

**Полтавський державний педагогічний університет
імені В.Г.Короленка**

**Перспективи розвитку профорієнтаційної
роботи в молодіжних колективах**

Полтава 2005

Друкується за рішенням ученої ради Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г.Короленка.

Укладачі: Цина А.Ю., канд. пед. наук, доцент

Рецензенти: Ю.І.Калюжна, канд. псих. наук, доцент
Л.Ф.Пашко, канд. пед. наук, доцент

Комп'ютерна верстка: Азін Д.О., Скиба П.М., Новіков В.О.,
Демідовський К.С. – студ. фіз.-мат. фак.

У навчальному посібнику зроблена спроба розкриття змісту оцінювання професійної придатності учнівської молоді в освітніх закладах на підґрунті методів дослідження в професійній педагогіці. Посібник рекомендований студентам-магістрам, викладачам і вчителям, які присвячують своє навчання та діяльність допомозі молодим людям зробити самостійний вибір майбутньої професії.

Передмова

Поділ праці, зумовлений розвитком виробництва, привів до значного підвищення продуктивності праці. Проте це позитивне явище супроводжується негативними процесами, що позначаються на умовах існування кожного робітника. У зв'язку з технічним прогресом виникає потреба в повній або частковій зміні професії. Це - приводить до суперечності між технічною базою промисловості, яка висуває до робітника високі вимоги, і його справжніми можливостями. Отже, промисловість ставить завдання абсолютної придатності людини до мінливих потреб у праці, всебічного розвитку індивідууму, для якого різні суспільні функції є способами життєдіяльності, що приходять на зміну один одному.

Вимоги суспільства до підростаючого покоління досить точно і образно сформулював академік АПН України Д.О.Тхоржевський: "... учень будь-якого віку повинен органічно "входити" (вписуватися) у суспільство на рівні своїх психофізіологічних можливостей, тобто знати себе та контактувати з навколишнім середовищем". Інакше кажучи, учень має почуватися своїм в оточуючому світі, а не так, як Мауглі, коли він вийшов із джунглів до людей [5,с.23].

В статті 35-ій сучасного Закону "Про освіту" зазначається, що загальна середня освіта забезпечує всебічний розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, трудову підготовку, професійне самовизначення та знайомить з виробництвом [1,с.17]. Ставлення державних органів України до трудової підготовки у загальноосвітній школі відображено в Постанові Верховної ради від 16.07.1997р. [№463/97 В.Р.], в якій зазначається: „ ... здійснити конкретні заходи, спрямовані на відновлення в закладах освіти трудового виховання, навчання і професійної орієнтації учнів, психологічної підготовки їх до свідомого життя в нових економічних умовах, формування у школярів та учнів усвідомлення потреб до праці” [2]. Це призвело до виникнення деяких проблем на рівні методології у зв'язку з сучасною перебудовою при здійсненні профорієнтаційної роботи.

У всьому цивілізованому світі профорієнтаційна робота розглядається як одна з соціальних програм захисту прав людини, яка гарантує кожному об'єктивну характеристику його можливостей щодо вибору трудового шляху. Цей шлях має відповідати психофізіологічним особливостям людини та враховувати інтереси суспільства.

Відомо, що в сучасному виробництві налічується тисячі професій. Ознайомити учнів з такою їх кількістю неможливо, та в цьому немає й потреби.

Сучасна професіографія обґрунтовує можливість групування всіх професій на основі виділення декількох основних видів діяльності. В кожній з цих груп можна визначити типові професії, з якими і слід ознайомити учнів. При необхідності вони можуть здійснити самостійний перенос професіографічних знань та вмінь на вибрані сфери трудової діяльності.

Те що сучасне виробництво характеризується значним поділом праці цілком відповідає інтересам виробництва і є явищем позитивним, але ускладнює підготовку підростаючого покоління до участі в продуктивній праці: треба допомогти молодим людям „з першого разу” зробити правильний вибір, вибрати таку професію, яка відповідає їхнім інтересам і здібностям.

Дані соціологічних досліджень [5,с.107] показують, що, на жаль, таке буває далеко не завжди. Неправильний вибір професії призводить до того, що юнак або дівчина працює без задоволення, не прагне підвищувати рівень своєї кваліфікації, а

з часом змінює професію. Це в свою чергу призводить до психологічного травмування, до зниження продуктивності праці, до значних збитків, бо кошти на професійну освіту виявляються витраченими марно. Оскільки такі факти непоодинокі, то виникає соціально-економічна проблема забезпечення підготовки учнів до свідомого вибору професії.

Вибір професії є надзвичайно важливою і складною справою, яку учні дуже часто не можуть розв'язати самостійно. Допомогти їм у цьому може використання педагогічними працівниками представленої в пропонованому посібнику методики визначення професійної придатності учнів [4,с.193]. За цією методикою дослідно-експериментальне оцінювання профпридатності учнів здійснюється за п'ятьма напрямками, які впливають на успішність оволодіння професією: стан здоров'я, пізнавальні інтереси, загальні та спеціальні здібності, індивідуальні особливості психічних процесів, підготовленість (рівень сформованості у учнів знань, умінь і навичок), вольові і моральні якості (риса характеру).

Результати такого комплексного вивчення професійної придатності учнів оформляються методом узагальнення незалежних характеристик. Одразу ж після виявлення рівня сформованості в учнів професійно-значущих якостей необхідно розпочинати професійну консультацію. Спираючись на вивчення учня як особистості профконсультація допомагає формувати та спрямовувати його нахили та здібності в бажаному напрямі. Кожен підліток, залежно від його психофізіологічних даних, здатний оволодіти багатьма професіями. Тому завдання профорієнтаційної роботи полягає не в тому, щоб вибрати йому професію, а щоб допомогти зробити вибір самостійно.

В разі не відповідності якостей учня вимогам професії вчитель разом з батьками проводить роботу, спрямовану на те, щоб зацікавити дитину іншою професією, до якої в учня є нахили і здібності. Роблять це дуже тактовно, щоб не травмувати підлітка, не створити в нього почуття своєї неповноцінності.

Можливості подальшого працевлаштування молоді за обраною професією певною мірою обмежується економікою окремих регіонів, яка характеризується неоднаковою економічною базою. Виникає питання: як це узгодити з вільним вибором професії. Відповідаючи на таке запитання, слід мати на увазі, що індивідуально-психологічним особливостям людини завжди відповідає не одна, а багато професій і що нахили учнів піддаються формуванню.

Література:

1. Закон України „Про освіту”. – К.: Вид-во „Гене́за”, 1996. – 36с.
2. Постанова Верховної Ради від 16.07.1997р. (№463/97 В.Р.).
3. Карцев И.Д. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. – М.: Медицина, 1968. – 248с.
4. Кыверялг А.А. Методы исследований в профессиональной педагогике. – Таллинн: Валгус., 1980. – 330с.
5. Тхоржевський Д.О. Методика трудового та професійного навчання. – К.: РННЦ „ДІНІТ”, 2000р. – 248с.

Завдання для самоконтролю знань

1. Розкрийте зміст дії закону зміни праці, зумовленого розвитком виробництва, та вимоги, які висуваються у зв'язку з цим до робітників.
2. Які вимоги висуває сучасне суспільство до підростаючого покоління?
3. Охарактеризуйте зміст законодавчих документів і ставлення державних органів України до професійного самовизначення учнівської молоді.
4. Якого значення у всьому цивілізованому світі надають профорієнтаційній роботі?
5. Розкрийте сутність соціально-економічної проблеми забезпечення підготовки молоді до свідомого вибору професії.
6. Які напрямки оцінювання профпридатності учнівської молоді впливають на успішність оволодіння професією?
7. В чому полягає зміст професійної консультації молоді за наслідками комплексного вивчення її профпридатності?
8. Які існують шляхи узгодження обмежень подальшого працевлаштування учнівської молоді з вільним вибором професії?

ТЕМА 1. ПОНЯТТЯ ПРО СИСТЕМУ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ВСТУП

Завдання перебудови економіки, освіти в напрямку ринкових відносин обумовлюють актуальність оптимізації вибору професії. Це передбачає докорінне покращення теоретичних і методичних основ профорієнтаційної роботи з молоддю.

Профорієнтаційну роботу необхідно розглядати з точки зору системного підходу, що передбачає комплексне вивчення всіх формуючих факторів, які беруть участь в професійному самовизначенні кожної молодої людини.

Системоутворюючим принципом побудови профорієнтаційної роботи є діяльність.

Велику стурбованість у педагогів, психологів, соціологів викликає проблема організації профконсультації молоді. Приблизно 90% учнів шкіл потребують індивідуальної профконсультації.

Основні шляхи вдосконалення профконсультаційної роботи з молоддю:

- 1) розробка досконалих засобів об'єктивної профдіагностики (індивідуальна профконсультація). Недолік цього напрямку - втрачаються соціальні засоби впливу через-сумісну діяльність на професійну свідомість молоді;
- 2) розробка сумісних форм самопізнання в професійному самовизначенні молоді як засобів використання соціально опосередкованих форм впливу на свідомість. Реалізація такої сумісної діяльності може здійснюватися в формі консультативного тренінгу.

Профконсультація – форма сумісної дослідницької діяльності консультуемого і консультанта, спрямована на знаходження і обґрунтування професійного плану оптанта.

Вимоги до сучасної профдіагностики:

- 1) наявність стандартних прогностичних шкал для багатьох професій, які б дозволяли співставляти одержувані в ході профдіагностики дослідні дані з еталонами притаманними певним професіям з метою прогнозування

наступної професійної успішності консультованого в певному виді професійної діяльності.

- 2) прогностичність наявних об'єктивних, дослідних даних шляхом співставлення рівня розвитку професійно значущих якостей професіоналів з рівнем розвитку певних психологічних функцій у молодих людей;

Розуміння профконсультації як елемента профорієнтаційної роботи передбачає визначення її місця в цій системі.

