

УДК 377.3.091.212.2..622

Т. І. СТОЙЧИК

**ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ НА ПІДГОТОВКУ
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ГІРНИЧОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

В статті розглядається проблема професійного відбору абітурієнтів для підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю в умовах професійно - технічного навчального закладу. Визначені критерії такого відбору в сучасних умовах.

Ключові слова: професійний відбір, кваліфікований робітник гірничого профілю, професійно-технічний навчальний заклад.

Т. И. СТОЙЧИК

**ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОТБОРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ ГОРНОГО ПРОФИЛЯ В УСЛОВИЯХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

В статье рассматривается проблема профессионального отбора абитуриентов для подготовки квалифицированных рабочих горного профиля в условиях профессионально - технического учебного заведения. Определены критерии такого отбора в современных условиях.

Ключевые слова: профессиональный отбор, квалифицированный рабочий горного профиля, профессионально – техническое учебное заведения.

Т. І. СТОУСНУК

**SOME ASPECTS OF PROFESSIONAL SELECTION FOR THE PREPARATION OF
SKILLED WORKERS IN THE MINING DEPARTMENT IN THE COMDITIONS
OF PROFESSIONAL-TECHNICAL EDUCATIONAL INSTITUTION**

The problem of professional selection among the university entrants for the skilled workers preparation in the mining department in the conditions of professionally-technical educational institution is outspoken. The criteria of such selection are considered in the article.

Keywords: professional selection, skilled workers of mining department, professionally– technical institution.

Докорінні зміни, що відбуваються в економіці нашої держави, суттєво впливають на стан професійно-технічної освіти, головним завданням якої є забезпечення економіки держави кваліфікованими робітничими кадрами, які б дали змогу Україні залучатися до сучасних інтеграційних процесів.

Суперечності між новими соціально-економічними вимогами та традиційною системою професійно-технічної освіти вимагають пошуку нових підходів у підготовці кваліфікованих робітників гірничого профілю. Особливо актуальною постає проблема професійного відбору абітурієнтів до професійно-технічних навчальних закладів ПТНЗ гірничого профілю. Це пояснюється підвищеними вимогами до професій гірничого спрямування. Кваліфікований

МЕТОДИКА ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

робітник, окрім доброго здоров'я, повинен мати якості, без яких неможлива успішна, безпечна робота у специфічному підземному середовищі.

Як стверджує А. О. Авершин, кількість випускників професійно-технічних училищ, які пристосовувалися до шахтних умов і досягли рівня високої кваліфікації, складає 15–20%. Автор наголошує на необхідності впровадження критеріїв професійного відбору під час прийому на навчання [1].

На сьогоднішній день немає чітко розробленого механізму відбору на професії гірничого профілю. Завдання щодо вирішення означеної проблеми ставились ще державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття») [4], де наголошувалось на необхідності запровадження ефективного професійного відбору молоді для здобуття робітничих професій.

Проблемами професійного відбору людство почало перейматись ще в середні віки. Уперше чітко сформулював значення проблеми профорієнтації в державному масштабі іспанський лікар Хуан Уарте у 1575 р. «Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка найбільше підходить до обдарування людини, государеві варто було б виділити уповноважених людей великого розуму і знання, що відкрили б у кожній людині обдарування ще в юному віці; вони тоді змусили б її обов'язково вивчати ту галузь знання, що їй підходить» [11].

Психологами доведено, що, оцінюючи рівень сформованості психофізіологічних якостей людини, можна прогнозувати майбутню професійну успішність кандидатів на ту або іншу професію. Певний інтерес викликають дослідження, пов'язані з проблемою професійної придатності як сукупності психологічних і психофізіологічних особливостей людини, що необхідна для досягнення за наявності спеціальних знань, умінь і навичок суспільно придатної ефективності праці (С. Г. Геллерштейн, Ф. Г. Гоноволін, Є. О. Климов, Б. О. Федоришин, Р. І. Хмельюк).

