

**ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ,  
ЭКСПЛУАТИРУЮЩИХ ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
АСПЕКТ**

Корытов В.А.

*Башкирский межотраслевой институт*

*повышения квалификации в области охраны*

*труда, промышленной безопасности,*

*безопасности дорожного движения, пожарной безопасности, электробезопасности,*

*энергосбережения*

*Уфа, Россия*

Позитивное решение проблемы качества подготовки специалистов в учреждении дополнительного профессионального образования возможно на основе ценностно-ориентированного подхода. Он реализуется посредством системы педагогической оценки качества. В этой системе «ценностные ориентации» понимаются: (1) как разделяемые личностью социальные ценности, выступающие как цели профессиональной деятельности и основные средства их достижения; (2) как факторы, регулирующие мотивацию личности и ее профессиональное поведение. При этом «социальные ценности» определяют значимость явлений и предметов реальной (профессиональной) действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям личности специалиста или социальной группы (работодателей), или общества.

Поиск продуктивного решения проблемы обеспечения качества подготовки специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования (ДПО) сегодня еще не закончен. По нашему предположению, требуется разрешить ряд противоречий:

- между необходимостью гибко и оперативно откликаться на требования рынка в получении новых знаний, умений и ценностных ориентаций – и консервативной, системой дополнительного (непрерывного) профессионального образования.
- между необходимостью реализации программ личностно-ориентированного образования, опирающихся на парадигму развития профессионализма личности, профессионализма деятельности и самоэффективности при подготовке специалистов в учреждении (ДПО) и установившейся концепцией профессионального образования через привитие знаний, умений и навыков;
- между необходимостью построения ценностно-ориентированных систем управления качеством как моделей диагностики, проектирования, экспериментальной проверки и оценки эффективности квалификационного процесса, развертываемого в новых социально-экономических условиях – и действующей моделью управления качеством учреждения ДПО, размещенной в рамках традиционной схемы: «планирование – организация – руководство – контроль».

Попытка структуризации ценностно-ориентированного подхода определило то, что решение общей задачи: педагогической оценки качества подготовки специалистов в учреждении ДПО в новых социально-экономических условиях требует изменения парадигмы квалификационного процесса. Требуется учет баланса интересов всех субъектов образовательного процесса: «слушателей» – им необходима такая система непрерывного образования, которая откроет доступ к профессиональному мастерству высокого уровня для последующего обеспечения конкурентоспособности на рынке труда, а значит, достойной жизни и свободного развития; «работодателей» – им необходимы такие работники, которые имеют высокое развитие профессионализма личности, профессионализма деятельности и самоэффективности и способны самоактуализировать их в течение всей трудовой жизни, так как бизнесу жизненно важно, чтобы компании были и всегда оставались конкурентоспособными, производительными, прибыльными; «педагогического персонала учреждения ДПО (включая руководителей)» – ему необходим комплекс инновационных педагогических технологий, чтобы поддерживать высокий уровень профессионализма в оказании образовательных услуг, повысить конкурентоспособность образовательного учреждения, престиж профессии, и как следствие, иметь высокую заработную плату.

В социологических и экономических концепциях образования положение о «балансе интересов» формулируется как одно из оснований оценки качества подготовки специалистов. К перечню других «парадигмальных» оснований мы относим категории «качество», «управление», «оценка», «контроль». В контексте баланса интересов «качество» следует определять как «совокупность свойств продукции или услуги, которые придают им способность удовлетворять обусловленные (в нашем контексте, образовательные) или предполагаемые потребности. В рамках этой лексики термин «совокупность свойств» будет выступать как общий дескриптор или как определенная объективная характеристика предмета исследования. Поэтому «управлять качеством» – это обеспечивать возможность приведения совокупности наличных свойств изучаемого предмета в соответствие с определенным «эталонном качества». Процесс преобразования наличной, исходной совокупности свойств в эталонную (целевую) – это, по существу и есть, «процесс управления качеством».

Что же касается самого понятия «управление», взятого в рассмотрение применительно к категории «качество», то оно может быть идентифицировано с понятием «регуляция» некоторого процесса. В содержательном плане регуляция представлена в аспектах: (1) фиксации целей, образующих задачу (в нашем примере педагогическую задачу); (2) определении приоритетов между

задачами, и ресурсов, отпущенных на реализацию (время, которое собираются потратить; усилия, которые необходимо приложить); (3) принятии решения о прекращении выполнения задачи. С этих позиций понятие «контроль» конституируется той деятельностью, которая (в случае, если задача зафиксирована) следит за ее реализацией, не проявляясь напрямую в этой реализации. Эта деятельность контроля, с одной стороны, предшествует выполнению задачи, а с другой – следует после ее завершения.

