

371.012
Г 61

11161-

КИЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
им. А.М.ГОРЬКОГО

На правах рукописи

ГОЛОВАНОВ Сергей Александрович

УДК 378.141

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА МОЛОДЕЖИ
В ВЫСШУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ШКОЛУ

(на материале специальности "педагогика
и методика воспитательной работы")

13.00.01 - теория и история педагогики

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

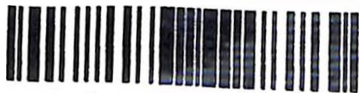
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Киевський педагогічний
інститут ім. О. М. Горького
БІБЛІОТЕКА

Київ - 1987

НБ НПУ

імені М.П. Драгоманова



100310915

Работа выполнена в Киевском государственном педагогическом институте имени А.М.Горького.

Научный руководитель - доктор педагогических наук,
профессор Киричук А.В.

Официальные оппоненты - доктор педагогических наук,
профессор Хмелюк Р.И.
кандидат психологических наук,
ст. науч. сотрудник Федорышин Б.А.

Ведущая организация - Полтавский государственный
педагогический институт
им. В.Т.Короленко

Защита состоится "2" января 1988 года в "15" часов
на заседании специализированного совета К 113.01.02 в Киевском
государственном педагогическом институте имени А.М.Горького
(252030, г. Киев 30, ул. Пирогова, 9).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Киевского
государственного педагогического института имени А.М.Горького.

Автореферат разослан "3" декабря 1987 года.

Ученый секретарь
специализированного совета
кандидат психологических наук,
доцент

Л.Г.

Л.Г. ПОДОЛЯК

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Особенности современного этапа строительства коммунистического общества требуют повышения внимания к воспитанию подрастающего поколения. На XXII съезде КПСС была подчеркнута необходимость усиления заинтересованности средней и высшей школы в совершенствовании обучения и переподготовки педагогических кадров, которые призваны решать задачи формирования личности строителя коммунистического общества.

В материалах о реформе общеобразовательной и профессиональной школы указывается, что неотъемлемой частью реформы системы народного образования является существенное улучшение подготовки педагогических кадров. Важной задачей органов народного образования, учебных заведений, готовящих педагогические кадры, является отбор на учебу молодежи, проявившей склонность к работе с детьми. Целесообразно значительно расширить прием юношей на учебу по педагогическим специальностям. Следует повысить качество образования и воспитания, улучшить постановку идейно-политического, трудового и нравственного воспитания.

Особая роль в выполнении указанных задач принадлежит педагогу. Это ставит перед педагогической наукой задачу разработки теоретических основ и методики профессионального отбора для подготовки специалистов по воспитательной работе. В основных направлениях перестройки высшего и среднего специального образования указывается, что в целях повышения качества подготовки кадров следует придавать особое значение отбору в вузы наиболее подготовленных юношей и девушек, проявивших склонность к избранной специальности, подчеркивается необходимость "шире использовать методы психологической и педагогической науки, обеспечивающие выявление и развитие склонностей и способностей молодых людей.

Постоянно совершенствовать правила приема, повысить объективность конкурсного отбора в вузы"¹.

Проблема организации профессионального отбора на педагогические специальности, в том числе и на специальность "Педагогика и методика воспитательной работы", осложняется тем обстоятельством, что педагогическая профессия принадлежит к числу массовых. Вследствие этого требуется приток большого количества специалистов, к которым, в то же время, предъявляются довольно строгие требования в отношении способностей и личностных качеств. Это порождает ряд довольно сложных проблем, связанных с методами и процедурами определения профессиональной пригодности абитуриента.

Относительно проведения отбора в педагогические вузы существует множество оригинальных подходов. При этом практически все авторы признают неразрывную связь всего комплекса мероприятий по проведению такой работы с профориентацией среди школьников. Именно в прочной связи этих двух направлений видится решение проблемы. Важнейшей предпосылкой в изучении путей повышения эффективности профотбора является научно обоснованное понимание профессиональной пригодности педагога. (Н.В.Кузьмина, Р.И.Хмелюк, В.А.Сластенин, Т.А.Воробьева), хотя еще не до конца решенным остается вопрос о ее критериях и требованиях к личностным качествам педагога. Что лежит в основе этих требований? Очевидно, что такой основой должна стать профессиограмма педагога соответствующей специальности. Однако, содержание профессиограммы воспитателя до недавнего времени оставалась не до конца разработанным, в связи с чем нерешенной оставалась проблема разработки методики профессионального отбора на данную специальность.

¹ Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране. - М.: Педагогика, 1986. - С. 15.

