

Иванова Ольга Владимировна,
заведующая учебной частью
ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж
профессиональных
и информационных технологий»,
г. Ноябрьск
e-mail: motylek_ivanova@mail.ru



СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ «РЕМОНТ И ОБСЛУЖИВАНИЕ ЛЕГКОВЫХ АВТОМОБИЛЕЙ» В ЯНАО

**СОВРЕМЕННАЯ
ТЕНДЕНЦИЯ
РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье уделено внимание видам, классификации центров компетенций, рассматривается вопрос создания и развития специализированных центров компетенций, межрегиональных центров компетенций. Представлены цели, задачи специализированного центра компетенций «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» и промежуточные результаты к аккредитации СЦК на базе ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий».

The author pays much attention to the classification and types of competence centers, discusses the creation and development of specialized competence centers, regional competence centers. The article describes the goals and objectives of the specialized competence center «Repair and maintenance of vehicles» and shows the intermediate results of the accreditation of the specialized competence center on the basis of SBPEI YNAO «The Noyabrsk College of professional and information technologies».

УДК 377

Ключевые слова: центр компетенций, специализированный центр компетенций, межрегиональный центр компетенций, Ноябрьский колледж.

Key words: competence center, specialized center of competence, regional competence center, November College.

Современные требования, предъявляемые к качеству профессиональной подготовки рабочих и специалистов среднего звена, потребность в популяризации рабочих профессий, включение регионов в движение WS привели к созданию учебных центров нового типа – специализированных центров компетенций (СЦК). На основании Распоряжения Правительства РФ, начиная с июня 2016 года, создаются первые региональные специализированные центры компетенций. В 2017 году департаментом образования ЯНАО также принято решение о создании сети СЦК на площадках государственных региональных колледжей.

Поскольку подготовка кадров в соответствии с перечнем ТОП-50 востребованных профессий должна осуществляться, исходя из текущих и перспективных потребностей региональной экономики и приоритетов регионального развития, приказом департамента образования ЯНАО в 2017 году утвержден соответствующий перечень ТОП-РЕГИОН.

Профессиональные образовательные организации ЯНАО прошли процедуру лицензирования по профессиям и специальностям ТОП-50, ТОП-РЕГИОН и с 1 сентября 2017 года приступили к подготовке кадров в соответствии с полученными государственными заданиями. Для внедрения стандартов WSR в ямальских колледжах создаются специализированные центры компетенций:

- «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» – в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий»;
- «Обслуживание грузовой техники» – в ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж»;
- «Лабораторный медицинский анализ» – в ГБПОУ

ЯНАО «Ямальский многопрофильный колледж».

Наряду с сетью СЦК, в регионе также создан и активно функционирует региональный центр компетенций (РКЦ). Такие центры осуществляют совместные исследования, обучение студентов, переподготовку и повышение квалификации персонала центров, организацию инновационных технологических компаний.

На начальном этапе создания СЦК специалистами ноябрьского колледжа проанализированы и рассмотрены отличительные особенности центров компетенций, их классификация и существующие сложности.

«Центр компетенций – это структура, которая нацелена на поиск знаний, их активный трансфер и оказание консультационных, сервисных и высокопрофессиональных услуг. Конкурентоспособность центра компетенций определяется первоклассным уровнем и креативностью сотрудников, их мотивацией к саморазвитию и наращиванию интеллектуального капитала» [4], поэтому он формируется там, где необходимы новые знания. Не случайно подобные центры создаются в активно развивающихся высокотехнологичных отраслях, например, в электроэнергетике при создании интеллектуальных сетей, атомной промышленности или телекоммуникационном секторе. Следовательно, существенной характеристикой центров компетенций является механизм создания, обновления, хранения и распространения новых знаний. Именно такой механизм определяет ту или иную структуру центра компетенций.

Кроме того, центры компетенций отличаются междисциплинарностью решаемых задач, привлечением специа-





листов из разных областей знаний, непрерывным самообразованием сотрудников, использованием специальных методов: командная работа, организационно-деятельностные игры, форсайты. При этом неоспоримым является приоритет креатива, инноваций и предпринимательского подхода при решении поставленных задач, что обеспечивается соответствующими идеологией и организационными процессами. Сотрудники центра компетенций – это специалисты высочайшего класса, ориентированные на разработку новых компетенций или способов работы.

Любой центр компетенций является перманентным образованием и структурой высокопрофессиональных услуг. Как отмечают Гительман Л.Д., Кожевников М.В. в работе «Центры компетенций – прогрессивная форма организации инновационной деятельности», такой центр призван решать ряд задач.

