УДК 371.263:378.146

ПОКАЗАТЕЛЬ «СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА», КАК КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ОЦЕНКА СРЕДНЕГО ЗВЕНА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Владимир Михайлович Баландин,
кандидат технических наук, доцент кафедры
«Автотранспортная и техносферная безопасность»,
ФГБОУ ВО «Владимирский государственный
университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»,
(Россия, Владимир),
e-mail: bwm268@gmail.com

Елена Алексеевна Баландина,
кандидат технических наук, доцент кафедры
«Автотранспортная и техносферная безопасность»,
ФГБОУ ВО «Владимирский государственный
университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»,
(Россия, Владимир),
e-mail: balandinae2@gmail.com

Аннотация. *В статье рассмотрен способ оценки инновационно-компетентностной составляющей персонала среднего звена высшей школы по интегрированному модульному принципу. Результатом оценки компетенций персонала может служить визуализация данных с помощью индивидуальной лепестковой диаграммы. При формировании блока компетенций, специфичных для конкретной лаборатории (дисциплины, курса и т.п.), в группу компетенций включаются показатели, гарантирующие конкурентоспособность учебных заведений по критериям охраны труда и техники безопасности. Использование данного метода позволит работнику, прошедшему подобное тестирование оценить свои сильные и слабые стороны, а следовательно, найти верный путь для самосовершенствования. Подобный подход позволит сделать вывод о степени сформированности компетенций сотрудника среднего звена высшего учебного заведения и способствует повышению безопасности при организации и проведении учебного процесса.*

Ключевые слова: *компетентностно-ориентированная оценка, критерии охраны труда и техники безопасности, лепестковая личностная диаграмма.*

INDICATOR "THE CONDITION OF LABOR PROTECTION" AS THE COMPETENCE-BASED FOCUSED ASSESSMENT OF THE AVERAGE LINK OF THE HIGHER SCHOOL

Vladimir Balandin,
candidate of technical sciences, associate professor
of department "Motor transportation and
technosphere safety" of Vladimir State University,
(Russia, Vladimir)
e-mail: bwm268@gmail.com
Elena Balandina,
Candidate of technical sciences, associate professor
of department "Motor transportation and
technosphere safety" of Vladimir State University,
(Russia, Vladimir)
e-mail: balandinaea2@gmail.com

Annotation. *In article the way of assessment of an innovative and competence-based component of personnel of an average link of the higher school by the integrated modular principle is considered. Visualization of data with the help of the individual petal chart can serve as result of assessment of competences of personnel. When forming the block of the competences specific to concrete laboratory (disciplines, a course, etc.), the group of competences joins the indicators guaranteeing competitiveness of educational institutions by criteria of labor protection and safety measures. Use of this method will allow the worker who passed similar test to estimate strong and weaknesses and consequently, to find a right way for self-improvement. Similar approach will allow to draw a conclusion on degree of formation of competences of the employee of an average link of a higher educational institution and promotes increase in safety at the organization and carrying out educational process.*
Key words: *the competence-based focused assessment, criteria of labor protection and safety measures, the petal personal chart.*

Современные требования повышения качества обучения вузовского студента предполагают адекватное повышение таких требований и к обучающему персоналу – преподавательскому корпусу и среднему звену

(инженерно-лаборантскому составу), формирующему материальное обеспечение практической подготовки студента [1; 2; 3; 4; 9].

Качество ППС (профессорско-преподавательского состава) гарантируется соответствующими учебно-научными должностями и звеньями (ассистента, доцента, профессора, кандидата и доктора наук), оцениваемых каждые пять лет специализированными комиссиями и Учеными Советами по вполне конкретным нормативам. Сегодня это еще и эффективный контракт ППС, ежегодно оценивающий работу преподавателя по критериям.

Качество же среднего персонала (заведующих лабораториями, лаборантов, учебных мастеров, инженеров кафедр и возможных иных специфических должностей), как правило, оценивается только одним человеком – заведующим кафедрой и зависит от его опытности, принципиальности, коммуникативности, т.е. сугубо субъективных факторов. Поэтому предлагается методика количественной оценки профессиональной компетентности среднего звена обучающего персонала учебных заведений, реализующая основной принцип менеджмента качества – ориентация на потребителя, который провозглашен в пункте 5.2 ГОСТ ISO 9001-2015.

