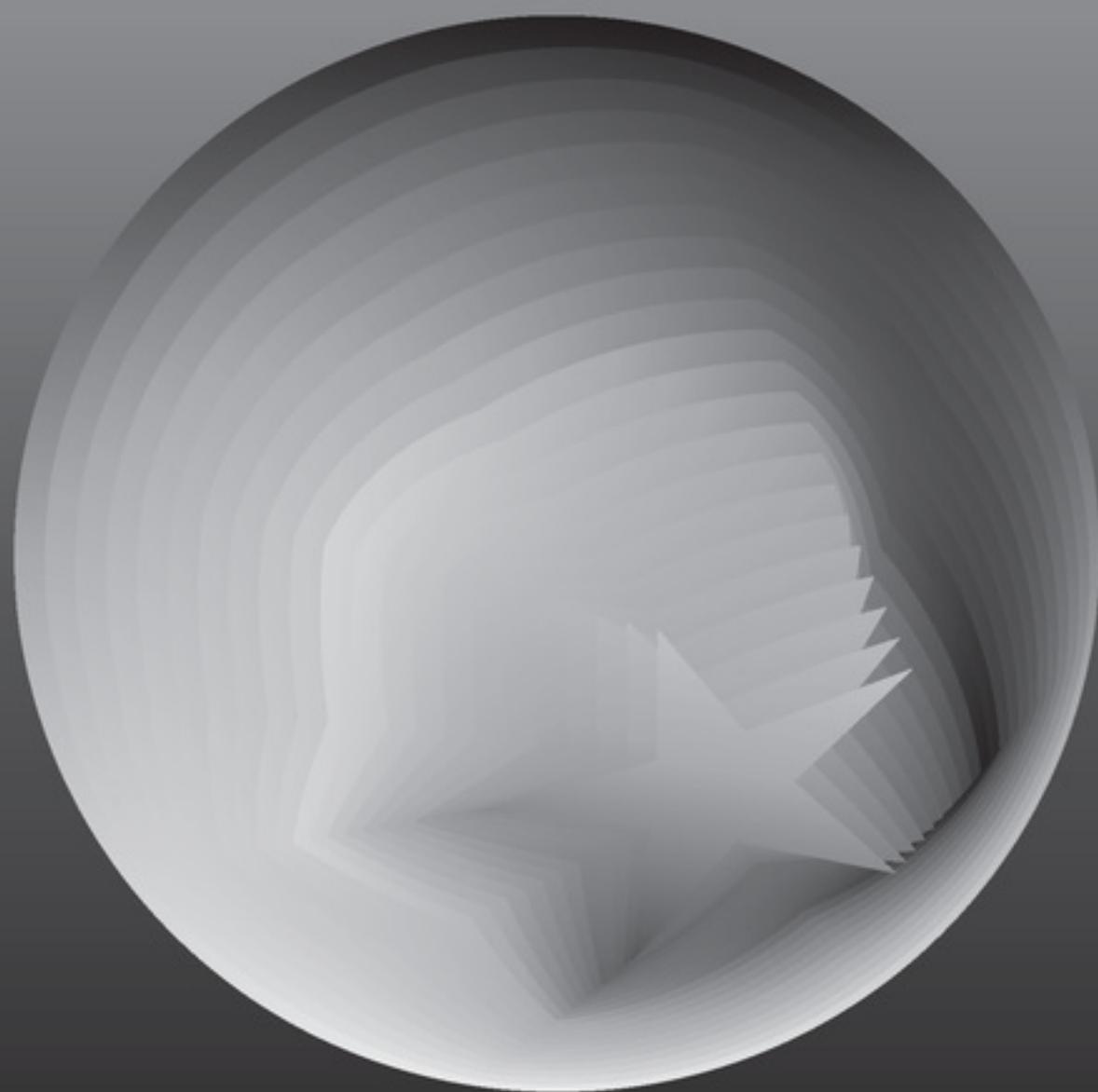


Л. К. Серова

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР В СПОРТЕ

Учебное пособие для высших учебных заведений  
физической культуры



ЧЕЛОВЕК

Лидия Серова

**Профессиональный отбор в  
спорте. Учебное пособие для  
высших учебных заведений  
физической культуры**

«Спорт»

