

Основные положения системы практико-ориентированного обучения

В данном разделе кратко рассмотрим основные положения системы практико-ориентированного обучения, реализуемого на базе организаций среднего профессионального образования и крупных машиностроительных предприятий партнеров (ОАО НПП «Радиосвязь», ОАО «Красмаш», ОАО «Информационно-спутниковые системы»).

Первое положение. Успешность профессиональной деятельности может определяться с точки зрения различных субъектов:

– самого выпускника, пришедшего в коллектив на работу (одними из критериев/мотивов успешной профессиональной деятельности для него являются – возможность самореализации, уровень заработной платы, желание войти в определенную социальную группу и др.);

– работодателя (критериями успешной профессиональной деятельности работников организации для работодателя являются – прибыль, капитализация, качество и производительность труда);

– государства, которое обеспечивает обучение выпускника ОУ СПО (для государства успешная профессиональная деятельность связана с развитием человеческого капитала, активной позицией граждан, уважением к общекультурным ценностям, профессиональной мотивацией к достижению высоких уровней мастерства).

В рамках совместной проектной деятельности педагогическими коллективами образовательных организаций совместно со специалистами предприятий-партнеров разрабатывалось содержание практико-ориентированного обучения, исходя из следующих рамок:

– ориентация на ФГОС, профстандарты, стандарты Ворлдскиллс;

– ориентация на рекордные проявления мастерства (задаются движением WorldSkills);

– ориентация на корпоративные профессиональные стандарты, организационную культуру предприятия;

– теоретические основания, опирающиеся на деятельностный подход (необходимы представления о практичности, практико-ориентированности обучения, представления о типах профессионализма, деятельностные представления о системе и т.д.).

Образовательные ориентиры и предметное содержание определяется из соотнесения корпоративных стандартов, корпоративной культуры, ФГОСов, международных стандартов профессионального мастерства, заданных движением WorldSkills International (Рисунок 1). Важно отметить, что в соответствии деятельностным подходом задаются принципиальные схемы, средства и способы сборки предметного содержания в рамках программ обучения.

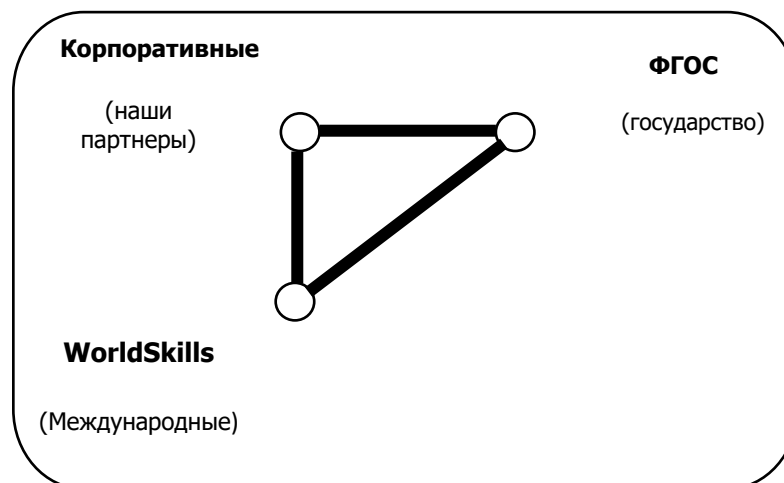


Рисунок 1.

Представления о предметном содержании практико-ориентированного обучения задаются исходя из следующих типов знаний:

- общего устройства, функциональной структуре, результатах, продуктах, средствах современной профессиональной деятельности (онтологическое знание);
- способов осуществления деятельности, обобщенных и конкретных трудовых функций в рамках внутриотраслевой системы разделения труда в которую включены предприятия-партнеры;
- способов осуществления деятельности, обобщенных и конкретных трудовых функций в рамках внутрифирменной системы разделения труда;
- способов и приемов осуществления продуктивной деятельности на конкретном рабочем месте, на определенном оборудовании, в составе работающего подразделения, коллектива.

Второе положение. В связи с необходимостью организационного развития предприятий, повышением технологической культуры производства, введением новых профессий и специализаций в связи с постоянным технологическим обновлением, осуществлять рационализаторскую и изобретательскую деятельность, включаться в развитие производств в целом – изменяются привычные представления о результатах профессионального обучения: формируются представления о ключевых компетенциях разного уровня, разрабатываются методы их освоения.

