

7. Методика навчання фізики у старшій школі : навч. посіб. / [В.Ф. Савченко, М.П. Бойко, М.М. Дідович та ін.] ; за ред. В.Ф. Савченка. – К. : Академія, 2011. – 296 с. – (Серія "Альма-матер").
8. Словарь иностранных слов [сост. Н.Г. Комлев]. – 2006. – Режим доступа: <http://enc-dic.com/fwords/Monitoring-23311.html>.
9. Степанова-Быкова А.С. Методика профессионального обучения [Электронный ресурс] : курс лекций / А.С. Степанова-Быкова, Т.Г. Дулинец. – Электрон. дан. (4 Мб). – Красноярск : ИПК СФУ, 2009. – (Методика профессионального обучения : УМКД № 1513/1115–2008 / рук. творч. коллектива А.С. Степанова-Быкова). – 1 электрон. опт. диск (DVD).
10. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков. – М. : Альта-Принт, 2006. – VIII, 1239 с.
11. Шарко В.Д. Теоретичні основи методичної підготовки вчителів до впровадження рівневої системи оцінювання навчальних досягнень учнів / В.Д. Шарко // Контроль і оцінювання навчальних досягнень учнів з природничо-математичних дисциплін: з досвіду роботи : посібник для вчителів / за ред. В.Д. Шарко. – Херсон : Олді-Плюс, 2001. – С. 3-15.

In the article it is analysed essence of concepts "control", "monitoring", "diagnostics", "evaluation"; user facilities of control of educational achievements of students are educed – administrative, preventive, adjustment; the elements of supervisory activity of teacher are distinguished; maintenance of control-evaluation competence of teacher of physics is considered.

Key words: control, management, diagnostics, evaluation, control-evaluation competence of teacher.

Отримано: 25.05.2012

УДК 37.03.001.57–057.4

О. П. Ляска, М. О. Курицина

Подільський державний аграрно-технічний університет

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглянуто основні підходи до моделювання професійного розвитку і становлення особистості, які характерні для вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної науки. На основі проведеного теоретичного дослідження розроблено власну модель професійного розвитку особистості.

Ключові слова: професійний розвиток, професійне самовизначення, професійні установки, професіоналізм, модель.

Актуальність теми. Сьогоднішній інтерес до проблеми людини пов'язаний, насамперед, з питаннями становлення, розвитку та вдосконалення рівня професіоналізму та компетентності фахівців різних сфер суспільного життя. Від професіоналізму працівника залежить результат роботи колективу і всієї організації в цілому. Отже, необхідним є усвідомлення, що людина є центральним елементом будь-якої діяльності. Це – матеріал, ресурс, з якого формується професіонал високого класу, майстер своєї справи. Непрофесіоналізм сприяє підвищенню напруженості у відносинах, міжособистісним конфліктам і психологічному дискомфорту в самопочутті людей.

Сьогодні актуальним є підвищення професіоналізму діяльності різних фахівців, що відповідали б вимогам часу. Забезпечити відповідну підготовку можна в результаті накопичення практичного досвіду або за допомогою використання спеціальних розвивальних освітніх технологій. В таких умовах вивчення і узагальнення досвіду вчених щодо моделювання професійного розвитку особистості є важливим, актуальним і нагальним питанням.

Постановка проблеми. Системне вивчення моделей професійного розвитку майбутнього фахівця поки що не було предметом спеціального дослідження. Дотепер не розроблені теоретичні основи професійного розвитку та становлення особистості конкретного напрямку/профілю, сфери діяльності. Залишаються нерозкритими механізми розвитку і функціонування цих явищ, питання типології, систематики та диференціації формування моделей професійного розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання моделювання професійного розвитку особистості розкрито в працях Мітіної Л.М. (адаптивна модель та модель професійного розвитку), Кудрявцева Т.В. (модель професійного розвитку в залежності від хронологічного віку індивіда), Поваренкова Ю.П. (модель базується на особистості професіонала та діяльності професіонала), Зеєра Е.Ф. (моделювання на основі соціальної ситуації професійного розвитку), Гінсберга Е. (модель на основі взаємозв'язаних рішень), Сьюпера Д. (модель на основі вікових періодів), Холланда Д. та ін.

Метою дослідження є вивчення та узагальнення основних підходів та ідей до моделювання професійного розвитку і становлення особистості як професіонала.