2011

ББК 74.58я73

**Серова Л. К.**

Профессиональный отбор в спорте. Учебное пособие для высших учебных заведений физической культуры / Л. К. Серова — «Спорт», 2011

ISBN 978-5-904885-16-8

Массовый и любительский уровни спорта не требуют отбора. А профессиональный спорт, спорт высших достижений обязательно предполагают отбор наиболее одаренных в спортивном отношении людей, и их специальную подготовку к участию в соревнованиях высокого ранга. Если не делать отбора, то тренер, грамотный и умелый специалист, может много лет работать с непригодным спортсменом, и в результате не вырастить из него мастера. В данной книге методика спортивного отбора разработана по принципам и технологии отбора в других профессиях. Книга будет полезна тренерам, специалистам по спортивному отбору, психологам спорта, профессиональным спортсменам, студентам физкультурных вузов и слушателям факультетов повышения квалификации.

ББК 74.58я73

ISBN 978-5-904885-16-8

© Серова Л. К., 2011  
© Спорт, 2011

# Содержание

Введение	6
Глава 1. История отбора	7
Глава 2. Характеристики профессионального отбора	12
2.1. Принципы, цели и задачи отбора	12
Конец ознакомительного фрагмента.	15

**Лидия Серова**  
**Профессиональный отбор в спорте**  
**Учебное пособие для высших учебных**  
**заведений физической культуры**

© Серова Л. К., текст, 2011

© Издательство «Человек», издание, 2011

\* \* \*



Лидия Константиновна Серова – доктор психологических наук, профессор Национального государственного университета физической культуры, спорта и здоровья им. П. Ф. Лесгафта. Специалист в области общей психологии, психологии труда, теории, методики и психологии спорта. Автор более ста научных публикаций, в том числе девятнадцати учебных пособий и монографий. Мастер спорта по настольному теннису, многократная чемпионка Санкт-Петербурга

## Введение

Спорт – сложное общественное явление, имеющее свою структуру: массовый спорт, любительский спорт, спорт высших достижений.

В последнее время появился термин «профессиональный спорт». В федеральном законе «О физической культуре и спорте в РФ» сказано:

«Профессиональный спорт – часть спорта, направленная на организацию и проведение спортивных соревнований, за участие в которых и подготовку к которым в качестве своей основной деятельности спортсмены получают вознаграждение от организаторов таких соревнований и (или) заработную плату».

Таким образом, спорт юридически признается профессией, хотя его пока нет в общероссийском классификаторе профессий.

Массовый и любительский уровни спорта не требуют отбора. А профессиональный спорт, спорт высших достижений обязательно предполагают отбор наиболее одаренных в спортивном отношении людей, и их специальную подготовку к участию в соревнованиях высокого ранга.

Если не делать отбора, то тренер, грамотный и умелый специалист, может много лет работать с непригодным спортсменом, и в результате не вырастить из него мастера.

В данной книге методика спортивного отбора разработана по принципам и технологии отбора в других профессиях. Тем не менее, отбор в спорте имеет свою специфику, которая раскрыта в соответствующих главах книги.

Особое значение приобретает отбор на начальных стадиях занятий спортом, поэтому этим этапам отбора уделено главное внимание.

Отдельно выделен психологический раздел отбора, так как ему в практике спорта уделяется недостаточное внимание.

Также раскрывается понятие профессионально важных качеств спортсмена, дается их структура, раскрывается специфика их формирования в различных видах спорта.

В приложениях предлагаются тесты и методики оценки сформированности некоторых психологических профессиональных качеств спортсмена и предпосылок для их формирования.

Думается, что книга будет полезна тренерам, специалистам по спортивному отбору, психологам спорта, профессиональным спортсменам, студентам физкультурных вузов и слушателям факультетов повышения квалификации.

## Глава 1. История отбора

Давно известно, что различные виды деятельности требуют от человека различных свойств, качеств, которыми не все люди обладают в равной степени.