ПОНЯТТЯ ПРО СИСТЕМУ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

Системоутворюючі принципи побудови психолого-педагогічної структурної моделі системи профорієнтації:

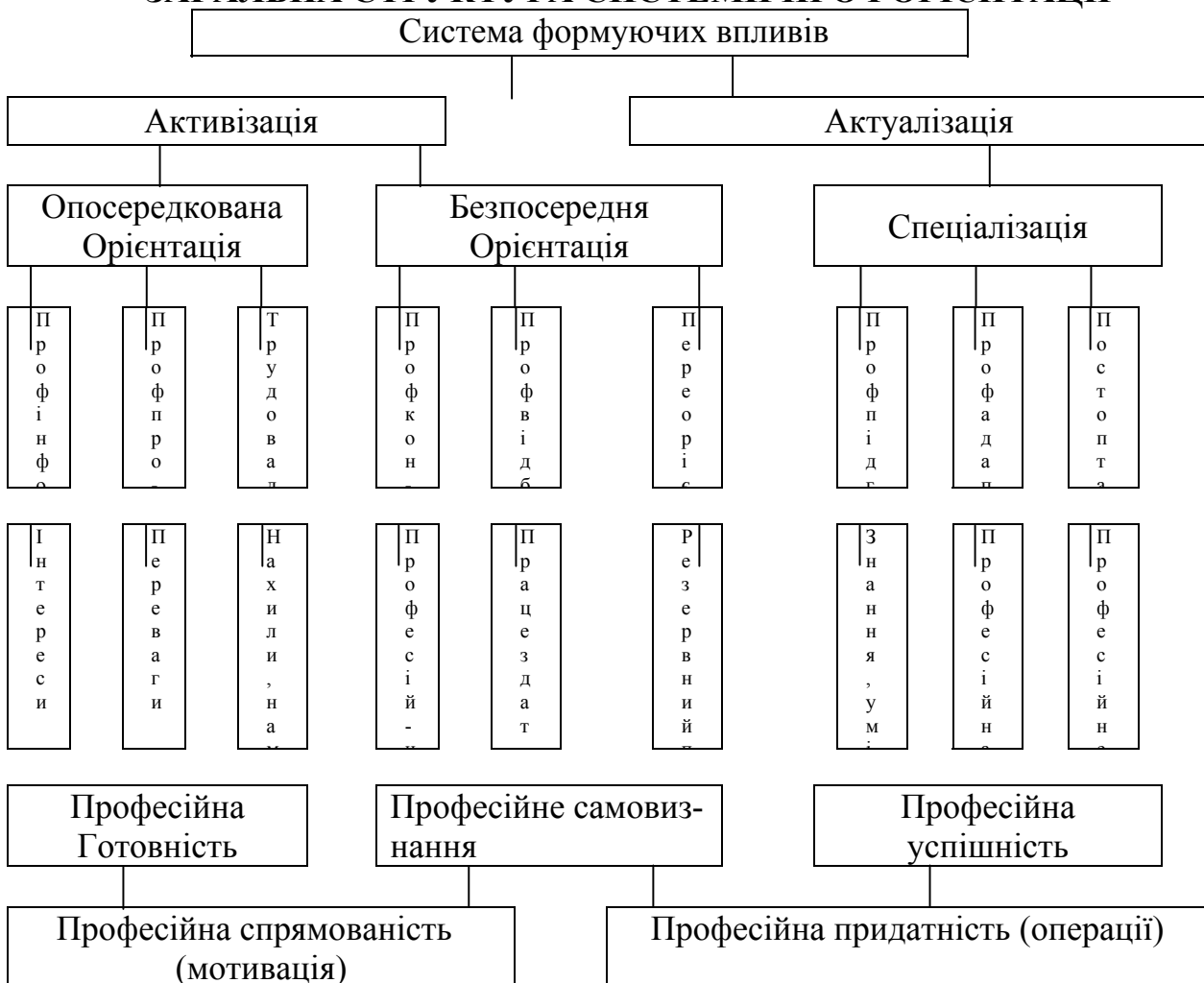
- профорієнтація – це система, що передбачає комплекс цілеспрямованих дій, які забезпечують орієнтацію майбутнього суб'єкта діяльності в сфері різних способів і форм діяльності з метою ефективного виконання ним певних функцій на основі сформованих у нього особистісно-професійних якостей. Система профорієнтації включає два основних рівні: формуючі дії та сформовані якості;

- базування профорієнтації на психологічних закономірностях самої діяльності людини як єдності мотиваційних (спрямованість) і операційних (придатність) компонентів;

- профорієнтація – система з певною структурою, рівнями, елементами.

Схема 1

ЗАГАЛЬНА СТРУКТУРА СИСТЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ



Система сформованих якостей

Активізація - інтенсивна спрямованість особистості на певну професійну діяльність.

Актуалізація в професійній діяльності – прояв операційних компонентів в обраній діяльності, фіксування професійної придатності до обраної професії.

Опосередкована орієнтація має на меті формування професійної готовності, яка характеризується стійкою потребою в праці на основі професійних уявлень, умінь, нахилів та здібностей.

Профосвіта – формування широкої зони професійних інтересів засобами профінформування, пропаганди.

Трудова діяльність – наповнення діяльністю професійних інтересів, проба сил та формування професійних намірів у вигляді нахилів.

Безпосередня орієнтація – вирішення питання про обираєму професію та можливості роботи за нею.

Спеціалізація – створення оптимальних умов оволодіння обраною професією під час професійної підготовки, профадаптації та постоптації.

Постоптація – керівництво професійним становленням і подальшим розвитком суб'єкта праці в періоди після вибору (після оптації), коли професійний розвиток ще не завершено.

Завдання для самоконтролю знань:

1. Охарактеризуйте зміст системного підходу до профорієнтаційної роботи.
2. Визначте основні шляхи вдосконалення профконсультаційної роботи з молоддю.
3. Розкрийте вимоги до сучасної профдіагностики.
4. Які системоутворюючі принципи покладено в основу побудови психолого-педагогічної структурної моделі системи профорієнтації?
5. Коротко розкрийте зміст компонентів системи формуючих впливів в загальній структурі системи профорієнтації.

ТЕМА 2. ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ПРИДАТНІСТЬ.

В професійній педагогіці в останні роки приділяється особлива увага питанням профорієнтації, що повністю виправдано. В об'єктивному розв'язанні цих питань зацікавлені як суспільство в цілому, так і окремі особистості.

Розв'язуючи проблеми, пов'язані з профорієнтацією, ми стикаємося з цілим рядом питань, які до сьогодні роз'яснювалися по-різному. Мова йде в першу чергу про розбіжності під час оцінювання професійної придатності. Перш за все, потрібно з'ясувати, що слід розуміти під профпридатністю людини. Здатність до праці – це сукупність фізичних та духовних здібностей особистості, які забезпечують успішну роботу по будь-якій професії. Виходячи з цього, профпридатність слід розглядати як відповідність фізичних та психічних якостей особистості вимогам професії [3, с.205].

Психічна придатність до будь-якої професії – властивість особистості, про яку вирішують на підставі двох критеріїв: успішності оволодіння професією та задоволення, яке одержують, працюючи за обраною спеціальністю [1, с.5].

Про професійну придатність можна говорити тоді, коли людина набуває професії без особливих витрат енергії та в змозі швидко вдосконалюватися в цій роботі. Із зворотнім явищем – непридатністю до професії – ми маємо справу тоді, коли людина з-за власних психофізіологічних особливостей практично не в змозі оволодіти даною професією [4, с.193].

Людина може з успіхом оволодіти декількома професіями. Тому не можна погодитися з твердженням, що кожному індивідові відповідає лише одна професія, в межах якої він може успішно працювати. Дослідження вчених показують, що хоча 7,3-23,5% здорових юнаків та дівчат не можуть оволодіти деякими професіями, вони можуть з успіхом оволодіти іншими, не менш важливими і складними [2, с.7]. Звідси можна зробити висновок, що процент профпридатності до більшості професій коливається від 76 до 92, але по окремих професіях він значно нижчий.

Звідси видно, що визначити придатність до професій певного виду – є дуже суттєвим, а до інших – менш важливим, оскільки ними можуть з успіхом оволодіти багато людей. Особливо важливо визначити придатність до тих професій, де від однієї людини залежать життя та здоров'я багатьох людей або збереженість великих матеріальних цінностей (водії потягів та автобусів, оператори автоматичних ліній та ін.)

З особливою гостротою питання вибору особистості постали в зв'язку з освоєнням різних нових технічних пристроїв в промисловості. Якщо раніше для успішного виконання будь-якої роботи важливу роль грав, в першу чергу, фізичний розвиток людини, то з розвитком техніки і технології, вдосконаленням організації виробництва професійний успіх все більше залежить від загальних та спеціальних здібностей людини.

Література:

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука, 1970. – 272с,
2. Карцев И.Д. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. – М.: Медицина, 1968. – 167с.
3. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 312с.
4. Кыверялг А.А. Методы исследований в профессиональной педагогике. – Таллин: Валгус, 1980. – 330с.

Завдання для самоконтролю знань

1. Дайте визначення професійної придатності.
2. Охарактеризуйте основні ознаки професійної придатності.
3. Як оцінюється дослідженнями вчених профпридатність здорових юнаків та дівчат до більшості професій?
4. Поясніть до яких професій визначення профпридатності є особливо важливим.
5. Які складові оцінювання профпридатності значною мірою впливають на професійну успішність працівників високорозвиненого з точки зору техніки і технології та організації виробництва?

ТЕМА 3. ПРОБЛЕМА ВІДБОРУ РОБОЧИХ В ІСТОРИЧНОМУ АСПЕКТІ.

Питання відбору робочих для промисловості стали актуальними лише наприкінці ХІХ століття, коли на основі машинного виробництва, дуже швидко стала розвиватися крупна промисловість. В цей період вчені стали приділяти все більше уваги вивченню фізіологічних та психологічних проблем, пов'язаних із процесом праці. Особливої уваги заслуговують роботи французького фізіолога Я.Амара, американського інженера Ф.Тейлора та його учня Ф.Гільбрета щодо аналізу трудових процесів. В цей період в промисловості стали виникати нові явища, які безпосередньо заважали роботі: збільшилося число нещасних випадків, робочі часто змінювали роботу, швидко втомлювалися, часто не могли впоратися з роботою і т. ін. Результатом всього цього була низька продуктивність праці. Це й призвело до інтенсивного вивчення того, чому деякі робітники погано вправляються зі своїми задачами, які фактори покращують результативність діяльності людини в тій чи іншій галузі.