Основным показателем, характеризующим качество выполняемой работы или оказываемых услуг, наряду с лабораторным оборудованием, является уровень профессиональной компетентности и результата труда персонала, т.е. в какой степени сотрудники справляются с возложенными на них обязанностями. В связи с этим возникает необходимость проведения оценки компетентности персонала, которая позволяет выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника индивидуально.

В различных источниках [4; 5; 8], связанных с управлением персоналом, представлены определенные алгоритмы оценки сотрудников организации. Однако изложенные способы не всегда позволяют сделать однозначный вывод о компетентности сотрудника и, кроме того, в некоторых случаях являются сложными и громоздкими в отношении вычислений.

Более приемлемым полагаем способ оценки инновационно-компетентностной составляющей персонала по интегрированному модульному принципу с наглядной интерпретацией результатов с помощью индивидуальной лепестковой диаграммы [6; 7].

Применительно к рассматриваемой задаче суть метода состоит в формировании блока компетенций, специфичных для конкретной лаборатории (дисциплины, курса и тому подобное). В каждой из компетенций выделяются реперные показатели, оцениваемые по

традиционной шкале от 2 до 5 баллов. Наименование компетенций и их оценка приведены в таблицах 1-5.

Таблица 1

Таблица оценки теоретических компетенций сотрудника кафедры

Показатели		**Оценка**
Объем усвоенного материала квалификации	Недостаточный (менее 50%) – оценка 2. Достаточный (50-80%) – оценка 3-4. Вполне достаточный (более 80%) – оценка 5	
Качество усвоенного материала	Не имеет основных представлений – оценка 2. Имеет только представления – оценка 2-3. Знает только основные положения – оценка 3. Неуверенный пересказ – оценка 3-4. Полный пересказ с использованием профессиональной терминологии – оценка 4-5.	
Склонность к нестандартным решениям	Ответы на дополнительные вопросы (0-30%) – оценка 2-3. Инициация предложения – оценка 4-5. Аргументированное изложение новшеств с использованием профессиональной терминологии – оценка 5.	

Таблица 2

Таблица оценки информационно-методологических компетенций сотрудника кафедры

Показатели		**Оценка**
Самостоятельность мышления	Пассивен (отвечает только после наводящих вопросов) – оценка 3. Активен (выдвигает аргументы, определяет логистические связи, формулирует выводы) – оценка 4-5.	
Кругозор	Предполагает определение уровня энциклопедичности, степени понимания роли и знания учебного материала для профессиональной деятельности – оценки 2-5.	
Творческий подход	Определяется по умению вычленить проблемы, установить связи и зависимости между различными разделами учебного материала, наметить пути решения проблемы - оценка 2-5.	

Таблица 3

Таблица оценки социально-коммуникативных компетенций сотрудника кафедры

Показатели		Оценка
Речь	Четкость, громкость, логичность, связанность речи – оценки 2-5.	
Общение	Понимает вопросы, старается правильно ответить или «не слышит», боится отвечать – оценки 2-5.	
Общая активность	Ведет ли себя подобающим образом во время проведения занятий, не теряется в беседе с преподавателем и студентами, активно ведет диалог – оценки 2-5.	

Таблица 4

Таблица оценки личностно-валеологических компетенций сотрудника кафедры

Показатели		Оценка
Нравственность	Отсутствие коррупционных признаков – оценка 5.	
Внешний вид	Неподобающий внешний вид может расценивается как неуважение к аудитории – оценки 2-5.	
Умение держаться перед аудиторией	Достойно – недостойно – оценки 2-5.	

В настоящей работе предлагается в группу компетенций включить показатели, гарантирующие конкурентоспособность учебных заведений по критериям охраны труда и техники безопасности (ОТиТБ).

