

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ АВИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

*Т. М. РЕЗНИК*

*Институт повышения квалификации и переподготовки  
Белорусская государственная академия авиации, г. Минск*

С началом пандемии коронавируса авиационная отрасль, как и многие другие направления, столкнулась с новыми вызовами и сложностями, которые требовали изменений в различных направлениях функционирования отрасли, в том числе и в вопросе отбора и подготовки персонала. Глобальный кризис авиаперевозок, связанный с разразившейся пандемией коронавируса, затронул всю мировую гражданскую авиацию и привел к огромному снижению объемов работы подавляющего большинства авиационных организаций. Ситуация неопределенности в мировой авиации показала необходимость консолидации совместных усилий по борьбе с последствиями пандемии, прежде всего в расширении объема обмена информацией и практическим опытом, унификацию и гармонизацию национальных стандартов подготовки специалистов авиационной безопасности с международными требованиями.

Во многих международных нормативных стандартах по организации авиационной безопасности говорится о важности человеческого фактора в деле осуществления мер по авиационной безопасности. Также подчеркивается тот факт, что соответствующие полномочные органы, ответственные за вопросы авиационной безопасности, должны исходить из того, что главную ценность в этой работе представляют люди. Несмотря на значительный прогресс в создании технических средств обеспечения безопасности, никакая технология не в состоянии заменить хорошо подготовленных или обладающих высокой мотивацией сотрудников службы авиационной безопасности [1].

В сфере обеспечения безопасности на воздушном транспорте актуальным остается вопрос о профессиональной пригодности и качественном профессиональном отборе кандидатов, поступающих на работу в службу авиационной безопасности.

Кроме этого, в последнее время в образовательном процессе на всех этапах произошла переориентация оценки результатов образования с понятий «профессиональная подготовленность», «образованность», «воспитанность» на понятия «компетентность» и «компетенция». В связи с чем, в образовательном пространстве подготовки авиационного персонала возникла насто-

тельная потребность в организации образовательного процесса с учетом новых требований.

Несмотря на современное техническое оснащение служб авиационной безопасности, человек остается ключевым элементом данной системы. Как показала практика, именно от профессиональных действий сотрудников службы авиационной безопасности зависит эффективность отдельных мероприятий и работа системы в целом. Подбор подходящих, надежных кадров для работы в области обеспечения безопасности гражданской авиации чрезвычайно важен для поддержания и повышения нынешнего уровня безопасности полетов и авиационной безопасности в системе воздушных перевозок [1].

Специфика работы по обеспечению авиационной безопасности и использование для этого высокотехнологичного оборудования предъявляют к сотрудникам служб авиационной безопасности особые требования. В связи с этим вопросам отбора и подготовке сотрудников службы авиационной безопасности должно уделяться постоянное и серьезное внимание на всех уровнях.

Высокая нагрузка на авиационный персонал и длинные очереди пассажиров, в частности в европейских аэропортах летом 2022 года, объясняются, прежде всего, нехваткой персонала, в том числе и сотрудников службы авиационной безопасности, большая часть которых была уволена во время пандемии коронавируса. Попробуем выделить несколько доминирующих факторов произошедшего. Во-первых, авиакомпании и аэропорты оказались не готовы к резкому открытию границ и не успели набрать и обучить необходимое количество сотрудников службы авиационной безопасности для качественного выполнения профессиональных задач. Во-вторых, в авиационной отрасли предъявляются высокие требования к квалификации и надежности сотрудников. Например, проверка так называемой безопасности кандидата может занять пару недель. В-третьих, начальное обучение сотрудников службы авиационной безопасности по международным стандартам ИКАО (Международная организация гражданской авиации) длится в среднем три недели. Несмотря на то, что данные программы подготовки сотрудников периодически обновляются, стало понятно, что их необходимо пересматривать и обновлять также в зависимости от современных вызовов и угроз гражданской авиации. В-четвертых, отметим, что конвейерная интенсивность и спешка в вопросе отбора и подготовки персонала авиационной безопасности может привести к негативным последствиям в системе организации безопасности на воздушном транспорте.

Также отметим тот факт, что в состоянии неопределенности в авиационной отрасли руководству служб авиационной безопасности следует создавать кадровый резерв сотрудников или кандидатов на должности, что зна-

чительно упростило бы в условиях дефицита времени поиск и набор квалифицированных сотрудников.

Кроме этого, несмотря на то, что существует достаточно большое количество работ по проблемам формирования и оценки компетенций, на сегодня отсутствует научно-обоснованная методика формирования и мониторинга профессиональных компетенций в области авиационной безопасности.

Что же касается вопроса профессиональной подготовки сотрудников в условиях коронакризиса, отметим, что здесь имеются свои сложности. Анализируя особенности профессиональной подготовки сотрудников в условиях коронавирусных ограничений на примере учебного центра по авиационной безопасности РУП «Национальный аэропорт Минск» отметим, что учебный процесс продолжался в условиях традиционного образования с применением дистанционных образовательных технологий, а также с соблюдением рекомендованных противоэпидемиологических мероприятий. Отметим, что цифровое образование, несмотря на его достоинства, в системе подготовки по авиационной безопасности не всегда качественно выполнимо. В частности, на практических занятиях, когда необходим четкий педагогический контроль над выполнением технологии работы сотрудника (например, досмотр пассажира с помощью ручного металлодетектора).

