

УЧЕБНАЯ ФИРМА КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

*Работа представлена кафедрой педагогики и андрагогики
Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.
Научный руководитель – кандидат педагогических наук, доцент М. Г. Ермолаева*

Статья обращена к актуальной проблеме создания инновационных форм подготовки современного педагога. Так, автор подробно раскрывает психолого-педагогические особенности организации практики студентов педагогического колледжа по технологии «Учебная фирма» на примере учебной фирмы «РиО-гарант», действующей на базе ГОУ СПО педагогического колледжа № 1 им. Н. А. Некрасова Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: педагогическая практика, образовательная технология, учебная фирма, образовательная услуга, профессионально-личностное становление.

The article covers the topical problem of creating innovative forms of modern teachers' training. The author reveals psychological and pedagogical features of organisation of pedagogical college students' practice according to the technology «Educational firm» by the example of the «RIO-Garant» company, which is working on the basis of the Pedagogical college 1 named after A. Nekrasov (St. Petersburg).

Key words: pedagogical practice, educational technology, educational services, vocational and personal forming.

В процессе обновления школы и общества наиболее востребованными становятся такие качества личности, как способность к самостоятельному проектированию и оценке результатов, к продуктивному диалогу, к самопониманию и саморегуляции; установка на личную ответственность в групповых решениях. Возникает объективная необходимость в подготовке педагога, способного решать задачи, стоящие перед современным образованием, сформулированные в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» – компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности, социально и профессионально мобильного. Особое влияние на профессионально-личностное становление студентов педагогического колледжа оказывает педагогическая практика.

За долгие годы существования среднего профессионального педагогического образования продумана и налажена система организации педагогической практики в подготовке учителей разных предметов. Вопросами организации и содержания педагогической практики занимались такие видные ученые как О. А. Абдуллина¹, В. П. Горленко², И. Ф. Харламов³ и другие. Из года в год каждое новое поколение будущих учителей проходило через определенный набор видов педагогической практики, форма и содержание которых не менялась длительной время.

Однако эффективное применение традиционных видов практики при подготовке студентов педагогического колледжа с учетом новых тенденций и особенно по новой специальности «Организация воспитательной деятельности» оказывается проблематичным. Одна из причин – в существенном отличии квалификационных характеристик педагога-организатора воспитательной деятельности и педагога-предметника. В частности, в квалификационной характеристике педагога-организатора присутствуют

качества, необходимые менеджеру, секретарю, управленцу. Традиционные формы организации педагогической практики не нацелены на формирование указанных качеств. Это побуждает искать новые формы организации практики для студентов, обучающихся по специальности «Организация воспитательной деятельности».

Как показало наше исследование, одной из эффективных форм практической подготовки таких студентов может стать организация педагогической практики по технологии «Учебная фирма». Термином «Учебная фирма» обозначается форма организации деятельности студентов, имитирующая деятельность реальной фирмы. Имитация затрагивает все основные свойственные фирме функции: планирование, управление, производство и реализация продуктов и услуг.

На Западе аналогичная технология под названием «Учебно-имитационная фирма» (УИФ) применяется при подготовке менеджеров⁴. В России технология «Учебная фирма» широко используется при подготовке специалистов экономического профиля⁵. Однако опыт подготовки специалистов педагогического профиля с использованием данной технологии до настоящего времени не был представлен.

Взяв за основу зарубежный опыт организации учебных фирм, и учитывая специфику педагогического образования, мы организовали в 2003 г. на базе ГОУ СПО «Некрасовский педагогический колледж № 1» учебную фирму «РиО-гарант». Результаты эксперимента по внедрению технологии «Учебная фирма» в образовательный процесс представлены в диссертационном исследовании автора. В рамках настоящей статьи мы рассмотрим лишь основные особенности организации педагогической практики по технологии «Учебная фирма». Внедрение технологии «Учебная фирма» в образовательный процесс колледжа проводилось по плану, предусматривающему два этапа работы: подготовительный и основной.

На подготовительном этапе было определено место учебной фирмы в образовательном процессе. Теоретически возможны различные варианты включения данной технологии в учебный план образовательного учреждения:

- в качестве отдельной дисциплины,
- путем объединения нескольких предметов в интегрированный курс,
- в виде учебной практики,
- в форме дополнительной платной услуги.