Ключевые или базовые компетенции носят метапредметный и транспрофессиональный надпредметный и надпрофессиональный характер. Они не связаны жестко с узкой профессионализацией по осуществлению стандартных операций в профессиональной деятельности, они относятся, скорее, к области профессиональной универсализации и мобильности, в основе которых лежит определенный уровень человеческих возможностей – потенциал личности.

По мнению исследователей, ключевые – это наиболее общие (универсальные) выработанные способы действия (способности и умения), позволяющие человеку понимать ситуацию, достигать высоких результатов в личной и профессиональной жизни в современных условиях. Именно ключевые компетентности переносимы в новые ситуации. Причем, на наш взгляд, необходимо вести речь о двух типах ключевых компетенций: существующих собственно в профессиональной сфере (ключевые профессиональные компетенции) и ключевых компетенциях, формирующих то, что принято относить к общекультурной, функциональной грамотности, в целом к развитию личности.

Именно второй тип ключевых компетенций, обеспечивающий общекультурную, функциональную грамотность, обозначается в настоящее время в Западной Европе в качестве одной из основных задач воспитания и образования школьников. При этом образовательные компетенции понимаются как «результат развития основополагающих способностей, которые в основном приобретаются самим индивидуумом» в процессе их применения. Именно они, по мнению Равена, «позволяют достигать людям личностно значимых для них целей...».

В связи с этим полаганием одной из важных задач практико-ориентированного обучения является создание условий для освоения обучающимися когнитивных компетенций высокого уровня, среди которых особо важную роль имеют техники стратегического планирования, системного анализа, осуществления продуктивной коммуникации.

В результате обучающийся должен иметь представление об основах проектирования и стратегического планирования профессиональной деятельности и связанных с этими представлениями понятиях:

- контексты, оказывающие влияние на сферу труда;
- образ будущего;
- постановка цели деятельности;
- самоопределение;
- рефлексия;
- понимание;
- продуктивное взаимодействие.

У обучающихся должно складываться осознанное отношение к собственной образовательной деятельности, устойчивая мотивация к будущей профессиональной деятельности. Для этого необходимы определенные условия, при которых у них за счет специально организованной в образовательном процессе деятельности начинают оформляться собственные цели, варианты будущей профессиональной деятельности/карьеры, индивидуальные образовательные траектории. Такого рода деятельность направлена на практическое освоение способов «работы с будущим», которые позволят представлять свою будущую профессиональную деятельность более детально. На этой основе появляется возможность сознательно ставить перед собой образовательные цели и задачи и строить собственную профессиональную карьеру.

Освоение способов работы с будущим происходит в совместной деятельности, где присутствуют элементы проектирования и стратегического планирования.

Этой деятельности присущ мощный образовательный потенциал - способность параллельно с непосредственным результатом (созданием проекта или стратегического плана своей профессиональной карьеры/деятельности) обеспечивать усвоение новых знаний, формирование новых представлений, появление новых смыслов, ценностей и привычек. По ходу обучения участник включается в коммуникацию, направленную на поиск решения проблем, связанных с осуществлением профессиональной деятельности. При этом он получает новую информацию, осваивает новые виды деятельности, переживает позицию творца, позицию «управляющего обстоятельствами человека». Поэтому на каждом этапе обучения появляются определенные «приращения» в его компетентностях, качествах.

В результате обучающийся, осваивая когнитивные компетенции высокого уровня, социальные и поведенческие компетенции учится:

- строить образ своего будущего, своей будущей деятельности;
- продуктивно взаимодействовать с коллегами;
- определять цель, задачи своей практико-ориентированной, образовательной деятельности;
- планировать профессиональную, образовательную деятельности;
- осуществлять презентацию своих личных и профессиональных достижений;

- участвовать в продуктивной коммуникации;
- осуществлять анализ достигнутых результатов, достижений в практико-ориентированной, образовательной деятельности;
- оформлять результаты своей деятельности;
- осмысливать и оформлять свой практический опыт.

Эти представления формируют требования к педагогической, методической деятельности.

Третье положение. Сегодня профессиональная деятельность работников существенно различается в разного рода организациях. Соответственно, для кадрового обеспечения предприятий, реализующих разного типа производственные процессы, практико-ориентированные образовательные модели также будут разными. Следовательно, разными будут и образовательные результаты.

