

- учет прошлого опыта и анализ текущего состояния учебного заведения;
- избегание абсолютизации и преувеличения роли различных нормативных требований.

По сути мониторинг – это информационный процесс, и сегодня перед администрацией профессионального образовательного учреждения возникает проблема информационного характера. Она заключается не только в том, чтобы отобрать для использования необходимый и достаточный минимум информации, но и в том, чтобы организовать оптимальную циркуляцию и использование всей информации, создать систему ее хранения, поиска и удобного доступа к ней.

В условиях информатизации различные аспекты мониторинга образовательного процесса успешно реализуются на базе современных информационных технологий.

Ю.Л. Русанова

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КЛЮЧЕВЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

На современном этапе управления персоналом любой структуры, будь то коммерческая фирма, холдинговая компания, банк или силовое ведомство, важно уметь владеть современными кадровыми технологиями. Включение их в практику работы с персоналом современной организации свидетельствует о хорошо поставленной кадровой службе, которая в последнее время становится многофункциональной. Так, аттестация и оценка персонала стали необходимыми кадровыми технологиями.

Руководствуясь базовыми положениями концепции профессионального становления личности и компетентностного подхода, детерминирующего успешность профессиональной деятельности, мы обосновали оценку деловых и личностных качеств работников в условиях их интеграции в профессиональном (образовательном) поле в группы профессий, объединенных по предмету труда [2]. Интегративным концептом этих качеств мы избрали ключевые квалификации.

Введение в профессиональное образование, а затем дальнейшее формирование у специалиста помимо знаний, умений и навыков новых конструктов: компетентностей, компетенций и ключевых квалификаций – научно обоснованы учеными стран Европейского содружества в середине

1980-х гг. (Р. Бадер, Д. Мертенсон, Б. Оскарсонна, Л. Ритс, С. Шо, А. Шелтен и др.). В отечественной педагогике определение и состав этих структурных единиц содержания профессионального образования представлены в работах В.И. Байденко, Г.И. Ибрагимова, А.М. Новикова, М.В. Пожарской, С.Е. Шишова.

Данный подход отчетливо прослеживается в трудах отечественных психологов П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, В.Д. Шадрикова, И.С. Якиманской. Ориентация на усвоение обобщенных знаний, умений и способов деятельности является ведущей в их работах. При этом следует отметить, что в их развивающихся моделях обучения представлены также содержание учебных материалов и технологий формирования этих единиц обучения.

Мы полагаем, что реализация этого подхода с опорой исключительно на международный опыт – при игнорировании достижений отечественной педагогики и психологии – не оправдана. Следует также иметь в виду, что при научном обосновании интегральных конструктов образования зарубежные ученые опирались и на работы П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, Д.Б. Эльконина.

Нами проведен анализ отечественных и зарубежных подходов к характеристике и пониманию ключевых квалификаций, базовых навыков. Следует отметить отсутствие единства в определении данных понятий, а также продуктивное развитие концепции ключевых квалификаций за прошедшие десять лет.

На основе изучения подходов к данной концепции зарубежных и отечественных исследователей мы предлагаем следующее определение ключевых квалификаций: это целостная совокупность психологических свойств, способностей, знаний, умений, навыков, обеспечивающая эффективное выполнение профессиональной функции или нескольких функций. К смыслообразующим характеристикам относятся следующие возможности ключевых квалификаций:

- обуславливать продуктивное осуществление интегративных видов деятельности;
- выступать компонентами профессионально обусловленных подструктур личности;
- определять продуктивность (эффективность) выполнения любой деятельности.

Теоретическое и экспериментальное изучение основных феноменов, закономерностей и механизмов функционирования системы оценочных явлений, представленное в работах Н.А. Батурина, легло в основу методи-

ки оценки ключевых квалификаций специалистов экспертно-аналитической работы.

Система оценочных явлений включает в себя процессуальный уровень, оценочный акт, два блока оценок. Исходя из ориентации на объекты, Н.А. Батуриной структурирует процессуальный уровень на оценивание объектов: а) внешних; б) внутренних (свои свойства), в) промежуточных, внешне-внутренних (продукты своей деятельности). Оценивание объектов каждой из этих групп имеет специфические черты.