Таким образом, современные условия подготовки персонала службы авиационной безопасности, в том числе условия неопределенности в отрасли, новых рисков и угроз, дефицита времени на подготовку или же, наоборот, сокращения персонала, демонстрируют необходимость перехода к системной, непрерывной модели развития профессиональной компетентности персонала, закладывая в стратегию реализации учебных программ возможные риски.

По мнению автора, для этого необходимо реализовывать следующие направления: 1) трансформация образовательной системы развития профессиональных компетенций сотрудников в зависимости от современных вызовов и запросов авиационной отрасли, поиск эффективных механизмов обеспечения качества профессионального образования в новых условиях; 2) развитие адаптивной системы образовательного пространства посредством организации комплексного сопровождения профессионального обучения и развития сотрудников службы авиационной безопасности, а также внедрение проектов мотивационного и личностного развития, как одних из компонентов модели профессиональных компетенций сотрудников; 3) помимо развития основных профессиональных индикаторов рабочего поведения в новых реалиях необходимо также делать упор на развитие у сотрудников службы авиационной безопасности так называемых «гибких» навыков (soft skills), что позволит им активнее адаптироваться к изменяющимся условиям функционирования авиационной отрасли.

В психологии и педагогике принято положение о том, что умения, навыки и способности, в том числе и профессиональные компетенции не только проявляются, но и формируются в процессе самой деятельности под влиянием ее целей и задач [ 2, с. 101].

Поэтому на сегодня одним из наиболее актуальных способов построения новой образовательной парадигмы в области профессиональной подготовки сотрудника службы авиационной безопасности должен быть компетентностный подход как одно из условий дополнительного профессионального образования [ 3, с. 3].

Если ранее подготовка специалиста авиационной безопасности сводилась к усвоению им обязательного стандартного набора знаний, умений и навыков, то компетентностный подход предполагает также способности ориентироваться в разнообразии возникающих ситуаций, в том числе развитие так называемых «soft-skills», иметь представления о последствиях своей деятельности, а также нести за них ответственность.

Современное образовательное пространство в системе подготовки авиационного персонала, прежде всего, должно быть направлено на развитие профессионально-деятельностной координаты профессиональной компетенции специалиста. В организации профессиональной подготовки специалистов службы авиационной безопасности в современных реалиях необходимо делать упор на традиционные подходы – сознательно-практическое и интенсивное обучение.

Кроме этого, актуальным остается вопрос качественного профессионального отбора кандидатов, который должен представлять собой процедуру непрерывного изучения актуального состояния и динамики профессионально значимых качеств с целью прогнозирования успешности обучения и деятельности, выдачи учебных и кадровых рекомендаций (принцип пролонгированного отбора).

Таким образом, все перечисленные факты указывают на необходимость в разработке и внедрении технологии формирования профессиональных компетенций сотрудников службы авиационной безопасности, которая будет раскрываться в содержании специализированных дисциплин, выборе эффективных методов обучения и мониторинге с сохранением ранее накопленного положительного опыта в системе профессионального образования [4].

Увеличение напряженности деятельности, высокая «цена» и ответственность за принимаемые решения, выполнение действий в условиях дефицита времени – все это постоянно ужесточает требования к современным сотрудникам службы авиационной безопасности.

Из этого получается, что процесс постоянного развития профессиональных компетенций сотрудника службы авиационной безопасности в процессе непрерывного профессионального образования в современных условиях требует поиска дополнительных, а иногда и новых методов и ресурсов

профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников, отражающих специфику их труда, позволяющих построить индивидуальный график развития профессиональных компетенций каждого сотрудника, а также учитывающих состояние авиационной системы в формате «здесь и сейчас».

### Список литературы

1 Воздушный кодекс Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 117-З, статья 77 «Обеспечение авиационной безопасности».

2 **Тенищева, В. Ф.** Интегративно-контекстная модель формирования профессиональной компетенции : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. Ф. Тенищева ; Московский государственный лингвистический университет. – М., 2008. – 404 с.

3 **Калинин, С. В.** Технология формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России: на примере специальности «Правоохранительная деятельность»: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / С. В. Калинин ; Алт. гос. пед. ун-т. – Барнаул, 2015. – 189 с.

4 Кодекс Республики Беларусь об образовании : 13 янв. 2011 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь, 2022. – 510.

УДК 331:629.44

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ЛАБОРАТОРИЙ НЕРАЗРУШАЮЩЕГО КОНТРОЛЯ ВАГОННОГО ХОЗЯЙСТВА БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ**

*А. Г. ОТОКА*

*Белорусская железная дорога, г. Гомель*

В связи с возрастанием требований к уровню профессиональных знаний и необходимостью освоения современных методов решения производственных задач закономерно организация повышения квалификации сотрудников [1]. В условиях постоянно меняющегося рынка, чтобы быть в тренде, многие компании проводят образовательные программы для своих сотрудников, удовлетворяя тем самым потребность работника в непрерывном расширении знаний, т. е. повышении его потенциала. Однако данный подход к совершенствованию деятельности недостаточно распространен среди многих предприятий, которые не считают определяющим для развития показатель образовательного уровня своих сотрудников. Поэтому проблема низкого уровня квалификации персонала в период освоения, например, модернизированного оборудования или компьютерных технологий актуальна и требует особого внимания со стороны руководителей предприятий [2].