В Киевском государственном педагогическом институте им. А.М.Горького на протяжении ряда лет проводится исследование процесса формирования специалиста в области воспитательной работы. Важным результатом деятельности исследовательского коллектива явилось теоретическое обоснование четырехкомпонентной профессионально-педагогической структуры личности воспитателя, которую составляют: теоретически и практически преобразующий, познавательный, ценностно-ориентационный и коммуникативный компоненты. Профессионально-педагогическая структура личности воспитателя включает в себя такие подсистемы, как 1) формирования коммунистической направленности личности; 2) общеобразовательных и профессионально-педагогических знаний; 3) практически-преобразующих способностей, умений и навыков; 4) волевых черт характера. Логика дальнейшего исследования потребовала разработки методики профессионального отбора с опорой на данную профессионально-педагогическую структуру личности воспитателя, поскольку она определяет основные требования к его личности и профессиональным качествам, которыми ему необходимо овладеть.

Актуальность и недостаточная разработанность проблемы повышения эффективности профотбора в педвузы, в частности на специальность "Педагогика и методика воспитательной работы" обусловили выбор темы диссертации "ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА МОЛОДЕЖИ В ВЫСШУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ШКОЛУ" (на материале специальности "Педагогика и методика воспитательной работы"), которая является частью комплексного исследования, проводимого кафедрой педагогики и методики начального обучения Киевского государственного педагогического института им. А.М.Горького по плану Министерства просвещения СССР.

Ц е л ь и с с л е д о в а н и я состояла в том, чтобы на основе профессионально-педагогической структуры личности воспита-

теля теоретически обосновать и практически проверить методику профессионального отбора, внедрение которой в практику повысит эффективность подготовки специалиста по воспитательной работе.

Объектом исследования является профессиональный отбор молодежи в педагогический институт.

Предмет исследования — критерии и методы выявления профессиональной пригодности абитуриентов к воспитательной работе.

Анализ изучаемой проблемы, а также результатов основных исследований в этой области позволил выдвинуть в качестве гипотезы предположение о том, что процесс профессионального отбора молодежи на специальность "Педагогика и методика воспитательной работы" станет более эффективным, если а) определить профессионально значимые качества личности воспитателя, сензитивный период формирования которых предшествует подготовке в условиях педагогического института; б) разработать критерии отбора, исходя из профессионально-педагогической структуры личности воспитателя; в) обосновать оптимальный вариант методики профессионального отбора с учетом потенциальных возможностей формирующихся профессионально значимых качеств.

Задачи исследования состоят в том, чтобы: 1) определить специфику профессионального отбора и его значение в повышении эффективности подготовки специалистов в соответствии с требованиями специальности "Педагогика и методика воспитательной работы"; 2) теоретически обосновать критерии и методы отбора молодежи на данную специальность; 3) выявить наиболее эффективные способы диагностики профессиональной пригодности абитуриентов к специальности методиста воспитательной работы.

Методологической основой исследования является марксистско-ленинское учение о формировании всесто-

ронне развитой личности, о теории и практике коммунистического воспитания. Мы исходили из марксистско-ленинского положения о необходимости соответствия личностных качеств индивида характеру и требованиям выполняемой им профессиональной деятельности.

Исследование проводилось с использованием следующих методов: изучение и обобщение опыта профессионального отбора, накопленного в педагогических институтах страны, анализ педагогической деятельности методистов воспитательной работы, педагогический эксперимент (констатирующий), анкетирование и тестирование, статистический анализ полученных результатов.

База исследования - исследование проводилось с учащимися педагогического класса С.Ш. № 102 г.Киева, слушателями факультета будущего учителя КПИ им. А.М.Горького, абитуриентами педагогического института, студентами I-4 курсов отделения "Педагогика и методика воспитательной работы", дневной и заочной форм обучения, студентами исторического факультета, получающими специальность методиста воспитательной работы. Общее количество информантов составило более 400 человек.

Научная новизна исследования заключается в определении специфики профессионального отбора, в теоретическом обосновании его критериев, способов диагностики профессиональной пригодности к специальности методиста воспитательной работы, в практической разработке методов отбора на указанную специальность.

Теоретическое значение работы заключается в углублении понимания проблемы профессиональной пригодности, обосновании принципиально нового подхода к определению критериев профессиональной пригодности к воспитательной работе, который опирается на учет особенностей формирования профессионально значимых качеств будущего специалиста в условиях педагогического института.

Практическая значимость. Разработана и предложена методика профессионального отбора молодежи на специальность "Педагогика и методика воспитательной работы", которая может быть использована в деятельности приемных комиссий педагогических институтов с целью повышения качества профессионального отбора абитуриентов.

