

Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов*



АКСЕНОВА
Марина Анатольевна,
 кандидат педагогических наук,
 старший научный сотрудник
 Института стратегии развития
 образования Российской
 академии образования,
 Москва

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема подготовки современных высокопрофессиональных кадров. Предлагается авторское определение понятия «центр компетенций», раскрыта специфика и особенности его образовательной деятельности

Ключевые слова:

центр компетенций, профессиональные компетенции, компетентностно-ориентированное образование, WorldSkills, стартап-проект

Система образования призвана решать масштабную и комплексную задачу подготовки высокопрофессиональных, современно мыслящих работников для всех отраслей народного хозяйства. Как отмечают исследователи, «подготовка специалистов должна ориентироваться не только на настоящий, но и на будущий социальный заказ общества, поэтому в развитии образовательного учреждения следует учесть два основных направления: обеспечение качественной подготовки специалистов и предоставление возможности непрерывного совершенствования профессионального образования» [6, с. 346–348]. Одним из прогрессивных решений вышеуказанной проблемы является образовательная деятельность центров компетенций, основанная на интеграции профессионального образования с наукой, бизнесом и производством.

Понятие «центр компетенций» сегодня используется наряду с такими понятиями, как «центры знаний», «центры превосходства», «ресурсные центры». Центр компетенций — структурное подразделение, создаваемое на базе ведущих учебных организаций профессионального образования, а также передовых промышленных компаний и предприятий, призванное обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов, обладающих широким спектром профессиональных компетенций и сформированными навыками инновационной деятельности.

Центры компетенций появились в контексте поиска, накопления и распространения и активного внедрения новых знаний и передового опыта. Ученые дифференцируют основные типы центров компетенции, обеспечивающих соответствие профессиональной подготовки кадров требованиям производства и практики, как корпоративные, университетские, региональные, отраслевые и международные.

В состав центра компетенций обычно входят специализированные лаборатории и производственные площадки. Например, в Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана создаются образовательные структуры такого типа. Особое место в ряду таких структур университета занимает учебный лабораторный комплекс

* Работа выполнена в рамках государственного задания ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования» на 2017–2019 годы (№ 27.8472.2017/БЧ).

«Дом физики». Лаборатории общего физического практикума включают шесть учебных специализированных лабораторий и две учебные лаборатории с элементами научных исследований — зал научно-исследовательской работы студентов и студенческая экспериментальная лаборатория физики. Лабораторные помещения оснащены современным оборудованием. Проводимые здесь работы предполагают широкую международную кооперацию с ведущими учеными и университетами, обмен молодыми специалистами, участие в научно-технических конференциях и симпозиумах, выполнение зарубежных контрактов и международных проектов. Участие студентов в научных исследованиях предоставляет им возможность пройти весь цикл создания новой продукции — от стадии инженерного проектирования и подготовки документации до опытного образца. Для настоящего конструктора это очень важно — увидеть итог своего творчества, когда воплощение инженерной идеи имеет конечный результат в виде готового изделия. Студенты получают уникальную возможность освоить не только профессиональные компетенции, необходимые для успешной работы в современном производстве, но и перенять тот образ жизни, который соответствует инженеру-исследователю и не может быть передан во время обычных учебных занятий [7].

Анализ противоречий в сфере современного российского профессионального образования показывает наличие заметного разрыва между требованиями работодателей и компетенциями будущих специалистов, которые они получают в процессе обучения. По данным аналитического центра «Эксперт» и общественной организации «Деловая Россия», более 60% выпускников вузов не могут найти работу по специальности; более 50% не используют в своей работе узкопрофессиональные компетенции. По данным «Левада-центра», 38% бывших студентов при поступлении на работу нуждаются в переобучении [13].

Очевидно, что не рынок труда будет подстраиваться под образовательные процессы, а система образования призвана модернизировать свою деятельность в соответствии с потребностями и тенденциями рынка труда. В системе профессионального образования все заметнее становится роль нового заказчика — работодателя, требования которого сегодня входят в противоречие с образовательной подготовкой молодого специалиста. На рынке труда выпускник вуза зачастую воспринимается работодателями как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Важными факторами при оценке потенциального сотрудника становятся его разносторонние компетенции, конкурентоспособность, готовность к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, способность и желание адаптироваться и учиться на протяжении всей жизни.