Таблица 5

Таблица оценки компетенций сотрудника кафедры, гарантирующих надлежащее состояние охраны труда и техники безопасности в лаборатории

Показатели		Оценка
Теоретическая подготовка по вопросам	В соответствии с	

охраны труда и техники безопасности	рекомендациями п.2 – оценка 2-5	
Выполнение мероприятий по санитарии	Оценка должна быть не менее 4-5	
Выполнение мероприятий по пожарной безопасности	Оценка должна быть не менее 4-5	
Выполнение мероприятий по экологии	Оценка должна быть не менее 4-5	
Регулярность прохождения технического освидетельствования оборудования	Оценка должна быть не менее 4-5	
Соблюдение норм предельно допустимых концентраций вредных веществ на рабочих местах	Оценка должна быть не менее 4-5	
Отсутствие травм и профзаболеваний	Оценка должна быть не менее 4-5	
Отсутствие пожаров и аварий	Оценка должна быть не менее 4-5	

Показатель «состояние охраны труда» регламентируется в пункте 4к Постановления Правительства РФ № 662 от 05.08.2013 г. предписывающий «создание безопасных условий при организации образовательных процессов».

Конкурентоспособность вуза на рынке тесно связана с состоянием и организацией в нем охраны труда и техники безопасности при проведении различных работ (лабораторных, исследовательских, развлекательных мероприятий и пр.) студентами и персоналом вуза. Соответствующие нормативы приводятся в «Типовом положении о службе охраны труда» на основе названных документов и Федерального закона от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда». Последний документ введен с 01.01.2014 г. вместо аттестации рабочих мест.

Подобные работы относятся как раз к сфере деятельности заведующего лабораториями и его подчиненных. При этом оценки по таблице 5 не должны быть ниже 4-5 баллов. В противном случае занятия в данной лаборатории должны быть запрещены.

