

УДК 378.1:355.58

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ДЛЯ ПРОФЕССИЙ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2014

О.М. Дячкова, ведущий специалист сектора международных связей
Черкасский институт пожарной безопасности имени Героев Чернобыля Национального
университета гражданской защиты Украины, Черкассы (Украина)

Аннотация: В статье рассматриваются психолого-педагогические принципы профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности. Проведен теоретический анализ этапов и методик профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности.

Ключевые слова: профессиональный отбор, профессиональная адаптация, профессиональная пригодность, профессиональный отбор для профессий экстремального профиля деятельности.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Психолого-педагогический подход к профессиональному отбору для профессий экстремального профиля деятельности является методологически оправданным, потому что подготовка специалистов оперативно-спасательной службы предусматривает не только формирование профессионально важных знаний и умений, но и физической подготовки, волевых качеств человека, которые позволили бы выполнять поставленные задания.

Подготовка специалистов, способных предотвращать возникновение чрезвычайных ситуаций, гарантировать безопасную жизнедеятельность населению и минимизировать экономические убытки от стихийных бедствий, катастроф, прежде всего основывается на грамотном подходе к проблеме профессионального отбора.

Для анализа психолого-педагогических принципов профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности, необходимо изучить понятие «профессиональный отбор».

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению разных аспектов профессионального отбора посвящены исследования В. Бодрова, В. Бута, Е. Климова, А. Марковой, Г. Павловой, В. Шадрикова, Ю. Шойгу и др., анализ которых показал, что достаточно широкое понятие «профессиональный отбор» заключается в обеспечении максимального соответствия личностных качеств и характеристик человека критериям, которые требует тот или иной вид профессиональной деятельности [2].

Существует множество определений понятия «профессиональный отбор», но в общем виде — это принятие решения о готовности и пригодности будущих специалистов к профессиональной деятельности учитывая результаты психологических и психофизиологических тестов [7].

В психологическом словаре профессиональный отбор определяется как процедура изучения и вероятной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению необходимого уровня мастерства и правильному выполнению профессиональных обязанностей в типичных и специфически усложнённых условиях. По своей сути и критериям, профессиональный отбор — это социально-экономический процесс, а по методам — психолого-педагогический и медико-биологический [1, С.377].

Ю. Шойгу рассматривает профессиональный отбор как комплекс мероприятий по усовершенствованию процесса принятия кадровых решений, с помощью которых можно определить степень пригодности кандидата для профессиональной деятельности на основании данных, полученных в результате использования психологических методов диагностики [7].

Целью статьи является анализ психолого-педагогических принципов профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности.

Изложение основного материала исследования. Основным заданием профессионального отбора является определение пригодности человека к учёбе, а позже

профессиональной деятельности. Профессиональный отбор происходит на основе психологических и других (медицинских, социальных) показателей, полученных в результате обследования, собеседования, конкурсных экзаменов, наблюдения за поведением и др. чаще всего оцениваются такие психологические показатели как внимание, мышление, память, интеллектуальные способности, эмоциональная стойкость, целеустремлённость, дисциплинированность, честность, коммуникабельность, принципиальность и др. [3, С.83].

На наш взгляд, профессиональный отбор — это определение пригодности человека к профессиональной или учебной деятельности за оценками личностных или психодиагностических методик.

Один из важнейших элементов профотбора является сознательный выбор профессии. Выбор профессии рассматривается не только как получение профессиональных навыков, а как целостный процесс становления личности путём определения, развития и использования умений, реализацию личностной активности, раскрытия мотивационной сферы и жизненную ориентацию [5, С. 10].

Часто профессиональный отбор продолжается на этапе профессиональной адаптации, как процесса становления равновесия в системе «человек-профессиональная среда» и проявляется в качестве труда, удовлетворении человеком процессом деятельности и её результатом, собой как профессионалом [6].

Рассматривая этапы включения специалиста в профессиональную деятельность, Г. Павлова выделяет психофизиологическую (привыкание специалиста к новым физическим условиям профессиональной среды), функциональную (приспособление личности к условиям профессиональной деятельности), социально-психологическую (приспособление к социальным компонентам профессиональной среды) адаптации [6].

Проанализируем структуру профессиональной пригодности, в состав которой входят достаточно разные особенности человека:

- гражданские качества (мировоззрение, моральный облик, отношение к окружающим);
- отношение к труду, профессии, отношению к конкретной области работы. Незаинтересованность специалиста в деятельности приводит к профессиональной непригодности;
- дееспособность (физическая и умственная), которая заключается в самодисциплине, активности, умственной инициативе;
- частичные, специальные способности, то есть качества, которые очень необходимы в определённых видах деятельности;
- навыки, опыт, выучка — необходимая и важная составляющая профессиональной пригодности, и заключается в принципе: научись, тогда и будешь пригоден [4, С. 107-108].

Анализ научной литературы показал, что в основе профессионального отбора находится оценка профессиональной пригодности специалиста [6]. Профессиональная пригодность — совокупность психо-

логических и психофизических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общепринятой эффективности труда. Кроме того, это не врожденная характеристика: она формируется во время трудовой деятельности человека [1].