Еще великий врач древности Гиппократ пытался классифицировать людей по конституционно-морфологическим признакам, чтобы определить их предрасположенность к какой-либо деятельности. Древнегреческий философ Платон считал, что в идеальном рабовладельческом обществе граждане должны знать, кто из них к какой деятельности способен и предназначен. В своей книге «Государство» он указывал, что нет двух людей, родившихся совершенно одинаковыми, каждый отличается от другого своими природными дарованиями, один пригоден для одного занятия, второй – для другого. Ему же принадлежит идея о необходимости отбора к военной службе на основе оценки их способностей с помощью тестов.

Идеи и своеобразные способы оценки функциональных возможностей и способностей человека к труду использовались еще в Древнем Египте, Китае, Греции много веков тому назад.

В России интерес к проблеме индивидуальных особенностей, способностей человека проявляли демократически настроенные передовые члены общества. Так Н. Г. Чернышевский писал: «Вы хромого сделали кровельщиком, глухого музыкантом, бессильного труса кучером: что ж чудного, если и кровельщик ваш, и музыкант, и кучер – все одинаково плохо исполняют свое дело? А если бы поступили разумно, подождя, пока можно будет различать качество этих людей и пока они не поймут, к чему они годны, тогда и результаты были бы не те: тому глухота не помешала бы сделаться хорошим кровельщиком, другому трусость – хорошим скрипачом, третьему хромота – хорошим кучером. Произвол ваш не дал развиваться людям и перепутал специальности – в результате получилось: необоснованность, невежество и отсутствие твердой честности...» (55)

Научно обоснованные методы измерения индивидуальных различий и предрасположенности к успешному обучению и труду возникли в конце 19 века.

Начиная с 1890-х годов психологи, возглавляемые Ф. Гальтоном в Англии, Дж. Кеттеллом в США, А. Бине во Франции и Э. Крпелином в Германии, концентрировали свои усилия на измерении индивидуальных различий в способностях.

Ф. Гальтон пытался объяснить влиянием наследственности индивидуальные различия между людьми. В 1883 году вышел труд Гальтона «Исследование человеческих способностей и их развитие». Полагая, что со времен афинской цивилизации человечество вырождается, он предложил заменить естественный отбор искусственным.

Эмпирические результаты исследований Гальтона не всегда подтверждали его теоретические предположения. Так, например, он был убежден, что представители социальной элиты и биологически, и интеллектуально превосходят представителей социальных низов, а женщины гораздо менее талантливы и умны, чем мужчины.

В 1884 году Гальтон организовал на Лондонской Международной выставке здоровья антропометрическую лабораторию, где каждый посетитель, заплатив 3 пенса и заполнив анкету, мог проверить свои интеллектуальные способности и определить свою мышечную силу, вес, рост и т. п. Было обследовано свыше десяти тысяч испытуемых. В результате оказалось, что деятели науки ничем не отличаются от рядовых посетителей выставки, а женщины по ряду показателей превосходили мужчин (25).

В начале 20 века зародилось направление психотехники, связанное с именем немецкого психолога В. Штерна, которое разрабатывало тестовые методики, определяющие профпригодность к различным профессиям.

Практическое внедрение и наиболее широкий размах психотехнических испытания в США приобрели под руководством Г. Мюнстерберга. Он разработал системы тестов для профессионального отбора вагоновожатых трамвая, морских штурманов, телеграфистов.

Мощным импульсом к разработке и внедрению психологического отбора послужила Первая мировая война. Германское военное ведомство пользовалось услугами психологов для определения пригодности к должностям военных шоферов, летчиков, телефонистов; в Италии и Франции разрабатывались методы отбора в авиацию. Наиболее масштабные исследования в этой области были выполнены в США.

В Первую мировую войну в целях профессионального отбора в США было обследовано свыше 1700 тысяч будущих солдат и 40 тысяч офицеров. Эффективность разработанной системы психологического отбора военнослужащих оказалась столь высокой, что в Версальский договор по итогам войны был включен специальный пункт, запрещающий побежденной Германии использовать психологические тесты в интересах военного ведомства (10).

