

УДК 37.01

ББК 74.3

М. С. Якушкина

Доктор педагогических наук

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ

В статье дается представление о базовых институтах, транслирующих модельные практики неформального образования взрослых (религиозные организации, академические учреждения, клубы, студии, производственные структуры). Анализируются подходы к пониманию феномена «производственная практика», а также примеры эффективных неформальных производственных практик для взрослых и перспективы их развития в бизнес-структурах.

Ключевые слова: неформальное образование взрослых, эффективные образовательные практики, производственная практика, внутрифирменное образование, типологизация практик.

M. S. Yakushkina

Doctor of pedagogical sciences

ANALYSIS OF THE STATE AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF NON-FORMAL INDUSTRIAL PRACTICES FOR ADULT CITIZENS

This article gives representation about the basic institutions that broadcast model of non-formal adult education practice (religious organizations, academic institutions, clubs, studios, production structures). The article analyzes the approaches to the understanding of the phenomenon of «industrial practice», as well as examples of effective non-formal industrial practices for adults and prospects for their development in business structures.

Key words: non-formal adult education, effective educational practices, industrial practice, intercompany education, typology of practices.

К базовым институтам, транслирующим модельные практики неформального образования взрослых, можно отнести: религиозные организации (община, секта); академические учебные структуры (институт третьего возраста, кружок); клубы (библиотека, музей); студии, группы (театральная, фото-); производственные практики (проектирование в фирме). Рассмотрим более подробно неформальные учебные производственные практики, их прототипы и перспективы развития в современном социуме.

Традиционно под термином «производственная практика» подразумевают форму учебных занятий в организациях (предприятиях) разных форм собственности и организационно-правовых форм. Вместе с тем, производственной практикой можно назвать протекающий в системе определённых экономических отношений процесс воздействия на окружающую среду, в ходе которого субъект практики, учитывая

закономерности объекта, изменяет ее с помощью орудий труда в соответствии со своими целями, а также формирует и развивает свои потребности, знания, навыки, компетенции. Участие в производственной практике приводит к формированию знаний об окружающей среде, способах её преобразования, а подчас и восстановления нарушенного природного равновесия. Субъектом такого предметного содержания практики является общество в целом, а носителем – техническая и естественнонаучная интеллигенция в условиях общественного разделения труда.

Наиболее эффективной формой организации производственной практики учащихся в XX веке была практика в составе различных ученических бригад (коллективов). Вместе с тем, реализация такой формы проведения практики возможна была, прежде всего, в рамках формального образования – в системе политехнического обучения в общеобразовательной школе или в системе ПТУ. Старшеклассники средних школ в 60-70 годах XX века обязаны были до возможного поступления в вуз отработать на производственной практике не менее двух лет.

Отметим, что, несмотря на производственные цели, такая практика всегда характеризовалась определенными особенностями неформального руководства ею со стороны мастера производственного обучения. С одной стороны, он являлся руководителем формального производственного процесса, ответственным за качество и своевременность выполнения производственных заданий, с другой – руководителем воспитательного процесса, который всегда подразумевает неформальный результат, связанный с развитием личности обучаемого. Обычно в помощь основному мастеру группы выделяли других мастеров этой профессии или нескольких квалифицированных рабочих предприятия. При этом мастер должен распределить руководство практикой учащихся между собой и своими помощниками, учитывая личностные особенности учащихся и мастеров. Как правило, выделенные предприятием в помощь мастеру квалифицированные рабочие возглавляли малые ученические бригады, а мастер группы осуществлял общее руководство.

При такой форме организации практики сохранялся постоянным состав ученических бригад, сформировавшихся при организации производственного обучения в учебных мастерских, их бригадиров-учащихся, которые становились помощниками бригадиров-квалифицированных рабочих. Постепенно руководство бригадой все в большей степени переходило к бригадиру-учащемуся, а бригадир-рабочий становился его наставником, куратором, тьютором.

Производственная практика учащихся в составе ученических бригад, когда производственные задания выполняются непосредственно в цехе, на участке предприятия, сегодня по-прежнему актуальна и вносит определенную неформальную специфику даже в производственную деятельность мастера. Инструктирование учащихся относительно технологии и правил выполнения планируемых работ, как правило, осуществляется перед началом очередной работы в форме консультации или личной беседы с учащимся мастера или квалифицированного рабочего-бригадира ученической бригады. В этой связи большое значение для успешности неформальной практики имеют установившиеся взаимоотношения между мастером и рабочими-бригадирами. Задача мастера при этом – добиться, чтобы рабочие-бригадиры, наставники не только были работодателями и приемщиками выполненных учащимися работ, но и кураторами, тьюторами их личностного развития. Неформальную специфику имеет и текущее инструктирование рабочими-бригадирами учащихся в процессе их работы. Задача рабочих-бригадиров – организовать, направлять работу учащихся так, чтобы они не были полностью предоставлены сами себе, применяли в процессе работы разрешенные техникой безопасности приемы работы.