Профессиональная пригодность является ключевым понятием при изучении проблемы профессионального отбора и прогнозировании эффективной профессиональной деятельности.

В зависимости от нормативных характеристик профессии, в которых определяется требования к специалисту, в системе профессионального отбора, учёные выделяют несколько видов отбора:

- медицинский отбор заключается в выявлении будущих специалистов, которые по состоянию здоровья и уровнем физического развития быстро и успешно осваивают конкретную профессию;

- социальный отбор предназначен для определения социально обусловленных, психологических и моральных качеств личности, которые отражают её готовность к профессиональной деятельности в каких-либо условиях, даже экстремальных. В процессе такого отбора проводятся анкетирование, беседы и используются личностные опросники, методы социометрического исследования и оценки нервно-психической устойчивости;

- образовательный отбор, как вид профессионального, заключается в выявлении людей с достаточным уровнем знаний и умений для дальнейшего успешного обучения выбранной профессии;

- психологический отбор заключается в диагностике и прогнозировании способностей человека. Поэтому, понятия профессиональный отбор и психологический часто отождествляют [2].

Психологический отбор определяет степень развития тех психологических качеств (психофизиологических, психологических процессов и состояний) и способностей человека, которые соответствуют требованиям выбранной профессии, способствуют её освоению и эффективному выполнению профессиональных обязанностей.

Мы считаем, что профессиональный отбор особенно целесообразно использовать в профессиях, требующих высокую стрессоустойчивость и оперативность в принятии решений, связанных с выполнением особо тяжёлых заданий в экстремальных условиях, имеющих серьёзные последствия в результате профессиональной ошибки.

Проведение профессионального отбора заключается в выявлении профессионально важных качеств специалиста, что со временем приводят к повышению эффективности выполнения профессиональных заданий.

Ежегодная статистика чрезвычайных ситуаций и аварий, связанных с ошибочными действиями специалистов доказывают актуальность проблемы профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности.

Предпосылкой проведения профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности является опасная деятельность в экстремальных условиях чрезвычайных ситуаций, строгие требования профессии к специалисту; высокий уровень риска и для специалиста, и для окружающих.

Рассмотрим этапы профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности на примере Государственной службы по чрезвычайным ситуациям Украины. Первый этап (предварительный), который проходит в подразделениях оперативно-спасательной службы (в высших учебных заведениях) и медицинских учреждениях, состоит из медицинского обследования, анализа имеющихся документов, беседы и др. На следующем (основном) этапе отбора используются методики для индивидуального и группового обследования, учитывая профессионально важные качества специалиста. После получения оценок индивидуально-личностных характеристик, кандидату выносятся реко-

мендации относительно трудоустройства (обучения). На втором этапе оценивается также социально-психологические качества и показатели общего развития. В связи с возможными изменениями состояния здоровья, мотивации возможны повторные психологические обследования [2, С. 14].

В процессе профессионального отбора используются разные методики оценки профессиональной пригодности, которые дают возможность тщательно оценить профессионально важные качества личности. Некоторые из них предусматривают длительное обследование, некоторые — всесторонние знания про кандидата, его поведения в реальных, а также экстремальных условиях [7].

Психометрические и интеллектуальные тесты, личностные и психодиагностические методики являются экспериментальными и исследуют эмоционально-волевые и характерологические особенности человека в специально организованных условиях. Дополнить эти методики могут только результаты наблюдения за экспериментом, экспертная оценка, беседа и изучение документов, то есть методы, положенные в основу профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности [2, С. 61].

Профессиональный отбор является практической реализацией профессиональных требований к специалистам экстремального профиля деятельности.

Существуют такие проблемы профессионального отбора для специалистов экстремального профиля деятельности:

1. Создание единой концепции профессиональной ориентации и отбора;

2. Определение организационных форм и методик профессионального отбора, и законодательной базы, которая его регламентирует;

3. Анализ особенностей деятельности специалистов экстремального профиля деятельности.

Мы считаем, это значительным недостатком для определения психолого-педагогических принципов профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности

Профессиональный отбор обеспечивает не только высокую эффективность профессиональной деятельности, но и способствует сохранению здоровья и продолжению трудового долголетия. Для специалистов экстремального профиля деятельности, которым приходится работать в условиях чрезвычайных ситуаций, в состоянии высокого нервно-психического напряжения под воздействием опасных факторов (работа в замкнутом пространстве, при высокой или низкой температуре окружающей среды, задымленности помещения и др.) профессиональный отбор необходим.

Выводы. Следовательно, в настоящее время профессиональный отбор для профессий экстремального профиля деятельности является актуальной проблемой. Суть профессионального отбора специалистов экстремального профиля деятельности заключается в комплексной оценке их физических и индивидуально-психологических качеств с помощью специально организованных мероприятий.

