

РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье рассмотрены процессы оптимального взаимодействия системы профессионального образования с региональными и отраслевыми ранками труда. Проанализирована система создания и деятельности ресурсных центров разного уровня и направленности, в том числе для научной подготовки кадров высшей квалификации

Модернизация образования в России предусматривает совершенствование его качества и эффективности, обеспечение открытости и доступности, опережающее развитие системы начального профессионального образования [6]. Профессиональная подготовка специалистов должна соответствовать возможностям и способностям каждой личности, потребностям социума, условиям профессионально-производственной сферы.

Сегодня обществу и производству необходимы рабочие кадры и специалисты с высоким уровнем профессиональной компетентности. Выпускники учреждений НПО и СПО должны быть готовы бескризисно пройти социализацию и адаптацию в ходе личностной и социально-производственной деятельности, быть конкурентоспособными на рынке труда. Одним из путей решения этих задач является концентрация ресурсов при проведении реструктуризации региональной сети учреждений НПО [2, 3].

Качество специалиста может определяться показателями компетентности, уровнем *здоровья, квалификации и трудоспособности*, которые характеризуют возможности каждого работника трудиться с высокой интенсивностью и оказывают влияние на меру готовности личности к успешному выполнению профессиональных обязанностей в соответствии с организационно-технологическими требованиями.

Как показывают исследования, это определяет необходимость формирования специалиста-профессионала, его личностных, общественно-трудовых и профессионально значимых качеств.

Важно учесть, что рынок труда и система профессионального образования, ее учреждения как социально-экономические системы, являются открытыми системами, имеют взаимосвязи между собой и внешней средой [7].

Процессы оптимального взаимодействия учреждений системы профессионального обра-

зования с региональными и отраслевыми рынками труда обеспечивают развитие сети учебных заведений, влияют на объемы, профили и качество подготовки рабочих кадров и специалистов, способствуют сбалансированности спроса и предложения рабочей силы с учетом запросов личности и социума, требований экономики и производства.

Однако, как показывает анализ, практические действия по модернизации образования сталкиваются с разрешением противоречия – недостатком квалифицированных кадров и неразработанностью эффективных механизмов, позволяющих осуществить перемены в подготовке специалистов в соответствии с социально-экономическими требованиями.

Для разрешения этого противоречия должны быть задействованы внутренние ресурсы самого учебного заведения, его субъектов и социально-образовательных партнеров, заинтересованных в повышении качества подготовки специалистов. Необходимо также содержательное наполнение образовательного процесса профессиональной подготовки, позволяющее получить результаты более высокого качества.

Взаимодействие на всех участках и уровнях профессиональной подготовки становится наиболее эффективным, если достигнута высшая его форма, называемая **сотрудничеством**. Такая деятельность позволяет интегрировать основные функции и уровни сотрудничества: *взаимосвязи*, основанной на взаимопонимании, взаимопереживании и взаимодополнении; *организации* совместной деятельности, предусматривающей проявление самостоятельности и активности; *деятельности*, основанной на взаимной поддержке и взаимопомощи, объединении усилий и согласованности [1, 2].

Сотрудничество является наивысшим уровнем согласованности и организации субъектно-субъектных отношений в совместной деятельности. Эффективность сотрудничества зависит

от использования в совместной деятельности следующих основных принципов: *целенаправленности* (стремление к общей цели); *мотивированности* (активное, заинтересованное и плодотворное отношение к совместной деятельности и конечному результату); *целостности* (взаимосвязанная и взаимодополняющая деятельность); *структурированности* (четкое распределение функционала, прав и обязанностей, определение меры ответственности); *согласованности* (единство действий участников, низкий уровень конфликтности, установление субъект-субъектных отношений); *организованности* (плановость, планомерность и преемственность деятельности, способность к управлению и самоуправлению); *результативности* (достижение оптимальных результатов).