В нашем исследовании методика оценки включает все представленные аспекты оценивания на процессуальном уровне, каждый из которых преобладает на определенном этапе исследования. Так, оценивание внутренних объектов доминирует у субъекта при ответах на опросники, оценивание внешних объектов – при оценке и анализе тестовых результатов испытуемых психологом и анализе успешности специалистов; оценивание промежуточных объектов имеет место у испытуемых, психолога и руководителя. Помимо процессуального уровня имеются еще два блока оценок: оценки «для других» и рефлексированные оценки. Оценки первого блока предназначены для целенаправленного влияния на других и обозначены автором как «управляющие». В общем виде акт оценки, по мнению Н.А. Батуриной, состоит из следующих подпроцессов (или компонентов): а) отражение предмета оценки; б) актуализация, выбор или реконструкция существующего основания (оценочное основание); в) сравнение предмета с основанием, результатом чего и является оценка [1]. В нашем эксперименте акт оценки включает в себя: а) предмет оценки – свойства и качества личности; б) когнитивное оценочное основание; в) информационную оценку с заранее введенными критериями. В эксперименте присутствуют сравнительные оценки. При сравнении или сопоставлении объектов между собой выявляются объект-объектные отношения; при этом идет предварительное сравнение каждого объекта с эталоном (или идеальным представлением о нем), а затем сравнение полученных оценок-результатов между собой.

Таким образом, структура оценки ключевых квалификаций включает в себя ряд абсолютных оценок с когнитивным оценочным основанием, с заранее введенными критериями и процесс сравнения их результатов.

Алгоритм проведения оценки ключевых квалификаций состоит из следующих этапов:

1. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности. Деятельность анализируется с предметно-действенной стороны и со стороны психических процессов и качеств, через которые реализуется ее

предметная сторона. Структурный анализ включает иерархическое структурирование деятельности, при котором раскрывается структура профессионально важных качеств как часть психологической системы деятельности.

2. Разработка анкеты, в которой предлагается экспертам оценить выделенные свойства или качества как «необходимые для успешной работы», «желательные» или «нейтральные». При обработке анкеты вопросы, относящиеся к соответствующим свойствам и качествам, группируются по определенным разделам в соответствии с классификацией психических процессов.

3. Математическая обработка данных включает определение коэффициента весомости всех профессионально значимых характеристик, которые рассматриваются как ключевые квалификации. Вычисляются коэффициенты ранговой корреляции (по Спирмену) для каждой пары элементов, выделяются те из них, разница коэффициентов между которыми соответствует определенному уровню достоверности. В результате получается графическое изображение структуры ключевых квалификаций. Полученная структура отражает, согласно представлениям опрошенных, модель соответствующего комплекса свойств и качеств, детерминирующих успешность специалиста в сфере данной профессии. Представленная модель нуждается в экспериментальной проверке, так как она основана на данных, отражающих идеальные представления экспертов.

4. Составление репрезентативной выборки, в которой по признаку успешности выделяются две полярные группы.

5. Подбор комплекса диагностических методик, адекватных задачам оценки персонала.

6. Обработка полученных данных. Составляются матрицы интеркорреляций между отдельными качествами для оценки работника с учетом его стажа работы, проводится сравнение данных по группам. Анализ позволяет сопоставить представления экспертов с реальными показателями. Если модель получает экспериментальное подтверждение, ее используют для оценки персонала.

7. Разработка комплекса рекомендаций по оптимальному развитию ключевых квалификаций.

Таким образом, предложенная методика оценки персонала интегрирует знания о профессионально значимых качествах на новом качественном уровне, учитывает возможность оценки сотрудников различного стажа работы, так как на различных этапах профессионального становления на первый план выходят различные психологические свойства и их интеграция изменяется. Методика позволяет провести оценку работника с учетом

анализа профессионально обусловленной структуры личности, комплексно подойти к оценке профессиональных способностей, поскольку профессиональные способности, обуславливающие успешность деятельности, представляют собой не сумму качеств, а целостность. Изучение этих способностей требует структурного подхода к анализу ее элементов и взаимосвязей между ними. Методика нацелена на корректное построение системы обучения с учетом стадии и особенностей профессионального становления работника.

Библиографический список

1. Батурин Н.А. Оценочная функция психики. М., 1997.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.

В.В. Платонов, А.Н. Денисенко

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ВИРТУАЛЬНОЙ ТРАКТОРНОЙ ТРЕНАЖЕРНОЙ СИСТЕМЫ

Недостаточно высокое качество обучения операторов по вождению машинно-тракторного агрегата приводит к тому, что в процессе профессиональной деятельности они допускают ошибки, которые порой заканчиваются травмами или гибелью. От общего числа смертельно травмированных в сельском хозяйстве трактористы составляют около 28%. Из всего числа пострадавших с временной утратой трудоспособности трактористы составляют 34%. Ежегодно только в агропромышленном комплексе гибнет от 500 до 700 трактористов, и это число не снижается, несмотря на резко сократившееся за последние годы количество работающих трактористов. Увеличение скорости и интенсивности работы агрегатов, усложнение их конструкции и эксплуатации привели к необходимости поиска эффективных методов подготовки операторов.

Отечественный и зарубежный опыт свидетельствует о том, что при сочетании учебы на тренажере и на реальном транспортном средстве качество подготовки операторов по вождению машинно-тракторного агрегата существенно повышается, а травматизм среди них снижается. В результате применения тренажеров частично освобождаются от учебного процесса реальные транспортные средства, экономятся горюче-смазочные материа-