На защиту выносятся - положение о том, что при выборе критериев профессиональной пригодности следует основываться на подсистеме практически-преобразующих способностей, умений и навыков профессионально-педагогической структуры личности воспитателя, определяемых особенностями воспитательной деятельности, которая носит творческий характер и предполагает действия по проектированию процесса формирования личности, прогнозированию конечных результатов этого процесса; - утверждение о том, что критериями профессиональной пригодности к данной специальности являются: высокий уровень сформированности профессионального интереса, наличие профессионально значимых конструктивных, прогностических, организаторских умений и навыков, педагогическая наблюдательность, а также таких коммуникативных качеств, как стремление к общению с детьми, эмпатия, тактичность, наличие склонности к педагогическому мышлению, а также чувства времени, целеустремленности, настойчивости, следженности, уверенности в своих силах, эмоциональности речи; - методика и процедура профессионального отбора.

Апробация результатов исследования. Основные положения исследования докладывались на научных конференциях КПИ им. А.М.Горького в 1984-1987 гг., на котором координационном совещании по научно-исследовательской целевой программе "Формирование социально-активной личности в условиях развитого социализма", проведенном в Киеве в январе 1985 г. Министерством просвещения

чения СССР, МПН им. В.И.Ленина и КТПИ им. А.М.Горького, а также на республиканской научной конференции "Повышение эффективности подготовки учителя в вузе в свете основных направлений реформы общеобразовательной и профессиональной школы", проведенной в 1986 г. Черновицким государственным университетом.

В н е д р е н и е в практику результатов исследования. Автором разработаны рекомендации по организации профотбора, примененные в 1984-1987 гг. в КТПИ им. А.М.Горького при наборе на специальность "Педагогика и методика воспитательной работы", в 1986 г. в КГУ им. Т.Г.Шевченко при наборе абитуриентов на отделение "психология" - специальности, которая по характеру подготовки и учебному плану имеет много общего со специальностью "Педагогика и методика воспитательной работы".

Логика исследования и его содержание определили структуру диссертации, состоящую из введения, двух глав, выводов, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении содержится анализ проблемы, определена актуальность и значение ее решения для дальнейшей разработки теории профессионального отбора, обосновывается выбор темы. Исходя из требований и характера современной эпохи, задач, поставленных партией и правительством перед советской системой народного образования, излагаются цели и задачи, определяется предмет исследования, формулируется гипотеза, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе - "МЕСТО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В СИСТЕМЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ" отмечается значительное усиление научного интереса к проблеме профессионального отбора в педагогические институты. Однако исследователям приходится преодолевать традиционно осторожное отношение к методам диагностики проф-

пригодности и искать пути повышения эффективности и надежности методики профессионального отбора. Ввиду того, что решение проблем, связанных с профотбором имеет существенное значение, в последнее время заметно активизировался поиск оптимального сочетания методов диагностики профпригодности к воспитательной работе. Непременным условием решения данной проблемы является использование значительного опыта организации профотбора, который накоплен в настоящее время в нашей стране и за рубежом. Вместе с тем нельзя не отметить, что порой некоторые исследователи (И.Е.Свицца, Б.Ф.Баев), при определении комплекса требований к личности будущего педагога, а также способов выявления профессионально значимых качеств у абитуриентов идут по пути свободного поиска. Особенно заметно это явление в вопросе о критериях профотбора. Во избежание свободной трактовки удельного веса различных личностных качеств абитуриентов и их значения в будущей профессиональной деятельности при создании методики профотбора необходимо опираться на перечень требований к представителям данной профессии, разработанный в виде профессиограммы с учетом общей направленности всего процесса формирования специалиста в период обучения в институте.

К социальным и экономическим причинам, которые объективно определяют необходимость профессиональной ориентации и профотбора, ряд авторов (Т.А.Воробьева, В.А.Сластенин, Р.И.Хмельяк, Н.К.Котиленков) относят потребность подбора наиболее подходящих исполнителей для определенного вида работы, возникающую с появлением разделения труда, поскольку достоверно доказано, что различные люди имеют различные способности к одной и той же работе. Таким образом, любая профессиональная деятельность может иметь успех только при условии, если человек по своим индивидуальным качествам соответствует требованиям, которые предъявляет к нему

та или иная профессия.

