

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**Неклюдова Д.В.**

*ФГНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования» Российской академии образования (420039 Казань, ул. Исаева, дом 12), e-mail: usds@yandex.ru*

**В подготовленной статье показана важность реформирования системы повышения квалификации в условиях реализации непрерывного профессионального образования. Система повышения квалификации предоставляет каждому желающему доступ и гарантированную возможность формировать индивидуальный образовательный маршрут и получать ту необходимую профессиональную подготовку и недостающие компетенции, которые могут потребоваться для дальнейшего его личностного и профессионального продвижения. Анализ отечественного и зарубежного опыта свидетельствует, что наиболее перспективным направлением реформирования системы повышения квалификации является проектирование образовательного процесса на основе модели компетенций специалиста как фактора повышения их конкурентоспособности. Модель компетенций – это наглядный инструмент, описывающий компетенции, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей в соответствующей отрасли или организации. Проектирование содержания подготовки специалистов на основе моделей компетенций – это осуществляемая пошагово и на рефлексивной основе полифункциональная совместная деятельность преподавателей, их социальных партнёров и самих обучающихся. Среди ведущих компонентов модели проектирования содержания СПК специалистов технического профиля важное место занимают источники и факторы проектирования.**

**Ключевые слова:** система повышения квалификации, дополнительное образование, модели компетенций, проектирование содержания, профессиональные и общекультурные компетенции.

## **DESIGN OF THE SPECIALISTS' TRAINING CONTENT IN A SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON THE BASIS OF MODEL OF COMPETENCES**

**Neklyudova D.V.**

*Institute of Pedagogy and Psychology of Professional Education, Russian Academy of education (Kazan, Isaev Street, house 12), e-mail: usds@yandex.ru*

**Importance of reforming the system of professional development in the conditions of realization of continuous professional education is shown in the prepared article. The system of professional development provides to everyone the access and the guaranteed opportunity to form an individual educational route and to receive that necessary professional training and missing competences which can be demanded for his (her) further personal and professional advance. The analysis of domestic and international experience testifies that the most perspective direction in the reforming of system of professional development is the design of learning process on the basis of model of competences of the expert as factor of their competitiveness increase. The model of competences is the evident tool describing the competences necessary for performance of professional duties of the relevant branch or the organization. Design of the content of training the specialists on the basis of models of competences is the multifunctional joint activity of teachers, their social partners and students themselves which is carried out step by step and on a reflexive basis. Among the leading components of model of content design of a technical profile experts, the important place is taken by sources and factors of design**

**Keywords:** professional development system, adult education, models of competences, content project, professional and common cultural competences, technologies of competences' formation.

Конкурентоспособность российской инновационной экономики в значительной степени определяется качественным уровнем подготовки компетентных специалистов и их социализированностью. Система повышения квалификации (СПК) предоставляет каждому желающему доступ и гарантированную возможность формировать индивидуальный образовательный маршрут и получать ту необходимую профессиональную подготовку и

недостающие компетенции, которые могут потребоваться для дальнейшего его личностного и профессионального продвижения. Кроме того, развитие СПК позволит обеспечить большую восприимчивость профессионального образования также и к внешним запросам, в том числе со стороны глобального и регионального рынков труда.

Несомненно, в условиях динамичного развития российской экономики для обеспечения длительных конкурентных преимуществ крупным производствам и промышленным компаниям все больше необходим мотивированный и ответственный персонал с современными знаниями, умениями и профессиональными компетенциями. Однако многочисленные научные исследования и опросы, проводимые российскими и зарубежными экспертами, подтверждают недостаток высококвалифицированных специалистов, профессиональные компетенции которых соответствуют требованиям современных промышленных компаний [1, 3, 4].

Сегодня профессиональная переподготовка и повышение квалификации конкурентоспособных специалистов приобретают все большее значение в быстро меняющихся экономических и социально-политических условиях в нашей стране и за рубежом. Однако анализ отечественной практики функционирования СПК показывает, что формы и методы обучения, организация учебного процесса, традиционно применяемые в средней и высшей профессиональной школе, недостаточно эффективны в системе повышения квалификации. Это обуславливается разными факторами, наиболее значимым из которых является то, что на переобучение приходят взрослые люди, обладающие жизненным и профессиональным опытом, а также опытом образования и самообразования. Более того, традиционные модели СПК сегодня также неэффективны, поскольку не обеспечивают достижение интегративного результата, выраженного показателями роста человеческого потенциала современных предприятий за счет использования профессиональных и общекультурных компетенций работников и отражающего эффективность инвестиций в системы повышения квалификаций и переподготовки современных конкурентоспособных специалистов.

Следовательно, смену образовательной парадигмы в условиях международной образовательной интеграции невозможно реализовать, не выработав нового взгляда на миссию и статус системы повышения квалификации.

