Иванова Л.В. Аронов А.М.

О необходимости и механизмах разработки системы современной методической деятельности

«Интеллектуализация» экономики, стремительный рост сложности используемого в производственных процессах оборудования, технологий производственных процессов и систем управления ими задают новый уровень требований к компетентностям современного работника. Он должен освоить компетентности:

– узкопрофессиональные;

– общепрофесиональные (общая ориентировка в профессионнальной деятельности);

– общекультурные (способность учиться, планировать свою карьеру, работать в команде, самостоятельно ставить задачи и др.)

В настоящее время в стране, крае развернуты проекты, которые формируют новую модель профессионального обучения. Это конкурсы WorldSkills, в основе которых международные требования к квалификациям работников и проекты, связанные с разработкой образовательных программ, ориентированных на внедрение элементов дуальной подготовки.

Красноярский край – один из пилотных регионов, где идет разработка модели дуального/практико-ориентированного обучения. Участники: предприятия машиностроения, техникумы, вузы. В 2015 году в проект включились образовательные организации, осуществляющие подготовку рабочих кадров и специалистов в области сельского хозяйства, сервиса. В соответствии с условиями реализации данного проекта, квалификационные требования к выпускнику техникума должны быть согласованы с работодателями (корпоративными стандартами), а также учитывать требования профессиональных стандартов, Федеральных государственных образовательных стандартов и стандартов WorldSkills.

В соответствии с существующими в крае типами производств и квалификационными требованиями к работникам разных предприятий разработаны контуры двух моделей дуального/практико – ориентированного обучения. Первая модель ориентирована в большей степени на подготовку высококвалифицированных рабочих кадров для «конвейерного производства» (компетенции работника связаны с исполнением технического задания по строго установленной норме. Кроме того, по запросу работодателя, выпускник осваивает и смежные специальности). Вторая модель подготовки высококвалифицированных рабочих кадров – для автоматизированного мелкосерийного производства (создаются условия для освоения выпускником интегральной компетенции, базовым элементом которой являются умения, навыки в области программирования).

На наш взгляд, сегодня ключевая трудность в организации образовательного процесса, в достижении результатов в подготовке квалифицированных специалистов состоит в том, что требования к компетенциям современного работника/выпускника образовательной организации СПО сформулированы и оформлены, а система методической деятельности, обеспечивающая подготовку работника с новыми компетенциями, не определена.

Как известно, в работах Гастева А., Тейлора Д. основным результатом методической деятельности являлась разработка тренингов («тренажей»), что позволяло работнику овладеть необходимыми производственными навыками для осуществления

относительно простой стандартизированной производственной деятельности. Сейчас производственная деятельность значительно усложнилась. Так, например, мелкосерийное производство требует от работника постоянного перепланирования своей деятельности в соответствии с новыми производственными задачами. Поэтому представляется важным поставить вопрос о создании системы современной методической деятельности, которая должна ответить на вопросы:

Как перевести внешние требования к квалификации работника в образовательные результаты?

Как перевести эти образовательные результаты в пакет необходимых образовательных технологий получения этих результатов?

В настоящее время Центр развития профессионального образования приступил к разработке современной системы методической деятельности.

На рисунке 1 представлен перечень необходимых для создания системы методической деятельности знаний.

Рисунок 1.

При построении методической деятельности мы исходим из следующих гипотез.

1. Разработчиком технологии, позволяющей создать систему современной методической деятельности, является группа позиций, включающая позиции методического проектирования, организации технологических процессов на производстве, в управлении, нормирования, проектирования культуры организации труда и др.

2. Нужны особые механизмы, позволяющие построить и удержать эту систему позиций, постоянно обновляющую методическую деятельность и ее результаты (рис. 2).