Например, для сложного высокотехнологического производства, в котором инновационные разработки и решения осуществляются на специально выделенных инженерно-технологических позициях и реализуются на рабочих местах высококвалифицированными работниками, требуется особый тип подготовки. Качественно обученный выпускник системы СПО должен успешно встроиться в сложный технологический процесс, то есть разобраться и эффективно выполнить производственные задания разного уровня сложности, которые формулируются для него технологами и инженерами. Выпускники с такого рода компетенциями требуются на предприятиях ОАО «Красмаш» и ОАО «ИСС».

Результат профессионального образования для такого производственного процесса – «Человек самостоятельный, мобильный, высокоорганизованный», способный решать задачи, обеспечивающие эффективное выполнение отдельных компонентов сложного производственного процесса. Он должен обладать наряду с узкопрофессиональными компетенциями, компетенциями, обеспечивающими его становление как высокоорганизованного, самостоятельного работника.

Однако есть высокотехнологичные производства, в которых инновационный процесс совмещен с производственным. Так, например, на ОАО НПП «Радиосвязь» реализуется целостная система управления производственным процессом, предполагающая активное участие в осуществлении этого процесса работника и позволяющая вносить в него предложения по изменению, совершенствованию производственного процесса. В этом случае к квалификации каждого работника этого предприятия предъявляются дополнительные требования. В их число входят:

- умение работать в команде,
- вести продуктивную коммуникацию,
- формулировать предложения по совершенствованию производственно-технологического процесса.

В этом случае педагоги и другие участники системы профессионального практико-ориентированного обучения должны организовывать коллективную интеллектуально-технологическую деятельность, обеспечивающую синергетический эффект в продуцировании новых идей, технологий, решений, и освоение студентами данных компетенций.

Четвертое положение. Разработка системы оценивания компетенций выпускников производилась на основе следующих представлений об этапах оценивания и их содержании.

Набор компетенций, умений, навыков для системы оценивания определялся исходя из сопоставления текущего и перспективного развития внутриотраслевого разделения труда, текущего и перспективного развития внутрифирменного разделения труда,

возможностей обеспечения профессионального роста в данном учреждении среднего профессионального образования, профессиональной мобильности выпускника.

Процедуры, критерии оценивания формулировались исходя из требований ФГОС, нормативных документов регламентирующих уровень профессиональной квалификации по данной профессии в рамках отрасли (профессиональный стандарт) и предприятия партнера (корпоративный стандарт). Для предприятий-партнеров важна система оценивания включающая в себя несколько различных процедур оценивания компетенций, поскольку сложный производственный процесс накладывает серьезные требования на уровень развития личностных характеристик, социальных и поведенческих компетенций, когнитивных компетенций высокого уровня. Эти компетентности не могут сформироваться у студента СПО одномоментно. Поэтому процедуры оценивания, значимые для профессионального роста и карьеры обучающегося, организуются на протяжении всего курса обучения в СПО при активном и определяющем участии специалистов предприятий-партнеров.