На початку ХХ століття багато психологів (О.Ліпман, Г.Мюнстерберг, Ф.Гийзе та ін.) стали застосовувати закони психології з метою підвищення продуктивності праці і визначення профпридатності людей. Цих психологів називали психотехніками, а створену ними методику з використання психології в розв'язанні технічних та економічних проблем – психотехнікою.

Психотехніка знайшла в 1925-1936 рр. розповсюдження в Центральному інституті праці, де велася значна робота з психофізіологічного вивчення процесів праці. З допомогою розробленої психотехніками так званої системи психотестів (психологічні дослідження) виявлялася придатність або непридатність людини до даної професії.

Без сумніву психотехніки виконали велику роботу в справі психологічного аналізу професій, вони сконструювали цілий ряд оригінального устаткування, склали тести, які й зараз успішно використовуються в психодіагностиці. Головна помилка, допущена психотехніками в їх роботі, полягала не в розроблених ними дослідках (тестах), а в тлумаченні результатів дослідів. Вони не враховували впливу роботи на розвиток психічних процесів і властивостей як при вивченні професії, так і в виробничій діяльності. Наприклад, від 10 до 15 разів перевірялося, як випробовуваний реагує на будь-який сигнал, й на підставі цього робився висновок, чи має людина придатність до роботи водієм. В той же час наукові дослідження показують, що швидкість реакції розвивається в результаті тренувань [3].

Дослідження показали, що швидкість реакції учнів значно збільшується після того, як вони декілька місяців вчилися оброблювати метал на токарному верстаті. Час реакції у цих учнів значно менший, ніж у учнів того ж віку, які вивчають спеціальність маляра або штукатура. Досвідчені таксисти та інструктори реагували під час випробувань значно швидше на небезпечні ситуації, ніж люди, тіки но оволодіваючі професією шофера [1, с.240-242].

Все це підтверджує думку, що цілий ряд психічних процесів та якостей можна розвивати тренуванням так саме, як і фізичні якості – силу та витривалість. Необхідно, однак, мати на увазі, що швидкість розвитку цих якостей у людей різна.

В той же час є цілий ряд якостей (темперамент, швидкість рухів), які мало піддаються розвитку, а також такі якості, які не вдається розвинути ніякими тренуваннями. Якщо людина дальтонік, ніякі тренування йому не допоможуть, і такій людині не можна довірити керування транспортом.

Таким чином, при визначенні професійної придатності важливо слідкувати за розвитком тих фізичних та психічних якостей, які створюють передумови для успішного оволодіння тією чи іншою професією. Необхідно, однак, зазначити, що на підставі тільки однієї або двох якостей ще не можна, робити висновки про профпридатність людини. Успіх роботи водія залежить не тільки від того, наскільки швидко він уловлює окремі явища та реагує на них, а головним чином від того, як він в ситуації небезпеки зуміє правильно розподілити свою увагу, сприйняти різні явища, правильно на них реагувати, діяти швидко й точно.

Здібним слід вважати учня, який під час навчання не припускає грубих повторних і суттєвих помилок [2, с.213]. В основі визначення професійної придатності повинен знаходитися аналіз правильних та неправильних дій учня і причин цих дій. Під час визначення профпридатності слід виходити з комплексного аналізу властивостей, які сприяють або заважають нормальному оволодінню вивчаємою професією [2, с.214-216].

Незначний зв'язок моторних здібностей і трудової успішності залежить не стільки від моторики, скільки від вибору сприятливих прийомів роботи. Не помічений суттєвий зв'язок між окремими психічними процесами та результатами роботи [4, с.18].

Дослідження [1, с.279] показали, що успішність роботи залежить головним чином від комплексу властивостей особистості (загальні здібності, технічне мислення, властивості уваги). Тому до прогнозування профпридатності, потрібно ставитися з великою обережністю. Успіх роботи залежить головним чином від вольових та моральних якостей людей (ставлення до роботи, інтерес до професії, точність, почуття відповідальності, сумлінність та ін.).

Література:

1. Кыверялг А. А. Исследования проблем политехнической трудовой подготовки и профессиональной ориентации молодежи. – Таллинн: Валгус, 1975.
2. Платонов К.К, Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 312с.
3. Платонов К.К. Психология летного труда. – М.: Воениздат, – 1960. – 351с.
4. Эннуло Я.Ю., Психологические условия успешности деятельности в некоторых видах операторского труда. Автореф. дис. на соис. учен. степени канд. пед. наук. – Тарту, 1979. – 19с.

Завдання для самоконтролю знань

1. Визначте чинники, які історично обумовили актуальність питання відбору робітників для промислового виробництва.
2. Розкрийте сутність методики виявлення придатності людини до професії за допомогою психотехніки.
3. В чому полягає головна помилка допущена психотехніками в їх роботі?
4. Які чинники обумовлюють успішність визначення професійної придатності?

5. Охарактеризуйте принциповий підхід, який покладено в основу визначення професійної придатності.
6. Розкрийте залежність успішності професійної діяльності від комплексу властивостей особистості.
7. Які сторони особистості і якою мірою впливають на трудову успішність людини.

ТЕМА 4. ТРУДНОЩІ У ВИЗНАЧЕННІ ПРОФПРИДАТНОСТІ НА ПРАКТИЦІ

Під час впровадження вказаних вище теоретичних положень зустрічаються певні труднощі. Під час визначення профпридатності людини треба спочатку обов'язково обмежитися лише рекомендаціями по вибору тієї чи іншої професії. Ніяких певних засобів (в тому числі тестів і анкетних опитувань) для відносно надійного прогнозування профпридатності в розпорядженні дослідників, на жаль, ще немає.

Пристосування робітника до вимог професії є можливим шляхом застосування трьохетапної системи адаптації, яка передбачає дослідження (огляд) людини трьома різними способами [4, с.36-38; 3, с. 273].

На першому етапі людину досліджують під час медичного огляду, де виявляється ті психічні та фізичні властивості, які виключають роботу з будь-якої певної спеціальності та в будь-яких певних умовах. Завдання цього етапу – простежити за тим, щоб визначаєма професія не зашкодила здоров'ю робітника. Для деякого покращення виявлених порушень здоров'я, фізичних і психічних недоліків необхідно приписати відповідний оздоровчий режим.

Медичний огляд проводиться до того, як людина почала працювати і приступила до вибору професії. Профконсультанту, працівникам з підготовки кадрів і відділу кадрів довідка про медичний огляд повинна:

- 1) дати дані про стан здоров'я робітника;
- 2) вказати на професії та умови праці, шкідливі для здоров'я робітника;
- 3) вказати на заходи, вживання яких покращить загальний стан здоров'я робітника.

Довідка про медичний огляд – один з найбільш важливих документів при виборі професії.

На другому етапі з допомогою різних експериментів вивчаються психолого-фізіологічні особливості людини. Експеримент на профпридатність слід проводити в перший день навчання, в разі необхідності будь-яке випробування можна повторити. Вище вже говорилося про те, що результати експерименту не є основою для визначення профпридатності, вони лише фіксують відомі індивідуальні особливості. Профконсультант і викладачі повинні враховувати ці особливості під час навчання та знайти можливості для їх розвитку.

Про результати випробувань необхідно інформувати на профбесіді, яка проводиться пізніше, всіх випробовуваних та викладачів. Задача профконсультанта – слідкувати за тим, щоб під час вибору професії та під час навчання враховувалися індивідуальні особливості робочих, щоб навчання їх розвивало.

На третьому етапі вивчаються результати навчальної та практичної діяльності людини. Співставлення цілого ряду показників (таких як показники

роботи, продуктивності праці, витрачений на виконання операції час, виконання вимог якості, оцінка теоретичних знань і т. ін.) з показниками інших робітників або нормативними показниками характеризує придатність до даної професії.

Поряд з конкретними показниками, що характеризують результати роботи, про придатність робітника до професії можна судити й на підставі його настрою, взаємовідносин з іншими робітниками. Академік І.П.Павлов стверджував, що якщо діяльність людини відповідає його індивідуальним особливостям, то високій продуктивності праці та гарній якості продукції є супутніми добрий настрій та добрі взаємовідносини зі співробітниками. В іншому випадку, якщо робота не відповідає індивідуальним особливостям робітника, то поганим результатам є супутніми знервованість, яка зазвичай знаходить вираз у поганих взаємовідносинах із співробітниками, постійному невдоволенні, інтриганстві і т. ін.

Спостереження виконані на третьому етапі, інструктор виробничого навчання оформлює за визначеним зразком, розглядаючи щоденно один з показників, які характеризують результати навчальної та практичної роботи. Для того, щоб зробити висновки відносно профпридатності та навчання, показники навчальної та практичної роботи необхідно співставити з нормативними показниками навчальної групи.

Основна проблема при використанні трьохетапної системи адаптації – не визначення професійної придатності, а пристосування робітників до спеціальностей, які відповідають їх особливостям, і доцільний розвиток цих властивостей.

Про придатність людини до даної професії можна зробити висновки лише після вивчення ними професії протягом певного часу.

Звідси видно, що за розвитком якостей особистості, а також оволодінням роботою за вивчаємою спеціальністю та результатами її необхідно весь час спостерігати в інтересах визначення профпридатності. Для того, щоб дати оцінку розвитку, вищевказані фактори профпридатності слід обов'язково вимірювати. А це можна зробити лише з допомогою відповідних експериментів (тестів).

Таким чином, правильно складений тест – це необхідний засіб вимірювання. Однак скласти тест далеко не так просто. Тест для оцінки властивостей людини і процесу роботи повинен бути об'єктивним, простим і ясным [2, ч.2, с.196-214].

Визначальні теоретичні настанови сучасної психологічної науки про застосування тестів профпридатності приведені в роботах К.М.Гуревича [1] і К.К.Платонова [4]. Ними стверджується, що немає нічого поганого в складених на науковій основі тестах та їх використанні; поганими можуть статися зроблені на основі цих тестів передчасні висновки про професійну придатність особистості.