Особое внимание мастер уделяет сегодня организации итогового контроля выполнения работ бригадой. Такой контроль имеет многоступенчатый характер: самоконтроль, контроль работы бригадиром, мастером производственного обучения, отделом технического контроля, что способствует мотивации к обеспечению высокого качества выполнения учащимися работ. Для решения задач воспитания учащихся в процессе практики широко используются такие формы, как бригадные совещания группы. Такие совещания становятся, как правило, своеобразным неформальным заключительным инструктажом, проводимым при участии рабочих-бригадиров, где не только решаются многие воспитательные задачи, но и формируются взаимоотношения учащихся и квалифицированных рабочих, необходимые для дальнейшей оптимальной адаптации обучающегося к производственной обстановке, подводятся итоги работы каждого обучающегося, ставятся и обсуждаются новые – жизненно важные для него – задачи.

Производственная практика студентов в реальных условиях на предприятиях сегодня играет значительную роль в подготовке высокопрофессиональных кадров. Она является составной частью учебного процесса подготовки специалистов и обычно проводится в перерыве между

учебными курсами, чаще в летний период. Трансформация практики, максимально приближенной к будущей профессиональной деятельности, обусловлена и закреплена требованиями ФГОС РФ. Для студентов вузов цель производственной практики состоит, прежде всего, в освоении определенной профессиональной деятельностью и методами ее совершенствования. Разные виды практик в большей степени формально или неформально достигают этой цели. В ряде вузов РФ ведется многоплановая работа, направленная на повышение эффективности всех видов производственных практик. Она направлена на решение учебных, производственных, воспитательных задач. Сочетание теории и практики в вузе призвано формировать опыт будущего специалиста и гражданина уже на студенческой скамье. Практика служит решению задачи неформального закрепления теоретических основ, полученных на занятиях в вузе, приобретения студентами компетенций практической работы по той или иной квалификации и избранной специальности. Неформальная производственная практика, пройденная студентами, оценивается в ряду сданных им экзаменов и зачётов.

В основу организации неформальных практик заложены принципы, которые в совокупности определяют ее особенные характеристики.

1. Производственная практика может и должна носить творческий неформальный характер и требует от студента применения всех его способностей и активизации всех его знаний, умений, навыков, компетенций.

2. Неформальная производственная практика тем эффективнее, чем полнее студент включен в продуктивную, социально значимую профессиональную деятельность.

3. Для полноценного включения в такую практическую деятельность студент должен прежде сформировать максимальную ответственность за результаты работы.

4. Эффективность неформальной производственной практики достигается использованием групповых форм работы, т.к. освоение производственных ситуаций в групповой деятельности происходит значительно успешнее, чем в индивидуальной.

5. Неформальная производственная практика должна проходить в организационных формах, приближающих ее по содержанию деятельности и интенсивности к собственно производственной деятельности и возникновению неформальных ситуаций.

Одну из наиболее эффективных организационных форм проведения неформальной производственной практики студентов условно называют

методом погружения. В ней можно выделить следующие этапы.

I этап. Студенты знакомятся с производством (оформление пропусков, инструктаж по технике безопасности, экскурсия по производству, присутствие на совещаниях в цехах, лабораториях, отделах, проч., беседы с начальниками отдела кадров, отдела труда и заработной платы, проч.), узнают о тех острых проблемах, с которыми сталкиваются специалисты в своей работе на предприятии. Студенты должны определить свое отношение к ним и предложить порядок их решения.

II этап. Для облегчения ориентации студентов в производственной обстановке руководители практики в свободной семинарской форме или в форме экскурсии знакомят их с организацией предприятия, структурой управления, с практически действующими на предприятии нормами и традициям; предлагают свое представление о перспективах их совершенствования [2].

На этом же этапе студенты узнают о характере работы специалистов в условиях предприятия, о возможностях влиять на производственную ситуацию, об основных трудностях, правовом статусе, об особенностях отношений с работниками и администрацией предприятия, о реальных проблемах, которыми занимаются специалисты и т.д. Здесь могут использоваться наглядные пособия. Студентам предлагается в конкретной практической, часто неформальной ситуации попытаться продемонстрировать возможности их будущей профессии.