В рамках внедрения новых организационных процессов или их качественного совершенствования:

1. Консультирование и экспертные заключения по во-

просам, требующим междисциплинарного подхода и поиска новых знаний;

2. Выработка новых решений в соответствии с контекстом внешней среды, глобальными тенденциями, технологическими сдвигами;

3. Генерация новых идей, способствующих внедрению инноваций;

4. Развитие партнерских взаимоотношений с университетами;

5. Содействие созданию корпоративных образовательных структур, инновационных площадок, корпоративно-инновационных центров.

В рамках создания систем управления знаниями:

1. Формирование и укрепление информационной инфраструктуры;

2. Выявление и формализация неявных знаний организаций;

3. Сбор, систематизация и распространение внутри-корпоративных знаний;

4. Обеспечение эффективных коммуникаций между пользователями и экспертами.

КЛАССИФИКАЦИЯ ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ

Выделяются основные типы:

- 1. Корпоративные.** Такие центры компетенций создаются в рамках отдельной компетенции и направлены на решение ее инновационных задач. Корпоративные центры компетенций, как правило, сфокусированы на оптимизацию бизнес-процессов, их методическое обеспечение, разработку стандартов производственной деятельности и обучение персонала. Одной из форм организации подобной структуры может быть объединение в специализированный блок отдельных подразделений или должностных лиц для решения актуальных задач.

- 2. Университетские.** В такой структуре может быть выделено несколько уровней центров компетенций в зависимости от базовой структуры. Так, университетские центры компетенций могут быть созданы на базе:

- отдельной кафедры;
- научно-образовательного центра;
- факультета или их объединения (ассоциации) в форме консорциума для разработки комплексных проектов;
- партнерского сотрудничества университета с академической наукой – для совместного выполнения прорывных фундаментальных исследований и их доведения до внедрения инноваций в народном хозяйстве.

- 3. Региональные.** Данные центры компетенций зачастую организованы в виде партнерства науки и бизнеса. Суть региональных центров компетенций заключается в создании за пределами корпорации агентской структуры, обеспечивающей в деятельностной форме логику знаний от науки к бизнесу. Данные центры осуществляют совместные исследования, обучение студентов, подготовку и повышение квалификации персонала корпорации, организацию инновационных технологических компаний. Они отличаются от корпоративных лабораторий тем, что заняты решением прорывных задач, требующих передового научного знания.

- 4. Отраслевые.** Примерами здесь являются центры компетенций в области телекоммуникаций и IT-индустрии,

финансового и образовательного секторов, торговых сетей, электроэнергетики. В отраслях центры компетенций формируются под решение определенного набора задач. Они могут выполнять функцию мультидисциплинарной платформы для развития научных знаний в разных направлениях отраслевой исследовательской деятельности или специализироваться в разработке и реализации решений по сложным межфункциональным проблемам.

5. Международные. Такие центры компетенций, как правило, формируются в транснациональном, географически дифференцированном бизнесе или на уровне международных организаций.

Наряду с приведенной классификацией возможны и другие подходы. Например, используется выделение центров компетенций по организационно-технологическому критерию (сложность технологий, применяемых для решения задач, организация и разветвленность бизнес-процессов, степень развития информации инфраструктуры). В этом случае центр компетенций можно отнести к одному из четырех типов.

1. Накопление передового опыта на документальной основе. Основная задача таких центров – сбор, формализация и распространение в организации образцов лучшего опыта. Специалисты центра определяют наиболее общие процессы для распространения среди филиалов и подразделений организации, вырабатывают технические рекомендации и стандарты по их использованию, а также программы управления изменениями в процессе совершенствования. Это могут быть эффективные методики продаж, процессы разработки продукта, управления проектами. Данный тип центра компетенций считается наиболее легким для разработки и запуска.

2. Накопление передового опыта на основе инфор-

мационных технологий. В деятельности таких центров акцент делается на технической составляющей – разработке программного обеспечения и выборе компьютерных систем для распространения знаний на предприятии. Специалисты фокусируются на развитии лучшего опыта, стандартизации процессов на единой технологической платформе.

3. Управление знаниями. Данные центры оптимизируют использование ресурсов среди различных проектных команд. Центр определяет процессы и стандартизирует архитектуру системы для обеспечения распределенной работы. Персонал поддерживает многочисленные инициативы по управлению знаниями, включая обучение по продуктам, технологический бенчмаркинг, управление базами данных. Данная модель считается одной из наиболее используемых моделей интеграции процессов в западных компаниях.