Учитывая сложный характер и нервно-эмоциональный фон деятельности специалистов экстремального профиля деятельности, психологическое напряжение, текучесть кадров, перенапряжение организма, несоответствие индивидуальных психологических характеристик человека профессионально важным качествам специалиста экстремального профиля деятельности, травматизм и гибель специалистов, возникает проблема профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК. – 2003. – 672 с.

2. Бут В.П. Методичні рекомендації по особливостях професійного відбору до оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України / В.П. Бут, В.В. Вареник. — Черкаси: Черкаський інститут пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля, 2004. — 133 с.

3. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтальев; Под общ. ред. А. А. Крылова; ЛГУ. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. — 220 с.

4. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учебное пособие / Е.А. Климов. — М.: Московский психолого-социальный ин-

ститут: Флинта, 2003. — 320 с.

5. Красий А. С. Педагогические условия профессионального отбора и подготовки специалистов для работы в условиях чрезвычайных ситуаций: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Москва, 1999. — 157 с.

6. Павлова А.М. Психология труда: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. — 156 с.

7. Шойгу Ю. С. Профессиональный психологический отбор курсантов вузов МЧС России - будущих спасателей: обоснование психодиагност. инструментария: Дис. ... канд. психол. наук : 05.26.02. — СПб., 2003. — 168 с.

PSYCHOLOGY AND PEDAGOGICAL PRINCIPLES OF PROFESSIONAL SELECTION FOR EXTREME PROFESSIONS

© 2014

O.M. Diachkova, leading expert of international relations department
Cherkassy Institute of Fire Safety named after Chernobyl Heroes of National University of Civil Defence of Ukraine, Cherkassy (Ukraine)

Annotation: The psychology and pedagogical principles of professional selection for extreme professions are considered in the article. The stages and techniques of professional selection for extreme professions are theoretically analyzed.

Key words: professional selection, occupational adaptation, professional aptitude, professional selection for extreme professions.

УДК 378

КРИТЕРИАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ХИМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ

© 2014

O.V. Ershova, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Химия»
O.A. Mishurina, кандидат технических наук, доцент кафедры «Химия»
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Магнитогорск (Россия)

Аннотация: В статье представлен критериальный подход к оценке качества химической подготовки студентов на основе рейтинговой системы. В результате теоретического исследования были выделены и обоснованы критерии качества химической подготовки студентов: когнитивный, эмоционально-мотивационный и деятельностный, а также обоснованы показатели сформированности каждого критерия. Установлено, что разработанный критериально-оценочный инструментарий позволяет определять уровни подготовки студентов по химии и проводить коррекцию учебного процесса с целью повышения качества химической подготовки.

Ключевые слова: качество химической подготовки, критериальный подход, рейтинговая система, критерии, показатели, уровни, мотив, рефлексивная позиция.

Введение. В техническом вузе химическая подготовка является составной частью общей профессиональной подготовки студентов. Высокий уровень подготовки студентов по химии дает возможность будущим специалистам быстро осваивать современные технологические процессы, адаптироваться к условиям современного производства, участвовать в современных научно-технических разработках.

Однако в настоящее время в школах сокращается количество часов, отводимое на изучение химии, а в технических вузах, эта дисциплина изучается, как правило, в течение одного семестра на первом курсе. Для успешного освоения этой дисциплины необходима объективная система оценки качества подготовки студентов, с помощью которой можно будет получить достоверную информацию для принятия обоснованных управленческих решений от преподавателя.

Одним из подходов, способствующих решению задачи повышения качества химической подготовки в сложившейся ситуации, по нашему мнению, является организация процесса обучения с использованием рейтинговой системы, которая стимулирует регулярную работу студентов в семестре, повышает мотивацию к изучению предмета, состязательность в учебе, обеспечивает более высокий уровень планирования учебного процесса [1, 2].

Цель настоящего исследования состоит в разработке и обосновании критериев для оценки качества химической подготовки студентов на основе рейтинговой системы.

Изложение основного материала. В настоящее время вопросы качественной подготовки специалистов для российской экономики являются приоритетными. В этих условиях проблема разработки критериев оценки качества образования стала предметом обсуждения широкого круга специалистов и учёных.

Анализ сущности и содержания понятий «качество», «качество образования» позволил раскрыть сущность категории «качество химической подготовки».

В контексте нашего исследования понятие «качество химической подготовки» связываем с необходимым уровнем знаний, умений, навыков по химии, мотивов изучения химии, способов творческой деятельности, формированием специальных и общих компетенций, которыми овладевает студент в процессе изучения дисциплины, что является составной частью формирования профессиональной компетентности студентов.

Определившись с содержанием понятия «качество химической подготовки», возникает проблема отбора четких критериев рейтинговой оценки качества подготовки студентов при изучении химии.

В общепринятом смысле критерий (от греч. Criterion – средство для суждения) – признак, на основании которого производится оценка, определение и классификация чего-либо; мерило суждения [3]. Оценка качества подготовки должна осуществляться и оцениваться на основе определенных критериев.

Под словом «критерий», применительно к педагогическому явлению, подразумевается объективный признак, на основе которого проводится сравнитель-