Виклад основного матеріалу. Концепція моделювання професійного розвитку Л.М. Мітіної базується на положеннях С.Л. Рубінштейна про два способи життя. Л.М. Мітіна пропонує моделі адаптивної поведінки і професійного розвитку особистості. В пропонуваніх моделях

відсутній зв'язок між віковим етапом життя особистості та професійним розвитком.

Модель адаптивної поведінки. При адаптивній поведінці у свідомості особистості домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам і обставинам. Професійна діяльність характеризується використанням раніше напрацьованих алгоритмів, шаблонів та стереотипів і реалізується етапами: професійної адаптації; професійного становлення; професійної стагнації. Адаптивний тип поведінки є, на думку автора, неконструктивним на всіх стадіях професійного функціонування [3].

Модель професійного розвитку. У даній моделі професіонал характеризується здатністю побачити власну професійну діяльність цілісною. Модель реалізується через три стадії [3]:

- 1) самовизначення (характеризується здатністю особистості якісно порівняти себе з іншими, усвідомити необхідність власних змін і перетворень);
- 2) самовираження (характеризується співвіднесенням власної поведінки і мотивації);
- 3) самореалізації (характеризується формуванням життєвої філософії себе як професіонала, усвідомленням сенсу життя).

Професійний розвиток індивіда визначається, на думку Л.М. Мітіної, суперечностями між Я-діючим, Я-відображеним і Я-творчим фахівця.

Концепція професійного становлення Т.В. Кудрявцева базується на особливому значенні кризових ситуацій для стадій професійного розвитку. На думку науковця, саме кризи обумовлюються неузгодженістю між очікуваним і досягнутим результатом, «руйнуванням» концепції самого себе і побудовою нової. Пропонована періодизація професійного розвитку опирається на хронологічний вік індивіда, обмежена рамками і характеризується наступними стадіями [4]:

- 1) виникнення професійних намірів. Критерієм оцінки є соціально та психологічно обґрунтований вибір людиною професії;
- 2) безпосередньо професійне навчання. Метою є репродуктивне засвоєння професійних знань, навичок і вмій. Психологічним критерієм оцінки виступає професійне самовизначення особистості;
- 3) процес активного входження в професію. Критерієм оцінки цієї стадії є: а) досить високі показники професійної діяльності, б) певний рівень розвитку професійно важливих якостей особистості, в) психологічний комфорт.

- 4) повна реалізація особистості в професії. Ця стадія настає тоді, коли: а) професіонал опанував операційною сферою на високому рівні; б) використовує творчість в роботі; в) виробляє індивідуальний стиль діяльності; г) постійно прагне до самовдосконалення.

У концепції Ю.П. Поваренкова професіоналізація розглядається як процес формування особистості та діяльності професіонала. На думку автора, особистість професіонала розглядається як інтегральне системне утворення, яке закономірно виявляється на певному етапі професійного розвитку індивіда [6]. В якості критеріїв розвитку особистості професіонала виступають професійна продуктивність, професійна ідентичність і професійна зрілість.

Сутність процесу професійного становлення особистості розкривається в ході його аналізу через: а) форми професійної соціалізації та індивідуалізації; б) етапи життєвого шляху індивіда; в) специфічні форми професійного розвитку та навчання; г) прояви активності індивіда.

В якості одиниць періодизації автором використовуються стадії, періоди і фази. Стадії, в основному, збігаються з етапами професійної соціалізації: допрофесійний розвиток особистості (підготовка до професіоналізації); пошук та вибір професії, навчального закладу; професійне навчання; самостійна професійна діяльність.

Періоди є компонентами стадій і виникають як результат конкретизації концепції. Ю.П. Поваренков виділяє чотири стандартних періоди: професійна адаптація (або завершення професійного розвитку попередньої стадії), стійке зростання показників; період найвищих досягнень; період спаду, якому може передувати стагнація.

Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням більш індивідуальних завдань професійного розвитку.

Системоутворюючим фактором професійного становлення особистості Ю.П. Поваренков вважає конвергенцію індивідуальних (суб'єктивних) і соціальних (об'єктивних) чинників. Автор особливо відзначає, що їх співвідношення змінюється в міру професіоналізації особистості [6].

Концепція Е.Ф. Зеєра використовує в якості характеристики хронологічний вік людини, в результаті чого виділяються чотири стадії професійного розвитку (розподіл описується через соціальну ситуацію розвитку та рівень реалізації професійної діяльності). Загалом, стадіальність професійного становлення Е.Ф. Зеєра та Т.В. Кудрявцева мають багато спільного [2].