4. Коммерческая модель. В завершенном виде представляет собой интеграцию и поддержку процессов, которые проистекают в предыдущих моделях. Происходит сопровождение множества проектов, обеспечивается развитие ресурсов, разрабатываются требования и стандарты к информационным и техническим подсистемам, а в целом – активизируется обмен знаниями. Такие центры имеют свою бизнес-модель, бюджет и методологию возврата затрат, т.е. механизм коммерциализации результатов работы. По существу, здесь реализуется полный цикл: от исследований до внедрения инноваций с привлечением самых современных технологий. Таким образом, коммерческая модель является наиболее интеллектуально- и трудоемкой для воплощения, но в то же время, наиболее результативной.

Современные требования Правительства и Президента





РФ, предъявляемые к рабочим и специалистам среднего звена, необходимость популяризации престижа рабочих профессий, рост требований к профессиональным компетенциям привели к формированию нормативно-правовой базы, которая должна способствовать созданию не только специализированных, но и межрегиональных центров компетенций.

По итогам встречи с участниками национальной сборной WorldSkills Russia, состоявшейся в Сочи 1 сентября

2015 года, глава государства подписал 11 поручений, направленных на поддержку и развитие движения WorldSkills в России. В число поручений Президента кабинету министров вошло создание оргкомитета чемпионата WorldSkills Competition-2019 в Казани и утверждение плана основных мероприятий по подготовке и проведению соревнований рабочих профессий 2019 года, в частности, создания в Казани выставочного комплекса для проведения мирового чемпионата и формирование инфраструктуры для подготовки национальной сборной России.

Кабинету министров совместно с губернаторами, компаниями и Агентством стратегических инициатив (АСИ) Президент поручил обеспечить создание инфраструктуры для массовой подготовки высококвалифицированных рабочих и инженерных кадров по стандартам WorldSkills. Это поручение предполагает создание Всероссийского учебно-тренировочного центра профессионального мастерства на базе детского центра «Смена», а также создание не менее шести межрегиональных центров по таким компетенциям, как промышленные и инженерные технологии, информационные и коммуникационные технологии, строительство, обслуживание транспорта и логистика, искусство, дизайн и сфера услуг. Согласно поручению Президента, в каждом регионе должны быть созданы специализированные центры рабочих профессий, аккредитованные по стандартам WorldSkills.

Кроме того, созданы семь Межрегиональных центров компетенций: в Республике Татарстан, Свердловской области, Хабаровском крае, Чувашской республике, Тюменской, Московской и Ульяновской областях. Ключевой задачей МЦК является создание образовательной среды, в которой студенты будут иметь возможность получить квалификацию мирового уровня на основе лучших образовательных практик и иметь максимум возможностей, чтобы раскрыть свой профессиональный потенциал и стать профессионалами российского и международного уровней. Необходимо также отметить, что в России в 2017 году насчитывалось и 105 специализированных центров компетенций.

Первоочередные задачи СЦК «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», определяемые его создателем – Ноябрьским колледжем профессиональных и информационных технологий – это организация обучения команд для участия в соревнованиях по международным стандартам, а также формирование экспертного сообщества из числа преподавателей и мастеров производственного обучения, их подготовка в соответствии с требованиями WorldSkills Russia. Однако, в ноябрьском колледже функции центра компетенций видят гораздо шире: центр рассматривается в качестве практико-ориентированного ресурса популяризации рабочих профессий, стажировочной площадки, обеспечивающей рост профессионального мастерства педагогов профессиональных образовательных организаций округа, дополнительного ресурса, повышающего привлекательность системы профессионального образования для бизнес-структур региона.

В соответствии с положением об аккредитации специализированных центров компетенций, разработанным союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WorldSkills Russia», выделяются

цели деятельности СЦК «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»:

1. Формирование тренировочной инфраструктуры для подготовки конкурентоспособных участников региональной команды для участия в чемпионатах WSR и WSI.
2. Формирование экспертного сообщества из числа преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций ЯНАО, их обучение в соответствии с требованиями WSR.
3. Содействие развитию взаимодействия профессионалов и экспертов, способных выявлять и готовить специалистов и профессионалов уровня WSR по актуальному спектру профессий.

