

Вотинов Александр Александрович

кандидат педагогических наук,
начальник Самарского юридического института
ФСИН России

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
ФСИН РОССИИ ПОСРЕДСТВОМ
ТЕСТИРОВАНИЯ**

Аннотация:

В статье рассматриваются специфика профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России и возможность применения тестирования при оценке их деятельности. Представлены подходы к организации профессионально-педагогического анализа деятельности сотрудников посредством тестирования. Указывается, что тестирование в настоящее время является ведущим методом измерения профессиональных достижений. Обозначен диапазон подходов к определению тестов и определены их основные функции (диагностическая, обучающая, воспитательная). С позиций нормативно-ориентированного подхода предлагается схема применения тестового контроля и их виды.

Ключевые слова:

тестирование, профессионально-педагогический анализ, профессиональная деятельность, сотрудники ФСИН России.

Votinov Alexander Aleksandrivoch

PhD in Education Science,
Head of Samara Law Institute under
the Federal Penitentiary Service of Russia

**PROFESSIONAL EDUCATION
ANALYSIS OF THE RUSSIAN
FEDERAL PENITENTIARY
SERVICE EMPLOYEES
BY MEANS OF TESTING**

Summary:

The article deals with the specifics of professional training of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia and the resources of testing applied in the evaluation of their activities. Some approaches to the organization of professional education analysis of employees by means of testing are reviewed. It is mentioned, that the testing is currently the leading method for assessment of professional achievements. The author considers a range of approaches to the definition of tests and their basic functions (assessment, development, education). In the framework of the norm-referenced approach the author proposes a pattern of the test control application and its types.

Keywords:

testing, professional education analysis, professional activity, employees of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Исследователи в сфере профессионального образования, в том числе в области правоохранительной деятельности (С.Я. Батышев [1], А.В. Буданов [2], А.А. Вотинов [3], Э.Ф. Зеер [4], В.Я. Кикоть [5] и др.), отмечают, что вся система подготовки кадрового состава к профессиональному труду на высоком уровне должна учитывать особенности служебно-профессиональной деятельности. Данное обстоятельство предполагает не только изучение требований, которые предъявляются к этой деятельности, но и осуществление компетентного профессионально-педагогического анализа в плане готовности к ней сотрудников.

На сегодняшний день в системе образования продолжает развиваться система проверки и оценивания достигнутых профессиональных результатов специалистов, которая ориентирована на массовое использование педагогических тестов. Значимость развития тестовых методов обусловлена их технологическими возможностями, которые позволяют получить непредвзятую информацию о качестве выполнения сотрудниками профессиональных обязанностей, что способствует реализации государственной политики в области обеспечения конкурентоспособности специалистов в России. При этом стержневым условием реализации идеологии управления данным качеством является присутствие результативной системы профессионального мониторинга, четко направленной на систематическую стандартизированную диагностику и оценку конечных результатов профессиональной деятельности. Этот факт особенно важен в работе уголовно-исполнительной системы.

Рассмотрение научных исследований в русле вопросов педагогических измерений позволило сделать заключение о том, что российскими научными кадрами сформирован ряд инструментов, которые способны достоверно и непредубежденно измерять качество профессиональной деятельности специалистов, в том числе сотрудников ФСИН России.

На современном этапе развития образования тестирование является одним из наиболее результативных методов определения степени развития профессиональных достижений. Изучению метода тестирования посвящено множество работ российских и зарубежных ученых. Этот метод часто применяют в практической деятельности системы образования и ведомственных организациях. Тем не менее его применение возможно лишь при условии освоения основных

подходов к созданию измерительных материалов, их особенностей. Проблемно-хронологический анализ становления тестовой технологии и исследования современных ученых позволяют определить направления в решении проблемы формирования инструментария, способного верно и беспристрастно дать оценку качеству выполнения служебных задач сотрудниками при массовых измерениях, например в ходе аттестации, когда рационально применять в качестве измерительного инструмента именно тесты.

Проблемами разработки и совершенствования различных методов объективного контроля и оценки знаний занимались такие ученые, как В.С. Аванесов, А.Н. Гусев, Г.Г. Городничий, Н.Р. Иоганзен, В.В. Карпов, И.И. Кобыляцкий, Н.И. Кувшинова, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Никандров, В.М. Полонский, Б.У. Родионов, Л.И. Рувинский, В.А. Садовничий, А.О. Татур и др. А из зарубежных исследователей можно отметить А. Бимбаума (A. Bimbaum), Б.С. Блума (B.S. Bloom) и др.

Диапазон подходов к определению педагогических тестовых методик обширен как в научных, так и в методических источниках. В настоящее время в педагогической науке обозначились два масштабных направления к его определению. В самом общем понимании тест – это методика исследования в целом, которая включает процедуру проверки или только средство измерения. Некоторые исследователи уже названием теста определяют цель тестирования. Например, тест обученности – это совокупность заданий, ориентированных на установление степени овладения некоторыми элементами содержания обучения (В.П. Симонов [6]), тест достижений – это совокупность стандартных вопросов по определенному материалу, определяющая степень его изучения (А.Н. Майоров [7]) и др. Несомненно, что разнообразие мнений по вопросу дефиниции теста обусловлено разнообразием существенных признаков педагогического теста, которые зависят от целевой направленности тестовых заданий и перечня вопросов, решаемых с его помощью.

Как известно, применение метода тестирования в педагогической науке позволяет реализовать три основных функции:

- Диагностическая функция подразумевает выявление уровня знаний, умений, навыков сотрудников. Это ключевая и самая очевидная функция тестирования. По степени непредвзятости, обширности и быстроты диагностирования тестовые измерения превосходят все существующие формы педагогического контроля.