Что же касается непосредственно оценки, то мы исходили из понимания «оценки» как соотнесения какого-либо объекта с принятым критерием, образцом, нормой. Оценки включают следующие части, или компоненты: «субъект оценки» – лицо (или группа лиц), приписывающее ценность некоторому объекту; «предмет оценки» – объект, которому приписывается ценность, или объекты, ценности которых сопоставляются; «характер оценки» – указание на абсолютность или относительность, а также на квалификацию, даваемую оцениваемому объекту; «основание оценки» – явление или предмет, с точки зрения которого производится оценивание.

И в то же самое время оценка – установление ценности, значимости чего-либо. Ценность, как и истина, является не свойством, а отношением между мыслью и действительностью. В случае истинного подхода движение направлено от действительности к мысли. В качестве исходной выступает действительность, и задача заключается в том, чтобы дать адекватное ее (действительности) описание. При ценностном подходе движение осуществляется от мысли к действительности. Исходной является оценка существующего положения вещей, и речь идет о том, чтобы преобразовать его (положение вещей) в соответствии с этой оценкой или представить в абстракции такое преобразование (А.А. Ивин).

Данная совокупность философских, психологических и педагогических положений характеризует определенную понятийную область, которая далее использовалась нами как основание для построения структурно-функциональной модели педагогической оценки качества подготовки специалистов в учреждении дополнительного профессионального образования.

Мы предположили, что функционирование модели педагогической оценки качества подготовки специалистов в учреждении дополнительного профессионального образования, как продуктивный процесс, становится возможным при соблюдении следующих условий:

- технологии подготовки специалистов в учреждении ДПО подчинены педагогическим закономерностям их развития как субъектов личностно-профессиональной активности, обладающих ресурсом социальной ответственности, мобильности, склонности к саморазвитию;
- содержание программ подготовки специалистов рассчитано на образовательный результат, представляющий систему взаимодействующих, взаимопроникающих качеств специалиста: профессионализма деятельности, профессионализма личности, самоэффективности;
- критерии педагогической оценки качества подготовки согласованы посредством пятифакторной модели, включающей подсистемы: (1) качество слушателей (вход); (2) качество квалификационного процесса (преобразования); (3) качество специалистов (выход); (4) качество механизмов реализации процесса (педагогический персонал, технологии); (5) качество управления процессом (концептуально заданные цели, программы, эталоны оценивания).

Необходимо отметить, что подготовка специалистов на производстве (без выдачи документа об образовании) сегодня законодательно и нормативно недостаточно определена. Более того, в большинстве учебных программ проигнорированы известные положения психологии производственного травматизма и аварийности, психологии отбора и оценки персонала, не представлены качественные характеристики развития специалиста как субъекта труда. Поэтому разработка технологий оценки качества преемственных образовательных программ подготовки специалистов велась нами исходя из выдвинутой рабочей гипотезы, в соответствии с которой программа отвечает критериям качества, если ее образовательные цели подчинены педагогическим закономерностям развития специалиста. В составе целей развития представлены: 1) профессионализм деятельности; 2) профессионализм личности; 3) самоэффективность; 4) ресурс социальной ответственности, мобильности, склонности к саморазвитию, имеющие социально-позитивное значение.

Для организации педагогической деятельности по разработке технологий системы педагогической оценки качества подготовки специалистов в учреждении ДПО – НОУ «Межотраслевой институт» (г. Уфа) – были созданы творческие группы преподавателей. Наиболее опытные и творчески продвинутые из них позднее были включены в состав группы экспертов оценки качества из числа профессорско-преподавательского состава ГОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (г. Челябинск).

Стандарт обеспечивает руководящему работнику возможность решать управленческие задачи повышенной сложности если: 1) руководитель знает: а) стратегию развития образования в России, принципы образовательной политики, современные концепции развития образования; б) теоретические основы управления, ведущие управленческие школы и концепции, особенности управления в сфере образования; в) принципы построения образовательных систем, стили эффективного руководства коллективом; 2) руководитель способен: а) анализировать деятельность образовательного учреждения, выявлять значимые проблемы и находить эффективные пути их решения; б) организовывать освоение новаций и разрабатывать программы развития образовательного учреждения; в) мотивировать исполнителей на достижение высоких результатов в педагогической деятельности и повышении квалификации.