Концепція А.Т. Ростунова. При розробці власної концепції автор ставив завдання розробити ефективну систему управління формуванням професійної придатності, під якою він розуміє «сукупність індивідуально – психологічних особливостей людини, що забезпечує найбільшу ефективність її суспільно корисної діяльності і задоволеність своєю працею» [5].

Аналізуючи проблему професійної придатності з точки зору системного підходу, А.Т. Ростунов розглядає її як систему, що складається з чотирьох функціональних блоків: профорієнтація, профвідбір, профпідготовка і профадаптація. Кожен блок, в свою чергу, складається з декількох підсистем нижчого рівня, які й забезпечують їх функціонування самостійно і в системі в цілому:

- 1) підсистема профорієнтації. Головне завдання полягає у підготовці молоді до вибору професії і початку профнавчання;
- 2) підсистема профвідбору. Її мета – виявлення найбільшої відповідності між індивідуальними особливостями абітурієнта і специфікою майбутньої професійної діяльності;
- 3) підсистема профпідготовки має мету розкрити сутність діяльності та розробки моделі підготовки фахівця;
- 4) підсистема профадаптації, яка визначається рівнями адаптації: ознайомлення; перехід до самостійної діяльності; повна професійна самостійність; майстерність.

Акмеологічна концепція розвитку професіонала (А.А. Деркач, В.Г. Зазикін) має дві площини трактування: змістовну і структурно-процесуальну.

Змістовно розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається в контексті загального розширення су-

б'єктного простору особистості, її професійного і морального «збагачення».

Процесуальний розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається з системних позицій, а саме, у взаємозв'язку змін і розвитку підсистем професіоналізму особистості й професіоналізму діяльності, нормативної регуляції, мотивації на саморозвиток і професійних досягнень, рефлексивної самоорганізації і розкриття творчого потенціалу особистості.

Підсистема професіоналізму діяльності характеризується поєднанням високої професійної компетентності з професійними та спеціальними базовими вміннями й навичками.

Головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності, на думку А.А. Деркача і В.Г. Зазикіна, є професійна компетентність [1].

Підсистема професіоналізму особистості. Автори відзначають, що професіоналізм особистості досягається в процесі і в результаті розвитку здібностей, професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, рефлексивної організації, рефлексивної культури, творчого та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття творчого потенціалу і наявності сильної та адекватної мотивації. Сукупність умов і факторів, що стимулюють особистість до досягнень, утворюють мотиваційну основу розвитку професіонала [1].

Теорія Е. Гінсберга. Професійний вибір, на думку автора, – тривалий процес, що включає в себе низку взаємопов'язаних рішень. Особливо дослідник відзначає незворотність цього процесу (так як більш ранні рішення обмежують подальші можливості, і закінчується він компромісом між зовнішнім (кон'юнктура, престиж) і внутрішніми (індивідуальні особливості) факторами).

Е. Гінсберг вважає, що успішне самовизначення характеризується наявністю широкого спектру особистісно-значущих позитивних цінностей або «ціннісною насиченістю», а неуспішне – «ціннісною порожнечою», їх вузьким спектром або відсутністю [5].

Як основний метод дослідження Е. Гінсберг використовував інтерв'ю. В ході його проведення фіксувалася емоційна забарвленість проблем, які бачать перед собою підлітки, і вирішення яких детермінує хід професіоналізації.

Дослідження автора дозволили представити професійний розвиток як послідовність якісно специфічних фаз, де розділовим критерієм виступають зміст і форма переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання.

Грунтуючись на концепції Е. Гінсберга, Д. Сьюпер створив теорію, в якій були враховані деякі попередні недоліки: невикористання загальнопсихологічних закономірностей, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, недостатність методичного оснащення.

Концепція «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера об'єднує феноменологічні концепти і диференціальну психологію і є найпопулярнішою за кордоном. Професійний розвиток розуміється автором як тривалий, цілісний процес розвитку особистості [8].

Д. Сьюпер виділяє наступні стадії та етапи професійного розвитку особистості, які мають самостійні завдання: стадія «пробудження»; стадія «дослідження»; стадія «збереження»; стадія «зниження». Стадії професійного розвитку співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Особливе місце автор відводить стадії «дослідження» (вік індивіда від 15 до 24 років).

Одночасно з поняттям стадіальності Д. Сьюпер вводить поняття професійної зрілості, що відноситься до особистості, поведінка якої відповідає завданням професійного розвитку, характерним для даного віку. Принципове значення для автора концепції мають індивідуальні професійні переваги і типи кар'єр як способи реалізації індивідом Я-концепції [9].