Вопрос о роли природной основы личности в труде наиболее тесно связан с профессиональным разделом психотехники (профессиональная типология, психологическая классификация профессий). Крупный психотехник Э. Клаперд отмечал: «До сих пор мы говорили о различных профессиях в связи с соответствующими им различными видами одаренности: умственной, моторной, сенсорной. Осталась нерассмотренной еще область аффектов, характера, темперамента. Одни профессии подходят специально к людям с живым темпераментом, другие – к спокойному темпераменту» (34). Кроме того, можно назвать авторов, связывавших с психологическим типом не тип профессии в целом, а некоторые проявления профессиональной деятельности. Так, Марбе выдвинул предположение о существовании типа людей, специфически подверженных несчастным случаям. По его мнению, несчастниками рождаются так же как и музыкантами. Э. Фармер, развивая эту идею, обнаружил связь между подверженностью неудачам и некоторыми типологическим и особенностями личности (непостоянный, неустойчивый характер) (34).

В начале XX в. первые попытки осуществления мероприятий профессионального отбора были предприняты и в России, что в значительной степени было обусловлено возникновением воздухоплавания и авиации. Так, с 1897 г. в Учебно-воздухоплавательном парке выпускник Военно-медицинской академии военный врач С. П. Мунт начал проводить специальные физиологические и психологические исследования о влиянии полетов на воздушных шарах на человека. А в 1911 г. он выступил на заседании совета Императорского Всероссийского аэроклуба с результатами наблюдений за воздухоплавателями и летчиками. Об этом доложили военному министру, и по его приказу в 1913 г. в Гатчинской авиационной школе была организована специальная физиологическая лаборатория, которая среди прочих решала задачи профессионального отбора летчиков.(49).

Психофизиологические исследования были развернуты в начале 20-х гг. В этот период одним из центров психологической мысли становится Военно-Медицинская академия. В 1923–1924 гг. создаются центральные и окружные психофизиологические лаборатории, на которые, помимо процедур профотбора, возлагается разработка ряда психологических проблем, связанных с психологией труда воинов. Только в течение 1923 г. психотехнические испытания прошли более 100000 военнослужащих РККА. По результатам психофизиологического обследования молодое пополнение распределялось, по 10 основным военным специальностям того времени: служба связи, конные разведчики, полковые артиллеристы, химическая команда, пулеметчики пулеметных и стрелковых рот, батальонная артиллерия, стрелки, санитары, хозяйственная команда и обозные. Во время проведения профотбора кандидатов в военно-учебные заведения и призываемых в Красную Армию использовались специальные аппаратные тесты для оценки психомоторных качеств и так называемые батареи интеллектуальных тестов, направленные на изучение качеств внимания, памяти, особенностей мыш-

ления и др. С 1936 г., после опубликования Постановления ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов», психотехнические методики перестали применяться при проведении мероприятий профотбора военных специалистов. Однако уже с начала 60-х гг. психологические и психофизиологические методы вновь стали использоваться при профессиональном отборе кандидатов, поступавших в военные авиационные училища, в военно-морские учебные заведения.

После Второй мировой войны стало расти применение психологических тестов для отбора персонала. Формирование целостной системы поиска и отбора персонала имеет долгую и сложную историю.

Весь период становления системы подбора кадров можно условно разделить на три основных этапа:

- Донаучный;
- Классический;
- Современный.

Донаучный этап начинается еще 4–5 тысяч лет назад в период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке (Шумера, Египет, Аркада).

Например, в Египте существовала школа чиновников, готовившая элитную касту государственных служащих. В эту школу был строжайший, целенаправленный отбор по многим критериям. Умственные способности, физическое развитие, культурный уровень и многое другое, влияли на зачисление в эту школу.

К началу нашей эры сформировалась очень сильная школа отбора в Древнем Китае. Конфуций и его приемники создали целую философию отбора чиновников и представителей знатных сословий. Основой отбора чиновника на службу стала не принадлежность к богатому и знатному роду, а личные заслуги, качество ума и интеллект.

Наивысшие достижения донаучного этапа приходится на период рассвета Древней Греции. В ту пору профессионализм ремесленников, мореплавателей, воинов достиг невиданных высот. Поэтому требования к профотбору резко ужесточились и усложнились. Этому в значительной мере способствовали труд древнегреческих мыслителей (Аристотель, Платон и т. д.), которые впервые в истории попытались систематизировать критерии и качества, необходимые для того или иного рода деятельности. В средние века известно также не мало примеров применения различных способов поиска и отбора кадров, но все это были лишь попытки создать целостную систему отбора персонала. В донаучный период сформировались отдельные элементы, части этой системы, но более-менее законченную целостность она обрела позже.

