

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ БАКАЛАВРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНОЙ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

Старовойтова Ж. А.

ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск, Россия (644043, Омск, ул. Интернациональная, 6), zhanna-starovoytova@yandex.ru

В статье представлены результаты опроса руководителей педагогической практики бакалавров профессионального обучения о методах обучения в период практики. В опросе участвовали очно и заочно педагоги, осуществляющие руководство педагогической практикой бакалавров педагогического университета на базе образовательных учреждений среднего профессионального образования. На основе результатов исследования предложена и теоретически обоснована идея внедрения информационно-консультативной модели корпоративного обучения студентов-практикантов на базах педагогической практики. Информационно-консультативная модель корпоративного обучения студентов в период педагогической практики основана на идеях компетентностного, аксиологического и интегративного подходов в профессиональном образовании, на концепции образовательного учреждения как «обучающейся организации». В статье проанализированы наиболее эффективные методы корпоративного обучения будущих педагогов профессионального обучения. Предложены условия внедрения информационно-консультативной модели корпоративного обучения студентов-практикантов на базах педагогической практики. Автор предлагает условия внедрения информационно-консультативной модели.

Ключевые слова: методы корпоративного обучения, информационно-консультативная модель корпоративного обучения, педагогическая практика, коучинг, майнд-карта, мастерская будущего, наставничество.

ORGANIZATION OF TEACHING PRACTICE BACHELORS VOCATIONAL TRAINING ON THE BASIS OF INFORMATION AND ADVISORY LEARNING MODEL

Starovoytova Z. A.

Omsk state pedagogical University, Omsk, Russia (644043, Omsk, International street, 6), zhanna-starovoytova@yandex.ru

The article presents the results of a survey of heads of practice teaching bachelors professional training on teaching methods during the practice. In the survey participated in person and in absentia teachers engaged in the management of teaching practice bachelors of pedagogical University on the basis of educational institutions of secondary professional education. Based on the results of the research proposed and theoretically substantiated the idea of implementation of information and consultative models of corporate training of student teachers on the bases of pedagogical practice. Information and Advisory corporate model of education students during teaching practice based on the ideas of competence, axiological and integrative approaches in vocational education, the concept of an educational institution as a learning organization. In the article, the most effective methods of corporate training of future teachers of vocational training. The author proposes the conditions for the implementation of information and consultative models.

Keywords: methods of corporate training, information and Advisory model of corporate training, teaching practice, coaching, mind-map, future workshop, mentoring.

Педагогическая практика в отечественных научно-педагогических исследованиях трактуется неоднозначно. Данное понятие раскрывается как: система формирования профессиональной компетентности педагога; форма «предоставления» (или «предъявления») социально-профессиональной среды для студентов способствует переводу общественно-педагогических и профессионально-групповых ценностей в их личностную систему, ориентация на которые определяет уровень развития специалиста и эффективность его деятельности [2]; составная часть основной образовательной программы высшего

профессионального образования, как вид практической деятельности студентов, направленный на решение различных педагогических задач; этап реализации педагогической позиции будущими педагогами [8]; инструмент формирования профессионального опыта, создает естественную (реальную, не имитируемую в аудитории) рефлексивную среду [1].

В отличие от теоретического обучения педагогическая практика предоставляет студентам возможность в реальной профессионально-педагогической деятельности актуализировать личностную и общественную значимость профессии, потребность раскрыть свой исследовательский потенциал, осознанно и контекстно применить теоретические знания, наметить перспективы профессионального саморазвития. Анализ различных программ педагогической практики российских вузов показывает, что ее целью является углубление и закрепление результатов теоретической профессионально-педагогической подготовки студентов, создать условия для приобретения студентами практических навыков, компетенций в сфере профессионально-педагогической деятельности. В большинстве программ практик указывается, что, в соответствие с реализацией современного гуманистического, компетентностного подходов к организации педагогической практики ведущей задачей всех руководителей, становится не только развитие профессионально-педагогической компетентности бакалавров, а так же развитие индивидуальных творческих способностей будущих педагогов. Это требует дифференциации и индивидуализации работы со студентами через содержание, методы и формы (например, предложение вариантов заданий, проектов). Важным аспектом в организации педагогической практики выступает усиление самостоятельной деятельности, что предполагает активизацию профессиональной рефлексии, потребности в инновационном поиске содержания, педагогического инструментария реализации учебно-воспитательного процесса в учреждениях профессионального образования. Руководители практики осуществляют консультативную помощь и методическое сопровождение студентов в период практики.