Мы выдвинули предположение о том, что продуктивность в оценке качества подсистемы управления подготовкой специалистов может быть достигнута более успешно, если одним из прагматических средств оценки выступает «конфигуратор» – прагматическая модель, включающая цели, предметы, точки зрения (концептуальные положения). В теории управления качеством

такой конфигурацией именуется как «звезда качества». Конфигуратор «работает» как система, если в нем согласованы: 1 – подсистема мотивации педагогического персонала к деятельности по оценке качества; 2 – подсистема обучения педагогического персонала деятельности по оценке качества; 3 – подсистема оценки качества взаимоотношений с поставщиками (руководители кадровых служб предприятий, служб занятости и др.); 4 – подсистема оценки качества взаимоотношений с потребителями образовательных услуг – слушателями, включенными в квалификационный процесс; 5 – документированная организационная подсистема оценки качества подготовки специалистов в учреждении (ДПО).

Для проверки данного предположения нами был разработан и осуществлен специальный исследовательский проект. В качестве базы исследования были избраны: (1) НОУ «Межотраслевой институт» (г. Уфа); 2) ГОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (г. Челябинск). В исследовании приняли участие 11 групп учащихся курсов профессиональной подготовки рабочих, эксплуатирующих опасные производственные объекты (крановщики, сварщики, лифтеры, операторы котельных – всего 262 чел.), а также руководители учреждений начального профессионального образования и преподаватели институтов ДПО, руководители и специалисты производств (всего 23 чел.).

Исследовательское внимание было сфокусировано в первую очередь на характеристиках, входящих в состав оценки профессионализма личности специалиста, допускаемого к эксплуатации опасных производственных объектов. По предположению такие характеристики могли быть представлены в списке требований к специалисту лишь в самом общем виде – и это предположение, к сожалению, подтвердилось. Оказалось, что все сформулированные параметры допуска скорее, следовало отнести к так называемым «общепрофессиональным», а именно: (1) профессиональные качества – высокий квалификационный уровень, опыт работы по специальности, опыт управления в низовом звене; (2) моральные качества – дисциплинированность, ответственность, трезвость, честность; (3) состояние здоровья – не только отсутствие заболеваний, но и способность выполнять профессиональные обязанности в пределах рабочей смены с полной отдачей.

Иная точка зрения на этот счет заключается в том, что к числу этих нормативно обозначенных качеств необходимо добавить целый ряд «ненормативных» параметров профессионализма личности специалиста, и они должны оцениваться не с позиции «желательности» или «предпочтительности» для современного специалиста, а с позиции необходимого позитивного прогноза его профессиональной пригодности для обеспечения промышленной безопасности на опасном производственном объекте (В.А. Бодров). Фактически, речь должна идти о психологическом отборе как процедуре системной педагогической оценки, осуществляемой в рамках квалификационного процесса, которая дополняет профессиональный отбор как организационную процедуру отсева непригодных для той или иной профессиональной деятельности, исходящую из документального подтверждения того или иного квалификационного уровня.

В нашем исследовании было показано, что правомерность постановки задачи психологического отбора в рамках квалификационного процесса обуславливается: (1) повышенными профессиональными требованиями к личности специалиста, эксплуатирующего опасный производственный объект, включенного в сложные отношения производственного коллектива; (2) тяжестью последствий от ошибок в эксплуатации подобных объектов, допускаемых под воздействием «человеческого фактора» (статистически – свыше 70% всех зафиксированных аварий).

Реальная процедура психологического отбора, понятая как процедура системы педагогической оценки качества подготовки специалистов, осуществляемой в квалификационном процессе, требует наличия определенных «эталонов» психологической адаптивности специалистов, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Альтернативой психологической адаптивности является «психологическая дезадаптивность», трактуемая специалистами как «профессиональный невроз» и выявляемая по характерным для невротической личности признакам (комплексам): (1) по наличию ригидности реагирования; (2) по разрыву между возможностями человека и способностями к их реализации; (3) по наличию конфликта противоречащих друг другу (разнонаправленных) тенденций (Л.Н. Собчик, 2004).

Выявление количества работников, имеющих психическую адаптивность «ниже нормы», имеет целью корректной переориентации региональных компонентов стандарта ДПО специалистов на разработку специализированных программ развития профессионализма личности и позитивной реализации этих программ в квалификационном процессе.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. На основе анализа психолого-педагогической литературы и трудов из области управления, раскрывающих особенности оценки качества подготовки специалистов, установлено, что проблему управления данным процессом наиболее оптимально можно решить на основе идей и принципов ценностно-ориентированного подхода.