Начало классическому этапу положила великая индустриальная революция XVIII–XIX веков, которая стимулировала развитие европейского капитализма.

Замена малопроизводительного ручного труда властью пара и машин повлекла за собой изменения условий работы, общественных форм разделения труда и т. д.

Новый тип служащего, босс, руководитель, который теперь не обязательно является собственником, как это было в прошлом, становится могучим посредником в новой фабричной системе. Со всеми этими изменениями растет разрыв между рабочими и собственниками, хозяевами. Возникла острая необходимость в отдельной структуре организации, которая могла бы стать связующим звеном между противоборствующими сторонами.

И такие структуры (отделы, службы), призванные заниматься вопросами персонала, вскоре появились.

Точной даты возникновения первого департамента не зафиксировано, но к концу XIX – началу XX века крупные предприятия уже имели в своей структуре специальные кадровые службы. Первые администраторы по персоналу именовались секретарями по благосостоянию. Их функция состояла в посредничестве между администрацией и рабочим; другими словами, они должны были говорить с рабочими на понятном для них языке, а затем давать рекоменда-

ции управляющим по поводу того, что нужно делать, чтобы добиться от рабочих наилучших результатов. Кадровая проблема в то время решалась незатейливо: лучших работников просто переманивали с другого предприятия денежными посулами и всевозможными привилегиями.

Первым, кто решил научно обосновать проблему отбора кадров, были американский ученый Парсонс и известный немецкий психолог Мюнстерберг.

Но кардинальные изменения в системе отбора персонала стали возможны только к 20-м годам двадцатого века. В эти годы широко распространяется учение Тейлора о научной организации труда. В сфере кадровой политики Тейлор особое внимание уделял созданию специальной системы поиска и отбора персонала, а также оценке деятельности руководителя соответственно занимаемой должности. Наиболее развитые державы (США, Германия, Франция и т. д.) использовали систему Тейлора, а также активно разрабатывали свои собственные системы отбора кадров.

На основании тысяч ответов на эти вопросы, со стороны представителей различных профессий удалось создать ряд «профессиональных психогрэм» (напр., машиниста, наборщика, вагоновожатого, конторщика, телефонистки и т. д.) в виде собрания карточек (картотеки) в алфавитном порядке профессий.

Россия также активно использовала открытия психотехники. Большая часть промышленных предприятий начала пользоваться методиками работы с персоналом, разработанными в недрах одной из девяти лабораторий ЦИТа.

Современный этап. Переломным моментом в работе кадровых служб – перенос опыта отбора кадров из промышленности во все сферы экономики – можно считать создание в конце 1950-х – начале 1960-х гг. «теории качеств» (первоначально разрабатывалась для управленцев). Представители этого направления шли по пути поиска необходимых для лидера личностных качеств, таких как «энергичность», «воля», «решительность», «оперативность» и т. д. В разных исследованиях фигурировало множество качеств, необходимых, с точки зрения исследователей, для успешного выполнения управленческих функций.

Среди них такие, как умение предвидеть, быстрая реакция, выдержка, терпение, способность привлекать внимание, такт, но прежде всего энергия, ум и характер.

Наиболее слабой и уязвимой стороной новой теории стала ее основная идея, согласно которой управляющий должен обладать всеми добродетелями и ни одним пороком. К. Бирд, обобщив 20 исследований, указал 79 качеств необходимых для лидера. В те годы исследования на эту тему росли как грибы, и часто доходило до абсурда, когда результаты одних исследований противоречили результатам других. Как считал Олпорт, из 17 000 определений, используемых в английском языке для описания индивидуума, почти каждое может быть использовано для характеристики лидера. Через несколько лет С. Джиб сделал вывод о том, что многочисленные исследования симптомокомплексов лидерства не состоятельны ввиду того, что разнообразные ситуации требуют проявления различных, часто противоположных качеств от человека, призванного управлять. Ошибкой являлось так же то, что эти списки представляли собой набор прилагательных или существительных которыми фактически подменялись искомые качества. Чем длиннее оказывался перечень, тем менее надежным оказывался итоговый результат оценки. К тому же отсутствовала процедура перевода первичных оценок в стандартизированные статистические.