III этап. Разработка программ анализа конкретных производственных ситуаций. Задачи данного этапа: повышение эффективности освоения производственных ситуаций; интенсификация процессов поиска, выработки и выбора возможных решений; обучение технологиям профессиональной деятельности специалиста на предприятии; обучение методам групповой работы; наиболее полное использование способностей и возможностей каждого практиканта.

Очень важно, чтобы будущий специалист осознал практические возможности групповой работы на предприятии и освоил соответствующие методы работы. В этом случае он в будущем сможет сам, выступая в роли консультанта, методиста и организатора, внедрять в практику управления различные методы групповой работы [5].

Составление итогового отчета – один из наиболее сложных и ответственных этапов, определяющих конечные результаты работы. Студенты разбиваются на малые группы с учетом пожеланий сотрудничества и со-творчества друг с другом. Перед группами стоят

конкретные задачи по плану работы – необходимо разработать программы анализа конкретных производственных ситуаций, на основе полученных результатов подготовить отчеты или аналитические записки с рекомендациями-решениями.

В такой работе могут использоваться методы повышения творческой активности специалистов. В России и за рубежом [3] уже в течение нескольких десятилетий реализуется такой подход к работе со специалистами, занимающимися различными видами деятельности (педагогика, искусство, управленческая деятельность и др.). Среди методов активизации творческого поиска наиболее известен метод «мозгового штурма», предложенный в 40-х гг. А. Осборном [7], и метод синектики, разработанный в 1960 г. У. Гордоном [6]. По замыслам авторов, указанные методы активизации поиска универсальны, их можно применять для решения любых задач — научных, технических, организационных и др. Эти методы можно использовать для повышения творческой активности обучаемых студентов и получения практических результатов.

Итак, студентам предлагается определить цель своей работы, например: выявление причин, анализ текущей ситуации и т.д. Для определения цели может быть использована методика брейн-сторминга, согласно которой каждый участник группы высказывает свое представление о цели работы, не критикуя точку зрения других. Затем полученные суждения подвергаются анализу. В результате цель работы сводится к необходимости выявления причин создавшегося на производстве положения и определения путей практического решения устранимых проблем. Далее обсуждаются объект и предмет исследования. Для разработки гипотез о причинах, которые способствовали сложившейся ситуации, используется, например, синектический метод. Синектика отличается от брейн-сторминга тем, что ведется поиск двух-трех идей-гипотез, построенных на личном опыте практиканта, каждая из которых рассматривается очень детально. Синектический метод опирается на суждение о том, что умственная деятельность более продуктивна в новой, то есть незнакомой человеку обстановке [4]. В синектике ведущую роль играет аналогия и, конечно, руководитель группы. В ходе работы могут быть использованы элементы методики Т-групп. Идеи, лежащие в основе данного метода, могут быть успешно использованы для тренировки профессионального общения, тренинга групповых отношений [1].

Каждому члену группы предлагается проиграть роль исследователя, решая задачи всех этапов работы. При этом группа активно участвует в этих

попытках, а все внимание группы сосредотачивается поочередно на каждом участнике. Участник выполняет некоторые действия, дающие ему возможность отразить технологию выполнения тренинга и произвести ее корректировку.

В условиях групповой тренинговой работы студенты определяют границы своей профессиональной компетентности и приобретают в очень сжатые сроки практические компетенции профессиональной деятельности.

В обязанности руководителя группы входит: организация процесса и обучение методам групповой работы; контроль содержания деятельности; создание и поддержание творческой атмосферы в группе; регулирование групповых рисков и конфликтов; мотивирование участников; консультирование.

IV этап. Сбор и анализ информации, необходимой для решения практической задачи, осуществляется, например, с использованием анкет, вопросников для интервьюирования, программ наблюдения и т.д., разработанных ранее. На данном этапе руководители рассказывают студентам об основных правилах работы с людьми в данной организации.