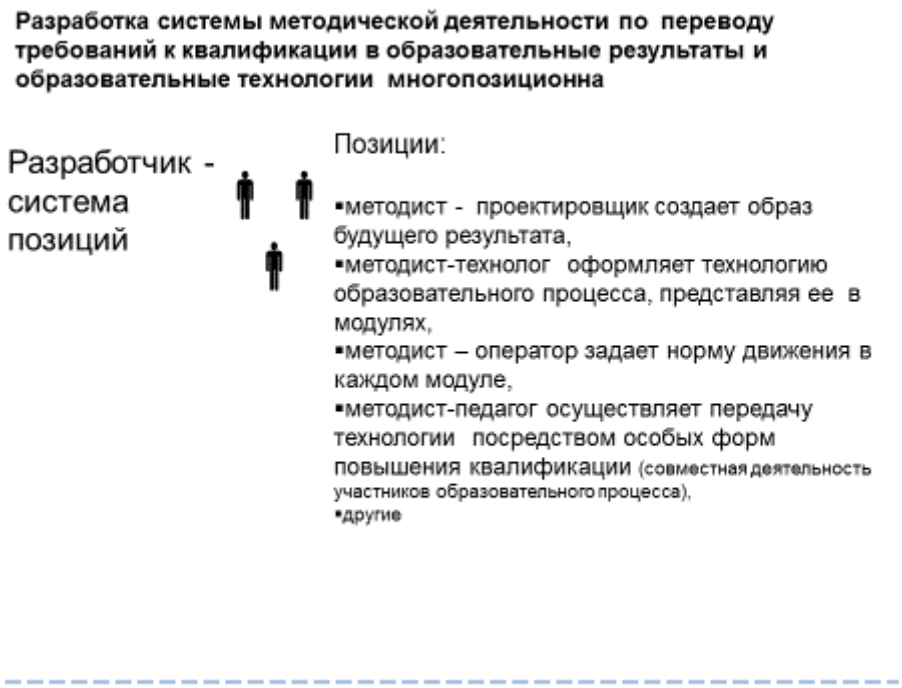

Рисунок 2.

В качестве механизма создания технологии формирования системы современной методической деятельности проектная группа учреждения опирается на метод организационно-деятельностной игры, разработанный в системомыследеятельностном подходе.

В соответствии с этим методом специальным образом организуется коммуникативное пространство, в котором происходит согласование видений, интересов представителей образовательных организаций, предприятий, экспертов, осуществляется проработка идей, запуск проектов, анализ хода их реализации.

Для разворачивания такого формата работ, их «вписывания» в уставную деятельность Центра развития профессионального образования внесены изменения в концепцию повышения квалификации. В ней выделены два направления:

– поддержка квалификационного уровня педагогических работников системы среднего профессионального образования края посредством курсов, семинаров и других традиционных форм обучения;

– подготовка проектных команд в рамках специальной образовательной программы «Школа управления и профессионального мастерства».

Школа управления и профессионального мастерства имеет следующие компоненты:

– обязательные курсы (образовательное право, образовательный менеджмент);

– модули по выбору, организованные в проектном формате (для участников проекта дуального обучения они определены по отраслевому принципу: Машиностроение, Сервис, Сельское хозяйство);

– тренинги, семинары (по выбору) на освоение участниками какой-либо компетенции, которая, по их мнению, является в данный момент «западающей».

Как правило, в рамках Школы проводятся три сессии, посвященные определению перспективных проектных линий, запуску проектов, обсуждению их промежуточных, затем итоговых результатов. Связующим все элементы звеном является реализация участниками Школы проектов. Такой формат отработан красноярской командой в ходе реализации проектов, связанных с повышением квалификации муниципальных служащих

г.Красноярска, проведением Школы кадрового резерва, осуществленных при консультационном сопровождении П.Г.Щедровицкого.

На наш взгляд, в такого рода организованных коммуникативных пространствах могут появляться реальные результаты построения системы методической деятельности.

Литература:

1. А.К. Гастев «Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда/ Под общ. ред. Н.М. Бахраха, Ю.А. Гастева, А.Г. Лосева, Е.А. Петрова. Издание 3-е. - М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2011. – 480 с.

2. Курс лекций по философии управления./П.Г. Щедровицкий, ГОУ ВШЭ. 2000 г.

3. Избранные труды. / Г.П. Щедровицкий /М.: Шк.Культ.Полит., 1995.

4. Контуры программы «Муниципальный кадровый резерв» и концепция конкурса «Кадровый резерв города» / Л.В. Иванова, В.С. Ефимов, Г.Н. Блинов // Муниципальная служба. – Обнинск 2002г.