

## **РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ**

*В статье анализируется развитие профессиональной компетентности специалистов среднего звена производства в условиях деятельности многопрофильных и отраслевых ресурсных центров учреждений среднего профессионального образования. Представлены модели профессиональной подготовки взрослых в ресурсных центрах учреждений профессионального образования разного уровня и вида.*

В России и зарубежных странах за последние десятилетия произошли существенные изменения в сфере общего и профессионального образования. Принят и действует Федеральный Закон «Об образовании в РФ», внедряются ФГОС профессионального образования, разработаны новые формы и методы обеспечения эффективности и качества образовательного процесса, контроля и диагностики результатов деятельности образовательных учреждений и др.

Новые социально-экономические отношения и условия, состояние и структура экономики и производства предъявили соответствующие требования к работе и результатам деятельности учреждений профессионального образования разного уровня, к эффективности и качеству подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов.

В этих условиях складываются новые взаимоотношения между субъектами рыночных отношений. Поэтому процессы взаимодействия учреждений профессионального образования разного уровня с рынком труда должны учитывать прежде всего сбалансированность спроса и предложения рабочей силы и на этой основе обеспечивать оптимальные пропорции развития сети учебных заведений, рационализировать объемы и профили подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом запросов личности и социума, требований экономики, производства и рынка труда.

Большое значение для развития содержания профессионального образования имеет внедрение модульно-компетентностного подхода в педагогическую практику, что связано с недостаточной эффективностью и результативностью применения знаниевой парадиг-

мы в организации образовательного процесса. Поэтому проблемы модульно-компетентностного подхода в последние годы вызвали интерес ученых и практических работников.

При организации профессионального обучения и подготовки на основе модульно-компетентностного подхода содержание образовательного процесса разбивается на модули. Модули интегрируются и выстраиваются в гибко организуемую последовательность. Содержание каждого модуля связано с теми компетенциями, которые нужно сформировать у обучающихся.

Схематически модуль представляет собой целостную совокупность элементов системы, имеющую внутренние и внешние связи. Связи могут быть моно- и поливалентными. Каждый модуль опирается на усвоение предыдущего. Модуль включает информационную и деятельную составляющие, что в современных условиях приобретает методологический смысл.

Модули представлены в виде буклетов, состоящих из частей. К ним относятся: учебные цели и задачи; список необходимого оборудования, материалы и инструменты; смежные учебные элементы (УЭ); учебный материал в виде краткого текста, сопровождаемого иллюстрациями; перечень практических занятий по формированию компетенций, относящихся к УЭ; набор контрольно-измерительных материалов в соответствии с целями и уровнем усвоения материала УЭ.

Исследования показывают, что в современных условиях формирование знаний, умений и навыков не является главной целью образования, так как для человека чрезвычайно важна не столько энциклопедическая грамотность, сколько способность применять

приобретенные обобщенные знания и умения для разрешения конкретных ситуаций и проблем, возникающих в реальной деятельности, то есть речь идет о формировании компетентности. При этом не следует противопоставлять компетентность знаниям, умениям и навыкам.

Компетентность рассматривается как интегральное качество личности, проявляющееся в ее общей способности и готовности к деятельности. Это качество основано на знаниях и опыте, приобретенных в процессе обучения и социализации выпускника, а также ориентированных на самостоятельное и успешное применение в деятельности.

Однако практические действия по совершенствованию качества работы на основе модульно-компетентностного подхода сталкиваются с основным противоречием: недостатком ресурсов для выполнения задач, стоящих перед системой профессионального образования, и недостаточной разработанностью механизмов, которые позволили бы осуществить эффективные перемены в соответствии с требованиями.

Для разрешения данного противоречия, как показывает анализ, должны быть, во-первых, задействованы внутренние ресурсы не только учебного заведения и всех его субъектов, но и ресурсы социальных партнеров, заинтересованных в подготовке квалифицированных, компетентных и конкурентоспособных специалистов. Во-вторых, необходимо организовать научно обоснованные соответствующие проектирование, построение, содержательное наполнение и организацию образовательного процесса профессиональной подготовки кадров, которые позволят получить более высокие результаты.

Из теории синергетики следует, что любая система, в том числе и профессионального образования, действует более эффективно и качественно, если она открыта для взаимодействия с другими системами. Это взаимодействие может проявляться в разных формах: в виде интеграции структур и компонентов, объединений, кластеров, фирм, творческих групп, а также создания и внедрения инновационной формы социального партнерства – ресурсных центров.

Ресурсный центр (РЦ), по мнению Т. Ю. Ломакиной, представляет собой структурную единицу учреждений профессионального образования, в которой сконцентрированы до-

рогостоящие или эксклюзивные образовательные ресурсы по одному или нескольким профессиональным профилям [3].