В странах с развитой рыночной экономикой имеются разнообразные формы повышения квалификации. В системах СПК в США, Германии, Англии и др. наблюдаются: диверсификация системы подготовки и повышения квалификации специалистов; вариативность в организации и содержании образовательного процесса, виртуализация образования [2]. В системах переподготовки и СПК в странах мира наметились тенденции

обязательного специального психолого-педагогического обучения и введения разнообразных форм непрерывного совершенствования профессионального мастерства специалистов, имеющих опыт работы.

Решающая роль в системе непрерывного образования и СПК принадлежит самообразованию [1, 4], которое осуществляется в двух направлениях: индивидуализация общего и профессионального развития личности для более полной реализации способностей индивида, его творческого потенциала (предмет психолого-педагогического анализа); обеспечение профессионально-должностного соответствия в условиях быстрой смены технологических процессов и соответствующей перестройки систем производственных отношений (предмет социально-экономического анализа).

Новая парадигма развития российского образования предъявляет особые требования непосредственно к личности работника и его компетентности, что существенно меняет цели и содержание самой системы повышения квалификации. Наши исследования показали, что современная система повышения квалификации технических кадров должна отвечать ряду требований, основными из которых являются: прогностичность (принципиальная ориентация на динамичные изменения); многовариативность (многообразие образовательных услуг в соответствии с познавательными потребностями личности); адаптивность (способность к гибкой переориентации содержания); доступность (обеспечение оптимальных условий для непрерывного профессионального образования). К числу внутренних принципов проектирования образовательного процесса в СПК следует отнести открытость, высокую степень активности, доступность технологий, гибкость, модульность учебных программ, личностно-ориентированный подход в работе преподавателей.

Теоретические основы андрагогики и акмеологии позволили разработать целостную непрерывную систему подготовки и повышения квалификации специалистов технического профиля, в основе которой лежат модели компетенций. В нашем случае при разработке модели компетенций специалиста технического профиля в системе повышения квалификации актуализируется проблема выбора необходимого практико-ориентированного содержания, обеспечивающего направленность на личностно-профессиональное развитие и решение конкретных профессиональных задач.

Ряд исследований [3, 4, 5] показывает, что на протяжении последних тридцати лет в европейских и американских компаниях при подборе, обучении и оценки персонала активно используются модели компетенций. Все чаще они находят применение и в системе образования, главным образом в дополнительном образовании и СПК. Актуальность их применения усиливается на фоне возрастающей мобильности кадров.

Модель компетенций – это наглядный инструмент, описывающий компетенции,

необходимые для выполнения профессиональных обязанностей в соответствующей отрасли или организации. Модели компетенции используются в бизнес-структурах для структурированного описания обязанностей (компетенций) сотрудников и требований к их подготовленности.

В последнее время актуальность моделей компетенций возрастает при выработке стратегии развития персонала компании или предприятия. Они позволяют выявить и сформулировать ключевые требования к компетенциям сотрудников, а затем запланировать мероприятия по проведению курсов повышения квалификации, семинаров, стажировок и т.д. по обучению персонала.

Анализ международного опыта показал, что, например, «Система обучения персонала, основанная на моделировании компетенций» («Strategic Systems Model») [4, с. 53] предполагает выполнение следующих пяти шагов:

1. Выявление и анализ потребности в обучении, основанном на компетенциях.
2. Разработка моделей компетенций по видам деятельности.
3. Определение учебного плана в соответствии с моделями компетенций.
4. Реализация обучения, направленного на достижение необходимого уровня мастерства.
5. Оценка результатов обучения.

Вместе с тем наш анализ специальной научно-педагогической литературы по вышеуказанной теме, а также многолетний опыт практической деятельности в качестве преподавателя, а затем директора в ЧОУ ДПО «РОССТРОЙ образование» г. Казань позволили выявить следующие проблемы:

- во-первых, отсутствует методология формирования компетенций конкурентоспособных специалистов в системе повышения квалификации, необходимых для эффективной социально-профессиональной адаптации и успешного функционирования в современных условиях;
- во-вторых, не достаточно разработаны организационно-педагогические условия, способствующие эффективному проектированию содержания процесса формирования недостающих профессиональных и общекультурных компетенций специалистов в условиях современной СПК с целью повышения их конкурентоспособности в контексте развивающейся интеграции российской и европейской систем повышения квалификации.

Несомненно, в совокупности средств, обеспечивающих профессиональную компетентность конкурентоспособного специалиста, важная роль принадлежит проектированию образовательного процесса и отдельных его компонентов (содержания, технологий). ФГОС третьего поколения изменили культуру проектирования основных образовательных программ, когда содержание подготовки было на первом месте, а цели, на

которые оно работает, на последнем. Новый ФГОС не столько регламентирует содержание образования, сколько устанавливает требования к компетенциям выпускников, а также к знаниям и умениям по крупным модулям программы (циклам). В полной мере это можно отнести и к проектированию образовательного процесса в СПК.