В процессе проведения курсов повышения квалификации по программам «Воспитательная деятельность с обучающимися учреждения СПО в период практики» и «Реализация педагогических технологий при организации практик обучающихся учреждения СПО», реализованных в рамках работы Регионального научно-образовательного центра «Интеграция» при ОмГПУ, был проведен анонимный опрос слушателей курсов и педагогов, осуществляющих руководство на базе педагогической практики. В анкетировании участвовали 20 педагогов (руководителей практики на базах практики) от 10 образовательных учреждений среднего профессионального образования города Омска (колледжи, техникумы). Цель опроса – выявить методы обучения студентов-практикантов педагогического университета, которые используют руководители педагогической практики

в колледжах. Педагогический стаж испытуемых составляет от 10 до 15 лет. Следует отметить, что в анкете варианты ответов содержали поясняющую информацию о цели методов обучения, чтобы избежать терминологического диссонанса. Представим количественные результаты ответов на вопросы анкеты (в процентном соотношении).

На вопрос: «Какие методы обучения студентов-практикантов вы используете?» респонденты ответили следующим образом: метод наставничества (шефство), инструктаж, баддинг, шедуинг и метод обучения действием («action learning») – 20 человек (100%); сторителлинг – 2 человека (10%); баскет-метод – 10 человек (50%); коучинг и кружки качества – 7 человек (35%); мастерская будущего – 1 человек (5%); ментальные карты и метод сценариев – 0 человек (0%).

Ответы на вопрос: «Какие информационно-коммуникационные технологии обучения студентов-практикантов вы используете?» распределились следующим образом: виртуальный класс, видеоконференцсвязь, on-line собрания – 0 человек (0%); фильм-тренинг – 7 человек (35%).

На вопрос: «Привлекаете ли вы студентов-практикантов в исследовательской или инновационной деятельности в колледже? Конкретизируйте ответ, отметьте направления, проекты и т.д.» все респонденты ответили утвердительно, однако только 7 человек (35%) указали названия проектов, к участию в которых привлекались студенты.

Представляют интерес ответы на вопрос: «Выберите 5 основных деловых качеств личности, которые вы цените у студентов-практикантов?». В анкете были предложены 15 качеств конкурентоспособности личности студента-выпускника, потенциального сотрудника организации. В соответствии с обобщенными данными: *на первом месте* оказались такие пять деловых качеств как: самомотивация к профессиональному познанию, ответственность, исполнительность, коммуникабельность, готовность работать в команде; *на втором месте* по значимости респонденты отметили качества: гибкость, или умение работать над несколькими задачами; нацеленность на результат, способность управлять саморазвитием, уверенность в себе, активная жизненная позиция; *на третьем месте* - ориентация на организационные ценности, ориентация на управление собственной профессиональной карьерой, чувство юмора, позитивное мышление; личное обаяние и ориентация на формирование профессионального имиджа.

Анализ результатов опроса позволяет сделать выводы о том, что ведущим методом обучения студентов-практикантов на базах практики, остается наставничество. Наставничество представляет собой одну из форм научно-методического сопровождения студентов-практикантов, предполагающую профессионализацию деятельности будущего специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более

опытным работником [7]. У данного метода имеются существенные преимущества: 1) гибкость, так как наставничество реализуется в различных ситуациях и самыми различными путями; 2) деятельность наставника может осуществляться и вне обычной профессиональной деятельности, наставнические отношения не обязательно должны быть замкнутыми на рабочем месте (например, дистанционно); 3) возможность оказания индивидуальной поддержки, на основе учета индивидуальных потребностей, запросов и интересов обучаемого; 4) наставничество может дополняться другими формами и методами сопровождения [7]. При этом у метода существуют ограничения. Важным условием эффективности наставничества являются взаимоотношения, которые складываются в диаде «наставник-обучаемый». Существенными проблемами могут стать психологическая несовместимость начинающего педагога и более опытного специалиста, недостаточный уровень профессиональных знаний студента, неготовность руководителя практики к выполнению роли наставника. Наставничество - особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность [6, с. 95]. К сожалению, педагоги, реализующие метод наставничества непосредственно на базе практики, трактуют метод как тренировку, научение. Это определяет идеологию «передачи знаний и опыта». Знания приравниваются к действиям их обладателя, к его опыту, а значит «передача знаний является невозможной и приравнивается к самообучению. При этом знания и навыки наставника могут устаревать, тогда процесс наставничества теряет практический смысл.

Следует отметить, что не все формы наставничества реализуются на базе практик. Заслуживают внимания формы наставничества, которые широко применяются при корпоративном обучении молодых специалистов на рабочем месте за рубежом, в частности в США, Германии, Японии, Канаде: коучинг, шедоунг, баддинг, сторителлинг. К сожалению, эти формы наставничества редко применяются в период практики студентов.