Такие специализированные единицы сети учреждений непрерывного профессионального образования начали появляться в России в конце XX века в связи с масштабными преобразованиями региональных систем профессионального образования в условиях передачи их в ведение субъектов Российской Федерации и дефицита бюджетных ресурсов.

Появлению ресурсных центров профессионального образования послужили разные причины. К ним относится моральный и физический износ материально-технической базы подавляющего большинства учреждений профессионального образования; отсутствие необходимого бюджетного финансирования для оперативного переоснащения учебных заведений; дисбаланс между качеством профессиональной подготовки и запросами работодателей; разрушение традиционного для российской профессиональной школы института «базового предприятия» и др. [3].

Анализ литературы и практики профессионального образования показывает, что сегодня имеется достаточно обширная и диверсифицированная практика создания и успешной деятельности РЦ в подготовке рабочих кадров и специалистов в различных регионах России. Конкретный опыт по данному вопросу накоплен в Новгородской, Тамбовской, Свердловской, Иркутской, Кемеровской, Ленинградской, Самарской областях. Нужно отметить, что в Москве, Санкт-Петербурге, республике Чувашии и других субъектах РФ эффективно работают ресурсные центры в системе учреждений среднего профессионального образования.

Как отмечает Т. Ю. Ломакина, ресурсные центры СПО доказали высокую эффективность работы. В основном это относится к ресурсным центрам, которые уже имели опыт деятельности и посредством государственной поддержки смогли упрочить свои позиции. Так, например, показатель трудоустройства выпускников, прошедших обучение в РЦ при профессиональном училище № 27 Томской области, приближается к 100% [3].

Необходимость многопрофильности в деятельности РЦ вызвана тем, что каждый из них территориально обслуживает образовательный округ (исключение составляют крупные города Самара и Тольятти, в кото-

рых деятельность РЦ носит отраслевой характер). В Чувашской Республике на базе профессиональных лицеев было сформировано 11 РЦ.

В Ленинградской области для переподготовки и повышения квалификации педагогических работников системы учреждений СПО созданы центры ресурсного обеспечения ЛОИРО в городе Волхове на базе ГАОУ СПО ЛО «Волховский алюминиевый колледж», в ГАОУ СПО ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский»», в городе Кировске на базе ГВОУ СПО ЛО «Кировский политехнический техникум».

Отметим, что сеть учреждений СПО Ленинградской области, как и в целом России, в последние годы претерпела значительные изменения. Произошло сокращение их числа за счет реструктуризации, интеграции и объединения, а также преобразования учреждений НПО в техникумы, колледжи и другие виды учреждений профессионального образования. Сегодня наряду с традиционными формами учебных заведений успешно функционируют новые модели профессиональной подготовки специалистов: отраслевые и многопрофильные ресурсные центры, кластеры, стажировочные площадки, многоотраслевые центры, образовательные комплексы и др.

Анализ практической деятельности показывает, что наиболее перспективной представляется модель центра многоуровневого, непрерывного и многопрофессионального учебного заведения. Центра, позволяющего на основе принципов многоуровневости, относительной завершенности, опережающего характера, регионализации образования, ассоциативного взаимодействия и социального партнерства создать эффективные условия для качественной подготовки специалистов.

Начиная с 2011 года в Ленинградской области созданы и успешно функционируют отраслевые и многопрофильные ресурсные центры в учреждениях СПО. Перед коллективами ресурсных центров или образовательных учреждений, наделенных их статусом, возникают нетрадиционные, специфические задачи, которые связаны с реализацией услуг аутсорсинга (передача на договорных основах определенных функций). Выделим те, которые чаще встречаются: техническое обслуживание и поддержание актуальности образовательных ресурсов; логистическое обеспе-

чение сетевых образовательных программ; реализация маркетинговых функций в отношении широкого круга субъектов (работодатели, учреждения образования, службы занятости, граждане); формирование экономически эффективной деятельности ресурсного центра, позволяющей осуществить постепенный вывод на самоокупаемость и др.

Ресурсный центр, таким образом, выступает как полигон или макет для овладения обучающимися конкретным набором ключевых (надпредметных) и/или профессиональных компетенций. В рамках ресурсного центра может имитироваться различная деятельность. Это может быть производственная фирма (производство и реализация какой-либо продукции, строительные работы, автосервис, швейное производство и др.). Либо организация оптовой и розничной торговли товарами, запасными частями, хозяйственными, продовольственными товарами и др.

Анализ практики деятельности ресурсных центров показал, что в последние годы проявилась тенденция расширения целевых групп потребителей образовательных услуг. К таким традиционным группам клиентов относятся: обучающиеся и студенты учебных заведений среднего профессионального образования; безработные граждане и действующие кадры предприятий; учащиеся средних общеобразовательных школ и студенты высших учебных заведений, осваивающие рабочую профессию.