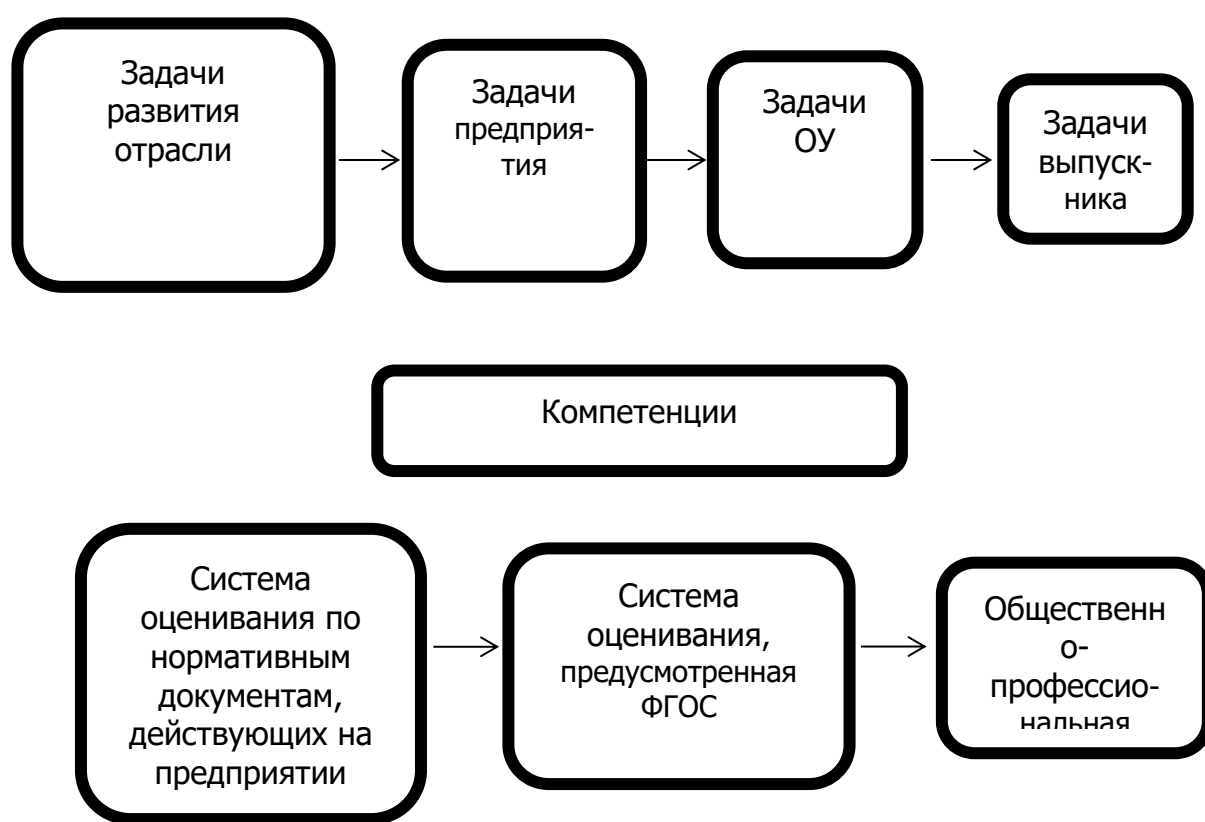


Рисунок 2. Структурная схема хода оценивания

В соответствии с введенными ранее различиями система оценивания фокусируется на оценке следующих групп компетенций, умений:

- узко-профессиональные;
- профессиональные ключевые;
- общие ключевые.

Каждая из групп компетенций оценивается через соответствующий тип заданий. Узко-профессиональные компетенции, умения оцениваются по успешности решения заданий на понимание, анализ основ своей профессиональной деятельности в технологической цепочке предприятия, выполнение технического задания, соответствующего квалификационному уровню студента.

Профессиональные ключевые компетенции, умения оцениваются по успешности решения заданий на понимание профессиональной деятельности, анализ перспектив своего профессионального развития, планированию профессиональной карьеры, участие в продуктивной коммуникации.

Общие ключевые компетенции, умения оцениваются по успешности решения заданий на понимание общих основ деятельности, участия в групповой работе, функциональной грамотности, демонстрации позитивных личностных характеристик.



Рисунок 3. Структурная схема содержания оценивания

В заключении следует отметить, что складывающаяся система практико-ориентированного обучения оказывается востребована предприятиями-партнерами учреждений среднего профессионального образования на которых реализуются сложные производственные процессы. Нами выделены два основных типа высокотехнологических производств, предъявляющих серьезно отличающиеся требования к выпускникам системы СПО. Высокотехнологические производства в котором инновационные разработки и решения осуществляются на специально выделенных инженерно-технологических

позициях и реализуются на рабочих местах высококвалифицированными работниками. Второй тип производств характеризуется тем, что инновационный процесс совмещен с производственным и работник оказывается непосредственно вовлечен в продуцирование идей и формулирование предложений по совершенствованию производственно-технологического процесса. Для профессионального роста и развития студентов в рамках системы практико-ориентированного обучения необходимо строить учебный процесс и систему оценивания ориентируясь на три группы компетенций: узко-профессиональные; профессиональные ключевые; общие ключевые. Как следствие, чем сложнее производственный процесс и выше требования работодателей, тем более сложные модели процесса обучения используются в системе профессионального образования.

Литература:

1. Уидетт С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. - М.:НIPPO, 2003.
2. Спенсер-мл. Л., Спенсер С. Компетенции на работе. - М.: Изд-во ГИППО, 2010.