Причина данной проблемы, как отмечают исследователи, состоит в отсутствии необходимого уровня практики в вузе. Большинство получаемых знаний не являются практико-ориентированными. В некоторых высших учебных заведениях работают преподаватели, занимающиеся исключительно обучением и имеющие слабое отношение к практической реализации своих знаний. Лекции представляют собой конспект учебников, давно известных классических теорий и гипотез.

Контроль знаний студентов выражается в проверке заученных ими наизусть основных принципов, характеристик и методов, носящих исключительно абстрактный характер. При этом не уделяется внимание их значимости и функциональности в современных условиях рыночной экономики [3, с. 34].

Можно констатировать, что существующая система профессионального образования, а также традиционно сложившаяся система повышения квалификации кадров не справляются в полной мере с задачей подготовки специалистов в соответствии с быстро меняющимися требованиями динамичного рынка труда. Данные причины обусловлены как существующими недостатками в системе образования, так и субъективными характеристиками самих выпускников. Автор данной статьи согласен с исследователями, определившими назревшую необходимость перехода от традиционного образования к компетентностно-ориентированному [8].

В настоящее время границы между организациями повышения квалификации кадров и центрами компетенций сильно размыты. В то же время между ними существует и ряд серьезных отличий по соответствию разным стандартам, целям и видам реализуемых образовательных программ.

Повышение квалификации — это, прежде всего, обучение сотрудников с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у них профессиональных знаний и умений, необходимых для осуществления типичных видов деятельности, как правило, совпадающих с полученным образованием. Система переподготовки кадров также нацелена на обобщающие требования, предъявляемые в новой профессиональной деятельности, и включает изучение основных положений квалификации, необходимой на новых рабочих местах: нормативно-правовых документов, правил безопасности, режимов работы, технологий. Образовательные программы системы повышения квалификации и переподготовки кадров ориентированы на повышение квалификации, например, рабочих кадров с целью получения ими более высокого разряда или на обучение вторым профессиям (переподготовка) лиц с целью получения новой рабочей профессии или должности служащего.

Основное отличие центров компетенций от существующих в Российской Федерации организаций «повышения квалификации» состоит в том, что эти новые институциональные структуры, в отличие от системы повышения квалификации и переподготовки кадров, осуществляют «точечное» воздействие на освоение специалистами профессиональных компетенций, согласованных с работодателями и необходимых для инновационной деятельности организации заказчика. Кроме того, центры компетенций ориентированы на конкретные виды наукоемких технологий и призваны помогать специалистам образовательных организаций или компаний и предприятий реального сектора экономики реализовывать эти технологии, обеспечивая их эффективность и результативность.

Также можно выделить ряд других ведущих признаков, характеризующих центры компетенций: отсутствие лимитированных сроков приема на образовательные программы; разновозрастной контингент обуча-

ющихся специалистов (от выпускников вуза до имеющих многолетний опыт работы); обязательное привлечение к обучению научных кадров и высококвалифицированных специалистов производства; возможность центров функционировать в разных организационно-правовых формах (самостоятельное юридическое лицо или структурное подразделение).

Современному инженеру приходится заниматься решением множества задач: разрабатывать проекты и налаживать производство продукции, контролировать материально-техническое и кадровое обеспечение производства, изучать рынок, вести переговоры и организовывать сбыт продукции, руководить производством и людьми. Становится очевидным, что фундаментальная техническая и технологическая компетентность специалиста уже не исчерпывает всей сущности его профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции современного инженера должны включать в себя социально ориентированные черты, а не ограничиваться исключительно техническими и технологическими составляющими. Поэтому центры компетенций призваны осуществлять интеграцию специализированных профессиональных и общекультурных компетенций, формировать их на основе совокупности предметных знаний, умений, навыков и опыта, отраженных в теоретико-прикладной подготовленности, а также развивать у специалистов соответствующие мотивы и установки, личностное отношение к предмету деятельности. При этом целесообразно учитывать опыт общеобразовательной школы по становлению созидательной деятельности молодежи [2].

