перед выбором пути: социально-нравственный облик. Под редакцией Бабосова , Минск, Народная Асвета,1988. - 113 с.

4. Дейл Карнеги. Путь к счастью. Киевская книжная фабрика.1991. – 342 с.

5. Йовайша Л.А.Проблемы профориентации школьников.М., Педагогика, 2002. – 231 с.

6. Профориентация молодёжи. М., Высшая школа,1978 – 275 с.

7. Павлютенкова Е. Профориентация учащихся .К., Рад.школа, 1983. – 158 с.

8. Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию. М., Просвещение,1991. – 211 с.

9. Федоришин Б.А. Профконсультационная работа со старшеклассниками. М., Просвещение,2000 – 235 с.