Мета статті – обґрунтування та впровадження системи професійного відбору абітурієнтів до ПТНЗ гірничого профілю.

Давно відомо, що різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, якими не всі володіють однаковою мірою. Якість спеціалістів передусім забезпечується ефективністю професійного відбору, а потім – інтенсифікацією підготовки, системою навчання та виховання. За словами Клімова Е. А., професійний відбір на навчання – це комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями і здібностями до навчання та подальшої діяльності за конкретною спеціальністю [8].

Відповідно до статті 14 Закону України «Про професійно-технічну освіту» [5] та Типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів України [17] загальними критеріями відбору на навчання до ПТНЗ є (див. схему 1).

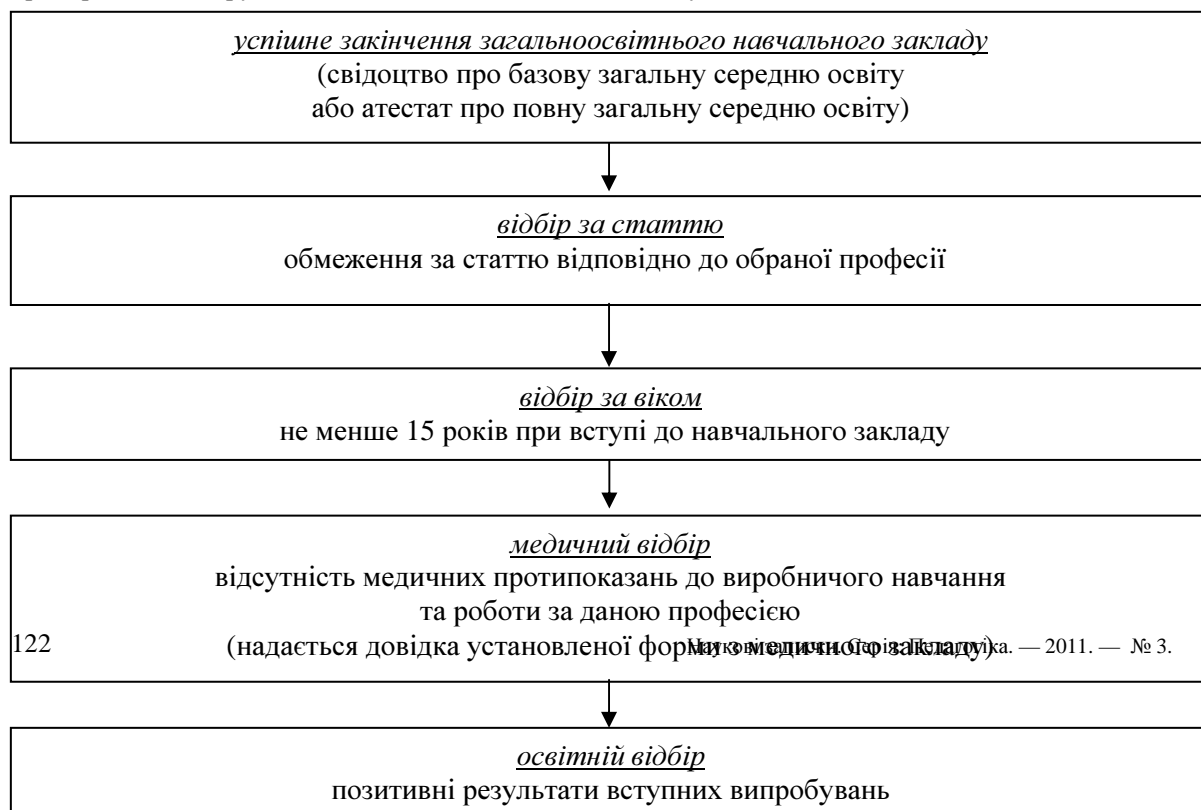


Схема 1. Загальні критерії відбору на навчання до професійно-технічного навчального закладу.