На думку сучасних зарубіжних вчених, тести не можуть замінити інші методи визначення профпридатності, такі, як усне опитування, спостереження за процесом роботи, анкетування і т. ін. Цінність мають лише ті тести, результати яких мають достовірні зв'язки з результатами роботи

Складання тестів профпридатності вимагає добрих знань як психодіагностики, так і відповідної професії. Тому складанням тестів можуть займатися лише спеціалісти. Не можна забувати, що в розпорядженні як вчителів так і майстрів є цілий ряд й інших методів (опитування, аналіз процесу роботи, складання характеристик, аналіз результатів роботи, оцінка спеціальних знань і

умінь), які дозволяють слідкувати за розвитком робітника, дати разом з лікарем та працівниками відділу кадрів людині попередні рекомендації щодо вибору майбутньої професії. А оцінку профпридатності людини на підставі проведених тестів слід давати в початковий період в тісному співробітництві з відповідними спеціалістами та під їх контролем.

Література:

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука, 1970. – 134с.
2. Кыверялг А.А. Вопросы методики педагогических исследований. Ч.1 и Ч.2. – Таллинн: Валгус, 1971. – 134с.
3. Кыверялг А.А. Исследование проблем политехнической трудовой подготовки и профессиональной ориентации молодежи. – Таллинн: Валгус, 1975. – 314с.
4. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 312с.

Завдання для самоконтролю знань

1. Охарактеризуйте зміст трьохетапної системи адаптації робітника до вимог професії.
2. Яке значення для профконсультанта має медичний огляд людини?
3. Яке значення мають результати експериментів вивчення психофізіологічних особливостей людини для визначення її профпридатності?
4. Яким чином визначаються результати навчальної та практичної діяльності людини?
5. З якою основною проблемою стикаються профконсультанти при використанні трьохетапної системи адаптації?
6. Обґрунтуйте умови цінності експериментів (тестів) з оцінки властивостей людини і процесу роботи.

ТЕМА 5. АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙ.

Сучасні професії висувають певні вимоги до властивостей людини. Вивчення та систематизація професій залежно від цих умов мають найважливіше значення.

Проблемами вивчення та дослідження професій займається наука професіологія. Часто не розділяють професіологію та професіографію. Остання є лише розділом професіології, оскільки займається тільки описом професій та диференціює їх спеціальності з точки зору вимог, які висуваються ними до людини. Результатом, професіографії є професіограми – опис системи вимог, що висуваються певною професією. Професіологія є синтетичною наукою, яка охоплює філософські, соціологічні, естетичні, юридичні, медичні, психологічні, педагогічні та інші проблеми, пов'язані із засвоєнням, розвитком та умовами конкретної професії.

З метою вивчення професії використовують такі загальні методи дослідження, як спостереження, соціологічні (усне та письмове опитування), фахові (психологічний „трудовий метод”), спеціальні (аналіз результатів праці) та інші методи. Доцільним є комплексний аналіз особливостей професії за наступною схемою.

- I. Загальні відомості про професію:
 1. Історія професії;
 2. Розповсюдження;
 3. Перспектива;
 4. Зв'язок з іншими професіями;
 5. Значення та місце професії в народному господарстві;
 6. Спеціальності, які існують у межах професії;
- II. Характеристика процесу і місця роботи:
 1. Короткий опис роботи: найважливіші операції (прийоми) роботи, робоча поза, знаряддя праці, використовувані матеріали, виготовлювана продукція;
 2. Види браку та причини його виникнення;
 3. Тривалість робочого дня, графік змін;
 4. Ритмічність процесу роботи: рівномірний ритм, можливість появи непередбачуваностей, паузи для відпочинку;
 5. Опис робочого місця: в приміщенні, на повітрі, робота на одному місці, робота у русі;
- III. Санітарно-гігієнічні умови праці:
 1. Рівень та характер шуму, наявність пилу, освітленість та температура;
 2. Шкідливі для здоров'я речовини;
 3. Вимоги до здоров'я робітника;
 4. Медичні протипоказання;
 5. Травматизм;
 6. Засоби захисту;
 7. Придатність роботи за статтю;
- IV. Економічні умови праці:
 1. Форма оплати за роботу (погодинна, договірна та ін.);
 2. Заробітна плата;
 3. Премії;
 4. Відпустка;
 5. Пільги (спецодяг, спецхарчування, службова квартира або гуртожиток та ін.).
- IV. Психолого-фізіологічні вимоги (психограма):
 1. Вимоги до органів відчуття (зір, слух та ін.);
 2. Вимоги до розумових здібностей (пам'ять, логічне мислення, вербальні здібності та ін.);
 3. Вимоги до моторних здібностей (сила, точність, швидкість, ритм, координація рухів, швидкість реагування);
 4. Вимоги до якостей характеру та темпераменту (рішучість, самостійність, дисциплінованість, врівноваженість, стійкість до моторної або різноманітної роботи, самоволодіння під час екстрених випадків (наприклад аварії));
 5. Соціально-психологічні вимоги (поводження з підлеглими, колегами по роботі, з відвідувачами, підпорядкування вищестоячому керівництву та ін.).
- IV. Педагогічні умови:
 1. Перелік основних знань та навичок, необхідних для успішної роботи;
 2. Навчальні заклади, де можна набути професії;
 3. Можливості та форми навчання на виробництві (індивідуальна, бригадна);

4. Тривалість навчання;
5. Умови вступу (вік, освіта, стать);
6. Можливість продовжувати навчання (навчальні заклади: очні, вечірні, заочні);
7. Пільги під час навчання (стипендія, учнівська зарплата, харчування та ін.);
8. Одержувана кваліфікація та можливості її підвищення;
9. Вимоги під час присвоєння категорії, кваліфікації.

Завдання для самоконтролю знань

1. Висловіть думку щодо предмету вивчення та співвідношення таких наук як професіологія та професіографія.
2. Охарактеризуйте основні складові схеми комплексного аналізу, особливостей професії.

Лабораторна робота № 1

Тема: Аналіз особливостей професій.

Мета: навчитися визначати систему вимог, які висуваються певними професіями.

Оснащення: професіограми професій промислового виробництва.

Література:

1. Карцев И.Д. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. – М.: Медицина, 1968. – 167с.
2. Платонов К.К. Проблема способностей. – М.: Наука, 1972. – 312с.
3. Симоненко В.Д. Профессии промышленного производства. – М.: Просвещение, 1984.

Порядок виконання роботи.

За наведеною в темі 5 схемою проаналізувати особливості однієї з професій та скласти її професіограму.

Питання для обговорення

1. Розкрийте історію та значення і місце професії в народному господарстві.
2. Які найважливіші операції (прийоми) роботи є характерними для професії.
3. Які вимоги до здоров'я працівників та медичні протипоказання визначаються санітарно-гігієнічними умовами праці за професією?
4. Які психофізіологічні вимоги (розумові, чуттєві, рухові сторони особливості та здібності) висуваються професією до працівника?
5. Визначте вимоги професії до вольових та моральних якостей, рис характеру та темпераменту працівника.

ТЕМА 6. СКЛАДАННЯ ПСИХОГРАМ.

Психограма розкриває психолого-фізіологічні вимоги до властивостей людини. Внаслідок хронометражу і фотографування робочого дня складаються таблиці спостережень (див. табл. 1) – так звані „хрестові таблиці”, до яких внесені, з одного боку, робочі прийоми і рухи робочого під час виконання будь-якої операції та їх тривалість, а з іншого – психолого-педагогічну характеристику кожного робочого прийому та руху. Далі аналізують, які психологічні властивості або їх комплекси вимагає той чи інший робочий прийом або рух. Відповідна властивість або процес характеризується трьома ступенями:

- 1) Дуже потрібні (+++);
- 2) Середньо потрібні (++);
- 3) Мало потрібні (+).

Хрестики вносяться до відповідних граф таблиці спостережень. Під час підведення підсумків строк та стовпчиків таблиці з'ясовують, які властивості більш за все вимагаються від робітника протягом робочого дня.

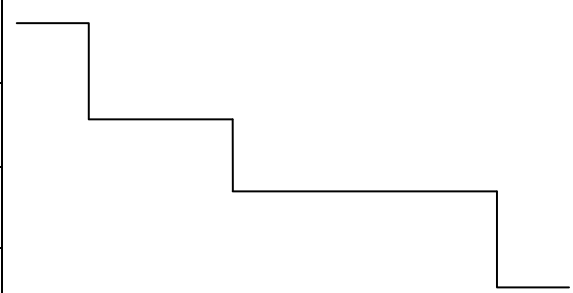
Таблиця 1

Таблиця спостережень

№ п/п	Робочі прийоми та рухи	Час (с)	Психічні процеси та властивості				
			Координація рухів	Точність рухів	Швидкість рухів	Окомір	Просторова уява
1.	Закріплення деталі	30	+	++	+++		
2.	Настроювання верстату	60	++	+	++		
3.	180	-	-	+		

Таблиця 2

Потокова таблиця часу

№ п/п	Робочі рухи (прийоми роботи)	Час (хв.)										Загальний час (хв.)	Властивості
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Закріплення деталі											0,5	E ₃ <u>K</u> E₉
												3,5	
2.	Настроювання верстату											5,5	<u>A</u> ₇ M₉
3.											0,5	<u>T</u> ₉
4.												

З метою з'ясування індивідуальних особливостей виконання робочих прийомів і рухів для кожного працівника складається протокол таблиці часу виконання робочих прийомів (див. табл. 2). Відповідними індексами (буквами) відмічається необхідність психічних процесів та властивостей. Якщо індекс відмічений квадратом, то властивість дуже потрібна, підкреслений – потрібна та нічим не відмічений – мало потрібна. Порівнюючи таблиці окремих робітників можна одержати картину індивідуальних особливостей їх дій. Для оцінки психологічних процесів використовують 10-бальну систему. Наприклад, точність рухів та інші вимоги до роботи оцінюються за наступною шкалою:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
непотрібні		мало потрібні		середньо потрібні		потрібні		дуже потрібні	

З допомогою усного анкетного опитування викладачів, навчальних майстрів, бригадирів з'ясовують, які психічні процеси та властивості та якою мірою, на їх

думку вимагає робота за тією чи іншою спеціальністю. Опитувані відповідали на виділені властивості словами „дуже потрібні”, „потрібні”, „середньо потрібні”, „мало потрібні”, „потрібні мало”, „непотрібні” та „заважають”.