Объективный социологический закон неуклонного повышения производительности труда проявляется в тенденции такого регулирования движения и распределения трудовых ресурсов, при котором достигается оптимальное соответствие индивидуальных личностных характеристик и содержания труда. К тому же профессиональная специализация и усложнение содержания труда объективно вызывают необходимость приспособления индивидов к конкретным его видам. Важным моментом в регуляции такого приспособления являются профориентация и профотбор. При этом основной конечной целью становится, с одной стороны, повышение эффективности общественного производства, а с другой стороны, всестороннее развитие личности каждого работника. На начальном этапе задачей профессионального отбора выступает создание таких условий, при которых обеспечивается максимальная удовлетворенность своим трудом на основе правильного выбора профессии в соответствии с интересами, способностями и склонностями индивида. Любой субъект, избирающий профессию, опирается преимущественно на самооценку, сопоставляя свои возможности с требованиями той или иной профессии. В связи с этим его решения нуждаются в объективной проверке и корректировании. Следовательно, еще на стадии выбора профессии должна существовать принципиальная возможность прогнозирования и диагностики профессиональной пригодности.

Профессиональный отбор ни в коем случае не может трактоваться как ограничение социальной свободы личности. Он призван оградить личность от нежелательных последствий стихийного выбора профессии. Общество должно наделять субъекта выбора профессии знанием собственных возможностей и способностей, знанием особенностей данной профессии, а также пониманием объективных потребностей народного хозяйства. Незнание требований, предъявляемых той или

ной профессией к человеку приводит к ошибочному выбору профессии.

Таким образом, вопрос диагностики профессиональной пригодности становится основным вопросом профотбора. Но в связи с ним возникает ряд проблем вторичного порядка. Дело в том, что по утверждению В.А.Сластенина, не существует допрофессиональной пригодности или, напротив, непригодности, как окончательного и непреложного вывода. Это вытекает, в частности, из того, что способности человека формируются лишь на основе той деятельности, для которой они необходимы¹. В системе педагогического образования, и не только педагогического, существование профотбора обусловлено объективно. Но происходит он уже в процессе деятельности молодых специалистов, а не в момент приема в вузы, то есть профотбор фактически завершает подготовку специалистов. В практике это находит выражение в таком явлении, как уход из системы народного образования значительной части молодых специалистов, либо в переходе на должности, не связанные с обучением и воспитанием детей. Одна из основных причин этого явления заключается в недостаточной профессиональной пригодности некоторых выпускников педвузов, а порой и отсутствии таковой. Это, в свою очередь, объясняется отсутствием или несовершенством профессионального отбора, в результате чего к педагогической деятельности готовятся люди, не имеющие достаточной пригодности к овладению этой профессией. Данное обстоятельство указывает на то, что профотбор должен составлять первоначальный этап профессиональной подготовки.

Для решения основной задачи профотбора - выбора наиболее подходящих кандидатов для обучения педагогическим специальностям, - необходимо выяснить ряд вопросов:

- Каковы основные требования, которым должна соответство-

¹ Сластенин В.А. Формирование личности учителя в системе высшего педагогического образования. - М., 1979. - С. 12.

вать методика профессионального отбора?

- Каковы содержательные критерии профессиональной пригодности будущего воспитателя?

- Каковы возможные методы диагностики профессиональной пригодности, применяемые в процессе профотбора?

Относительно требований, предъявляемых к методике профотбора, следует отметить, что массовый опыт организации профотбора показал: методика определения профпригодности должна быть экономной, чтобы не затягивать вступительных экзаменов; достаточно стандартизированной, чтобы уравнивать возможности абитуриентов, и достаточно вариативной, чтобы исключить попытки несамостоятельного прохождения через нее; оригинальной, чтобы не повторять тех заданий, которые предлагаются абитуриентам при сдаче вступительных экзаменов; несложной, чтобы ее могла использовать приемная комиссия любого вуза¹.

Между тем проведенный в ходе исследования анализ систем отбора, применяемых в некоторых педагогических институтах, свидетельствует об их несоответствии именно этим требованиям, во всяком случае, одному из них. Как правило, эти методы в своей совокупности довольно громоздки, методика носит многоступенчатый характер, негибка и, хотя приносит определенный, порой чувствительный эффект, ее трудно рекомендовать для широкого применения. Система работы с абитуриентами по профотбору требует дальнейшей разработки и совершенствования. Судить о профессиональной пригодности абитуриентов мы можем, исходя из сопоставления индивидуальных особенностей личности абитуриента с характером педагогической деятельности. При этом можно использовать такие методы, как массовый опрос (анкетирование, интервью, беседа), решение

¹ Синица И.Е., Баев Б.Ф. К методике профотбора в педагогические вузы // Радянська школа. - 1971. - № 3. - С. 101.

педагогических задач и упражнений, применение тестов для проверки некоторых особенностей нервной системы, составление карты профессиональной пригодности абитуриентов.

В главе указывается на необходимость точного определения содержания понятия "профессиональная пригодность" в случаях, когда дело касается профотбора. Ведь речь идет не о выявлении людей, способных выполнять профессиональные функции. На этапе профотбора следует искать лиц, способных успешно овладеть педагогической профессией, то есть тех, у которых представляется возможным развить способности, позволяющие выполнять профессиональные функции. С таких позиций дается определение профессиональной пригодности как соответствие личностных и функциональных качеств и способностей требованиям профессии при выраженной профессиональной направленности.

