

В.В. Темник (г. Москва, Российская Федерация)

КОРПОРАТИВНАЯ ПОДГОТОВКА ЭНЕРГЕТИКОВ В УСЛОВИЯХ МНОГОУРОВНЕВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА

Экономические преобразования в нашей стране коренным образом изменяют парадигму развития профессионального образования, которое должно ориентироваться на удовлетворение потребностей рынка труда и конкретных запросов работодателей. Формируется новая система отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, которые должны непосредственно участвовать в обеспечении содержания профессиональной подготовки.

Опыт, накопленный за 20 лет существования, и инновационный потенциал НОУ «Колледж Мосэнерго» позволяют спроектировать модель корпоративной подготовки кадров, отойдя от государственной модели учреждения профессионального образования.

Образовательная система учебного учреждения развивается в соответствии с программой корпоративной подготовки энергетиков для компании Мосэнерго, разработанной до 2010 года. Программа предусматривает моделирование оптимального функционирования колледжа как целостной образовательной системы в содержательном и в организационном плане с учетом новых форм, технологий, инновационной, экспериментальной и научно-исследовательской работы всего коллектива.

В соответствии с Федеральной программой развития образования на 2006 – 2010 годы в основе «Программы развития образовательной системы НОУ «Колледж Мосэнерго» заложены принципы партнерства, целостности и саморазвития.

Принцип партнерства предполагает консолидацию возможностей всех социальных партнеров, подчинение интересов корпоративных партнеров целям совершенствования образовательной системы колледжа, вовлечение работодателей в процесс выработки квалификационных требований к уровню подготовки специалистов.

Принцип целостности означает единую стратегию скоординированного развития всех составляющих образовательной системы, что достигается на основе баланса интересов участников образовательного процесса.

В соответствии с принципом целостности педагогическая система колледжа включает:

- многообразие образовательных траекторий молодежи для профессионального самоопределения и саморазвития в социотехнических системах московских энергопредприятий, промышленном производстве и других сферах экономики Москвы и Московской области;
- психолого-педагогическое сопровождение студента на весь период обучения, выраженное в поддержке и развитии креативного целеполагания для самоопределения, саморазвития, самовоспитания, адекватной самооценки в интересах личности, общества и производства;
- развитие личностных и профессиональных компетенций в процессе начального и среднего профобразования для обеспечения профессиональной надежности, освоения работником норм корпоративной культуры.

Принцип саморазвития определяет уровень самодостаточности образовательной системы колледжа, наличие внутренних источников ее роста, способность адаптироваться к изменениям как в корпоративной системе заказчика и в обществе в целом, так и в потребностях отдельной личности.

За период совместной деятельности колледжа и ОАО Мосэнерго сложился положительный опыт социального партнерства в подготовке кадров. При этом успешно решаются задачи совершенствования многоуровневого непрерывного образования в корпоративных интересах, среди которых:

- влияние энергопредприятий на образовательный процесс колледжа (корректировка существующих программ обучения с учетом требований современного энергетического производства);
- обучение будущих специалистов новым технологиям;
- предоставление возможностей инженерно-педагогическим работникам и другим специалистам новой технологии на энергетических предприятиях;
- обеспечение возможности обучения студентов в период производства практики непосредственно на производстве;
- участие представителей заказчика в контроле качества профессионального образования выпускников;
- участие в развитии материально-технической базы колледжа;
- обеспечение динамичной связи с энергопредприятиями, их возможности направлять развитие колледжа в соответствии с потребностями производства;
- влияние на повышение мотивации к профессиональному обучению студентов учреждения стипендий и грантов для успешных студентов и творчески работающих преподавателей;
- формирование корпоративного заказа, определяющего прием студентов и подготовку рабочих и специалистов среднего звена.

Сложившаяся система взаимодействия колледжа и энергокомпании является инструментом в совершенствовании образовательных программ, модернизации содержания профессионального образования. Положительная оценка деятельности сотрудничества нашла свое отражение в резолюции научно-практической конференции «Развитие образовательной системы НОУ "Колледж Мосэнерго" в условиях диверсификации профобразования и корпоративных интересов энергопроизводства».

В соответствии с решениями конференции была выявлена одна из актуальных проблем корпоративного обучения – оценка его эффективности, которая отражается в результатах деятельности компании Мосэнерго. Сама оценка эффективности обучения требует разработки ее методологии, что стало предметом исследования и экспериментального внедрения в образовательной системе колледжа, экспериментальной площадки РАО.

Мы полагаем, что необходимо широко привлекать работодателей к оценке качества образования на всех уровнях: будь то процедура лицензирования, аккредитации итоговой аттестации выпускников. Качественного образования нельзя добиться без участия работодателей: хороших специалистов можно подготовить только в условиях качественного сотрудничества колледжа и энергокомпаний московского региона.