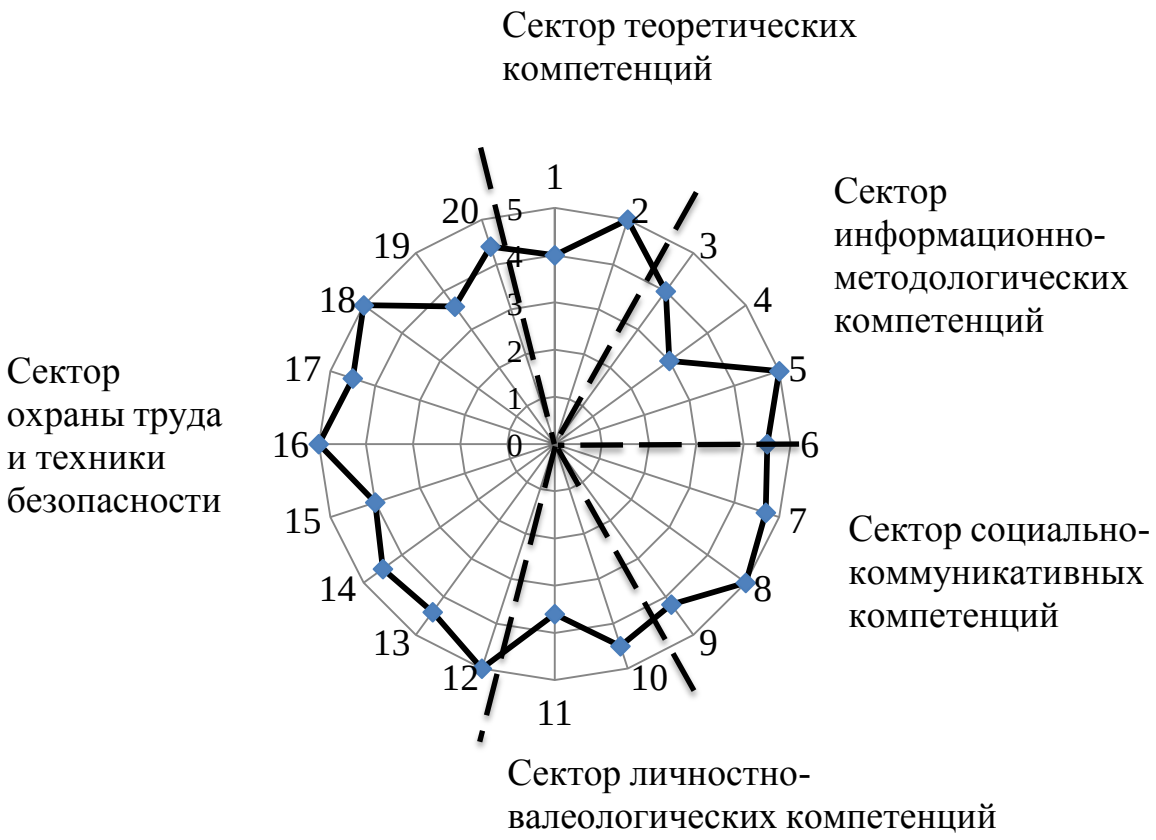

Рисунок 1. Лепестковая личностная диаграмма компетентности сотрудника

На рисунке 1 приведена результирующая лепестковая личностно-компетентностная диаграмма одного из заведующих вузовских лабораторий оцененного опросными методами (не менее 3-х экспертов) по всем 20 позициям согласно таблицам 1-5.

Диаграмма имеет 20 радиальных лучей, соответствующих отдельным видам компетенций. Если по каждой из них служащий получает оценку R, то средняя интегральная оценка $R_{ср}$ составит:

——.

Конечно, вместо 20 показателей можно при необходимости использовать любое их количество. Но цифра 20 удобна при использовании количественной оценки в виде процессов.

Максимальное количество баллов испытуемый получит, если по каждому виду компетенций получит оценку 5. То есть M_{max}=5*20=100. Реальное же количество баллов $M_p \leq 100$. Тогда приняв M_{max} за 100%, реальный процентный показатель без всевозможных пересчетов составит:

.

Таблица 6

Степень сформированности инновационных компетенций

Проценты (баллы)	Уровень инновационной компетентности работника	Характеристика инновационной компетентности сотрудника
88-100	Креативный (высокий)	Высокая степень готовности к работе по предлагаемой (занимаемой) должности, способность самостоятельно решать задачи в сфере компетенций своей профессиональной деятельности
78-87	Средний (ограниченно годен)	Претендент готов к работе по предполагаемой (занимаемой) должности, однако нуждается в повышении квалификации по отдельным вопросам в процессе принятия инновационных решений, для чего имеются необходимая когнитивная база и способности
61-77	Пороговый	Частично готов к предлагаемой деятельности, но необходим контроль над его действиями и принимаемыми решениями со стороны третьих лиц

На приведенном рисунке ограниченная площадь составляет 75,3% от максимума, что и является инновационно-компетентностной оценкой сотрудника. Для конкретной обобщенной аттестации можно воспользоваться числовыми границами и терминологией, приведенными в таблице 6. Это позволит работнику осуществить объективный инновационно-компетентностный мониторинг во времени (например, по семестрам), что даст ему реальный инструмент для самосовершенствования, поскольку укажет на его слабые и сильные стороны. Тем самым будет реализована методология SWOT-анализа (т.е. выявление сильных и слабых сторон) в СМК учебного заведения.

Сопоставляя рисунок 1 с таблицами 1 - 6 можно сделать вывод, что оцениваемый работник имеет недостаточную компетенцию (ниже порогового значения), хотя обладает твердыми знаниями по показателям 2, 5, 8, 12, 16 и 18. Для полного соответствия требованиям ему необходимо «подтянуть» слабые разделы (показатели 4, 11, 19).

Изложенный способ позволит сделать однозначный вывод о степени сформированности компетенций сотрудника и существенно повысит безопасность при организации образовательных процессов в учебном заведении.

Литература:

1. Агронина Н.И., Галкина Т.Э., Воленко О.И Некоторые аспекты становления социальной геронтологии в России как научной отрасли и профессиональной практики // Непрерывное профессиональное образование специалистов социономического профиля: квалиметрический и полидисциплинарный подходы: матери. III Межвуз. научно-практ. конф. / под ред. Н.И. Никитиной. М., 2016. - С. 25-30.
2. Воленко О.И. К вопросу о педагогических парадигмах современного профессионального образования специалистов социальной сферы // Инновации в образовании. 2010. - № 7. - С. 3.
3. Воленко О.И., Фомин Е.Н. Компетентностно-ориентированное наставничество как часть целостного учебного процесса в профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. 2014. - № 1. - С. 3-5.
4. Вербицкий А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионов. – М.: Логос, 2009. - 336 с.
5. Банько Н.А. Управление персоналом: учебное пособие: в 2 ч. Ч II / Н.А. Банько, Б.А. Карташов, Н.С. Яшин. – Волгоград: ВолгГТУ, 2006. – 88 с.
6. Сергеев А.Г. Методика измерения инновационно-компетентностной составляющей обучения студента вуза / А.Г. Сергеев, Ю.И. Захаров, В.В. Баландина, В.В. Цуканова // Состояние и проблемы измерений: сб. тр. науч. конф. – МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2013. – С. 211-219.
7. Сергеев А.Г., Захаров Ю.И., Баландина В.В. Инновационно-компетентностная оценка качества образования в ВУЗе // Качество, инновации, образование. 2013. - №1. - С. 56-60.
8. Сергеев А.Г., Смирнов А.А. Количественная оценка профессиональной компетентности сотрудника сферы фирменного сервиса автомобилей // Автотранспортное предприятие. – 2014. - №2. – С. 30-32.
9. Федосеева И.А. Теоретические подходы к построению стратегии развития высшего образования // Социальная педагогика. Научно-практический журнал для социальных работников и педагогов. 2015. - № 1. - С. 71-75.
10. Шаляпин О.В., Лопуха А.Д., Федосеева И.А Концепция управления системой образования в современном высшем учебном заведении на основе

синергетического подхода // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2015. - № 6 (28). - С. 111-120.

References:

1. Agronina N.I., Galkina T.EH., Volenko O.I Nekotorye aspekty stanovleniya social'noj gerontologii v Rossii kak nauchnoj otrasli i professional'noj praktiki // Nepreryvnoe professional'noe obrazovanie specialistov socionomicheskogo profilya: kvalimetricheskij i polidisciplinarnyj podhody: materi. III Mezhvuz. nauchno-prakt. konf. / pod red. N.I. Nikitinoj. M., 2016. - S. 25-30.
2. Volenko O.I. K voprosu o pedagogicheskih paradigmah sovremennogo professional'nogo obrazovaniya specialistov social'noj sfery // Innovacii v obrazovanii. 2010. - № 7. - S. 3.
3. Volenko O.I., Fomin E.N. Kompetentnostno-orientirovannoe nastavnichestvo kak chast' celostnogo uchebnogo processa v professional'nom obrazovanii // Srednee professional'noe obrazovanie. 2014. - № 1. - S. 3-5.
4. Verbickij A.A. Lichnostnyj i kompetentnostnyj podhody v obrazovanii / A.A. Verbickij, O.G. Larionov. – M.: Logos, 2009. - 336 s.
5. Ban'ko N.A. Upravlenie personalom: uchebnoe posobie: v 2 ch. CH II / N.A. Ban'ko, B.A. Kartashov, N.S. YAshin. – Volgograd: VolgGTU, 2006. – 88 s.
6. Sergeev A.G. Metodika izmereniya innovacionno-kompetentnostnoj sostavlyayushchej obucheniya studenta vuza / A.G. Sergeev, YU.I. Zaharov, V.V. Balandina, V.V. Cukanova // Sostoyanie i problemy izmerenij: sb. tr. nauch. konf. – MGTU im. N.EH. Baumana, 2013. – S. 211-219.
7. Sergeev A.G., Zaharov YU.I., Balandina V.V. Innovacionno-kompetentnostnaya ocenka kachestva obrazovaniya v VUZe // Kachestvo, innovacii, obrazovanie. 2013. - №1. - S. 56-60.
8. Sergeev A.G., Smirnov A.A. Kolichestvennaya ocenka professional'noj kompetentnosti sotrudnika sfery firmennogo servisa avtomobilej // Avtotransportnoe predpriyatie. – 2014. - №2. – S. 30-32.
9. Fedoseeva I.A. Teoreticheskie podhody k postroeniyu strategii razvitiya vysshego obrazovaniya // Social'naya pedagogika. Nauchno-prakticheskij zhurnal dlya social'nyh rabotnikov i pedagogov. 2015. - № 1. -S. 71-75.
10. Shalyapin O.V., Lopuha A.D., Fedoseeva I.A Koncepciya upravleniya sistemoj obrazovaniya v sovremennom vysshem uchebnom zavedenii na osnove sinergeticheskogo podhoda // Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2015. - № 6 (28). - S. 111-120.