Так сторителлинг как метод обучения сотрудников в организации, охарактеризованный в работах Д. Армстронга, К.Томпсона, позволяет в период практик облегчить этап адаптации студентов к корпоративной культуре образовательного учреждения, в котором проходят практику, повысить мотивацию к успеху в поиске решений из реальных нестандартных педагогических ситуаций. Безусловно, наставники, имеющие обширный опыт работы, и могут предложить разнообразные сюжеты сторителлинга, например, ситуации описания лучших и неудачных примеров работы (best/worst practice); ситуации, помогающие ориентироваться в «неписаных» нормах, традициях, корпоративных ценностях, что позволит студенту осознать значимость их принятия для возможного дальнейшего трудоустройства в организации; это могут быть так же истории-персоналии –

истории о сотрудниках, которые смогли построить успешную карьеру в организации, об «отцах-основателях» образовательного учреждения.

Следует отметить, что непопулярными в деятельности руководителей практики остаются такие методы как коучинг, метод (или техника) сценариев, мастерские будущего, кружки качества. Эффективность коучинга на практике педагоги понимают недостаточно. Преимущества коучинга заключаются в реализации его главных принципов: помочь людям научиться самостоятельно помогать себе, исключая возникновение зависимости от коуча; способность коуча слушать и задавать вопросы, актуализирующие потребность в саморефлексии и самоуправлении; обмен ожиданиями [6, с. 78].

Не применяется метод сценариев, позволяющий студентам-практикантам создавать «запасные» варианты решения возможных педагогических ситуаций в искусственно смоделированной среде, благодаря которой формируется их практический опыт. Незаслуженно забыт метод обучения «мастерская будущего», которая была предложена австрийским ученым Робертом Юнгом. Это «метод планирования, проектирования и развития, для которого необходима созидательная фантазия и социальный дух изобретения участников»...это «интеграционный метод, здесь исчезают явные различия (противоречия) между экспертами и дилетантами, руководителями и подчиненными» [4, с. 20-21]. Незаменимым методом обучения в период практики может стать и метод интеллектуального картирования, или составления майнд-карт. Майнд-карты позволяют справиться с обобщением, систематизацией и структурированием многообразия информации, с которой работает студент-практикант. Как отмечает М. Хорст интеллектуальные карты могут стать основой для развития информационного менеджмента: «Воспользуйтесь поддержкой интеллектуальных карт при организации своей деятельности и рабочего места. Используйте вместо контрольных списков контрольные карты, вместо списков задач — карты задач. Избавьтесь от привычки записывать все на клочках бумаги, определив для себя «пункты» хранения информации, например карты для идей, интересов, Интернет» [9, с. 13.]. Практически не реализуются руководителями на базах практик методы электронного обучения студентов-практикантов. Преимущественно применяются видео-фильмы, в частности видео-уроки, проведенные педагогами колледжей и техникумов. Можно только предположить, что электронное обучение, видео-обучение, консультирование в дистанционном режиме, в период практики воспринимаются педагогами замещающим «живое общение» со студентами. Выявление истинных причин требует отдельного исследования.

Выбор в качестве методов обучения студентов на базах практик именно методов корпоративного обучения, в частности методов обучения на рабочем месте, обусловлен задачами педагогической практики: способствовать формированию у студентов активной

рефлексивной позиции к опыту профессионально-педагогической деятельности; развитию конкурентоспособности личности студента-практиканта и активизации потребности в трудоустройстве по специальности (возможно именно в образовательное учреждение, где проходит практика); профессиональной адаптации; актуализировать потребность реализовать свой личностный потенциал, профессиональные ресурсы, в корпоративных проектах, в исследовательской деятельности, которая ведется на базах практик. Реализация методов корпоративного обучения в период практики позволяет приблизить интересы образовательной организации и ее потенциальных сотрудников в долгосрочной перспективе, помогают студентам-практикантам осознать направления и содержание профессионального роста, увидеть перспективу развития профессиональной карьеры в сфере образования.

Для достижения задач педагогической практики и предполагаемых результатов, указанных выше, считаем, что организация педагогической практики будет эффективной на основе информационно-консультативной модели корпоративного обучения. Данная модель обучения была предложена А.В. Зевуновым и апробирована в работе с персоналом в организациях малого бизнеса. Автор определяет информационно-консультативную модель корпоративного обучения как инновационную, она основана на «интеграции двух взаимосвязанных процессов: процесса обучения (информирования), результатом которого является приращение знаний и компетенций у обучающихся, и консультирования, результатом которого является разрешение профессионально личностных проблем сотрудников» [3].