В настоящее время во всем мире, в соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО компетентность становится важнейшим критерием при оценке уровня квалификации работника и профессионального обучения и интегральным показателем качества рабочей силы. В связи с этим разработка новых профессиональных стандартов с участием работодателей ведется с учетом формирования профессиональных компетенций у будущих специалистов-энергетиков.

Работая на опережение, в колледже создана база для разработки профессиональных стандартов с участием специалистов ОАО Мосэнерго, не дожидаясь принятия квалификационных (профессиональных) стандартов, которые должны быть разработаны и приняты в 2008–2010 годах в соответствии с комплексом межведомственных мероприятий по развитию начального и среднего профессионального образования на период до 2010 года.

Совместно с заказчиками кадров в колледже приступили к разработке внутренних корпоративных стандартов, используя проекты профессиональных стандартов, которые помогают компании Мосэнерго сформировать свою кадровую политику, оптимально сочетая возможности сферы образования и собственные ресурсы.

В НОУ «Колледж Мосэнерго» реализуется новая организационная структура, имитирующая управление колледжем с использованием идей менеджмента. Организационно-правовая база негосударственного образовательного учреждения разработана в соответствии с европейским стандартом ISO 9001:2000.

Управленческая деятельность руководителей всех уровней, педагогов, инженерно-технических работников, психологической службы обеспечивает разрешение противоречий через анализ ситуации и коррекцию целеполагания и планирования, организационной деятельности, контроля и регулирования учебно-воспитательного процесса. Статус преподавателя, социального педагога, инструктора производственного обучения предусматривает их роль как руководителя и организатора образовательного процесса по своему виду деятельности: в учебной группе, на производственном объекте, в воспитательной работе. Должностные функции работников представляют законченный цикл их управленческой деятельности.

Корпоративная культура студентов колледжа формируется, прежде всего, на психологическом и социально-психологическом уровнях развития личности молодого человека. Личностный компонент является стержнем образовательной системы колледжа и предусматривает на основе возрастных особенностей, возможностей, ресурсов и способностей личности, которые развиваются в процессе учебно-воспитательной деятельности, выстроить индивидуальные образовательные траектории для каждой личности, а преподавателям предоставить возможности их дальнейшего профессионального роста.

Для формирования творческой личности конкурентоспособного специалиста-энергетика в колледже осуществляется психолого-педагогическое сопровождение, которое рассматривается как неотъемлемый элемент системы образования.

В соответствии с программой развития личности студента психологическая служба работает в создании комфортных условий обучения в колледже. Это обеспечивает гуманный подход к корпоративной подготовке молодых специалистов.

Особые условия труда требуют от работников энергопредприятий не только специальных знаний, умений и навыков по своей специальности, соблюдения требований техники труда, но и хорошо развитых профессионально значимых качеств. Профессиональная надежность деятельности выпускников колледжа напрямую зависит не только от их профессиональной компетентности, но и от уровня развития их индивидуальных психофизиологических профессионально важных качеств.

Эти требования корпоративной подготовки обеспечивают все структуры образовательной системы колледжа.

На первом этапе этой большой работы, как уже отмечалось, создаются максимальные комфортные условия обучения и развития студентов 1-го курса (двухуровневая система обучения, гомогенность учебных групп, современные обучающие средства, коррекционно-развивающие программы, клубы, спортивные секции), которые позволяют формировать креативную личность. Интенсивно ведется в это время и дополнительная профориентация, так как статус специалиста-энергетика не поддерживается должным образом общественным мнением и СМИ.

С учетом данных, полученных в результате всестороннего исследования личности абитуриента, психологической службой разработан социально-психологический портрет абитуриента НОУ «Колледж Мосэнерго», а также выявлены проблемы адаптации студентов на первом курсе, которые решаются с помощью лично ориентированного подхода в развивающем образовании.

В работе со студентами особое внимание уделяется проектированию и реализации учебно-воспитательного процесса, так как именно под его воздействием формируются черты характера, мотивы, интересы и потребности личности, без которых успешное обучение невозможно.

Разработанное сотрудниками психологической службы Положение о конкурсе помогает первокурсникам сделать осознанный выбор направления обучения и достойно пройти конкурсный отбор для дальнейшего обучения по таким специальностям, как электроэнергетическим (СПО) и профессиям (НПО).

Мы живем в условиях глобального кризиса культуры, в условиях поиска и «пробирания» новых альтернативных форм развития. Естественно, что образовательные учреждения должны мобильно реагировать на подобную ситуацию.

Главной задачей воспитательного процесса в колледже является нравственное становление личности, поэтому наши педагоги стремятся создать на своих занятиях соконравстенную атмосферу, установить со студентами духовный контакт и взаимопонимание. Наряду с этим создаются условия для развития личности в различных сферах деятельности (клубной, спортивной, профессиональной подготовки и т. д.).