V этап. Работа над предложениями решения конкретных проблем. В этой работе принимают участие сотрудники подразделений и руководители предприятия, заинтересованные в решении тех или иных задач. Основные требования к предложениям следующие:

- 1) предложения должны быть связаны с анализом и решением не более одной значимой для организации или предприятия проблемы;
- 2) анализ должен проводиться только в поле наиболее существенных аспектов проблемы и влияющих на нее факторов;
- 3) анализ должен быть комплексным, однако, прежде всего, опираться на имеющиеся производственные навыки студента;
- 4) предложения не должны быть тривиальными для заказчика; не допустимы общеизвестные формальные суждения, выводы и рекомендации;
- 5) рекомендации должны быть подкреплены пакетом нормативно-правовых и управленческих документов;
- 6) текст рекомендаций должен быть написан понятным представителям данного производства языком;
- 7) аналитическая записка с рекомендациями не должна превышать 5-10 страниц машинописного текста (компоненты аналитической записки: заголовок, текст, подписи исполнителя и ответственного лица от предприятия, дата).

Как правило, студенты испытывают затруднения при работе над

текстом предложений, поэтому аналитические записки с предложениями они многократно дорабатывают, собирая ту или иную дополнительную информацию.

VI этап. Презентация студентами своих предложений на производственных совещаниях с участием руководителей подразделений и общественных организаций. Главная задача этого этапа в рамках повышения эффективности практики – оценить степень понимания практикантами производственных ситуаций, глубину погружения в проблему, адекватность, обоснованность, реализуемость предлагаемых практических решений.

VII этап. Оформление документов по результатам производственной практики и защита результатов работы в вузе. Аналитические материалы и предложения практикантов передаются на соответствующую кафедру или в лабораторию.

На предприятии работу по предложениям студентов продолжает администрация, общественные организации.

О том, что дает студентам такая неформальная экспериментальная практика, свидетельствуют данные экспертных оценок и самооценки:

1. В продолжение всей практики у студентов сохраняется устойчивая положительная мотивация к выполняемой работе и ответственность за нее.
2. При организации практики с помощью метода погружения резко возрастает активность студентов, их организованность, ответственность; активизируются творческие возможности каждого.
3. Процесс обучения групповым формам творческой работы идет быстро и эффективно.
4. Предложенные методы работы актуализируют полученные в вузе компетенции студентов и способствуют их применению на практике.
5. Создаются условия для решения воспитательных задач в вузе, для формирования гражданской позиции студентов.

В случае применения метода погружения, как правило, отмечаются некоторые негативные моменты. Например, группы студентов с повышенным уровнем требований к практикам достигают менее эффективных результатов, чем группы студентов со средним уровнем требований. Включение в группу высококонфликтных студентов резко снижает ее творческий потенциал и продуктивность. Некоторые студенты не могут включиться в работу сразу, не укладываются в намеченные сроки.

Подобные виды неформальной производственной практики студентов, при соответствующем методическом обеспечении могут быть активно использованы сегодня в рамках ФГОС нового поколения, предлагающих

студентам и различные формы самообразования как образец наиболее эффективных практик.

На современном этапе развития государств-участников СНГ, когда социокультурная среда в каждой из стран значительно усложнилась, а социально-экономические системы приобрели новые признаки развития. деятельность предприятия качественно изменилась. Функционирование предприятия в условиях рыночной неопределенности и конкуренции предполагает постоянный поиск и разработку каждым предприятием собственных уникальных шагов по пути развития: предприятие должно оценивать, контролировать и моделировать свою экономическую устойчивость, обеспечивая эффективное использование внутренних факторов развития, координируя деятельность предприятия под влиянием внешних факторов.

Основными задачами производственной практики студентов на современном предприятии являются:

- осознание полученных за время обучения в институте теоретических знаний, а также овладение практическими навыками работы в соответствующих кредитных, финансовых и других учреждениях;
- повышение практической ценности получаемого высшего образования;
- знакомство с организацией современного бизнеса, производства, выявление их проблем и путей разрешения в условиях риска и неопределенности.

Интересный опыт организации неформальной производственной практики предлагает Санкт-Петербургский государственный университет. Последние 10 лет в университете для студентов старших курсов работает школа лидеров, созданная выпускниками университета. Ее цель – подготовка будущих выпускников университета к работе в крупных компаниях. Заказчики – представители крупных компаний-лидеров.

Сегодня многие талантливые студенты — будущие менеджеры еще в студенческие годы стараются вводить свои «правила игры» и достигают блестящего результата при получении высшего образования. Таким студентам Школа предлагает целостную программу, участие в которой помогает проявить свои способности «ведущего за собой людей», стать лидером и созидателем. Программа основана на тренингах по личностному развитию, мотивации и управлению; системе кураторства и мониторинга результативности деятельности студентов. Выпускник школы достигает достаточно высокого уровня коммуникативной компетентности, имеет базовую подготовку по проектному управлению, опыт достижения

практических результатов по реализации проектов в различных сферах деятельности. Это творческие люди, способные к реализации своей идеи.