Актуальность внедрения информационно-консультативной модели корпоративного обучения студентов-практикантов на базах практик обусловлен и тем, что образовательные учреждения профессионального образования – это «обучающиеся организации», в которых ведется непрерывный инновационный процесс. Принципы и процессуальная часть модели не противоречат идеям реализации социального партнерства всех субъектов, задействованных в организации педагогической практики, не противоречат реализации идей компетентностного, аксиологического, интегративного подходов к цели и результатам практики, идей формирования конкурентоспособной личности будущего педагога профессионального обучения. На этом основании:

1. Цель педагогической практики можно сформулировать как профессионально-личностное развитие студентов-практикантов в процессе корпоративного обучения на базе организации практики.

2. Принципы организации педагогической практики [3, с. 10-11]: ориентация на личностные и организационные ценности, предполагает соотнесение обучающимися своего личностно-профессионального развития с реализацией стратегических задач организации,

выполнением ее миссии»; самоменеджмент профессиональных знаний, предполагает сознательную организацию студентом собственной образовательной деятельности с помощью различных педагогических и информационных технологий; интеграция процесса обучения в производственный процесс, включает соединение корпоративного обучения с профессиональной деятельностью; возможность студентам предлагать свои проекты, идеи, а так же реализовывать их в производственный процесс.

3. Заимствование компонентов информационно-консультативной модели корпоративного обучения: 1) диагностический компонент - предполагает изучение образовательных запросов студентов и их актуализацию; 2) содержательно-технологический компонент раскрывается через: «информационно-технологический элемент – обучение с помощью новых информационных технологий, позволяющим обучающимся сотрудникам самостоятельно находить, оценивать, организовывать и творчески использовать информацию, соответствующую его профессиональным и образовательным потребностям» [3, с. 18-19]; коммуникативно-образовательный элемент – реализация разнообразия методов, техник, приемов корпоративного обучения, преимущественного корпоративного консультирования и научно-методического сопровождения студентов в процессе прохождения практики.

4. Эффективность подготовки, организации и проведения педагогической практики студентов, может обеспечиваться комплексом организационно-педагогических условий: «реализация непрерывной профессиональной подготовки студентов к педагогической практике»; реализация сетевого взаимодействия всех субъектов организации педагогической практики; организация научно-исследовательской работы студентов в период педагогической практики по актуальной методической тематике образовательных учреждений [5]; организация педагогической поддержки будущих учителей в процессе практики в школе на основе введения программы тьюторского сопровождения, предусматривающей взаимодействие сопровождаемого (практиканта) и сопровождающего (тьютора), направленной на проектирование личностно-профессионального развития студентов, предупреждение и преодоление препятствий, негативных проявлений в учебно-профессиональной деятельности [2].

5. Системообразующим результатом педагогической практики выступает готовность студентов-практикантов самостоятельно и с наибольшей эффективностью разрешать профессиональные и личные проблемы в период практики и последующей профессионально-педагогической деятельности. Такое представление о результативности педагогической практики позволяет определить роль руководителя как консультанта-

аналитика, главная задача которого – «не научать», «не давать готовых ответов и алгоритмов», а обучать через рефлексивное наблюдение и активное экспериментирование.

Список литературы

1. Аверкиева Г.В., Щекина С.С. Педагогическая практика как рефлексивная среда формирования профессионального опыта будущего учителя // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. - № 4. – С. 141-149.
2. Емельянова И.Е. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущих учителей в процессе педагогической практики в школе: Автореф. дис. канд. пед. наук. — М., 2009. – 23 с.
3. Зевунов А.А. Корпоративное обучение персонала организации малого бизнеса: Автореф. дис. канд. пед. наук. — Великий Новгород, 2009. — 28 с.
4. Клуб устойчивого развития: в помощь лидеру / А.А. Величко ; под. общ. ред. Г.В. Веремейчик. – Минск : Минсктиппроект, 2006. – 114 с.
5. Кожевникова Т.А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя географии в процессе подготовки и проведения педагогической практики: Автореф. дис. канд. пед. наук. — Мурманск, 2006. – 30 с.
6. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. — СПб.: Питер, 2003. — 204 с.
7. Лучкина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. - № 6. – С. 67-75.
8. Овченкова О.Ю. Формирование педагогической позиции // Высшее образование в России. – 2006. - №12. – С. 160-161.
9. Хорст М. Составление ментальных карт: метод генерации и структурирования идей / Хорст Мюллер. – М.: Издательство «Омега», 2007. – 126 с.

Рецензенты:

Маврин С.А., д.п.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск;

Шипилина Л.А., д.п.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет», г. Омск