Весьма результативны в своей работе студенческое научное общество, компьютерный клуб, профессиональные конкурсы, творческие площадки, олимпиады. Студия музыкально-сценического искусства «Крылья», фольклорный ансамбль «Славянец», спортивные секции принимают участие во всех системообразующих воспитательных мероприятиях и локальных образовательных проектах личностного развития. «Евроклубом» колледжа, который пользуется большой популярностью и является региональным центром Межрегиональной молодежной общественной организации студентов, проводится работа по развитию толерантного сознания и социальной адаптации студентов. Евроклубовцы колледжа – неоднократные дипломанты общероссийских и международных конкурсов, ассамблей, обладатели «Верительных грамот Юных Героев Мира».

В праздничном мероприятии, посвященном 130-летию победы в русско-турецкой войне и освобождению Болгарии от Османского ига, в колледже присутствуют представители «Союза друзей Болгарии», дипломаты, граждане Болгарии и их друзья: ветераны ВОВ, ПТО, представители государственных и общественных организаций.

Образовательная деятельность НОУ «Колледж Мосэнерго» высоко оценена Президентом Российской академии образования Н.Д. Никандровым. В своем поздравлении к 20-летию колледжа он отметил: «...История учебного заведения – это достижения в учебно-воспитательной, научно-исследовательской деятельности, подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов-энергетиков – это только предмет гордости для всех, чья жизнь связана с колледжем. Это гордость отечественной системы образования и российской энергетической системы. Колледж – пример – это образец того, как можно и нужно модернизировать систему среднего профессионального образования, не разрушая, а бережно сохраняя все лучшее, что создано поколениями педагогической науки...».

специализации научно-технических разработок, умения быстро включаться в новую профессиональную ситуацию, работать с неопределенным будущим, самостоятельно определять и осмысливать возникающие профессиональные проблемы, умение выбирать нестандартных путей решения прагматических задач и т.д. Развитие и поддержка данных компетентностей требует создания в вузах специальных условий перманентной ресурсно-технологической поддержки и обеспечения профессионального и академического развития как студентов, так и преподавателей. Профессиональная поддержка на протяжении всей жизни (Long Life Personal Support) становится сегодня одним из ведущих принципов подготовки специалиста к инновационной деятельности.

Анализ современного состояния системы повышения квалификации преподавателей педагогических вузов показывает, что она не выполняет данной функции, по-прежнему центрирована на эпизодическое повышение предметной компетентности преподавателя; не чувствительна к динамически изменяющемуся миру субъекта, не ориентирована на разработку решений нетиповых профессиональных ситуаций. Задача поддержки академического и профессионального развития преподавателей также является периферийной для системы вузовского образования. В рамках инновационного учебного процесса она не решается, а дополнительные методические и организационные ресурсы для ее решения также отсутствуют.

В данной ситуации формируется запрос на развитие инновационного образовательного сервиса, одним из видов которого является образовательный консалтинг, который позволяет динамично реагировать на возникающие образовательные запросы и предоставлять решения для нестандартных профессиональных и учебных ситуаций. Сегодня в республике развиваются многие виды консалтинга: управленческий, маркетинговый, кадровый, финансовый и т.д. Однако консалтинг в образовательной сфере является самой неразвитой сферой консалтинга в Беларуси, а прецеденты образовательного консалтинга вообще отсутствуют.

В мировой практике в настоящее время консалтинг выделен в отдельную самостоятельную отрасль, а работа специалистов в этой отрасли стала профессией, к которой профессионально готовят в некоторых учебных заведениях. Современный набор консалтинговых услуг на Западе сложился в 1950 – 60-е годы, которые называют «золотым веком консалтинга». Образовательный консалтинг занимает относительно узкий сектор по сравнению с другими видами, но является активно развивающейся и эффективной формой поддержки учения и преподавания в вузах. В зарубежных вузах консалтинг институционализирован и является одним из официальных видов предпринимательской деятельности вуза.

В любой западной школе, колледже или университете есть специальный консультационно-справочный центр (Career guide room), основной функцией которого является консультирование студентов и школьников по различным аспектам учебной деятельности, профориентации и т.д. В данных центрах работают образовательные консультанты, причем каждый из них имеет минимум степень бакалавра по образованию (специальность) «Educational Consulting». Их работа приравнивается к преподавательской деятельности.

Сегодня в более чем в 70 % университетов США и примерно в половине вузов Великобритании созданы службы академического консультирования (центры поддержки учения и преподавания), деятельность которых направлена на повышение уровня ответственности студентов учебной деятельностью в университете, созданию условий для их успешного обучения (Hiemstra R., 1994; Hoban D., 2005 и др.). Спектр предлагаемых данными службами услуг очень широк: индивидуальное консультирование, обучающие курсы-школы, например, Academic reading and writing, или Introduction to Effective Reading, или Introduction to University Writing и т.д. В случае необходимости ее сотрудники