Відбір за статтю – до навчальних закладів не приймаються особи жіночої статі для навчання з професій, зазначених у переліку робіт з підвищеною небезпекою [12] (підземні роботи на шахтах та рудниках відносяться до робіт з підвищеною небезпекою).

Відбір за віком – ця вимога обумовлена Положенням про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, де зазначено, що на момент закінчення навчання учень повинен мати повних 18 років [13, 16].

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно і в установлені терміни оволодіти професією та ефективно працювати тривалий час без шкоди для здоров'я.

Для абітурієнтів з усіх професій, подальша діяльність яких буде пов'язана з підземними роботами, медичний огляд проводиться відповідно до Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів [14], Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки [13, 16]; Порядку проведення обов'язкового профілактичного наркологічного огляду громадян [15].

Освітній відбір дозволяє виявити у кандидата на навчання рівень знань, умінь та навичок методом діагностування базового рівня, щоб об'єктивно оцінити можливість освоєння змісту навчальних програм у повному обсязі. Адже в сучасних умовах конкурентоспроможність кваліфікованих робітників гірничого профілю після завершення навчання забезпечується не тільки професійною компетентністю, а й соціальним світоглядом та високим рівнем індивідуальної активності. Відтак підвищення суспільно-державних вимог до конкурентоспроможності, професійної і соціальної мобільності кваліфікованих робітників одночасно зумовлює підвищення вимог до базового рівня їх загальноосвітньої підготовки, постає потреба створення умов для координації загальноосвітньої підготовки і необхідного рівня професійної підготовки після завершення навчання. За такого підходу якість навчання залежить не тільки від організації навчального процесу, а й від базового рівня підготовки учнів у загальноосвітніх навчальних закладах. Освітній відбір до ПТНЗ здійснюється шляхом конкурсного відбору за результатами вступних випробувань [17].

За класифікацією Е. О. Клімова професія прохідника відноситься до типу професій «людина – техніка», оскільки така робота спрямована на технічні об'єкти. Відтак одним з критеріїв відбору на професійну підготовку має бути професійна спрямованість особистості [8].

Як зазначає Г. В. Карпенко, рішення про вибір професії може виникати впродовж всього періоду активної трудової діяльності людини. Проте найбільш важливим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вплив на вибір професії після закінчення школи, в період самовизначення та становлення особистості [7].

Визначальна форма такої роботи – профорієнтація, основою якої є професійний відбір, тобто процес визначення (вияву) за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня і можливості формування фізичної, психофізіологічної та соціальної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи. Метою професійного відбору є добір із загальної кількості претендентів на певний вид професійної діяльності тих осіб, які за своїми особистісними даними максимально придатні для цього [8].

На жаль, як свідчить практика, більшість молоді визначає свій життєвий шлях самостійно під впливом обставин, які не мають нічого спільного зі свідомою профорієнтацією. Як виявилось в результаті опитування абітурієнтів, що вступали до ПТНЗ, 42,4% респондентів

МЕТОДИКА ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

довідалися про обрану професію від батьків і родичів, 20,8% – від педагогічних працівників, 13,9% – від друзів, 10,1% – самостійно з допомогою мережі Інтернету, 7,2% – із життя, 5,6% – з інших джерел (див. схему 2).

Наслідком такого професійного визначення може стати загальна незадоволеність працею, байдужість до її змісту, бажання змінити місце роботи, безробіття.

Вирішенням проблеми є проведення системного професійного відбору при вступі до ПТНЗ, який полягає у визначенні професійної придатності – сукупності особливостей людини, її здібностей і схильностей, що зумовлюють ефективність певного виду діяльності і задоволеність обраною професією [10].