Типологічна теорія Д. Холланда. Процес професійного розвитку, на думку автора, обмежується визначенням індивідом особистісного типу, до якого він належить, пошуком професійної сфери, відповідної власному типу особистості, вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком

інтелекту і самооцінки. Типи (комплексні орієнтації особистості) за Д. Холландом [10] наступні:

1. Реалістична орієнтація: чоловічий тип, для якого характерні активність, агресивність, інтерес до фізичної активності, моторні здібності, перевага конкретної роботи, конвенціональність в політиці, економіці; в професійному виборі – ремісничі заняття, техніка, сільське і лісове господарство.

2. Інтелектуальна орієнтація: відсутність спрямованості на спілкування, інтерес до абстрактних проблем, здібність до маніпулювання символами, слабка фізична і соціальна активність, неконвенціональні цінності; у виборі – природничі дисципліни, математика.

3. Соціальна орієнтація: соціальна відповідальність, потреба у взаємодії, вербальні та соціальні здібності, емоційність й активність у вирішенні соціальних проблем; у виборі – педагогіка, соціальне забезпечення, клінічна психологія, профконсультація.

4. Конвенціональна орієнтація: перевага структурованої вербальної або знакової діяльності, підпорядковані ролі, конформність, уникнення невизначених ситуацій, соціальної активності та фізичної напруги, ідентифікація з позицією влади, цінність матеріального становища і статусу; у виборі – банківська служба, бухгалтерія, статистика.

5. Підприємницька орієнтація: сила, керівництво, вербальні здібності, впевненість в собі, конкурентність, уникнення однозначних ситуацій та монотонної розмовної роботи; у виборі – служба в готелі, підприємництво, промислове консультування.

6. Орієнтація на мистецтво: чутливість, потреба в самовираженні, уникнення одноманітної і фізичної роботи, невпевненість в собі, жіночність; у виборі професії – мистецтво, культура.

На основі зазначених концепцій та моделей професійного розвитку нами була розроблена власна модель, яка враховує особливості сучасного професійного розвитку. Під час її розробки нами було враховано, що професійний розвиток проходить протягом всього професійного життя людини, різні стадії професійного розвитку не завжди відповідають віковим обмеженням (рис. 1).

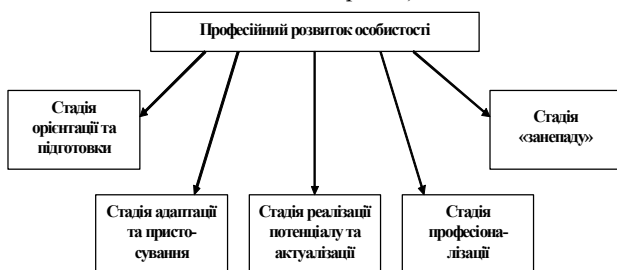


Рис. 1. Авторська модель професійного розвитку особистості

Розглянемо докладніше зміст кожної стадії запропонованої моделі.

1. *Стадія орієнтації та підготовки.* На цій стадії відбувається формування професійних установок, які супроводжують особистість протягом всього професійного життя. Найчастіше на цю стадію припадає юнацький вік, але можливі випадки, коли внаслідок формування професійних установок у більш дорослому віці відбувається переоцінка «Я-концепції» особистості, в тому числі і в професійному плані, отже цю стадію недоцільно прив'язувати тільки до віку особистості.

Стадія орієнтації і підготовки має на меті визначення відповідностей професійного вибору та здібностей, орієнтацію майбутнього фахівця в базовому професійному середовищі, самовизначення власних професійно-особистісних рис, які обумовлюють подальші можливості професійного розвитку.

2. *Стадія адаптації і пристосування.* Для цієї стадії характерний наявний професійний вибір. Ця стадія має на меті психологічну, фізичну, розумову адаптацію до вимог і обмежень професійної діяльності; приведення особистісної, емоційної, мотиваційної, вольової, інтелектуальної та операціональної адаптації майбутнього фахівця до вимог

професійної діяльності, особливостей професійного мислення, професійного середовища.

Стадія адаптації і пристосування характеризується набуттям та імітаційним запозиченням прийнятних стереотипів поведінки, особливостей мислення (шаблони, стандарти), визначенням професійних ідеалів, універсалізацією прийомів та засобів професійної діяльності, саморегуляцією діяльності і мислення в контексті професійних стратегій.