ЗАДАЧАМИ СЦК ЯВЛЯЮТСЯ:

1. Подготавливать конкурентоспособных выпускников центра для участия в чемпионатах WSR и WSI по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»;
2. Обеспечивать подготовку резерва для сборной команды ЯНАО, национальной команды WSR;
3. Оказывать услуги в области профессиональной ориентации и сопровождения профессионального самоопределения;
4. Подготавливать профессиональные кадры с ориентацией на международные стандарты WSI;
5. Обучать экспертов по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»;
6. Участвовать в проведении тренировочных сборов и иных мероприятий WSR;
7. Модернизировать и эффективно использовать материально-техническую базу для подготовки профессионалов по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» в соответствии с требованиями к участникам чемпионатов WSR и WSI;
8. Создавать методическую базу для подготовки профессионалов по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» по стандартам WSR;
9. Популяризировать рабочие профессии в ЯНАО.

Центры компетенций отличаются междисциплинарностью решаемых задач, привлечением специалистов из разных областей знаний, непрерывным самообучением сотрудников, использованием специальных методов: командная работа, организационно-деятельностные игры, форсайты.

Содержание деятельности СЦК:

1. Информирование о деятельности СЦК в субъекте РФ;
2. Создание тренировочного центра для сборной команды субъекта по компетенциям WSR;
3. Организация и проведение тренировочных сборов и иных мероприятий WSR;
4. Организация обучения экспертов по компетенциям WSR;
5. Организация и проведение демонстрационного экзамена по стандартам WSR;
6. Подготовка отчетов, сбор и анализ информации.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЭТАПЕ СТАНОВЛЕНИЯ:

1. Формирование кадрового состава СЦК;
2. Комплектация материально-технической базы;
3. Методическое обеспечение;
4. Повышение квалификации экспертов, студентов;
5. Взаимодействие с социальными партнерами, спонсорами и СМИ.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ:

1. Обучающиеся средних профессиональных образовательных организаций получают возможность: пройти





обучение на высокотехнологичном оборудовании, внесут персональный вклад в популяризацию профессии на Ямале, повысят свои персональные возможности трудоустройства.

2. Педагоги профессиональных образовательных организаций смогут применять в своей работе технологии, соответствующие международным стандартам развития профессии, повысят свой статус, повысят качество своей работы.

Ноябрьский колледж, выполнив три из четырех необходимых условий Союза ВорлдСкиллс Россия для официального открытия СЦК по выбранной компетенции, находится в шаге перед стартом его работы.

3. Работодатели получают возможность найма требуемых специалистов, а также проведения стажировок своих сотрудников на площадке СЦК.

В ходе работы создаваемого центра предусмотрено проведение демонстрационных экзаменов по профессии СПО. Помимо этого, планируется проведение мастер-классов и практической профессиональной ориентации учащихся общего образования.

Проект «Специализированный центр компетенций «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» ЯНАО» в 2017 году был удостоен гранта конкурса инновационных проектов в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа.

СЦК также был признан региональной инновационной площадкой на базе ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий».

В ходе реализации проекта была выполнена реконструкция и ремонт лаборатории по устройству автомобилей, слесарной мастерской, мастерской по техническому обслуживанию автомобилей, мастерской по ремонту и обслуживанию автомобилей, мастерской кузовного ремонта и окраски автомобилей, лаборатории ПДД и психологического тестирования водителей, лаборатории по отработке навыков вождения. Приобретены шесть импортных легковых автомобилей, из них два – с автоматической коробкой передач.

Таким образом, к началу II Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в ЯНАО 2016 года колледжем было приобретено оборудование для компетенции «Ремонт и обслуживание автомобилей» согласно перечню инфраструктурного листа Национального чемпионата «Молодые профессионалы» WSR 2016.

В ноябре 2017 года закуплено дополнительное оснащение соревновательной площадки: комплект для проверки давления топлива, установка по замене и прокачке тормозной жидкости и сцепления, пресс гидравлический, автомобильный газоанализатор, компьютерная USB-приставка для экспресс-диагностики системы зажигания, комплект для измерения стенок цилиндров ДВС, осциллограф портативный цифровой, ноутбук, зарядные устройства.

III Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» в ЯНАО 2017 году по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» проходил на обновленной площадке и в улучшенных условиях. Для проведения чемпионата и оценки работы шести участников по данной компетенции были привлечены 18 экспертов (специалисты из учебных заведений и представители предприя-

тий Ноябрьска). Основная масса экспертов проходила обучение в межрегиональных центрах компетенции по программе Академии Ворлдскиллс.