- Обучающая функция тестов заключается в стимулировании сотрудника к активной работе по пополнению своих знаний. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть применены дополнительные методы мотивации сотрудников, например: анонсирование приблизительного перечня тем для самостоятельной подготовки, присутствие в тестовых материалах наводящих вопросов и подсказок, коллективный анализ результатов теста.

- Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет самообразовательную деятельность сотрудников, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Несмотря на углубленное внимание к вопросам тестового контроля, в вопросах определения профессиональной подготовленности обнаруживается основное противоречие: с одной стороны, профессиональная общественность осознает необходимость создания оценочно-контролирующей системы, основанной на развитии и совершенствовании тестовых методов для целевой аттестации, с другой стороны, в практике оценивания преобладают привычные традиционные формы контроля профессиональных достижений, от которых большинство членов административного состава не могут и не хотят отказываться. Кроме того, отсутствуют единые концептуально-методологические основы применения тестирования, необходимые для справедливого принятия решения по профессионально-педагогической пригодности сотрудников к выполнению той или иной деятельности.

Приведем обоснования нашего предложения, которое заключается в осуществлении профессионально-педагогического анализа деятельности сотрудников ФСИН России с использованием тестовых материалов. С точки зрения нормативно-ориентированной концепции тестовые задания разрабатываются для сопоставления сотрудников по степени профессиональных достижений. Это сравнение осуществляется путем соотнесения результатов каждого отдельного сотрудника с результатами других сотрудников, выполняющих идентичные тестовые задания. В нормативно-ориентированной трактовке решение выстраивается вдоль цепочки: задания → ответы → выводы о знаниях испытуемого → рейтинг, подразумеваемый как вывод о месте или ранге испытуемого. При нормативно-ориентированном подходе появляется проблема подлинной оценки результата каждого сотрудника, и для ее устранения определяются нормативы, например, такой как совокупность показателей, которая отражает результат выполнения теста большой группой испытуемых. Методика тестирования с множеством вариантов заданий позволяет

обнаружить не только степень образованности сотрудников, но и умение толковать ситуации, предсказывать их движение и последствия.

Известно, что работа специалистов в разнообразных структурах государственной и муниципальной службы очень многогранна, различается по своему характеру и условиям. Однако, несмотря на кажущуюся схожесть тех или иных сфер профессиональной деятельности, профессиональная деятельность специалистов в системе исполнения наказаний выделяется содержанием, структурой, требованиями к физиологическим и психическим возможностям организма.

Представители подразделений Федеральной службы исполнения наказаний иногда ощущают сложности в выполнении профессиональных обязанностей вследствие низкой степени развития профессионально важных навыков и способностей, физических и психических качеств, дезадаптации, низкой профессиональной работоспособности и т. д. Также особенностью уголовно-исполнительной системы является необходимость работать в чрезвычайно сложных, «экстремальных» условиях. Как показывает анализ практики, в большинстве случаев причиной затрудненности выполнения должностных поручений является недостаточная профессиональная подготовленность. Применение метода тестирования на всех ступенях профессиональной карьеры сотрудников позволит, на наш взгляд, решить возникшие трудности.

В зависимости от требований, предъявляемых службой в органах уголовно-исполнительной системы, нормативными документами устанавливается одна из четырех нижеследующих групп предназначения, расположенных в порядке убывания требований в основном к состоянию здоровья и физическому развитию. В основу этой дифференциации положены преимущественно медицинские критерии, в связи с чем в одну и ту же группу предназначения попадают службы, специальности и профессии, сильно различающиеся по общему и психологическому содержанию деятельности. Именно поэтому в группу сотрудников ФСИН России могут попасть случайные специалисты. Следовательно, вопрос организации тестирования сотрудников на всех этапах их профессиональной деятельности в уголовно-исполнительной системе является актуальным и своевременным.

Итак, в ходе анализа разных подходов к технологии тестирования была определена ее особенность применительно к уголовно-исполнительной системе, требующая подробного и системного учета особенностей характера и условий служебной деятельности (профессиографирования), охватывающая разработку и внедрение научно обоснованных подходов по разработке тестов с разной композицией: на узнавание, открытые и закрытые, с вариантами ответов, на установление соответствия и т. п. Разработанные в этом контексте тесты будут способствовать повышению профессиональной готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к выполнению служебных задач.

Ссылки:

1. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика. М., 1997. 512 с.
2. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД. М., 1994. 46 с.
3. Вотинов А.А. Повышение эффективности процесса профессиональной подготовки будущих кинологов : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Киров, 2011. 19 с.
4. Зеер Э.Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование. Екатеринбург, 2006.
5. Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2002. 55 с.
6. Симонов В.П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя. М., 1995. 192 с.
7. Майоров А.Н. Мониторинг в системе информационного обеспечения управления образованием : дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2003. 356 с.

References:

1. Batishev, SY 1997, *Professional pedagogy*, Moscow, 512 p.
2. Budanov, AV 1994, *Psycho-pedagogical ways of overcoming of professional deformation of employees*, Moscow, 46 p.
3. Votinov, AA 2011, *Increasing the efficiency of the training of future dog handlers*, PhD thesis abstract, Kirov, 19 p.
4. Zeer, EF 2006, *Personal-develop professional education*, Ekaterinburg.
5. Kikot, VY 2002, *Organizational, legal and information support of the implementation of personnel policy the Russian Interior Ministry in the field of training*, D.Phil. thesis abstract, Moscow, 55 p.
6. Simonov, VP 1995, *Diagnostics of the individual and the professional skill of the teacher*, Moscow, 192 p.
7. Mayorov, AN 2003, *Monitoring the system information of management education*, D.Phil. thesis, St. Petersburg, 356 p.