2. Качество подготовки специалистов в учреждении ДПО нужно рассматривать в контексте реализации педагогической системы, содержащей: (1) подсистему качества преемственных образовательных программ и соответствующих региональных компонентов стандарта профессионального образования, учитывающих интересы обучающихся, работодателей и государства; (2) подсистему качества реализующего эти программы образовательного учреждения дополнительного профессионального образования; (3) подсистему качества управления учреждений ДПО, обеспечивающую постановку задач, контроль и регуляцию процесса достижения основной цели – качества подготовки специалистов в учреждении ДПО.

Каждая из названных подсистем в процессе теоретического анализа и опытно-поисковой работы рассматривалась как самостоятельная система.

3. Теоретические и эмпирические особенности моделирования в квалификационном процессе подготовки специалистов в учреждении ДПО определяют модель и программу оценки качества, в которых: (1) содержание подготовки подчинено педагогическим закономерностям становления специалиста как субъекта личностного и профессионального развития и носителя ресурса самоэффективности и социальной ответственности; (2) педагогический персонал (включая руководителей) учреждения ДПО: а) соответствует квалификационным стандартам высшей (в приближении – первой) квалификационной категории; б) релевантен модели оценки личностных черт по факторам: дружелюбия, интеллекта, активности, самоконтроля, эмоциональной устойчивости; в) ориентирован на цели личностно-профессионального развития специалистов; (3) управление квалификационным процессом в учреждении ДПО в своей основе соответствует модели (конфигуратору) «звезды качества» в аспектах: а) мотивации педагогического персонала на достижение качества; б) обучения персонала способам достижения качества; в) формирования

позитивных отношений с «поставщиками» ресурсов; г) гуманизации отношений с «потребителями» образовательных услуг; д) введения в действие документированной организационной подсистемы управления качеством подготовки специалистов.

4. С целью определения способов оценки качества подготовки специалистов в учреждении дополнительного профессионального образования разработаны и апробированы в ходе научного эксперимента стандартизированные технологии, включающие:

(1) фиксацию целей, образующих задачи оценивания качества подготовки специалистов; определение приоритетов между задачами; определение ресурсов, отпущенных на решение задачи оценки качества;

(2) формулирование представлений о ситуации оценивания; разработку и принятие решения о действиях оценивания; определение адекватности действий по отношению к целям и задачам оценивания качества подготовки специалистов;

(3) реализация проекта оценки качества ресурсов подготовки специалистов: а) наличие обобщенной (концептуальной) модели оценки качества; б) наличие языка описания процесса оценки качества; в) определение понятия «оценка качества» (цели, предметы, точки зрения);

(4) реализация проекта оценки качества механизмов подготовки специалистов: а) качество педагогического персонала; б) адекватность применяемых технологий нормам или критериям качества; в) качество психолого-педагогической диагностики; г) качество статистического анализа;

(5) реализация проекта оценки качества управления подготовкой специалистов: а) наличие правил отнесения педагогического объекта (или педагогической ситуации) к категории «норма»; б) наличие объективных норм и критериев, принимаемых в расчет при оценке качества подготовки специалистов; в) репрезентация критических ситуаций оценки качества и рефлексия над действиями при принятии решений при оценке качества подготовки специалистов; г) информация, позволяющая переориентировать деятельность по оценке качества подготовки специалистов;

(6) реализация проекта оценки качества продуктов действующей системы подготовки специалистов: а) удаленность от цели достижения качества; б) адекватность найденных педагогических решений; в) релевантность педагогического процесса и продуктов концепции качества.

5. Разработаны научно-методические рекомендации, а также программы для обеспечения эффективности квалификационного процесса при подготовке специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования.

Наиболее сложный и наиболее ответственный аспект оценки качества подготовки специалистов в учреждении ДПО – оценка психологической готовности работника к обслуживанию опасных производственных объектов. Корректное введение психологических методов в систему педагогической оценки позволяет квалифицировать оценку как «психолого-педагогическую» и решать задачи оценки на стыке двух наук. Оценка психологической готовности работника к прохождению программ в учреждении ДПО («на входе»), последующее поэтапное изучение профессионально значимых личностных черт специалиста в процессе курсовой подготовки позволяет обосновать проблему психологического отбора учащихся к эксплуатации опасных производственных объектов по завершении цикла обучения в системе ДПО, то есть «на выходе».

Проблемная область психологического отбора является мало исследованной областью современной теории и практики подготовки специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования – в этом мы видим позитивную перспективу для дальнейшей научной работы