Выделим два основных направления развития центров компетенций.

Первое направление определяет специализацию центров компетенций по областям профессиональных знаний: естественнонаучные, технические, гуманитарные.

Специализация по областям профессиональных знаний означает, что центр компетенций реализует интенсивные, практико-ориентированные, «короткие» (сроком обучения до одного года) образовательные программы по подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих компетенциями в соответствующих областях производства, способных оказывать научное и консультационное сопровождение инновационных проектов. Под конкретный заказ в центре компетенций формируется группа обучающихся специалистов, назначаются преподаватели, консультанты-практики, составляется расписание занятий и проводится практико-ориентированное обучение, содержательно направленное на освоение специалистами определенных профессиональных компетенций. Например, это могут быть компетенции по составлению стандартов производственной деятельности и технических рекомендаций на единой технологической платформе; по организации и проведению маркетингового исследования, мониторинга рынка труда, экспертной оценки используемых технологий; по оптимизации бизнес-модели в области эффективных методик продаж и работы с клиентами; по использованию информационных технологий как инструмента производства и сбыта продукции.

Второе направление — специализация по отраслевым сферам профессиональной деятельности — означает ориентирование центра ком-

петенций на практические инновационные решения, важные для данной отрасли и способные принести максимальную пользу. К ним относятся, например, такие: отбор лучшего опыта, выявление и систематизация эффективных практик; активный трансфер новых знаний в масштабах организации; разработка технологических стандартов, стандартизация отдельных технологических процессов; обслуживание разнообразных проектов и инициатив, связанных с управлением знаниями; научное и технологическое сопровождение новых инвестиционных проектов; обеспечение общей интеграции процессов в организации; оказание консультационных и сервисных услуг.

Перечисленные направления развития центров компетенций определяют специфику формируемых профессиональных компетенций и соответственно отбор форм, методов и технологий обучения.

Как уже указывалось, компетенция — это не только обладание определенными знаниями, но и способность реализовывать полученные знания в практической деятельности, компетентно действовать и достигать результатов в соответствии с поставленными задачами. Поэтому центры компетенций призваны осуществлять свою деятельность с ориентацией на действие. Это означает, что компетентность и компетенции утверждаются как целеполагание, означающее сдвиг образования от теоретико-центристской ориентации образовательного процесса к его компетентностной направленности, когда знания и опыт решения возникающих задач становятся следствием усвоения способов деятельности, то есть формируются и проявляются в деятельности. Реализация таких установок требует использования интерактивных образовательных технологий, позволяющих создавать условия обучения, соответствующие реальной профессиональной деятельности. К таким образовательным технологиям могут быть отнесены: лабораторно-практические занятия, в ходе которых изучаются технологические процессы производства; специальная система проектных заданий по комплексному решению практических производственных задач; анализ реальных профессиональных ситуаций, обучение на основе практики (case studies); «контекстное обучение» и «обучение на основе опыта» в процессе решения реальных производственных заданий; тренинги по развитию коммуникативных профессиональных умений взаимодействия в совместной работе с распределением функций и ответственности между членами коллектива; участие в национальных и международных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills («Молодые профессионалы»).

В соответствии с концепцией непрерывного профессионального образования центры компетенций призваны также взаимодействовать со следующими образовательными кластерами:

- общеобразовательными школами, организующими пропедевтическое знакомство учащихся с основами различных видов профессиональной деятельности;
- специализированными центрами технического, культурного творчества молодежи, обеспечивающими практическое освоение наиболее интересных и доступных молодежи видов профессиональной деятельности;

- учреждениями среднего профессионального образования, реализующими программы прикладного бакалавриата;
- научно-исследовательскими организациями.

Развитие профессиональных компетенций — сложный и неоднородный, обусловленный множеством факторов процесс. Принятый нами подход к становлению профессиональных компетенций означает, что специалист должен:

- иметь желание активно действовать, порождаемое потребностями, интересами, относящимися к определенной профессиональной области (мотивационный компонент компетентности);
- всестороннее и глубоко знать область своей профессиональной деятельности (знаниевый компонент компетентности);
- иметь собственный опыт эффективного и результативного решения производственных задач, относящихся к данной профессиональной области (деятельностный компонент компетентности).