«Теория качеств» представляла собой первую попытку решения проблемы индивидуального различия людей в целях их отбора для управляющей работы.

Она носила утопический характер и не могла служить основой в процессе профессионального отбора управляющих. Несмотря на это, теория послужила отправным толчком для создания последующих, гораздо более эффективных, систем отбора персонала.

В Советской России в 1960-х гг. нашего столетия также начался новый виток развития систем отбора персонала. Этот процесс связан с появлением и бурным ростом заводской (при-

кладной) социологии. Ее создавали главным образом академические социологи. Во всяком случае, так было на первом этапе. Первоначально заводская социология получила статус в службах социального развития на крупных предприятиях, где бок о бок трудились социологи, психологи и экономисты. Позже возникли службы (бюро, сектора, отделы и лаборатории) при отраслях, регионах, городах.

Расцвет прикладной социологии и психологии труда приходится на 70-е и начало 80-х годов. К этому времени возникли самостоятельные школы и направления, в ряде отраслей (Минэлектропром, Минрадиопром, Минпромсвязи, Минсудпром) сложилась разветвленная система заводских служб.

К концу 80-х годов, в связи с глобальным реформированием российского общества, заводские службы стали исчезать. Их функции в области подбора персонала перешли к новым отделам кадров и рекрутинговым агентствам.

В настоящее время большая часть современных и эффективных систем поиска и отбора (оценка, аттестация) персонала разрабатываются и применяются специализированными фирмами: кадровыми центрами и рекрутинговыми агентствами (47).

Профессиональный отбор осуществляется среди работников экстремальных профессий, военных, космонавтов, операторов, среди тех, кто связан со сложными и опасными технологиями.

Так, например, летчиком может стать далеко не каждый желающий. Психолог летного труда Покровский Б. Л. указывает: «Мировая и отечественная статистика показывает, что в настоящее время лишь около 5 % юношей 17–20 лет имеют потенциальную возможность закончить летное училище и стать хорошими пилотами. С другой стороны, факты говорят о том, что в большинстве случаев успешность овладения летным мастерством проявляется уже в начальном периоде обучения и достаточно стабильно сохраняется всю летную жизнь. Это позволяет говорить о безусловной полноправности понятия «летные способности», их определенной уникальности и константности» (62).

Также ученые говорят о необходимости отбора и в массовых профессиях, где, на первый взгляд, решающее значение имеет обучение и тренировка: «Каким бы не было влияние упражнения на величину индивидуальных различий, представляется ясным, что обучение редко изменяет относительное положение индивидов в их способности выполнять какую-либо работу... Ни одно промышленное предприятие поэтому не должно ожидать от своей программы профессионального обучения дать всем рабочим одинаково высокий уровень эффективного выполнения работы, если рабочие не будут вначале отобраны с учетом их возможности достижения этого высокого уровня» (104).

Спорт высших достижений как деятельность в экстремальных ситуациях, сопровождаемая высоким нервно-психическим и физическим напряжением, требующая высокой степени точности, быстроты и сложности действий, безусловно, нуждается в мероприятиях по отбору людей, способных достичь спортивного мастерства.

## Глава 2. Характеристики профессионального отбора

### 2.1. Принципы, цели и задачи отбора

Отбор является одной из функций процесса управления.

Управление в самом общем виде рассматривается как: – «Элемент, функция организованных систем различной природы (технических, биологических, социальных), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей. (94)

В социальной сфере процесс управления определяется как человеческая функция, заключающаяся в сознательном и планомерном воздействии на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, а человек, таким образом, выступает как объект и субъект управления.

Функция управления, в свою очередь, делится на более частные функции. Современная концепция Г. Кунца и Одоннела (43) содержит пять основных функций управления: планирование, организация, набор персонала, руководство и лидерство, контроль. Рассмотрим кратко каждую из них.

Эти функции образуют своеобразную циклическую структуру. Цикл управления начинается с функции планирования.