В рамках проекта также были заключены соглашения о взаимодействии с межрегиональными центрами компетенций, такими как «МЦК – Казанский техникум информационных технологий и связи»; «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; «Уральский политехнический колледж-МЦК»; «МЦК – Техникум имени С.П. Королева». Проходит сертификация эксперта по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», а также подготовка к аккредитации и получению статуса регионального специализированного центра компетенции по «Ремонту и обслуживанию легковых автомобилей».

Стоит также отметить, что отбирая специалистов для работы в СЦК, необходимо обратить внимание на те проблемы, с которыми зачастую сталкиваются российские участники на чемпионатах, это:

- недостаточный уровень владения ручным инструментом и отсутствие в профессиональном сознании необходимости иметь собственный инструмент;

- инструменты, предоставленные учебным заведением, низкого качества, у соревнующихся частенько не бывает спецодежды, соответствующей требованиям техники безопасности и современным стандартам;

- отсутствие практических навыков применения современных компьютерных технологий в работе, неумение читать электронные руководства, пользоваться переносным диагностическим оборудованием;

- невысокая скорость выполнения конкурсных заданий;

- скорость профессионального мышления конкурсантов невелика: при изменении чертежа на 30% у участников возникают проблемы с их чтением и выполнением конкурсного задания.

Существуют и определенные сложности при создании СЦК, это, прежде всего, нехватка специалистов для центра компетенций, прохождение стажировок их и участников регионального чемпионата; неготовность сотрудников регулярно повышать свою квалификацию, осваивать выбранную компетенцию на высоком профессиональном уровне.

Одним из непростых вопросов на сегодняшний день остается мотивация педагогических работников к развитию компетенций WSR. Практика показывает, что для качественной работы сотрудников необходимо обеспечить все виды мотивации – материальную и нематериальную.

Материальная мотивация может достигаться путем начисления стимулирующих выплат, за счет ставок, выделенных на дополнительное образование, за счет фонда надбавок и доплат, за счет привлечения средств от внебюджетной деятельности. Однако известно, что одна лишь материальная (финансовая) мотивация не может обеспечить стабильной заинтересованности сотрудника в качественном выполнении своих обязанностей. Необходимо подкреплять ее нематериальной мотивацией. Она выражается во внимании администрации к сотрудникам, выражении благодарности работникам за их труд.

Р.Е. Мансуровым сформированы следующие основные требования, которым должна соответствовать систе-

ма нематериального стимулирования:

- четкость критериев получения вознаграждения (каждый сотрудник должен осознавать, за что он получает вознаграждение);

- система нематериального стимулирования должна быть направлена на развитие в сотрудниках лояльности к организации, мотивировать их на успех, а также на развитие креативных качеств, инициативы;

- награждение отличившихся сотрудников необходимо проводить периодически и не реже одного раза в год, лучше всего это делать на торжественных собраниях, посвященных подведению итогов работы за квартал.

Таким образом, каждая образовательная организация ЯНАО, самостоятельно определяет по каким компетенциям будет развиваться СЦК (на наш взгляд, две – это максимальное количество компетенций для каждого центра), каждый руководитель профессиональной образовательной организации избирает наиболее приемлемую для себя и действенную в каждой конкретной ситуации тактику стимулирования сотрудников СЦК.

На сегодняшний день, ноябрьский колледж, выполнив три из четырех необходимых условий Союза Ворлдскиллс Россия для официального открытия СЦК по выбранной компетенции, находится в шаге перед стартом его работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об образовании. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности». – Новосибирск: Норматика, 2016.

2. Об утверждении плана основных мероприятий по подготовке и проведению мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам WSR в городе Казани в 2019 году. Распоряжения Правительства РФ от 22.04.2016 года №750-р. – Новосибирск: Норматика, 2016 г.

3. Развитие образования на 2014-2020 годы. Постановление Правительства ЯНАО от 25 декабря 2013 года №1132П. – Новосибирск: Норматика, 2016 г.

4. Гительман Л.Д., Кожевников М.В. Центры компетенций – прогрессивная форма организации инновационной деятельности// Инновации. – 2013. – №10 – С. 92-98.

5. Мансуров, Р.Е. Настольная книга директора по персоналу [Электронный ресурс]. – М.: Юрайт, 2012 (01.02.18).

6. Проект на грант в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа – Создание специализированного центра компетенций, аккредитованного в союзе Ворлдскиллс Россия по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей». – Ноябрьск, 2017.

7. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: одобрена Коллегией Минобрнауки России. Протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн. Режим доступа: http://xn--80abucjiibhv9a.xn--lai/projects/413/file/2605/BookEducation_02.pdf (15.01.18).