На підставі таблиць спостережень, потокових часових таблиць та аркушів опитування складається психограма, яка містить необхідні для даної роботи психолого-фізіологічні властивості, що сприяють роботі та ті, що заважають їй.

На підставі цих психограм складаються так звані матрикули професій (див. табл. 3), на яких відмічаються психолого-фізіологічні якості, що вимагаються професією – відмічаються за 10-бальною шкалою.

Таблиця 3

Матрикули професії

Професія або спеціальність	Компоненти матрикула в балах				
	Точність рухів рук	Час реакції	Концентрація рухів	Координація рухів	Пам'ять
Слюсар	8	5	9	7	3
Токар	6	7	9	8	4

Порівняння окремих матрикулів професій дозволяє оцінювати питому вагу різних властивостей, необхідних для успішної трудової діяльності. Порівняння ж матрикула професії з матрикулами властивостей особистості дозволяє зробити початкові висновки про профорієнтацію.

Завдання для самоконтролю знань

1. Розкрийте зміст методики з'ясування ступеню значущості властивостей особистості для практичної діяльності працівника з допомогою хронометражу та фотографування робочого дня.
2. Охарактеризуйте методику з'ясування індивідуальних особливостей виконання трудових прийомів працівниками з допомогою потокових таблиць часу.
3. Розкрийте методику оцінювання професійно-значущих психофізіологічних процесів та особистісних якостей учнівської молоді методом 10-бального шкалювання.
4. Назвіть і коротко охарактеризуйте компоненти і призначення матрикулів професії та працівника.

Лабораторна робота № 2

Тема: Визначення значущості індивідуальних психологічних властивостей для трудової діяльності працівника методом експертного оцінювання.

Мета: навчитися з'ясовувати, які психофізіологічні процеси та особистісні якості та якою мірою вимагає робота по тій чи іншій спеціальності.

Оснащення: професіограми професій.

Література: Симоненко В.Д. Профессии промышленного производства. – М.: Просвещение, 1984.

Порядок виконання роботи

З допомогою усного опитування викладачів, навчальних майстрів з'ясувати якою мірою психофізіологічні процеси та особистісні якості, визначені в

професіограмі, є необхідними в роботі за спеціальністю, що вивчається. Відповіді дати на кожну з представлених в професіограмі якостей обведенням кружечком відповідної кількості балів на шкалі, наведеній у темі 6.

Питання для обговорення:

1. Визначити, які психічні процеси та властивості є, на думку експертів, потрібними і дуже потрібними.
2. Які з властивостей визначені експертами є мало потрібними.
3. Які з властивостей особистості, зазначених в професіограмі професії, визначені експертами як непотрібні.

Лабораторна робота № 3

Тема: Вивчення професій.

Мета: навчитися визначати на практиці, яких психофізіологічних та особистісних якостей потребують окремі трудові дії.

Оснащення: 10-бальна шкала оцінок психофізіологічних та особистісних якостей.

Література: Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике. – Таллинн: Валгус, 1980. – с. 206-207.

Порядок виконання роботи

1. Скласти „хрестову таблицю” спостережень за діяльністю працівника визначеної спеціальності протягом робочого дня (див. табл. 1).
2. Здійснити хронометраж робочого дня працівника, реєструючи тривалість виконання трудових дій та аналізуючи, яких особистісних якостей потребує кожна дія.
3. За сумою хрестиків по рядках і стовпчиках з'ясувати, які властивості є найбільш потрібними від працівника протягом робочого дня.
4. Скласти потокову таблицю часу виконання трудових дій для з'ясування індивідуальних особливостей виконання трудових дій (див. табл. 2).
5. Відповідними індексами (літерами) позначити в таблиці особистісні якості, які є потрібними в трудовій діяльності робітника.
6. Під час спостереження за роботою працівника визначити ступінь необхідності якостей в його р^А: – дуже потрібна; Δ – потрібна; А – малопотрібна.
7. Порівняти таблиці окремих робітників та визначити картину індивідуальних особливостей їх дій.

Питання для обговорення

1. Дайте обґрунтування необхідності властивостей особистості, які вимагаються від робітника в професійній діяльності, за результатами одержаними шляхом спостереження за діяльністю працівника („хрестові” та потокові таблиці).

Практична робота № 1

Тема: Складання психограм.

Мета: навчитися складати психограми, які містять необхідні для даної спеціальності психофізіологічні та особистісні якості, що сприяють роботі, а також заважають їй.

Оснащення: таблиці спостережень прояву особистісних якостей під час виконання трудових дій, потокові таблиці часу для визначення індивідуальних особливостей виконання робітниками трудових дій, дані експертного оцінювання психофізіологічних процесів і особистісних якостей за 10-бальною системою.

Література: Кыверялг А.А. Методы исследований в профессиональной педагогике. – Таллинн: Валгус, 1980. – С. 207.

Порядок виконання роботи.

1. На основі таблиць спостережень, поточних таблиць часу скласти психограму, яка містить необхідні для даної спеціальності психофізіологічні та особистісні якості, що сприяють або заважають роботі (див. табл. 3).
2. На підставі даних експертного оцінювання скласти психограму, яка містить необхідні для даної спеціальності психофізіологічні та особистісні якості, що сприяють або заважають роботі.

Питання для обговорення

1. Визначити за складеними професіограмами, які з якостей особистості є потрібними та дуже потрібними для трудової діяльності за професією.
2. Які з властивостей, визначених в професіограмах, є малопотрібними?
3. Чи існують в складених професіограмах розбіжності в оцінках особистісних якостей?

Практична робота № 2

Тема: Визначення валідності компонентів психограм.

Мета: визначити залежність між експертними та практичними оцінками психофізіологічних та особистісних якостей, які впливають на успішність роботи по тій чи іншій спеціальності.

Оснащення: психограми, складені на підставі практичного вивчення трудових дій робітників та експертного оцінювання необхідних для даної спеціальності психофізіологічних та особистісних якостей.

Література: Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике. – Таллинн: Валгус, 1980. – с. 294-298.

Порядок виконання роботи

1. Скласти ряди оцінок значущості психофізіологічних та особистісних якостей, одержані практичними та експертними методами (див. табл. 4).

Таблиця 4

Ряди оцінок якостей

Психофізіологічні та особистісні якості	Експертна оцінка (x')	Практична оцінка (y')	$D= x'-y' $	D^2
	n=			$\Sigma D^2=$

2. Визначити для кожної якості прояву кореляцію за формулою:

$$r = \frac{\sum D^2}{n^2} \quad (2)$$

r – коефіцієнт рядкової кореляції;
 D^2 – квадрат різниці обох оцінок кожної якості;
 n – об'єм виборки.

3. Здійснити інтерпретацію коефіцієнта кореляції для кожної якості за наступними показниками:
- $\rho \leq 0,3$ – існує слабкий зв'язок;
 - $0,3 \leq \rho \leq 0,5$ – помірний зв'язок;
 - $0,5 \leq \rho \leq 0,7$ – значний зв'язок;
 - $0,7 \leq \rho \leq 0,9$ – сильний зв'язок;
 - $0,9 \leq \rho \leq 1,0$ – дуже сильний зв'язок.
4. Перевірити достовірність коефіцієнта порядкової кореляції відносно нульової гіпотези: чи відрізняється ρ від нуля настільки, що це можна пояснити випадковістю і можна відкинути нульову гіпотезу. Якщо можна відкинути нульову гіпотезу, то коефіцієнт кореляції відрізняється суттєво або дуже суттєво від нуля. Для цього використати таблицю 5.

Таблиця 5

Достовірність коефіцієнта порядкової кореляції

N	Вірогідність		n	Вірогідність	
	5%	1%		5%	1%
4	1,000	–	16	0,425	0,601
5	0,900	1,000	18	0,399	0,564
6	0,829	0,943	20	0,377	0,534
7	0,714	0,893	22	0,359	0,508
8	0,643	0,833	24	0,343	0,485
9	0,600	0,783	26	0,329	0,465
10	0,564	0,746	28	0,317	0,448
12	0,506	0,712	30	0,306	0,432
14	0,456	0,645			

Якщо $\rho_{emp} > \rho_{krit}$, то нульову гіпотезу можна відхилити і зв'язок можна вважати дуже достовірним, тобто оцінки експертного та практичного оцінювання відрізняються несуттєво і можуть бути прийнятними для складання матрикула професії.

Питання для обговорення

1. Визначити, які оцінки особистісних якостей, одержані експертним і практичним методами, відрізняються несуттєво, і можуть бути прийнятними для складання матрикула професії.
2. В разі існування суттєвої різниці між практичними та експертними оцінками професійно-значущих якостей, висловіть власну думку, чим це може бути пояснено.

ТЕМА 7. МАТРИКУЛ ПРОФЕСІЇ ТА МАТРИКУЛ РОБІТНИКА.

Під час професійної консультації приходиться співставляти два види інформації: вимоги професії та властивості особистості.

Вимоги, які висуваються до робітника професією, оформляються зазвичай у вигляді опису професій або професіограм.

Однією з основ раціональної розстановки робочих є співставлення вимог професії та властивостей кожного робітника як особистості. Є цілком логічним те, що робітників, у яких ловкі пальці, доцільно направляти на роботу, яка вимагає більшої ловкості пальців; робочих, здатних максимально концентрувати увагу, - на роботу, яка вимагає більшої точності або роботи з дрібними деталями; робітників з добрими арифметичними здібностями – на ті роботи, де не обійтися без уміння рахувати.

Співставлення вимог професії та якостей робітника є трудомісткою процедурою. Наявні описання професій та професіограм складаються часто в популярній або агітаційній формі: не завжди точно вказаний об'єм вимог професії; застосовуються різні критерії оцінки; деякі вимоги професії викладені на стільки неточно, що за ними можна зробити висновки про необхідність наявності будь-якої здібності, однак неможливо вирішувати, якими повинні бути ці здібності, виходячи з встановлених критеріїв оцінки; описи професії охоплюють від половини аркуша до п'яти сторінок, співставлення наведених в них вимог є дуже трудомістким та тривалим процесом.