В определении профессиональной пригодности серьезное значение имеет выраженная профессиональная направленность. Это находит подтверждение в исследованиях В.А.Сластенина, Р.И.Хмельюк, Т.А.Воробьевой. Наблюдение и экспериментальная проверка показывают, что лица, обладающие направленностью на педагогическую профессию, испытывающие потребность в ней, значительно быстрее адаптируются в условиях пединститута. Поэтому одной из задач в применении методики профотбора должно стать определение уровня профессиональной направленности, основу которой составляет профессиональный интерес. В трактовке этого понятия мы опирались на исследование С.П.Крегаде, в частности, мы сочли необходимым опереться на разработанную им классификацию уровней профессионального интереса: уровня потребителя, деятельного уровня и собственно профессионального, то есть высшего^I.

^I Крегаде С.П. Психология формирования профессиональных интересов. Дисс. ... д-ра психол. наук. - Вильнюс, 1982. - С.254-257.

Учитывая результаты, полученные в исследовании С.П.Крежке, считаем, что при формировании специалиста можно надеяться на успех при наличии деятельного и собственно профессионального уровня развития интереса.

Особое место в структуре личности воспитателя занимают организаторские способности. Уже давно ни у кого не вызывает сомнений, что они являются необходимым компонентом деятельности педагога - воспитателя. Ф.И.Гоноболин относит организаторские способности к собственно-педагогическим и указывает на их особую роль в формировании профессионального мастерства¹. А.И.Щербаков указывает на то, что умение руководить ученическим коллективом, осуществлять с ним настоящую воспитательную работу приобретает у молодого учителя значительно медленнее, чем знание предмета и методики его преподавания². Это побудило нас обратить внимание на склонности к организаторской деятельности как на один из возможных критериев профессиональной пригодности.

Результаты констатирующего эксперимента позволили предположить, что такие качества, как организаторские, коммуникативные способности, наблюдательность в процессе обучения в институте приобретают педагогическую направленность, но в своей основе формируются в довузовский период.

По утверждению Р.И.Хмелюк, не у всех студентов удается сформировать организаторские способности, развить педагогическую наблюдательность, интуицию, столь необходимые для умелой воспитательной работы. И когда из институтов выходят педагоги с такими качествами, это, как правило, люди, у которых данные умения и

¹ Гоноболин Ф.И. Книга об учителе. - М.: Просвещение, 1965. - С. 77.

² Щербаков А.И. Психологические основы формирования личности учителя в системе высшего пед. обр-я. - Л.: Просвещение. Ленингр. отделение, 1967. - С. 215.

способности были сформированы до поступления в институт¹.

Приведенное выше утверждение имеет большое значение в решении вопроса о критериях оценки профпригодности. На наш взгляд, в качестве критериев профессионального отбора необходимо выбирать профессионально значимые качества, которые в своей основе формируются в период, предшествующий профессиональной подготовке, но в педагогическом институте приобретают педагогическую направленность, и значит, наличие таких общих способностей у абитуриента имеет существенное значение для успеха формирования профессиональной пригодности к выполнению функций воспитателя.

Во второй главе - "ПУТИ И МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА АБИТУРИЕНТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВУЗЫ" излагается содержание путей практического осуществления всего комплекса мероприятий по профессиональному отбору. В этом вопросе определенную сложность представляет выбор оптимального сочетания всех методов профотбора с целью уменьшения громоздкости методики без ущерба для ее надежности. С этой целью большое внимание было уделено поиску корреляционных связей между профессионально значимыми качествами, которые были избраны критериями профпригодности, и другими компонентами профессионально педагогической структуры личности воспитателя. В решении задач нашего исследования мы в значительной степени опирались на достигнутые в настоящее время результаты исследований различных сторон процесса формирования указанной профессионально педагогической структуры личности воспитателя в педагогическом вузе. Анализ характера взаимосвязей между элементами подсистемы практически преобразующих способностей, умений и навыков этой структуры, которые были положены в основу критериев

¹ Хмельник Р.И. Профотбор и первоначальная подготовка студентов педагогических институтов. Дисс. ... д-ра пед. наук. - Одесса, 1971. - С. 105.