На стадії адаптації і пристосування повинна закінчуватися стереотипізація мислення особистості в контексті обраної професії і розпочинатися набуття власного досвіду. При вдало проведеній адаптації професійний розвиток замінюється пристосуванням, стабілізацією стереотипів та асиміляцією готових форм, прийомів та технологій.

Також стадія адаптації і пристосування є основою для подальшого професійного розвитку і професійної актуалізації на основі набутих основ.

3. *Стадія реалізації потенціалу та актуалізації.* Для цієї стадії характерна гармонізація усіх складових професійного розвитку. На базі цієї стадії відбувається подальше професійне зростання та розвиток професійного потенціалу. Стадія реалізації потенціалу та актуалізації має на меті створення повної комплексної системи прийомів професійної діяльності та перетворення їх в практичну діяльність.

Стадія реалізації потенціалу та актуалізації включає в себе процеси саморегуляції та самоаналізу фахівця, усвідомлення прийомів, процесів, засобів професійної діяльності, які базуються на культурних, соціальних, професійних умовах діяльності. Цією стадією розпочинається самостійна професійна робота, виправлення помилок на основі набутого досвіду, виявлення найбільш ефективних і продуктивних методів, прийомів, засобів праці. Означена стадія реалізується в процесі професійної діяльності людини.

4. *Стадія професіоналізації.* На цій стадії професійний розвиток особистості вже повністю сформований, існують можливості для повної творчої та професійної реалізації потенціалу. Стадія має на меті максимальну реалізацію в професійній діяльності, прояв творчого і професійного потенціалу особистості, максимальне підвищення професіоналізму та професійної компетентії, професійне самовдосконалення.

Цю стадію слід охарактеризувати як найвищу стадію професіоналізму. Вона включає в себе індивідуальні тактики мислення, саморегуляції, реалізацію творчих компонентів професійної діяльності, розробкою і застосуванням власних форм, прийомів, методів професійної діяльності. Саме на цій стадії можливе навчання в процесі професійної діяльності.

На стадії професіоналізації повністю розкриваються особистісні, емоційні, творчі, вольові, фізичні, мислительні ресурси та здібності фахівця, що зумовлює підвищення результативних показників праці, інтеграцію й реалізацію у професійну діяльність специфічних та значущих якостей мислення, які орієнтовані на структуру та зміст виконуваної діяльності, особливості фахових завдань, специфіку засобів і технологій, які використовуються, відповідні етичні та правові норми.

5. *Стадія «занепаду».* Як було зазначено, в процесі професійної діяльності фахівець може повторювати дії та операції, що є умовою створення професійних стереотипів. Отже, стадія адаптація – важлива стадія для професійного розвитку. Разом з цим слід відзначити, що професійна діяльність характеризується також наявністю нестандартних ситуацій. Якщо під час виникнення нестандартної ситуації фахівець продовжує діяти у відповідності до професійних стереотипів, – це вже стадія «занепаду». Ця стадія характеризується високим рівнем формальностей, відсутністю гнучкості, неефективним реагуванням на нестандартні ситуації. В особистісному плані стадія «занепаду» пов'язана з особистісно-професійними деструкціями.

Варто зазначити, що означені стадії не завжди проходять одна за одною, можливе «пропущення» стадії реалізації потенціалу та актуалізації і/або стадії професіоналізації.

Висновки. Здійснені розвідки в напрямі пошуку моделей професійного розвитку особистості слугують базовою основою для створення авторського варіанта дослі-

джуваного явища. Пропонована модель професійного розвитку включає в себе стадії орієнтації та підготовки, адаптації і пристосування, реалізації потенціалу та актуалізації, професіоналізації, «занепаду», враховує недоліки існуючих моделей і в повній мірі охоплює професійне життя людини. Кожна стадія має свої характеристики, особливості проходження і слугує стартом для наступної.

Автори не претендують на вичерпність розглянутого варіанту моделі професійного розвитку особистості і будуть вдячні всім, хто долучиться до обговорення означеної проблеми.

Список використаних джерел:

1. Деркач А. Акмеология : учебное пособие / А. Деркач, В. Засыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург, 1999. – 280 с.
3. Митина Л.М. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя : учебное пособие / Л.М.Митина и др. – М. : Московских психолого-социальный институт ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2001. – 304 с.
4. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т.В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – №2. – С. 8-13.

5. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие [для студентов высших учеб. заведений] / под. ред. В.А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – 398 с.
6. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002.
7. Психология праці та професійної підготовки особистості : навчальний посібник / за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001.
8. Super D.E. Vocational development / D.E. Super. – N. Y., 1957. – 391 p.
9. Super D.E. Occupational psychology / D.E. Super, M.Y. Bahn. – L. : Tavistock, 1971. – X+209 p.
10. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice / Y.L. Holland // J. Appl. Psychol. – 1968. – V. 52. – № 1.

In this article we have discussed the basic approaches to modelling and professional development of personality as a professional, who acquired the distribution in domestic and foreign scientific thought. Based on the theoretical research model of professional development and personal development as a professional has been developed.

Key words: professional development, professional identity, professional intentions, professional model.

Отримано: 17.06.2012

УДК 37.016:614

В. В. Мендерецький¹, У. І. Недільська², О. Г. Чорна¹

¹Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

²Подільський державний аграрно-технічний університет

ЗНАЧЕННЯ НАВЧАННЯ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Розглянуто мету, завдання та значення навчання з безпеки життєдіяльності в освітній системі України.

Ключові слова: безпека життєдіяльності, освіта, основи безпеки життєдіяльності, мета курсу.

Постановка проблеми. Сьогодні у багаторівневому освітньому просторі України однією з найбільших ланок є школа, в якій працюють біля 600 тис. учителів і щороку навчаються близько 5,5 млн. учнів. Школа віддзеркалює всі позитивні та негативні зміни, що відбуваються у нашому суспільстві, на неї впливають всі соціально-економічні процеси. Тому на загальну середню освіту покладається найбільша відповідальність за формування нових поглядів, цінностей і поведінки з метою запобігання виникнення ризику для життя і здоров'я людей.

Аналіз наукових досліджень. В Законі України «Про загальну середню освіту» визначено принципові підходи до розбудови української школи на засадах демократизації всіх сторін шкільного життя [5] (рис. 1).



Рис. 1

Крім загальноосвітніх завдань, школа має вирішувати такі завдання:

- ознайомлювати учнів з основними факторами ризику;
- формувати вміння ідентифікувати їх та проводити відповідні заходи щодо їх усунення;
- вчити використовувати алгоритми поведінки в надзвичайних ситуаціях [4].

Статистика нещасних випадків з учнями зі смертельними наслідками за останні роки підтверджує необхідність посилення роботи у напрямках, зазначених навчальною програмою з ОБЖД. Тому що розподіл нещасних випадків зі смертельними наслідками зберігається майже таким, як і в минулому десятилітті.

Найбільш поширеними причинами загибелі дітей залишаються хвороби, утоплення та самогубства. Порівняльний аналіз даних показує деяке зменшення кількості смер-

тельних випадків із причин самогубства, електротравм, отруєнь і пожеж. Це наслідок просвітницької роботи з дітьми, але за іншими показниками відбувається поки що постійне зростання.

Під **безпекою життєдіяльності** розуміють характеристику існування людини в певному місці її перебування, що відображає збалансованість між діями чинників, які загрожують життю або здоров'ю людини, і таких, що запобігають їх наслідкам [1].

Смислове наповнення шкільного курсу ОБЖД ґрунтується на аналізі статистичної інформації про надзвичайні ситуації, що сталися з дітьми, наслідків Чорнобильської катастрофи, інші катастрофи природного, техногенного та соціального характеру, їх впливу на здоров'я людини та стан навколишнього середовища (рис. 2).

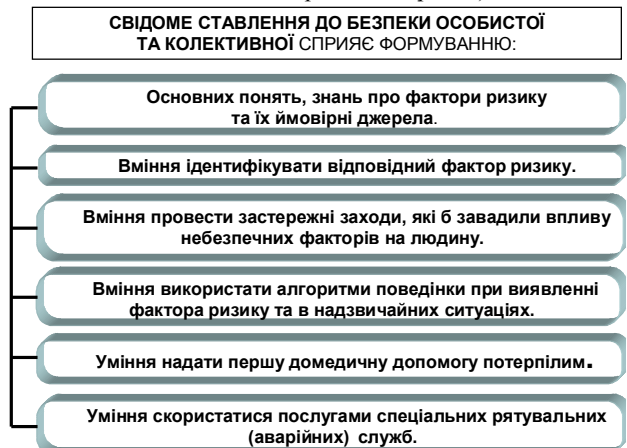


Рис. 2

Предметом освітнього напрямку безпеки життєдіяльності є моделі безпеки (визначати небезпеку, що виникла; аналізувати рівень небезпеки, приймати правильне рішення та свідомо діяти, щоб відвернути небезпеку або зменшити її наслідки) [1].