Исходя из основных положений теории синергетики мы полагаем, что любая система, в том числе и система профессионального образования, действует более эффективно и качественно, если она открыта для взаимодействия с другими системами как изнутри, так и снаружи, что «позволяет познавать явления с позиции самоорганизации, открытости систем, роли случайности и хаоса, природы катастрофических явлений в системах...» [5, с.13].

Взаимодействие может проявляться в разных формах: в виде интеграции структур и компонентов для оптимального использования различного вида ресурсов, а также создания объединений, творческих групп с целью внедрения инновационной формы деятельности – **ресурсных центров**.

Понятие «ресурсный центр» имеет множество трактовок. Многие исследователи относят к ресурсным центрам любое подразделение (организационную ячейку) образовательного учреждения (ОУ), имеющее автономный статус (вплоть до самостоятельного юридического лица) и производящее образовательные услуги или учебно-производственную продукцию на платной основе» [9, с.13]. Другие ресурсными центрами считают организации, созданные на кооперативных условиях группой учреждений профессионального образования и заинтересованных деловых партнеров-соучредителей.

«Ресурсный центр (в широком смысле слова) – это форма объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников (правительства, работодателей, образовательных организаций, физических лиц)» [7, с.88]. Создание ресурсных центров профессионального образования позволяет решить следующие задачи:

- организовать учебно-производственную практику для учащихся старшей ступени школы в ходе профильного обучения;

- осуществить модернизацию материальной базы;

- создать инновационные организации профессионального образования.

К ресурсному обеспечению образования, по нашему мнению, можно отнести не только материально-техническое и учебно-лабораторное оборудование, но и научно-методические, информационные источники и средства обеспечения процесса профессиональной подготовки, а также кадровый и финансовый потенциал, социально-образовательных партнеров, заинтересованных в повышении качества подготовки востребованных рыночной экономикой кадров.

Основная идея реструктуризации сети учреждений НПО путем создания ресурсных центров состоит в том, что профессиональное образование должно стать более индивидуализированным, функциональным и эффективным, иметь опережающий характер [7, с. 88].

Анализ практики создания ресурсных центров позволяет отметить, что в настоящее время решаются задачи по переориентации образовательных учреждений базового НПО и СПО в профильные ресурсные центры, хорошо оснащенные необходимым оборудованием и современными производственными мастерскими [9, с. 8].

Сегодня имеется обширная и диверсифицированная практика создания и успешной деятельности ресурсных центров по концентрации различных ресурсов для подготовки рабочих кадров и специалистов в различных регионах России (Иркутская, Кемеровская, Ленинградская, Новгородская, Самарская области, Республика Чувашия, города Москва, Санкт-Петербург и другие субъекты РФ).

Для совершенствования качества повышения квалификации и переподготовки кадров системы НПО и СПО в Ленинградской области созданы и работают центры ресурсного обеспечения в городах Волхов, Выборг, Кировск: ГОУ «Волховский алюминиевый колледж», ГОУ «Выборгский политехнический колледж «Александровский», ГОУ «Кировский политехнический колледж» и др.

Усиливающаяся конкуренция, процессы реорганизации учебных заведений и бизнес-структур обогатили инновационный менеджмент, превратив управление персоналом в новый и быстро растущий сектор рынка, использующий оптимальные методы и модели создания и оценивания качества подготовки

профессионалов, конкурентоспособных на рынке труда.

Крупные и успешные компании, такие как ОАО «СУАЛ-Холдинг», ЗАО «Метакхим», с которыми Волховский алюминиевый колледж связывают давние партнерские отношения, в современных условиях создают и развивают внутрифирменное профессиональное обучение специалистов.

Ресурсный центр, созданный на базе Волховского алюминиевого колледжа, является новой оптимальной формой профессиональной переподготовки специалистов, преподавателей и мастеров производственного обучения, повышения квалификации, консультирования, проведения инновационной деятельности по проблемам повышения результативности непрерывного профессионального образования специалистов.