Названі недоліки опису професій усунені в опису професій нового типу, який називається матрикулом.

Необхідно розрізняти два види матрикулів:

- 1) матрикул професії – це документ, де конкретно та наочно записані основні вимоги до робочих певної професії. Матрикули складаються на підставі ретельного вивчення професії.
- 2) матрикул робітника характеризує психофізіологічні якості конкретного робітника на момент виконання ним експериментів профпридатності. Матрикули робітників складаються в період виробничо-технічного навчання викладачем та профконсультантом на основі довідки про медичний догляд, результатів дослідження індивідуальних особливостей і результатів навчально-практичної роботи.

Матрикул професії, складений на підставі науково-дослідної роботи, є вірним і відповідає вимогам професії лише поки не змінилися характер і зміст даної професії, обладнання, принцип працевлаштування, технологія та ін. Під час складання матрикулів професії їх не можна групувати за принципом: основні, другорядні по кожній професії.

Матрикул конкретного робітника можна вважати вірним лише безпосередньо після дослідження його психофізіологічних властивостей. Робітник із часом піддається новим впливам як в навчанні, так і в роботі, які можуть чинити опір або сприяти розвитку його індивідуальних якостей. Тому компоненти матрикула робітника потребують перед кожним повторним аналізом деякого уточнення, яке передбачає повторне виконання експериментів.

Як матрикул професії, так і матрикул робітника складаються на підставі єдиних критеріїв оцінки та по єдиній формі.

Під час складання матрикулів необхідно керуватися наступними вимогами до змісту та форми:

- 1) матрикул складається у вигляді послідовного ряду цифр, які заносяться до клітинок, причому місцезнаходження цифри означає певний компонент

- матрикула (наприклад, ловкість рук, пальців, швидкість реакції і т.ін.), а величини цифр – роль цього компонента згідно встановлених критеріїв;
- 2) всі компоненти матрикула оцінюються за 10-бальною системою, причому цифра 1 характеризує мінімальне, а цифра 10 – максимальний стан. 10-бальна система оцінки компонентів наведена під час опису кожного експерименту;
 - 3) матрикули складаються однорядними – для кращої наочності та співставлення, вони розміщуються один під іншим по можливості на одній сторінці. Розміри клітинок матрикула професії та матрикула робітника повинні співпасти;
 - 4) назви та число компонентів матрикула залежать від галузі промисловості, характеру та складності професій;
 - 5) значення компонента для тієї чи іншої професії позначається шляхом відповідної відмітки в певній клітинці. Заштрихована клітинка позначає, що даний компонент має більше значення під час підбору та розстановки робочих, а не заштрихована клітинка означає, що цей сприятливий компонент має другорядне значення поряд з іншими необхідними компонентами;
 - 6) матрикули професії складаються попередньо за експертним методом і їх компоненти не поділяються на необхідні та сприятливі. Лише пізніше, коли зібрані дані про результати експериментів і трудового процесу робітників, з допомогою методу χ^2 можна досить об'єктивно оцінити професійну придатність кожної людини. Якщо матрикули професії та конкретної людини є схожими, то оцінки одних й тих самих показників в обох матрикулах не повинні суттєво відрізнятись. Кількість показників в обох матрикулах повинна бути рівною.

Під час підбору, розстановки та перестановки робітників доцільно, поруч з характером, темпераментом, волею, результатами експериментів, здібностями, інтересами, нахилами, результатами навчальної та практичної роботи, взаємовідносини з співробітниками, настрої і т.ін., враховувати також близькість компонентів матрикула робітника до компонентів матрикула професії. Цю близькість можна охарактеризувати коефіцієнтом адаптації, який є виразом середньої різниці компонентів матрикула робітника та матрикула професії:

$$N = \frac{\sum[d]}{n}, \quad (1)$$

де N – показник необхідних або сприятливих компонентів;

$\sum[d]$ – сума різниці необхідних або сприятливих компонентів матрикулів робітника та професії (абсолютна величина);

n – кількість необхідних або сприятливих компонентів.

Враховуючи професійний успіх учня та розвиток в процесі праці властивостей, які створюють передумови для успішної роботи, працівники профконсультації або працівники відділів кадрів підприємств, порівнюючи матрикул робітника з матрикулом відповідної професії, дають комплексну оцінку придатності учня до даної професії.

Викладачі в кожному навчальному році можуть заповнювати схему характеристики учня (див. лабораторну роботу №7). За даними в цій схемі викладач може дати достатньо об'єктивну картину про розвиток трудових здібностей, інтересів та бажань учнів, а також дати учню попередні рекомендації щодо вибору майбутньої професії або про придатність його до вже обраної професії.

Паралельно з вищевказаним аналізуються на підставі відповідних випробувань (тестів) розвиток сприятливих для роботи властивостей учнів, а також результатів роботи в навчальному процесі. На підставі комплексного аналізу одержаних матеріалів учню даються рекомендації з вибору тієї чи іншої професії.

Завдання для самоконтролю знань

1. Які труднощі виникають у профконсультантів під час співставлення вимог професії та якостей робітника?
2. Розкрийте визначальні джерела інформації для складання матрикулів професії та робітника.
3. Охарактеризуйте вимоги до змісту та форми, якими слід керуватися під час складання матрикулів.
4. Охарактеризуйте методику визначення близькості компонентів матрикула робітника до матрикула професії з допомогою коефіцієнта адаптації.
5. Розкрийте зміст діяльності викладачів та профконсультантів з комплексної оцінки професійної придатності учнівської молоді.

Лабораторна робота №4

Тема: Складання матрикулів професій.

Мета: навчитися визначати основні вимоги до робочих певних професій.

Оснащення: психограми та професіограми професій.

Література:

1. Артетмьева Т. И. Меодологический аспект проблемы способностей. – М.: Наука, 1977. – 184 с.
2. Кыверялг А. А. Методы исследований в профессиональной педагогике. – Таллин: Велгус, 1980. – 330 с.
3. Симоненко В.Д. Профессии промышленного производства. – М.: Просвещение, 1984.

Порядок виконання роботи.

1. На основі професіограми певної професії визначити психофізіологічні вимоги, які висуваються до неї. На підставі попередньо складених психограм та визначення валідності їх компонентів оцінити останні за 10-бальною шкалою їх необхідності.
2. Скласти однорядний матрикул професії включивши до складу його компонентів ті, які одержали оцінку не менше “3” бали.(див. табл. 3)

Питання для обговорення

1. Визначити, які професійно-значущі якості не ввійшли до складу матрикула професії.
2. Які з компонентів матрикула професії є найбільш значущими?

Тема 8. Критерії оцінювання профпридатності.

Успіх в оволодінні професією залежить від чотирьох суттєвих компонентів, які рівною мірою необхідно враховувати під час оцінювання профпридатності:

- 1) стан здоров'я людини;
- 2) її здібності;
- 3) підготовка (рівень знань, умінь і навичок);
- 4) вольові та моральні якості, особливо любов до праці.

Під час оцінювання профпридатності слід приділяти особливу увагу стану здоров'я людини. Не можна не враховувати можливості погіршення здоров'я як при вивченні професії, так і під час роботи за спеціальністю. Для оцінки профпридатності учня з точки зору стану його здоров'я інтерес представляють такі прямі письмові документи як медичні карти учнів. В них слід проаналізувати фізичний розвиток учня. Аналіз повинен носити формалізований характер, при якому слід визначити фізичні якості у вигляді кількісних ознак змісту медичних карт учнів (наприклад, частота прояву якостей).

Під час вибору професії грають суттєву роль загальні та спеціальні здібності людини, а також індивідуальні особливості психічних процесів (2, с.129). Особливо суттєвим під час оволодіння професією слід вважати пристосування до умов роботи за виучуваною професією (адаптацію). Наприклад, сангвініки не можуть пристосуватися до монотонної роботи, така робота може перетворитися для них на мучення, але вона добре підходить меланхолікам. Питанням професійної адаптації приділяється останнім часом багато уваги.

Під час оцінки професійної придатності важливим є не статистичний аналіз здібностей, а спостереження за динамікою. Потрібно, однак, звернути увагу на те, що розвиток трудових здібностей може бути різним. В одних здібності спочатку розвиваються доволі швидко, а потім цей процес сповільнюється, в інших же розвиток здібностей спочатку відбувається повільно, а після проходження навчання значно швидше.

Тут цікаво відмітити, що останнім часом в психології з'явилися концепції, які змінюють звичайне уявлення про співвідношення здібностей і психічної діяльності в цілому. Психічну діяльність розглядають як регулятор відмінностей, які виникають в громадському побуті різних індивідів, а здібності як вираз загальної властивості психічної діяльності, який полягає в її відмінності у різних індивідів(1, с. 46).

Послідовність оцінки здібностей учнів:

- розмістити учнів класу в ряд відповідно з їх здібностями. Оцінка будь-якої однієї здібності не повинна впливати на оцінки інших здібностей;
- оцінювання здібностей здійснюється за таблицею 6.

Під час вибору професії звичайно виходять з особистих інтересів, однак наявність інтересу до будь-якої професії зовсім не є ознакою наявності здібностей. Дослідження показують, що в юнацькому віці відмічається дуже швидка зміна інтересів. Під час вибору професії необхідно виходити головним чином із здібностей, враховуючи, що здібності, які розвиваються зазвичай викликають стійкий інтерес до відповідної роботи. Рівні сформованості пізнавальних інтересів наведені в таблиці 7.

Таблиця 6

Оцінка здібностей

10-бальна шкала	Кількість учнів в групі						
	18	22	26	30	34	38	42
	Порядковий номер учня в ряду напруженості						
Дуже висока (9-10)	1	1	1-2	1-2	1-2	1-2	1-4
Висока (7-8)	2-4	2-4	3-6	3-6	3-7	3-8	5-10
Середня (5-6)	5-14	5-18	7-20	7-24	8-27	9-30	11-33
Низька (3-4)	15-17	19-21	21-24	25-28	28-32	31-36	34-39
Дуже низька (1-2)	18	22	25-26	29-30	33-34	37-38	40-42

Таблиця 7

Рівні сформованості пізнавальних інтересів

Ознаки	Рівні ознак		
	Високий (+)	Середній (0)	Низький (-)
1. Пізнавальна активність	Активний, стійкий	Потребує імпульсу ззовні, нестійкий	Інертний, інтерес відсутній
2. Інтерес	До розкриття сутності явищ	До фактів та опису	Епізодичний
3. Самостійність	Самостійний	Потребує постійного примусу	Не самостійний
4. Вільний час	Займається предметом постійно	Займається предметом епізодично	Не займається предметом
5. Затруднення	Намагається подолати	Намагається епізодично подолати	Бездіяльний

Вищевказаними кількісними показниками слід оцінювати інтереси учнів (див. таблицю 8).