профессиональной пригодности, учет их значения в общем процессе формирования специалиста по воспитательной работе, приводимые в данной главе, позволили разработать и предложить опытный вариант методики профессионального отбора абитуриентов по специальности "Педагогика и методика воспитательной работы". Способ решения проблемы поиска действенных методов диагностики профессиональной пригодности молодежи к оценке данной профессии и основное содержание методики профотбора заключается в следующем. На первом этапе исследования нашей задачей было выявление склонностей и способностей, которыми должны обладать выпускники педагогического вуза, на втором этапе мы стремились из этой совокупности качеств выделить те, сензитивный период формирования которых предшествует обучению в вузе, а профессиональная подготовка лишь изменяет их направленность, наполняя новым содержанием.

Экспериментальные исследования позволили выявить значительные корреляционные связи между этими склонностями и способностями, что немаловажно в обеспечении компактности методики профотбора. Полученные результаты свидетельствуют, что среди абитуриентов коэффициент корреляции между коммуникативными и организаторскими склонностями, рассчитанный по формуле Пирсона, составляет 0,671. Среди абитуриентов общий процент лиц, обладающих высоким уровнем коммуникативных склонностей, составляет в среднем 80 %, а с высоким уровнем организаторских склонностей - 86 %. Среди лиц, которые по результатам исследований характеризуются интравертированностью, высоким уровнем организаторских и коммуникативных склонностей обладают 83 % абитуриентов. При сравнении этих результатов с показателями у людей, прошедших вступительные экзамены и зачисленных в институт, обнаруживается заметное снижение общего уровня развития указанных склонностей, а наряду с этим и снижение коэффициента корреляции между ними. По самым

предварительным подсчетам это свидетельствует о малой эффективности существующей системы отбора, основанной на результатах вступительных экзаменов. Для увеличения достоверности исследований параллельно применялись различные методы расчетов. При относительно больших выборках (до 80-100 респондентов), помимо коэффициента Пирсона применялся расчет коэффициента сопряженности "С". При малых выборках вместо коэффициента Пирсона применялся расчет рангового коэффициента Спирмена. Результаты, полученные в процессе статистического анализа имевшихся данных, были использованы при выборе оптимального сочетания методов профессиональной диагностики абитуриентов. Сложнее, на наш взгляд, обстоит дело с диагностикой профессионально-педагогической направленности личности. Определить степень ее развития у абитуриентов порой весьма непросто. Здесь особенно важным становится то обстоятельство, что в формировании педагогической направленности особое значение имеет такое системообразующее качество как общительность. Следовательно, можно предположить, что при наличии ее у абитуриентов последующий процесс формирования педагогической направленности будет осуществляться значительно успешнее. Но понятие "общительность" характеризует понятие "экстраверсия". А экстравертированность, в свою очередь, является составным компонентом темперамента личности. Таким образом, наличие общительности у абитуриента должно находить свое отражение в характеристике личности со стороны темперамента, что подтверждается результатами проведенных нами экспериментальных исследований.

При организации экспериментальных исследований мы ставили перед собой следующие задачи: 1) определить степень развития коммуникативных и организаторских склонностей личности абитуриента; 2) определить темперамент личности, уделив особое внимание ее экстра- или интровертированности; 3) выявить характер взаимосвя-

зи этих показателей. Для решения первой из поставленных задач применялась методика, предложенная Б.А.Федорициным и В.В.Синявским под условным названием КОС-2. При интерпретации полученных данных учитывалось то обстоятельство, что эта методика лишь констатирует наличный уровень развития склонностей в настоящий момент. Следует иметь в виду, что эти склонности не останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации и профессиональной направленности мы допускаем возможность развития этих склонностей в глубокий профессиональный интерес. С целью определения темперамента испытуемым предлагается группа вопросов, в основу которых положена методика, разработанная Г.Айзенком. Причиной, побудившей нас к использованию этой методики, послужило то обстоятельство, что при определении темперамента она учитывает два основных его компонента — уровень экстравертированности личности и степень ее эмоциональной устойчивости. Однако в силу нестабильности связи между коммуникативными склонностями и темпераментом личности, в дальнейшем мы опирались на характеристику личности со стороны темперамента лишь как на показатель вспомогательного, корректирующего характера. При таких условиях более надежной остается характеристика профессиональной направленности личности, а также наличие коммуникативных и организаторских склонностей. Таким образом, в определении профессиональной пригодности абитуриента мы выходим на способы диагностики, в конечном счете, его профессиональной направленности. К тому же профессионально-педагогическая направленность личности, как уже отмечалось, является решающим признаком профессиональной пригодности. Она же является движущей силой развития педагогических способностей, условием достижения педагогического мастерства.