Другим примером работы ресурсного центра является деятельность Сосновоборского политехнического колледжа Ленинградской области. На педагогическом совете была принята программа развития колледжа на период 2006-2010 годы, состоящая из трех этапов: преобразование лицея в колледж; создание ресурсного центра электротехнического профиля по подготовке специалистов для предприятий атомной энергетики; по непрерывному образованию рабочих кадров и специалистов.

Качественные изменения, запланированные в инновационной образовательной программе развития колледжа, определяют содержание деятельности ресурсного центра подготовки конкурентоспособных специалистов для высокотехнологических производств электротехнического профиля в атомной энергетике.

Необходимо отметить, что в подготовке квалифицированных кадров в колледже заинтересовано руководство Ленинградской атомной станции (ЛАС), в связи с необходимостью кадрового обеспечения строительства и функционирования замещающих мощностей станции.

Ленинградская атомная станция, расположенная в г. Сосновый Бор, дает более 70% всей продукции города Сосновый Бор, а также 60% доходов городского бюджета. Строительство замещающих площадей ЛАС и их эксплуатация, с обеспечением производственного цикла действующих блоков станции, требуют дополнительного притока специалистов и рабочих кадров. По данным мониторинга, колледжу необходимо будет подготовить за период строительства от 7 до 11 тысяч рабочих кадров и специалистов.

Одной из важнейших идей Президентской образовательной инициативы «Наша новая

школа» является идея создания условий по подготовке и формированию **учителя инновационного типа**, развитие у него систематизирующих составляющих профессиональной педагогической компетентности, важнейшими из которых считаются аналитическая и исследовательская.

Очевидно, что наряду с другими основными задачами освоения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, создания оптимальных организационно-педагогических условий для обучения и развития талантливых учащихся требуются новые подходы в переподготовке, повышении квалификации педагогических кадров. Необходимо формировать педагогов-исследователей, ориентированных в своей деятельности на организацию творческой работы в ходе образовательного процесса.

В качестве примера специфического ресурсного центра для научной подготовки кадров высшей квалификации может служить опыт работы **Школы молодого ученого**, организованной в Ленинградском областном институте развития образования (ЛОИРО). Создание ресурсного центра было вызвано необходимостью усиления взаимодействия и взаимодополнения теории и практики, совершенствования форм организации и деятельности таких научных структур, как аспирантура и соискательство, развитие общественных форм, способствующих решению задач подготовки педагогов-исследователей, формированию их профессиональной, исследовательской и аналитической компетентности.

Школа молодого ученого представляет собой специфический ресурсный центр, новую форму непрерывного профессионального образования взрослых, модель научно-образовательного объединения. Она является структурным подразделением Института образования взрослых Российской академии образования и УДО «Ленинградский областной институт развития образования». Школа создана общим приказом руководителей этих учреждений. Ее деятельность регламентируется совместным договором и позволяет концентрировать и оптимально использовать кадровый и информационный потенциал и ресурсы, организовать научно-методическое сопровождение научных исследований педагогов (литература, пособия, диссертации, монографии и статьи).

Школа молодого ученого способствует решению следующих задач: (1) организация повышения квалификации и подготовки кадров

высшей квалификации среди педагогических работников; (2) привлечение к научным исследованиям практических работников – как индивидуально, так и в учебных заведениях; (3) оказание научно-методической, технологической, организационной помощи в индивидуальной и коллективной экспериментальной и исследовательской деятельности;

– содействие процессам оптимизации, интеграции, координации и кооперации в научно-исследовательской работе педагогов и коллективов общеобразовательных учреждений разных уровней.

Школа молодого ученого работает на основании положения, учебного плана, программы и является важнейшей формой связи науки и практики, специфическим видом повышения квалификации, выращивания и распространения передового опыта, овладения педагогическими и исследовательскими технологиями. Тематика сообщений на лекциях, лабораторно-практических занятиях связана с основными требованиями методологии, содержания экспериментальной деятельности в рамках диссертационного исследования.