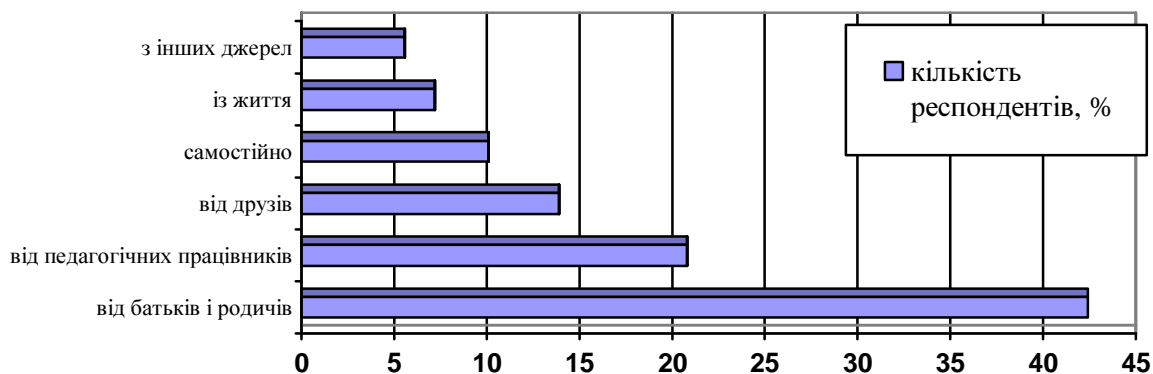


Схема 2. Узагальнені результати проінформованості абітурієнтів щодо вибору професії.

Але, як зазначають М. С. Корольчук і В. М. Крайнюк, при проведенні професійного відбору необхідно враховувати:

- екстремальні умови та складну подальшу професійну діяльність;
- високі вимоги професії до людини;
- небезпеку як для спеціаліста, так і до оточуючих в результаті помилкових дій однієї людини (тобто високу значимість помилки) [9].

Зважаючи на специфічні особливості професії прохідника, ефективність трудової діяльності людини залежить від рівня розвитку психічних та психомоторних функцій, що забезпечують сприймання, зберігання, переробку інформації та необхідні виконавчі дії. Прохідник повинен мати добре розвинену пам'ять. В його роботі виділяється короткочасне оперативне запам'ятовування різних особливостей трудового процесу та зовнішнього середовища. Запам'ятовуватись повинні ті або інші ознаки, що свідчать про поточний стан забою, перфоратора, навантажувальних машин. Тому саме оперативна пам'ять має бути на високому рівні розвитку.

Важливе значення у забезпеченні пильності в трудовій діяльності прохідника має висока концентрація та розподіл уваги. Поруч з постійним проявом пильності він повинен охоплювати своєю увагою всі складні підземні обставини, що вимагає від нього розвинутого рівня уваги.

У процесі роботи можуть виникати екстремальні ситуації.

Найбільш завантаженими аналізаторами у прохідника є зоровий, слуховий та руховий. Інтенсивність сигналів, що сприймаються, різна: від слабо освітлених об'єктів до сильних звукових подразників. Основний зміст зорового сприймання складають засоби праці, машин та механізми (перфоратор, породонавантажувальна машина), матеріали (руда), навколишнє середовище у забої. Освітленість у шахті, а особливо на робочому місці прохідника, знижена, тому він повинен мати нормальний зір при поганому освітленні та широке поле зору. Велику роль відіграє вміння визначати «на око» відстань до об'єктів, глибину, на яку заходить шпур, тобто мати розвинений окомір та просторове сприйняття.

Складовими слухового сприймання є специфічні шуми від працюючого обладнання, розвантажування електровоза, розмов, сигналів (попереджувальних і аварійних). Важливу роль

МЕТОДИКА ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

у роботі відіграє здатність розрізняти корисні сигнали на фоні численних виробничих шумів, тож наступним критерієм відбору на професійну підготовку є точне слухове сприйняття.

У трудовій діяльності прохідника певну роль відіграє вібраційна чутливість, що дозволяє відчувати прояв деяких несправностей в робочих об'єктах.

Враховуючи складні умови праці у підземних виробках, неможливо оминати увагою і нервово-психічне напруження робітника. Прохідник повинен бути постійно готовим до будь-яких несподіваних ситуацій, тому одним з найголовніших критеріїв є врівноважена нервова система. До специфічних умов праці, що викликають напружений стан організму підземного робітника, належать: висока відповідальність у роботі, небезпека, раптове виникнення аварійних ситуацій, в деяких випадках високий темп роботи.