Таблиця 8

Інтереси учнів

Прізвище, ім'я учня	До теоретичного навчання						До практичного навчання					
	Ознаки						Ознаки					
	1	2	3	4	5	Всього	1	2	3	4	5	Всього
Орлов П.	-	0	+	+	+	+2	-	-	0	+	-	-2
Іванов Я.	0	0	-	+	0	0	+	+	+	0	+	+4
.....
Всього												

На основі аналізу даних таблиці 8 можна визначити структуру інтересів учнів, рівні інтересів окремих учнів і рівні інтересів всієї групи.

Не можна змішувати здібності з підготовленістю. Для об'єктивної оцінки обидві властивості потребують вимірювання, тому для оцінки здібностей часто використовують тести або контрольні роботи, якими фактично можна виміряти не

здібності, а рівень знань і вмінь учнів в даній галузі. Не дивлячись на твердження К. Платонова (3, с. 205), що немає необхідності протиставляти здібності рівню підготовленості, в практиці часто спостерігаються випадки коли людина не в змозі реалізувати свої здібності внаслідок недостатності знань і вмінь. Після усунення прогалин в знаннях і уміннях часто починають проявлятися і здібності, а іноді навіть талант.

Знання учнів слід вимірювати кількістю правильних відповідей (балів), а не шкільними оцінками.

Типи вимірювальних шкал:

- шкала найменувань : значення її не порівнюються, наприклад, шкала статі (хлопці-дівчата), шкала інтересів (до техніки, ремесел, спорту та ін.);

- порядкова шкала: її значення мають порядкове зростання, наприклад шкала шкільних оцінок 1, 2, 3, ... ,12. Інтервали (кроки) шкали тут непорівнювані;

- інтервальна шкала: точно визначає різницю між інтервалами.

Має два види:

а) шкала відношень: кількість виконаних завдань, відтворених знань, допущених помилок;

б) альтернативна шкала: містить тільки два значення (так-ні, + -, 0-1);

Види тестів успішності:

- тест доповнення: у висловлюванні пропущене слово відмічене крапками, куди учень вписує відповідь;

- альтернативний тест: учень повинен вирішити чи є правильним або помилковим будь-яке твердження

- вибірковий тест: учень вибирає з декількох відповідей правильну;

- тест злічування: учень визначає зв'язані між собою дані, що знаходяться в двох стовпчиках, які відносяться один до одного за змістом;

- комбінований тест, який містить питання різних видів.

Кожен майстер може назвати здібного учня, в якого відсутні елементарні звички до праці або воля і який не може в силу цього реалізувати свої здібності. Частими є й такі випадки, коли люди з середніми даними, які володіють відмінною працездатністю, можуть добитися визначних результатів у навчанні та праці. Однак, якщо є відсутніми як добра підготовка, так і здібності, для досягнення значних успіхів недостатньо однієї любові до праці.

Основним методом вивчення особистісних якостей в трудовій діяльності є спостереження за діяльністю учнів в трудовому процесі. Оцінювати якості особистості в праці можна соціологічним методом шкалування і його різновидом – методом парного порівняння. Порівняння проводять окремо по кожній з досліджуваних ознак. Окремі учні порівнюються з кожним в даній групі. Якщо обидва порівнювані учні по даній якості є рівними, кожен з них одержує по 1 балу. Якщо у одного учня якість вважається вищою ніж у іншого, то перший одержує 2 бали, а другий – 0. Таким чином порівняння якостей одержує математичний вираз. Результати порівняння вносяться до матриці парного порівняння (див. табл. 9).

Таблиця 9

Матриця парного порівняння

Прізвище, Ім'я	Орлов	Іванов	Жук	Ковальов	Загальна кількість
-------------------	-------	--------	-----	----------	-----------------------

					балів
Орлов В.	X	1	2	2	5
Іванов К.	1	X	2	0	3
Жук П.	0	0	X	0	0
Ковальов А.	0	2	2	X	4

Беручи за основу ці заключення, слід було б встановити таку систему роботи з професійного підбору, яка допомогла б виявити стан здоров'я, його індивідуальні особливості, визначила б на підставі навчальної та практичної роботи придатність робочого до даної професії.

Можна виділити чотири принципи визначення профпридатності (3, с.209-210):

- 1) принцип єдності відбору, тобто необхідність теоретично вивчати і практично проводити психологічний відбір узгоджено з усіма іншими його формами;
- 2) принцип особистісного підходу, тобто всебічне вивчення динамічної функціональної структури особистості;
- 3) принцип динамічності, тобто оцінка здібностей учня в їх розвитку, в процесі його профадаптації;
- 4) принцип активності – це одночасне винесення психологічних, тренувальних, виховних і режимних рекомендацій, спрямованих на формування необхідних, але недостатньо розвинутих здібностей.

Література:

1. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. М.: Наука, 1977.-184 с.
2. Кыверялг А.А. Учет психических особенностей учащихся// Школа и производство, 1977, №1, с. 26-33.
3. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972.-312с.

Завдання для самоконтролю знань

1. Розкрийте зміст суттєвих професіографічних компонентів, які необхідно врахувати під час оцінювання профпридатності.
2. Охарактеризуйте зміст аналізу фізичного розвитку учня.
3. Визначте послідовність оцінки загальних та спеціальних здібностей під час визначення профпридатності.
4. Розкрийте методіку оцінювання рівнів сформованості пізнавальних інтересів учнів.
5. Назвіть і коротко розкрийте типи вимірювальних шкал та види тестів успішності для вимірювання знань.
6. Розкрийте методіку вивчення особистісних (моральних та вольових) якостей учнів в трудовій діяльності.
7. Охарактеризуйте основні принципи визначення професійної придатності.

Лабораторна робота №5

Тема: Розробка критеріїв оцінки професійної придатності.

Мета: навчитися визначати показники оцінювання професійної придатності учнівської молоді.

Оснащення: професіограми професій, програми професійного навчання, медичні картки учнів.

Література:

1. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. – М.: Наука, 1972.-184 с.
2. Кыверялг А.А. Учет психических особенностей учащихся// Школа и производство, 1977, №1, с. 26-33.
3. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972.-312с.
4. Симоненко В.Д. Профессии промышленного производства. – М.: Просвещение, 1984.

Порядок виконання роботи

1. Здійснити розробку критеріїв профпридатності учнів за наступними ознаками:

1.1. Критерії оцінювання стану здоров'я учня.

1.1.1. Визначити за професіограмою та матрикулом професії вимоги до стану здоров'я робітника у вигляді певних показників.

1.2. Критерії оцінювання пізнавальних інтересів учнів.

1.2.1. Визначити за навчальною програмою перелік основних розділів (тем), які носять професійно-значущий характер (до 7).

1.3. Критерії оцінювання загальних і спеціальних здібностей учнів.

1.3.1. Визначити за професіограмою та матрикулом професії вимоги щодо загальних і спеціальних здібностей робітника у вигляді певних показників.

1.4. Критерії оцінки підготовленості учнів в процесі вивчення професії

1.4.1. Визначити за навчальною програмою перелік початкових знань учнів перед вивченням теми програми і скласти комбінований тест з 12 запитань для вимірювання цих знань.

1.5. Критерії оцінки вольових і моральних якостей (рис характеру учня), які є професійно-значущими.

1.5.1 Визначити за професіограмою та матрикулом професії вимоги до особистісних якостей (рис характеру) робітника у вигляді певного їх переліку.

Питання для обговорення

1. Які з визначених показників стану здоров'я учнів є потрібними, а які мало потрібними?
2. Запропонуйте шляхи формування у учнів пізнавальних інтересів до професії.
3. Які з визначених вимог щодо загальних і спеціальних здібностей робітника є потрібними, а які мало потрібними?
4. Якою кількістю представлено кожен з видів тестів успішності в складених комбінованих тестах з 12 та 25 запитань?
5. Які з визначених вимог до особистісних якостей (рис характеру) працівника є з точки зору їх професійної значущості потрібними, а які мало потрібними?

Лабораторна робота №6

Тема: Дослідження придатності працівника до професії.

Мета: навчитися оцінювати рівень сформованості у учнівської молоді показників професійної придатності.

Оснащення: критерії оцінки професійної придатності.

Література:

1. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. – М.: Наука, 1972.-184 с.
2. Кыверялг А.А. Учет психических особенностей учащихся// Школа и производство, 1977, №1, с. 26-33.
3. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972.-312с.
4. Симоненко В.Д. Профессии промышленного производства. – М.: Просвещение, 1984.

Порядок виконання роботи

1. Проаналізувати формально фізичний розвиток учнів за медичними картками, визначивши прояв фізичних якостей у вигляді кількісних ознак:
+1 – наявність якостей, що сприятимуть успішному оволодінню професією;
0 – відсутність протипоказань;
-1 – наявність протипоказань.

Таблиця 10

Фізичні якості учнів

№ п/п	Прізвище, ім'я учня	Фізичні якості					Сума балів	Ранг

2. Оцінити наведеними в таблиці 7 (див. тему 8) кількісними показниками пізнавальні інтереси учнів за таблицею 8.
3. Оцінити ранг кожного учня серед учнів класу з розвитку визначених в лабораторній роботі №5 здібностей.

Таблиця 11

Здібності учнів

№ п/п	Прізвище, ім'я учня	Здібності				Сума балів	Ранг

4. Оцінити здібності кожного учня за 5-бальною шкалою за таблицею 6.
5. Визначити педагогічний ефект навчальної роботи як різницю заключного і початкового результатів. Для цього результати занести до таблиці 12.