Кроме теоретических занятий, регулярно проводятся семинары, деловые игры по обмену опытом, консультирование слушателей, отработка навыков организации исследования. Оказывается помощь по обоснованию категориального аппарата, в написании научных статей, подготовке и организации сдачи экзаменов кандидатского минимума, по участию в конференциях и проектах.

Важная и актуальная задача интеграции молодых ученых, учителей-практиков в научное сообщество по решению целей и задач, стоящих перед каждым слушателем Школы молодого ученого осуществляется через организацию двустороннего и разнообразного общения опытных ученых с теми, кто только начинает свой путь в науку.

Повышение квалификации и совершенствование профессионализма педагогов-исследователей организуется на основе индивидуального плана, проводится по накопительной системе с выходом на конкретный результат (статьи, методическое пособие, программный продукт, учебник, сдача кандидатских экзаменов, защита диссертации).

Слушатели Школы, работая по утвержденным индивидуальным планам, выступают с сообщениями, докладами, статьями на научно-практических конференциях. В «Вестнике ЛОИРО» открыта постоянная рубрика, где регулярно публикуются научные статьи.

Результатом деятельности Школы молодого ученого как специфической инновационной формы ресурсного центра является ее востребованность среди педагогических работников. Только за пятилетний период более 100 педагогов повысили квалификацию, получили статус педагога-исследователя; около 20 человек успешно защитили исследования по актуальным проблемам образования взрослых.

Таким образом, ресурсные центры рассматриваются нами как инновационные формы непрерывного профессионального образования специалистов на основании следующего:

– организация деятельности ресурсного центра является новым уровнем партнерских отношений коллективов образовательных учреждений с субъектами внутренней и внешней среды;

– появилась возможность организации процесса оказания образовательных услуг с помощью оптимального использования интегрированного кадрового и информационного потенциала центра;

– создание ресурсных центров позволяет применять педагогические технологии на основе эффективных способов деятельности по подготовке специалистов для реального сектора экономики и инновационной образовательной практики.

Итак, анализируя процессы создания и деятельности ресурсных центров, можно сделать вывод о том, что такое сотрудничество позволяет эффективно использовать ресурсы различного рода для более качественной профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

В связи с этим чрезвычайно важными являются вопросы интеграции и объединения усилий всех партнеров, заинтересованных в повышении качества деятельности учреждений начального и среднего профессионального образования в свете требований региональных и отраслевых рынков труда в нынешних социально-экономических условиях.

Л и т е р а т у р а

1. Апарц Б. С. Школа – ресурсный центр НПО – профессия // Научные исследования в образовании (прил. к журн. «Профессиональное образование. Столица»). – 2008. – №11. – С. 3-7.

2. *Ветров В. В.* Как организовать ресурсный центр. – М.: Издат. центр НОУ ИСОМ, 2005. – 40с.
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М.: МО РФ НФПК, 2002. – 36 с.
5. *Кязимов К. Г.* Взаимодействие учреждений профессионального образования с рынком труда. – М.: Издат. центр НОУ ИСОМ, 2005. – 48 с.
6. *Никитин М. В.* Ресурсный центр как функциональная модель развития непрерывного образования. – М.: Издат. центр НОУ ИСОМ, 2004. – 198с.
7. *Пригожин И. Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. 3-е изд. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 21.
8. *Петров Н. Н., Васина Е. В., Иванов Е. В. и др.* Управление ресурсным центром профессионального образования : учеб.-консультац. пособие. – М.: Логос, 2005. – 212 с.
9. *Посталюк Н. Ю.* Модели ресурсных центров // Профессиональное образование. – 2006. – №12. – С. 6-8.
10. Практикоориентированная концепция ресурсных центров в системе начального профессионального образования (проект) / Ин-т развития профессионального образования Минобрнауки РФ. – М., 2004. – 10 с. [Электронный документ] URL: <http://fprkipro.narod.ru/ResZentr/konchep.htm> (дата обращения 05.12.2009).