Як стверджує В. І. Антоник, праця прохідників сучасних залізородних шахт пов'язана з гірничогеологічними складностями умов роботи (тупикові та висхідні виробки, раптові падіння шматків гірничої маси тощо) та особливостями організації виробництва (розрізненість забоїв, робота наодинці, нічні зміни і т. д.), що зумовлює особливу небезпеку праці і як наслідок високий рівень травмувань. Основна частка травм (66,9%) пов'язана з неадекватними діями робітників в процесі роботи або в аварійних ситуаціях; із них 17,9% відбувається винятково з особистої вини робітників, а 49% – при поєднанні факторів особистої вини з організаційно – технічними причинами. Робітники, які травмуються, характеризуються більш низькими показниками психофізіологічного статусу, фізичної сили та працездатності [2].

Враховуючи означене, виникає необхідність удосконалення складових професійного відбору абітурієнтів з урахуванням в подальшому:

- залежності швидкості переключення робітника з одного виду діяльності на інший;
- зв'язку нервової системи з порогами відчуття, концентрації уваги та здатністю долати труднощі;
- впливу врівноваженості нервових процесів на здатність обробки інформації з одночасним реагуванням на передбачені стимули;
- відношення сили нервових процесів до збудження та ін.

Зрозуміло, що виконати означені завдання та досягти ефективності професійного відбору можливо з застосуванням психологічного, психофізіологічного та соціально-психологічного відбору.

Психологічний відбір – це комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей [3]. Відбір абітурієнтів повинен передбачати ряд основних завдань:

- виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю;
- оцінку психологічної придатності до професійної діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання;
- оцінку рівня професійної адаптації особистості.

Психофізіологічний відбір – це складова професійного відбору, метою якого є виявлення психофізіологічних здібностей і якостей, які відповідають вимогам певних професій, зокрема таких, що супроводжуються значним нервово-психічним напруженням, гіподинамією, порушенням природного режиму сну – неспання, підвищеними вимогами до аналізаторних систем, можливістю виникнення стресових ситуацій та ін. [18].

Соціально-психологічний відбір – призначений виявити спрямованість особистості, особливості спілкування та поведінки в колективі [6]. Особливе значення він має для професій гірничого профілю, який допомагає виявити соціально зумовлені психологічні властивості особистості, що необхідні для успішної роботи в колективі та відображають готовність виконувати свої професійні обов'язки в складних підземних умовах.

Якщо говорити про означені критерії відбору, в рамках замовника (покупця робочої сили), то підприємства також зацікавлені не лише в тому, щоб у підлітка були задатки для оволодіння фаховими вимогами професійної підготовки на підприємстві, а й звертають особливу увагу на те, щоб він умів налагоджувати контакти з колегами і старшими за віком працівниками, був готовий дотримуватися правил на підприємстві.

Під час відбору роботодавець проводить бесіду – знайомство з абітурієнтом із означенням наступних аспектів:

МЕТОДИКА ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

- чи в змозі претендент на професійне навчання довести його до завершення за умов, які пропонує підприємство;
- чи можна очікувати, що претендент без проблем віллється в трудовий колектив і буде дотримуватись норм поведінки, яких вимагають на підприємстві;
- чи можна узгодити професійні бажання і плани претендента на навчання з планами підприємства.

Остаточне рішення про те, чи буде запропоновано учню підписати договір щодо професійного навчання на підприємстві, приймається після проведення вступних випробувань.