В школе 4 ступени. На первой ступени студент получает возможность проявить себя. Он погружается в образовательную деятельность школы, участвует в ее мероприятиях, взаимодействует с куратором, выполняет практические задания, получает первичные консультации. На второй ступени студент получает возможность пройти испытания в идеальных — игровых условиях. Третья ступень — обучающая. Обучение — это уникальная возможность общения с другими людьми, возможно более компетентными в каких-либо вопросах, например, с представителями компаний-работодателей. Четвертая ступень — развивающая. Задача каждого научиться тому, что, возможно, не знают и не умеют другие. На этой ступени студент получает возможность проявить себя в реальном проектировании по заказу компаний-работодателей.

С нашей точки зрения, внутрифирменное проектирование является сегодня одним из перспективных форм развития производственной практики, которые будут иметь позитивные эффекты в социуме. Подобные производственные неформальные образовательные практики для молодежи и взрослого населения способствуют сближению современных социально-экономических и образовательных систем стран СНГ на новом уровне их развития и формированию взаимных пересечений систем неформального образования на всем пространстве СНГ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дудченко, В.С. Инновационные принципы анализа и разрешения конкретных ситуаций на производстве // Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования: сборник тезисов и докладов. — Таллин. — 1981. — т. 2. — С. 145-167.
2. Охрименко, В.А. Метод и средства методической работы при создании и совершенствовании программ производственной практики в вузе / В.А. Охрименко, О.С. Анисимов, В.А. Чернушевич, Ю.И. Протасов. — М., 1980.
3. Рыжков, В.М. Создаются типовые сквозные программы / В.М. Рыжков, В.А. Чернушевич // Вестник высшей школы, 1980, № 1.
4. Хилл, П. Наука и искусство проектирования. — М., 1973.
5. Якушкина, М.С. Роль кураторов в становлении субъектной позиции школьников и студентов // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. — СПб: СПбГУ, серия 6. — 2007. — №4. — С. 285–294.
6. Exploring Individual and Organizational Boundaries. A Tavistock open system approach. Ed. by W. Gordon Laurence Chichester. — N.Y., 1979.
7. Osborn. A. Applied Imagination // Charles Scribner's Sons. — N.Y., 1957.

REFERENCES

1. Dudchenko, V.S. *Innovatsionnye printsipy analiza i razresheniia konkretnykh situatsii na proizvodstve* [Innovative principles of the analysis and resolution of specific situations at work]. *Problemy upravlencheskikh novovvedenii i khoziaistvennogo eksperimentirovaniia: sbornik tezisov i dokladov* [Problems of innovation and economic experimentation: the collection of theses and reports], 1981, V.2. pp. 145-167.
2. Okhrimenko, V.A. *Metod i sredstva metodicheskoi raboty pri sozdanii i sovershenstvovanii programm proizvodstvennoi praktiki v vuze* [Method and means of methodical work at creation and improvement programs and production practices in the University]. Moscow., 1980.
3. Ryzhkov, V.M. Created typical cross-cutting programmes. *Vestnik vysshei shkoly – Bulletin of higher school*, 1980, no.1 (in Russian).
4. Khill P. *Nauka i iskusstvo proektirovaniia* [The science and art of design]. Moscow, 1973.
5. Iakushkina M.S. the Role of curators in the formation of a subjective position of schoolchildren and students. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of Saint Petersburg state University*, 2007, no.4. pp. 285–294 (in Russian).
6. Exploring Individual and Organizational Boundaries. A Tavistok open system approach. Ed. by W. Gordon Laurence Chichester. – N.Y., 1979.
7. Osborn. A. *Applied Imagination* // Charles Scribner's Sons. – N.Y., 1957.

Информация об авторе

Якушкина Марина Сергеевна (Российская Федерация, г. Санкт-Петербург) – Доктор педагогических наук, заведующая лабораторией теории формирования единого образовательного пространства СНГ, зам. директора по научной работе. Институт педагогического образования и образования взрослых Российской академии образования. E-mail: vosp_spbgu@mail.ru

Information about the author

Iakushkina Marina Sergeevna (Russian Federation, Saint-Petersburg) – Doctor of pedagogical sciences, head of laboratory of the theory of formation of uniform educational space in NIC countries, deputy director on scientific work. The Institute of pedagogical and adult education Russian academy of education. E-mail: vosp_spbgu@mail.ru