Проверка практической результативности образовательной деятельности центра компетенции может быть направлена, например, на установление четких связей между конкретными профессиональными задачами и уровнем их выполнения специалистом. Возможна также практическая аттестация специалистов, проводимая, например, в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. В образовательной системе современного профессионального образования движение WorldSkills выступает и как инновационная технология развития компетенций специалистов, и как элемент мониторинга, позволяющего выявлять результаты профессионального мастерства и механизмы его дальнейшего стимулирования.

Еще одним эффективным способом, позволяющим переносить результаты обучения в деятельность и одновременно с этим осуществлять проверку уровня освоения профессиональных компетенций, является разработка специалистом-выпускником стартап-проекта.

Стартапом (от англ. start-up — запускать) называют любой новый бизнес, созданный для реализации инновационных проектов, рассчитанных на скорый и быстрый рост. Стартапы становятся все более популярными в сфере науки, образования и производства, при этом основным контингентом их участников является молодежь в возрасте от 18 до 30 лет. Отметим, что выполнение выпускной квалификационной работы в форме стартапов уже определено решением правительства РФ согласно государственной программе «Цифровая экономика» [12].

Очевидно, что уровень исполнения практической квалификационной работы является одним из важных показателей готовности специалистов к осуществлению конкретной профессиональной деятельности.

Таким образом, центры компетенций являются важнейшим механизмом генерирования и трансфера новых знаний и передовых технологий, основных участков инновационной цепочки в эффективной подготовке высококвалифицированных специалистов, способных к компетентной деятельности во всех областях жизни общества, и одновременно актуальным педагогическим ресурсом, необходимым для решения главных задач экономики России на современном этапе ее развития.

Литература

1. Аксенова М. А. Аспекты развития социально-педагогических компетенций, повышающих эффективность труда инженеров // Социальная педагогика в России. — 2016. — № 3. — С. 12–17.
2. Бычков А. В. Созидательная культура учащихся: какой ей быть // Педагогика. — 2007. — № 3. — С. 22–28.
3. Гуржиева К. О. О проблемах российской системы образования: Сборник статей научно-методической конференции «Образовательный процесс в современной высшей школе: инновационные технологии обучения». — Краснодар: Издательство ЮИМ, 2014. — С. 33–37.
4. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году // 2007–2013 // HR-Клуб «Как делать» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.e-prof.ru/about/life.php?ID=20279>.
5. Кагакина Е. А. Интеграция общекультурных и профессиональных компетенций как фактор подготовки будущих специалистов в условиях модернизации университетского образования: Дисс. ... д-ра пед. наук. — Кемерово. — 2015. — 38 с.
6. Ломакина Т. Ю. Научно обоснованные выводы и рекомендации прогнозного характера для оптимизации процессов программной реструктуризации и развития профессиональных образовательных учреждений: Материалы международной научно-практической конференции «Непрерывное эколого-экономическое образование: проблемы и перспективы развития». — Тверь: Издательство «Триада». — 2013. — С. 346–348.
7. Морозов А. Н. Научно образовательные центры: к новой парадигме инженерного образования // Высшее образование в России. — 2015. — № 4. — С. 79–86.
8. Никитин М. В. Колледж — образовательный комплекс как полиструктурная модель образования в течение всей жизни // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2016. — № 22. — С. 11–16.
9. Поправки в налоговый кодекс позволят российским компаниям экономить на подготовке кадров десятки миллионов рублей // [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. 2012–2017. URL: <http://asi.ru/news/61496>.
10. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. 1 декабря 2016 г. [Электронный ресурс] // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/53379>.
11. Рожкова Е. В. Внедрение инновационных медицинских услуг: проблемы, решения // Сервис plus. — 2013. — № 3. — С. 87–91.
12. Стартап вместо диплома [Электронный ресурс] // Новости Mail.Ru. URL: <https://news.mail.ru/society/30125335/?frommail=1>.
13. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования [Электронный ресурс] // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/formirovanie-professionalnyh-kompetency-v-sisteme-nepreryvnogo-professionalnogo>.