На этапе прохождения через систему профотбора целесообразно

заполнять на абитуриента индивидуальный бланк, в котором отражались бы качественные характеристики профессиональной пригодности личности. Образец бланка предлагается нами в приложении к методическим рекомендациям по проведению профотбора, которые разработаны на основе результатов нашего исследования. Повторные исследования личности студента в процессе обучения в институте дали бы возможность проследить динамику развития профессиональных качеств личности. Такой подход к процессу формирования специалиста позволяет создать основы управления этим процессом и значительно повысить эффективность и качество деятельности всего коллектива преподавателей педагогического вуза.

Предложенная система выявления предварительной профессиональной пригодности не требует коренной перестройки всей последовательности работы приемной комиссии, что облегчает ее применение. Процесс отбора может проходить по следующей схеме: 1. Медицинская комиссия; 2. Собеседование на этапе приема документов; 3. Тестирование той части абитуриентов, у которых необходимо уточнить некоторые показатели профпригодности; 4. Вступительные экзамены.

Медицинское обследование проводится с целью отбора по состоянию здоровья. Главная задача на этом этапе — выяснить, не имеют ли абитуриенты нарушений здоровья, способных помешать выполнению профессиональных функций в будущем. Здесь имеется в виду наличие дефектов речи, отклонения в психике, заметные физические недостатки.

Общезвестно, что в момент приема документов с абитуриентами проводят краткое собеседование представители факультета. Однако такие собеседования зачастую лишены какой-либо научно обоснованной системы. Предварительное определение профессиональной пригодности при этом производится весьма приблизительно, на эмпири-

ческой основе. В результате, как правило, у представителей факультета формируется мнение о личных качествах абитуриента, которое весьма отдалено от реального положения дел. Целесообразно на наш взгляд, строить собеседование на основе уже определенных критериев профессиональной пригодности. Следует обозначить конкретные задачи перед такой формой контакта с абитуриентами. Нам представляется, что перед собеседованием можно поставить следующие задачи: 1) выявление наличия профессионального интереса у абитуриентов; 2) выяснение уровня осведомленности абитуриента о своих личных качествах, которые являются профессионально-значимыми, а также проверка педагогической наблюдательности, степени развития чувства времени, профессионально направленной памяти, то есть качеств, составляющих основу подсистемы практически-преобразующих способностей, умений и навыков и положенных в основу критериев профессиональной пригодности к воспитательной работе.

Содержание собеседования включает и косвенные вопросы с целью выявления достоверности ответов абитуриентов, поскольку с их стороны, по вполне понятным причинам, возможно преувеличение своего стремления стать педагогом, заинтересованности в этой профессии, возможна также попытка создать необъективное представление о своих личностных качествах. Нами разработано несколько вариантов проведения собеседования. В настоящем исследовании предлагается два варианта, но по данной структуре могут быть разработаны и другие.

При выяснении мотивов выбора педагогической профессии следует помнить, что согласно результатам исследований, проведенных С.П.Крегжде, о которых упоминалось выше, деятельному уровню развития профессионального интереса соответствует стремление планировать свою деятельность, испытывать положительные эмоции, вызываемые самим процессом педагогической деятельности. Собственно

профессиональный уровень развития профессионального интереса характеризуется тем, что кроме вышеназванных мотивов, имеют место мотивы, продиктованные значимостью данной деятельности.

Третьим этапом является групповое тестирование с целью определения темперамента личности, уровня развития коммуникативных и организаторских склонностей на основе методики, предложенной Б.А.Федоришиным и В.В.Синявским. Такая проверка может охватить одновременно практически любое количество абитуриентов. По протяженности во времени, как свидетельствует опыт практического применения, она занимает не более 50 минут. Однако, поскольку обработка результатов тестирования – процесс довольно трудоемкий, то через этот этап желательно проводить только тех абитуриентов, в отношении которых требуется уточнение некоторых характеристик или более полное представление об их профпригодности. Результаты практической проверки предлагаемой методики, проведенной на базе собеседования с абитуриентами и студентами отделения "психология" КГУ им. Т.Г.Шевченко показали, что абитуриенты, у которых достаточно развиты профессионально значимые качества, впоследствии демонстрируют высокую и хорошую успеваемость по специальным предметам. Так, коэффициент корреляции между развитыми коммуникативными склонностями и успеваемостью по педагогической психологии составляет 0,720, по педагогике 0,647. Наиболее высокая степень корреляции наблюдается между высоким уровнем профессионального интереса и высокой успеваемостью по педагогике (0,975), а также высоким уровнем представлений об избранной профессии и успеваемостью по педагогике (0,860). Несколько ниже коэффициент корреляции между высокими показателями успеваемости по специальным предметам и уровнем развития организаторских склонностей, хотя он и остается статически значимым (от 0,570 до 0,620), высоким остается коэффициент корреляции указанных склонностей с успевае-

мость по педагогике (0,765).