Таблиця 12

Обчислення педагогічного ефекту

Прізвище, Ім'я	Число правильних відповідей		Процентна оцінка		Педагогічний ефект	
	Початкова оцінка (макс-12)	Кінцева оцінка (макс-25)	Початкова	Кінцева	Кількісний	Якісний
Орлов П.	4	18	33	72	39	+
Іванов Я.	6	14	50	44	-8	-
Жук Р.	2	4	16	16	0	0

6. Оцінити визначені в лабораторній роботі №5 особистісні якості учнів в праці методом парного порівняння.

Питання для обговорення

- З'ясуйте репрезентативність ознак прояву фізичних якостей, одержаних з медичних карт, шляхом їх співставлення з власними спостереженнями за учнями.
- Визначте, чи існує зв'язок між оцінками пізнавальних інтересів учнів до теоретичного і практичного навчання.
- Визначте, чи існує зв'язок оцінками пізнавальних інтересів учнів до навчання за професією та їх здібностями.
- Визначте, чи існує зв'язок між оцінками здібностей учнів та педагогічним ефектом навчальної роботи з ними.
- Визначити, чи існує зв'язок між оцінками вольових та моральних якостей учнів та педагогічним ефектом їх навчання.

Лабораторна робота №7

Тема: Складання матрикула працівника.

Мета: навчитися здійснювати комплексне оцінювання професійної придатності учнівської молоді методом узагальнення незалежних характеристик.

Оснащення: оцінки рівня сформованості у учнів професійної придатності.

Література: Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике.- Таллин: Валгус, 1980.- с. 180-185.

Порядок виконання роботи.

- На підставі одержаних в лабораторній роботі №6 оцінок професійно-значущих якостей учнів методом узагальнення незалежних характеристик за "Схемою комплексної оцінки профпридатності" здійснити комплексне вивчення професійної придатності учнів.

Схема комплексної оцінки профпридатності

Прізвище, І. П. _____

Рік народження _____

Стать _____

Школа № _____

Клас _____

I. Фізичний розвиток та здоров'я.

I.1. Рівень професійно-значущих показників фізичних якостей

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
дуже погано		Погано		задовільно		добре		дуже добре	

I.2. Порухення здоров'я _____

I.3. Формулювання протипоказань _____

II. Пізнавальні інтереси.

Рівень професійно-значущих показників пізнавальних інтересів

-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
дуже низький		Низький		середній			високий		дуже високий	

III. Загальні та спеціальні здібності

Рівень розвитку професійно-значущих якостей

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
дуже низький		Низький		середній		високий		дуже високий	

IV. Підготовленість (успішність) учня в процесі вивчення професії.

-100%	-75%	-50%	-25%	0	+25%	+50%	+75%	100%
дуже низька		Низька		середня		добра		дуже добра

V. Вольові і моральні якості (риса характеру).

Рівень сформованості професійно-значущих якостей особистості

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
дуже низький		Низький		середній(задовільний)		добрий		дуже добрий	

В наведеній схемі всі параметри оцінюються за 10-бальною системою (1-10, 0-не ясно). Відповідна оцінка виноситься після завершення кожного навчального року на правий край схеми оцінювання. З допомогою аналізу динаміки цих якостей можна об'єктивно скласти характеристику професійної придатності учнів і дати їм поради на майбутнє.

2. За даними одержаними в "Схемі комплексної оцінки профпридатності" скласти матрикули учнів (працівників) за формою таблиці 3.

Питання для обговорення

1. Визначити, які з професійно-значущих якостей отримали в матрикулах учнів низьку оцінку.
2. Які з компонентів матрикулів учнів мають добрі і високі оцінки?

Практична робота №3

Тема: Визначення довірних зв'язків компонентів матрикулів професії та працівника.

Мета: навчитися об'єктивно оцінювати професійну придатність учнів.

Оснащення: матрикул професії та учня (працівника).

Література: Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике.- Таллин: Валгус, 1980.- с. 286-289.

Порядок виконання роботи

1. Визначити суттєвість різниці між оцінками в матрикулах професії та учня за умови рівності кількості показників в обох матрикулах (n).
 - 1.1. Визначити кількість ступенів свободи при χ^2 – критерії за формулою:
 $n-1$, де

n- кількість показників оцінювання в матрикулах.

1.2. Скласти таблицю розподілу балів оцінок професійно-значущих якостей учнів.

Таблиця 13

Розподіл оцінок в матрикулах професії та учнів (працівників)

№ п/п	Показники оцінювання	Оцінка за матрикулом професії, бали	Оцінки за матрикулами учнів				
			1	2	3	k
1.	Зір	9	6	8	9	6
2.	Чутливість шкіри	7	5	7	6	4
3.	Координація рухів	9	8	6	7	6
...

1.3. Знайти відносні оцінки матрикулів професії (f'_k) та кожного учня (f'_y).

Таблиця 14

Робоча таблиця для χ^2 - критерію

№ п/п	Показники оцінювання	Оцінка за матрикулом професії, f_k	Оцінка за матрикулом учня, f_y	Відносна оцінка в %		f'_k f'_y	$(f'_k - f'_y)^2$	$\frac{(f'_k - f'_y)^2}{f'_y}$
				f'_k	f'_y			
		$\Sigma f_k =$	$\Sigma f_y =$	100%	100%	0	$\chi^2_{emp} =$	

1.4. За таблицею з'ясувати відповідне до (n-1) ступенів свободи значення $\chi^2_{крит}$ на 95% рівня вірогідності.

Таблиця 15

Таблиця χ^2 - критерію

n-1	95%	99%	n-1	95%	99%
1	3,84	6,63	16	26,3	32,0
2	5,99	9,21	17	27,6	33,4
3	7,81	11,3	18	28,9	34,8
4	9,46	13,3	19	30,	36,2
5	11,1	15,1	20	31,4	37,6
6	12,6	16,8	21	32,7	38,9
7	14,1	18,5	22	33,9	40,3
8	15,5	20,1	23	35,2	41,6
9	16,9	21,7	24	36,4	43,0
10	18,3	23,2	25	37,7	44,3
11	19,7	24,3	26	38,9	45,6
12	21,0	26,2	27	40,1	47,0
13	22,4	27,7	28	41,3	48,3
14	23,7	29,1	29	42,6	48,3
15	25,0	30,6	30	43,8	50,9

1.5 У випадку, якщо знайдені при обчисленні $\chi^2_{emp} > \chi^2_{крит}$ нульова гіпотеза відхиляється: оцінки матрикула професії та учня не є схожими і розбіжності між ними є суттєвими. В цьому разі учень не є професійно придатним.

1.6 У випадку, якщо знайдені при обчисленні $\chi^2_{emp} < \chi^2_{крит}$ нульову гіпотезу відхиляти не можна: оцінки матрикула професії та учня є досить схожими і розбіжність між ними не є суттєвою. В цьому разі можна говорити про професійну придатність учня (працівника).

Питання для обговорення

1. Визначити, які оцінки в матрикулах професії та учнів не мають суттєвих розбіжностей і можуть визначити професійну придатність учнів.
2. В разі існування суттєвих розбіжностей між оцінками матрикула професії та учня, висловіть власну думку, щодо пояснення причин цього.

Практична робота №4

Тема: Визначення коефіцієнта адаптації матрикулів професії та працівника.

Мета: навчитися визначати ступінь наближеності компонентів матрикула працівника до матрикула професії у вигляді їх середньої різниці.

Оснащення: матрикули професії та працівника (учня).

Література: Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике.- Таллин: Валгус, 1980.- с. 203.

Порядок виконання роботи

1. За формулою 1 (див. тему 7) визначити середню різницю компонентів матрикулів учнів та професії.
2. На підставі попередньо вивчених довірних зв'язків та коефіцієнтів адаптації компонентів матрикулів професії та працівника (учня) скласти комплексну характеристику професійної придатності працівника (учня).

Питання для обговорення

1. Визначити, які з компонентів матрикула професії є найбільш наближеними до компонентів матрикулів учнів.
2. На прикладі однієї з комплексних характеристик професійної придатності учня сформулюйте перспективні напрямки формування та спрямування його нахилів та здібностей в бажаному напрямку.

* * *

В навчальному посібнику укладачі намагалися дати огляд загальних питань профорієнтаційної роботи з молоддю і методів дослідження, зведення та обробки результатів дослідження, які застосовуються при визначенні професійної придатності. Головне завдання полягало в розкритті змісту загальних методів, з тим, щоб уявити цілісну картину дослідницької роботи, яка проводиться в галузі професійної орієнтації молоді. Укладачі сподіваються, що посібник допоможе деякою мірою покращити дослідницьку роботу з профорієнтаційної роботи.

Зміст

Передмова.....	3
Тема 1. Поняття про систему профорієнтації.....	5
Вступ.....	6
Поняття про систему профорієнтації.....	6
Тема 2. Поняття про професійну придатність.....	7
Тема 3. Проблема відбору робочих в історичному аспекті.....	9
Тема 4. Труднощі у визначенні профпридатності на практиці.....	11
Тема 5. Аналіз професій.....	13
Лабораторна робота №1 на тему “Аналіз особливостей професій”.....	15
Тема 6. Складання психограм.....	15
Лабораторна робота №2 на тему “Визначення значущості індивідуальних психологічних властивостей для трудової діяльності працівника методом експертного оцінювання”.....	17
Лабораторна робота №3 на тему “Вивчення професій”.....	18
Практична робота №1 на тему “Складання психограм”.....	19
Практична робота №2 на тему “Визначення валідності компонентів психограм професії”.....	19
Тема 7. Матрикул професії та матрикул робітника.....	21
Лабораторна робота №4 на тему “Складання матрикулів професій”.....	23
Тема 8. Критерії оцінювання профпридатності.....	24
Лабораторна робота №5 на тему “розробка критеріїв оцінки професійної придатності”.....	28
Лабораторна робота №6 на тему “Дослідження придатності працівника до професії”.....	29
Лабораторна робота №7 на тему “Складання матрикула працівника”.....	30
Практична робота №3 на тему “Визначення довірних зв’язків компонентів матрикулів професії та працівника”.....	32
Практична робота №4 на тему “Визначення коефіцієнта адаптації матрикулів професії та працівника”.....	33
Зміст.....	35