Застосування серед абітурієнтів психологічного, психофізіологічного, соціально-психологічного відбору та відбору роботодавцем здійснюється:

- з метою аналізу особистості та оцінки відповідності його особистісних якостей вимогам обраної професії і реалізується шляхом тестування абітурієнтів. В результаті складається професіограма, яка дає змогу виявити нахили учня;

- з метою оцінки професійно важливих якостей особистості, одержання розгорнутої психологічної характеристики, виявлення можливої психічної дезадаптації (порушення пристосування організму та психіки учня до змін середовища, що виявляється неадекватними психічними та фізіологічними реакціями) і здійснюється психологом навчального закладу шляхом психодіагностичного тестування.

У результаті тестування вивчаються природні дані, схильності та соціальні, психологічні і фізіологічні властивості абітурієнта, складається карта особистості, яка характеризує в таких аспектах:

- *соціальному* – соціальна свідомість, мотиви професійної діяльності, професійні інтереси, широта світогляду;

- *психологічному* – риси характеру, особливості уваги і пам'яті, швидкість і продуктивність розумових процесів, емоційні особливості, вияв волі;

- *фізіологічному* – тип вищої нервової діяльності, особливості організації мозкових регулятивних систем.

У разі зарахування на навчання і комплектування навчальних груп відповідно до виявлених здібностей [17], учні та їх батьки укладають трьохсторонню угоду з підприємством та ПТНЗ на навчання.

На підставі викладеного алгоритм відбору на навчання до ПТНЗ гірничого профілю виглядає так (див. схему 3).



Схема 3. Критерії відбору на професійне навчання до професійно-технічного навчального закладу гірничого профілю.

Отже, для подолання «перекосів» у свідомості особистості в оцінці престижності професій, формуванні професійного вибору та мотивації праці особливе значення має професійний відбір. Застосування означених вище складових відбору на професійне навчання повинне набувати особливого значення при відборі абітурієнтів на навчання у ПТНЗ гірничого профілю.

У процесі подальшого вирішення означеної проблеми слід врахувати, що кожен учень наділений певними здібностями та схильностями, відповідно зміст і методика викладання матеріалу програми мають бути такими, щоб він міг легко та зрозуміло їх опанувати.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авершин А. О. Діагностика професійної придатності операторів підземних шахтних електричних систем: дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. О. Авершин. – Х., 2005. – 221арк.: рис. – Бібліогр.: 212с.

МЕТОДИКА ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

2. Антоник В. И. Физиолого-гигиеническое обоснование критериев профотбора бурильщиков и проходчиков железорудных шахт с целью предупреждения травматизма: дисс... канд. биол. наук: 14.00.17 / В. И. Антоник. – Кривой Рог. – 1982. – 213с.
3. Баклицький І. О. Психологія праці. / І. О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655с.
4. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К.: Радуга, 1994. – 61 с.
5. Закон України «Про освіту» // Освіта України. Нормативно – правові документи. – К.: Міленіум, 2001. – 472 с.
6. Калініна Т. О. Фізіологія і психологія праці. / Т. О. Калініна, Є. П. Кожанова. – Х.: ХНЕУ, 2005. – 268 с.
7. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії. / Г. В. Карпенко. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168 с.
8. Климов Е. А. Как выбрать профессию. / Е. А. Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 174 с.
9. Корольчук М. С. Теорія та практика професійного психологічного відбору. /М.С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 674 с.
10. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці. /Я. В. Крушельницька. – К.: ХНЕУ, 2003. – 367 с.
11. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах / В. И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 543с.
12. Перелік робіт з підвищеною небезпекою, затверджений наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0232-05>
13. Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки затверджений наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 30.12.94 р. № 130 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnaor.com/get.php>
14. Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1465 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnaor.com/html/1675.html>
15. Порядок проведення обов'язкового профілактичного наркологічного огляду громадян, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 листопада 1997 р. № 1238 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1238-97-%EF>
16. Про внесення змін до Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.12.2003 р. № 244 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mediapro.com.ua/documents/normativ/html.php?file= 56>
17. Про затвердження Типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів України: Наказ М-ва освіти України від 06.06.2006 р. № 441 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psylist.net/hpor/ redu032.htm>.
18. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, Л. Н. Корнеева и др.; / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПУ, 1991. – 152 с.