Мы отдаем себе отчет в том, что предлагаемая система профотбора при данном уровне разработанности вопроса не позволяет полностью объективизировать процесс отбора, поскольку мы имеем дело с оцениванием одних людей другими, и полное исключение элемента субъективности вряд ли достигнимо.

В результате осуществления профотбора, проведенного по предлагаемой методике, дальнейший процесс формирования профессионально-педагогической структуры личности воспитателя будет значительно облегчен, поскольку будет обеспечено наличие у студентов склонностей и способностей, составляющих подсистему наименее пластичных элементов структуры личности воспитателя.

ВЫВОДЫ

Анализ профессионально-педагогической структуры личности воспитателя, удельного веса составляющих ее компонентов позволил сделать вывод о том, что в процессе формирования этой структуры в педагогическом вузе значительная роль принадлежит профессиональному отбору, главная цель которого - выявить среди абитуриентов тех людей, личностные качества которых позволяют надеяться на успешное формирование профессионально-педагогической структуры личности воспитателя в процессе обучения в институте. Согласно результатам, полученным многими советскими исследователями, общепринятая на сегодняшний день система вступительных экзаменов, как средство профотбора, не дает должного эффекта. Выявление кандидатов на овладение специальностью методиста воспитательной работы должно производиться по особым критериям. Таковыми в результате данного исследования определены такие профессионально значимые качества как: конструктивные, организаторские, коммуникативные способности, соответственные умения и навыки, на-

блудательность, профессионально направленная память, стремление к общению с детьми, эмпатия, тактичность.

Профотбор, как важный этап в подготовке методистов воспитательной работы, должен предшествовать вступительным экзаменам и результаты, полученные в ходе исследования профессиональной пригодности, должны иметь определяющее значение при зачислении в институт. Профотбор по своей сущности и месту в процессе подготовки специалистов, помимо его огромного значения в народном хозяйстве, помогает оградить молодежь от нежелательных последствий, порождаемых стихийным выбором профессии. В сочетании с профориентационной работой он призван обеспечить молодого человека как можно более полными данными о его собственных возможностях и способностях, знаниями особенности избранной профессии. Через осознание необходимости правильного выбора профессии, наиболее полно соответствующей возможностям индивида, лежит путь к социальной свободе личности.

Анализ содержания профессиональной деятельности методиста воспитательной работы позволяет утверждать, что педагогическая деятельность как специфическая форма социального управления предъявляет особые требования к личностным качествам воспитателя. Эти требования имеют своеобразный характер, что обусловлено уникальностью педагогической системы, возникающей в процессе общения субъекта и объекта воспитания. В связи с этим кандидат на овладение специальностью методиста воспитательной работы должен обладать рядом способностей и склонностей, которые позволят ему в будущем успешно выполнять профессиональные функции. Эти способности и выбраны нами в качестве критериев профессиональной пригодности абитурантов.

Мы считаем, что важным признаком профессиональной пригодности является выраженная профессиональная направленность, прояв-

ляемая посредством высокого уровня профессионального интереса при наличии указанных выше профессионально значимых личностных качеств, составляющих подсистему практически-преобразующих способностей, умений и навыков профессионально педагогической структуры личности воспитателя. Наибольший успех в диагностике педагогической профпригодности абитуриентов, мы полагаем, может быть достигнут при сочетании нескольких методов: собеседование, тестирование абитуриентов, сопоставление данных проверки на профпригодность с требованиями, предъявляемыми профессионально-педагогической структурой личности воспитателя.

Настоящее исследование не исчерпывает данную проблему, которая несомненно, требует дальнейшей разработки. На наш взгляд, нераскрытыми остались вопросы проверки некоторых волевых качеств личности, эмпатии на этапе профотбора. Заслуживает внимания проблема объективизации и точного количественного выражения качественного уровня развития способностей и склонностей абитуриентов, которые избраны за основу при определении критериев профотбора.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Некоторые вопросы профотбора абитуриентов на специальность "педагогика и методика воспитательной работы" // Формирование личности воспитателя общеобразовательной школы в педагогическом вузе. - К., 1984. - С. 86-88.
2. Педагогический профотбор и пути его совершенствования. - Радянська школа, 1986. - № 7. - С. 14-15 (на укр. яз.).
3. Задачи педагогического профессионального отбора и пути их решения // Проблемы ориентации учащейся молодежи на педагогическую деятельность. - М.: НИИ проблем высшей школы, рег. № 466-87, деп. от 24.03.87 г.

Подписано к печати 13.XI.87г.Объем1,1.формат60x84 1/16.
Печать офсетная.Тираж 100 экз.Зак.1027.Бесплатно.
Ротапринтский участок КПИ им.Горького,
Киев, Дирогова 9.