В деятельности ресурсных центров необходимо выделить следующие основные функции, позволяющие создавать условия для формирования и развития важнейших составляющих профессиональной компетентности специалистов, по приоритетному направлению деятельности.

Образовательная – направлена на предоставление услуг по овладению модулями профессионального обучения, формирования компетенций по конкретным профессиям и специальностям СПО, связанными с ознакомлением и освоением современных профессиональных (производственных) технологий, соответствующих технологическим и организационно-экономическим условиям передовых предприятий и организаций отрасли (профиля).

Учебно-методическая функция связана с подготовкой по определенной группе профессий и специальностей и формированием

специального блока профессиональной компетентности специалистов. Эта функция позволяет в первую очередь организовать профессионально-педагогическую поддержку, консалтинг и тьюторское сопровождение педагогов и мастеров производственного обучения, инструкторов и специалистов учебных центров внутрифирменной подготовки для формирования и развития специальных компетентностей. Выполнение данной функции способствует учебно-методическому и информационному обеспечению образовательных программ соответствующего профиля (разработка содержания региональной составляющей ФГОС СПО, КИМ для текущей и итоговой аттестации и другие образовательные ресурсы). Также осуществить организационно-методическое и материально-техническое обеспечение сертификации профессиональных квалификаций обучающихся с целью подтверждения соответствующих компетентностей в ходе экзаменов, зачетов, конкурсов, олимпиад, производственной практики и др.

Научно-методическая и информационно-аналитическая функции позволяют формировать и развивать надпредметные сквозные профессиональные компетентности специалистов в информационном, информационно-аналитическом, маркетинговом, сервисном сопровождении деятельности ресурсных центров, образовательных учреждений и обеспечении функционирования механизмов внешних связей.

Отметим, в качестве примера, деятельность ресурсных центров при учреждениях среднего профессионального образования Ленинградской области, позволяющих решать проблемы формирования и развития

профессиональных компетентностей специалистов по определенным направлениям, отраслям, профессиям и специальностям: в «Выборгском политехническом колледже «Александровский» создано несколько ресурсных центров по следующим направлениям: международному сотрудничеству, прикладным квалификациям, строительству, судостроению. «Киришский политехнический колледж» организовал работу ресурсных центров по наставничеству по профилю «Промышленность и энергетика». «Приозерский политехнический колледж» – по наставничеству и по профилю подготовки специалистов мебельного производства. «Сосновоборский политехнический колледж» – многопрофильный ресурсный центр по подготовке рабочих кадров и специалистов по электротехническому профилю в атомной энергетике.

Как показывает анализ, деятельность ресурсных центров при подготовке специалистов в профессиональном образовании позволяет организовать образовательный процесс в оптимальном варианте по индивидуальным образовательным маршрутам, строить его более гибко, с учетом индивидуальных, личностных, профессиональных возможностей, психофизиологических норм и особенностей каждого обучающегося.

Такая организация образовательного процесса важна не только в формировании профессиональной компетентности специалистов в учреждениях профессионального образования, их ресурсных центрах, но и при профессиональной подготовке и переподготовке взрослых, мотивированных на получение определенной профессии, развитие необходимых профессиональных компетентностей каждого обучающегося.

## Л и т е р а т у р а

1. Апарц Б. С. Школа – ресурсный центр НПО – профессия // Научные исследования в образовании : Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица». – 2008. – № 11. – С. 3-7.
2. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательным программам // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 10-13.
3. Ломакина Т. Ю. Ресурсные центры в системе непрерывного профессионального образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития : материалы междунар. конф. – 2013.

4. Никитин М. В. Ресурсный центр как функциональная модель развития непрерывного образования. – М.: Изд. центр НОУ ОСОМ, 2004. – 198 с.

5. Посталюк Н. Ю. Модели ресурсных центров // Профессиональное образование. Столица. – 2006. – № 12. – С. 6-7.

6. Селевко Г. К. Компетентности и их классификация // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 26.

7. Топоровский В. П. Научно-методическое обеспечение деятельности ресурсных центров учреждений СПО региона и перспективы повышения ее эффективности // Личность. Общество. Образование : материалы 17 междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 16-17 апреля 2014 г.). – СПб.: ЛОИРО, 2014.

8. Топоровский В. П. Основные направления научно-методического сопровождения деятельности учреждений СПО в новом учебном году // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – СПб.: ЛОИРО, 2014.

9. Фирсов Г. А., Платонова Т. И. Организационно-правовая форма ресурсных центров // Профессиональное образование. – 2006. – № 12. – С. 4а-5.