Проектирование процесса повышения квалификации осуществлялось нами в несколько этапов: 1) подготовительная работа (анализ объекта исследования, выбор формы проектирования; теоретическое, методическое, пространственно-временное, материально-техническое и правовое обеспечение); 2) разработка проекта (выбор системообразующего фактора, постановка целей и задач, установление связей и зависимостей компонентов, составление образовательных программ); 3) проверка качества проекта (прогнозирование результатов, экспертная оценка, корректировка и принятие решения об использовании).

Проектирование содержания подготовки специалистов в СПК основе моделей компетенций – это осуществляемая пошагово и на рефлексивной основе полифункциональная совместная деятельность преподавателей, их социальных партнёров и самих обучающихся. Среди ведущих компонентов концептуальной модели проектирования содержания СПК специалистов технического профиля важное место занимают источники и факторы проектирования. Источники – то, что служит началом содержания ДПО, откуда оно исходит, из содержания каких объектов «черпается». Факторы – это объекты или обстоятельства, влияющие на объем или характер отбираемого содержания. Источник может быть фактором, но фактор не всегда является источником. Основным, исходным источником содержания образования является культура или социальный опыт. Совершенно очевидно, что общее содержание профессиональной культуры, взятое в целом, недостаточно для определения содержания подготовки специалистов в СПК на основе модели компетенций. Необходимо в рамках культуры найти более детальные источники для проектирования названного содержания. В содержание профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста в СПК были отобраны ключевые профессиональные компетентности, которые не были развиты (сформированы) в системе базового профессионального образования.

Факторы, определяющие содержание процесса формирования компетенций, нами были объединены в следующие группы: научно-теоретические, социально-педагогические, личностно-субъектные, профессионально-компетентностные и андрагогические факторы. Так, например, группа социально-педагогических факторов объединяет: коренные преобразования в ведущих сферах жизни страны в связи с утверждением демократических норм, формированием правового государства, рыночной экономики, с переходом от индустриального общества к обществу постиндустриальному и информационному (в

котором процессы создания и распространения знания становятся ключевыми); требования современного общества к профессиональному образованию; цели и задачи системы СПК; стратегию модернизации российской СПК в условиях формирования единого образовательного пространства; современные требования к личности и профессиональной деятельности конкурентоспособных специалистов; ведущие направления развития и управления СПК, ее гуманизацию и демократизацию; федеральную и региональную кадровую политику в области образования; социальные требования к СПК в контексте развивающейся интеграции российской и европейской систем повышения квалификации и др.

В научно-теоретическую группу факторов входят современные достижения науки об образовании, образовании взрослых, дополнительном образовании, СПК; стратегии модернизации непрерывного профессионального образования; научные представления о путях реформирования СПК; новейшие данные наук о построении образовательного процесса в СПК; нормативные требования к СПК; результаты научных исследований в области управления СПК, профессиональной деятельности ее преподавателей, педагогического проектирования и др.

Группа профессионально-компетентностных факторов представлена профессиональной культурой педагогов системы повышения квалификации и их социальным статусом; миссией, философией, идеологией, политикой в области СПК; профессиональными целями и задачами, содержанием и структурой профессиональной деятельности; профессиональными требованиями к личности руководителя системы СПК; требованиями к формам, методам, средствам профессиональной деятельности, к ее технологиям и результатам; критериями оценки результатов деятельности.

### **Список литературы**

1. Кирсанов А.А. Методологические проблемы создания прогностической модели специалиста. – Казань: КГТУ, 2000. – 228 с.
2. Трегубова Т.М. Диверсификация подготовки компетентных специалистов в рамках программы «ТЕМПУС» в условиях международной образовательной интеграции // Вестник ВГГУ. Серия: Педагогические и психологические науки. – Вып. 11(30). – Владимир: ВГГУ, 2011. – С. 140-146.
3. Щур Д.Л. Кадры предприятия. 300 образцов должностных инструкций. / Д.Л. Щур, Л.В. Труханович. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2001. – 912 с.

4. Knapper T., Gropley A. Lifelong learning and adult education. – Wash., London: Croon Helm, 1995. – 198 p.
5. Tauch Chr., Rauhvargers A. Survey on Master Degrees and Joint Degrees in Europe. – EUA Genive, 2002. – 44 p.

**Рецензенты:**

Гильмеева Р.Х., д.п.н., профессор, зав. лабораторией ФГНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования» РАО, г. Казань;

Трегубова Т.М., д.п.н., профессор, профессор кафедры социальных технологий ЧОУ ВПО «Академия социального образования», г. Казань.