Планирование представляет собой выбор целей, составление программы действий, стратегии, линии поведения для организации в целом или для любого из ее подразделений.

Далее следует функция организации. Термин «организация» имеет множество значений. В данном случае речь идет об организации исполнения, которое означает выбор средств и методов для осуществления целей, распределение обязанностей между исполнителями, наделение их соответствующими правами, установление порядка, очередности действий, дисциплины и организованности.

Набор персонала выступает как профессиональный отбор. В целом профессиональный отбор есть научно обоснованный допуск людей к какому-либо виду профессионального обучения или общественно полезной деятельности в связи с требованиями со стороны профессии и соответствии человека предъявляемым требованиям.

Далее, в качестве самостоятельной функции, которая включает в себя межличностные аспекты управления, Кунцем и Одоннелом выделяются руководство и лидерство, процессе которого регулируется психическое, эмоциональное состояние подчиненных, корректируются их действия.

Последняя функция в цикле управления – контроль. «Некоторые управляющие, особенно на более низких уровнях, забывают, что контроль есть первейшая обязанность тех руководителей, которые отвечают за выполнение каких-либо планов», – пишут Кунц и Одоннел. Функция контроля замыкает схему управления и органически переходит в функцию планирования следующего управленческого цикла.

При разработке и проведении мероприятий профессионального отбора необходимо руководствоваться определенными принципами, среди которых важнейшими следует считать:

- положения научной обоснованности,
- комплексности,
- динамичности,
- активности,
- практичности.

Научная обоснованность – один из наиболее важных принципов, от реализации которого зависит эффективность профессионального отбора.

Обоснование системы ППО начинается с получения доказательств его целесообразности. Затем обосновываются те профессиональные требования, которые данная специальность предъявляет к работающим. С этой целью с помощью ряда методических приемов составляется профессиограмма специальности. На следующем этапе осуществляются обоснование и разработка комплекса конкретных методик.

Комплексность отбора означает всестороннее изучение и оценку профессионально важных качеств каждого кандидата для наиболее правильного решения вопроса о его пригодности к обучению и последующей профессиональной деятельности по избранной специальности.

Для оценки профессиональной пригодности кандидата используется комплекс методик, которые позволяют охарактеризовать некоторую совокупность свойств личности.

Говоря о принципе динамичности (этапности) профессионального отбора, иногда употребляют понятия пролонгированного отбора. Использование этого принципа предусматривает рациональную последовательность и повторность обследований кандидатов, что обеспечивает нарастающее накопление информации или получение новых сведений о свойствах, способностях и возможностях человека в процессе обучения или профессиональной деятельности.

Принцип активности предусматривает возможность расширения контингента отбираемых лиц за счет выявления дополнительных психофизиологических ресурсов человека, например, за счет совершенствования рабочих мест, рационализации ряда рабочих операций, улучшения режима деятельности, рабочей среды, системы подготовки кадров и др.

Наконец, принцип практичности означает обоснование, разработку и проведение таких мероприятий по прогнозированию профессиональной пригодности, которые были бы оправданы в отношении материальных и финансовых затрат на их осуществление, с одной стороны, и сопровождались бы положительным социальным результатом – с другой. Практичность отбора определяется также оптимальными сроками обследования и временем, требующимся для вынесения соответствующих рекомендаций.

Целью профессионального отбора является установление степени пригодности кандидата для той или иной деятельности.

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии следует учитывать, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему.

Профессор. Е. А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы.

Гражданские качества – моральный облик человека как члена общества.

Отношение к труду, профессии, интересы и склонности.

Дееспособность общая не только физическая, но и умственная. Включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические – состояние здоровья, сила, выносливость и т. д.

Единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии.

Навыки, привычки, знания, опыт.

По мнению Е. А. Климова существуют разные степени профпригодности. Он выделяет четыре таких степени:

Непригодность (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонение в здоровье не совместимы с данной профессией. А также противопоказания могут быть и педагогическими.

Годность (к той или иной профессии или группе таковых) Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

Соответствие (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств которые годны для выбора данной профессии или группе профессий.

Призвание (данного человека данной области деятельности). Эти степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию (35).

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.