Мы включили деятельность учебной фирмы в учебный план как интегрированный курс, состоящий не только из учебных предметов, но и практики. Время работы учебной фирмы складывалось из времени, отведенного на педагогическую практику (5 ч) и учебных дисциплин: «Основы организации досуга» (3 ч в неделю) и «Методика организации воспитательной деятельности» (2 ч в неделю). В итоге, программа УФ была рассчитана на два семестра при объеме 10 ч в неделю.

Выбор теоретических дисциплин для интеграции в программу был обусловлен направлением деятельности УФ (оказание образовательных услуг: праздники, конкурсы, эстафеты, экскурсии, игры и т. д.). Качество предоставления данных услуг во многом зависело от тех знаний, которые получали студенты на занятиях по «Основам организации досуга» и

«Методики организации воспитательной деятельности». Поэтому именно эти дисциплины и были интегрированы в программу УФ.

На этапе подготовки была разработана учебная программа, создано положение об учебной фирме. Последнее имело немаловажное значение: поскольку работа УФ предполагает оказание вполне **реальных** услуг, возникла необходимость в юридическом обосновании данного вида деятельности образовательного учреждения. Кроме того, в рамках подготовительного этапа в колледже было оборудовано помещение под офис УФ.

Основной этап педагогической практики, организованной по технологии «Учебная фирма», включал в себя кадровую комплектацию фирмы, последующую деятельность и оценку работы каждого студента – сотрудника УФ. Фирма комплектовалась студентами одной учебной группы. Работа осуществлялась в подгруппах по 4–7 человек, составляющих различные отделы фирмы. Так, учебная фирма «РиО-гарант» состояла из 4-х отделов: отдела маркетинга, проектного отдела, отдела оформления, отдела реализации.

Руководство УФ осуществлял директор из числа студентов данной группы. Ему помогали заместитель и секретарь. Руководство отделами осуществляли начальники отделов, избираемые из числа студентов – сотрудников данного отдела. Остальные сотрудники в отделы назначались с учетом их интересов и желаний. Научно-методическое руководство УФ осуществляли два методиста – преподаватели колледжа.

Каждый студент – сотрудник УФ выполнял функциональные обязанности в соответствии с особенностями того отдела, в котором он в данный момент работал. Так, сотрудники отдела маркетинга изучали рынок образовательных услуг, проводили рекламные акции и кампании, предлагали образовательные услуги в образовательных учреждениях города. Сотрудники проектного отдела работали над сценариями образовательных услуг. Сотрудники оформительского отдела создавали реквизит, продумывали оформление праздников и других образовательных услуг. И, наконец, сотрудники отдела реализации непосредственно воплощали замысел в жизнь. Очевидно, что успех УФ зависел от эффективности взаимодействия сотрудников как внутри фирмы, так и с образовательными учреждениями города.

Технология УФ предусматривает, что каждый студент в течение года должен поработать в каждом из отделов фирмы, чтобы закрепить знания, полученные на тео-

ретических занятиях. За время обучения он может несколько раз поменять статус, т. е. может быть и начальником, и подчиненным. Перемещение на новые рабочие места способствует не только расширению знаний, но и выработке психологических навыков работы в разных коллективах.

Наше исследование показало, что наиболее эффективной системой контроля и оценки достижений студентов – сотрудников УФ является рейтинговая. Параметры данной системы были заданы исходя из функциональных обязанностей сотрудников отделов. Таким образом, рейтинговые параметры сотрудников разных отделов отличались друг от друга. Кроме того, каждый сотрудник мог проявить собственную инициативу и набрать дополнительные баллы, выполняя обязанности сверх предписанного функционала. К тому же существовала система штрафных санкций. Например, за невыполнение сотрудником УФ функциональных обязанностей с него могло быть снято столько же баллов, сколько могло быть начислено в случае полного выполнения должностных инструкций. Все «правила игры» студенту – сотруднику УФ объявлялись заранее.

На первом занятии студенты получали индивидуальные технологические карты, где в дальнейшем выставлялись полученные баллы. Студент, набравший наименьшее количество баллов «увольнялся» из УФ. Студент – сотрудник УФ мог быть «уволен» и по собственному желанию. И в первом и во втором случаях увольнение предполагало в дальнейшем прохождение практики по индивидуальному образовательному маршруту.

В целом опыт реализации технологии УФ как формы проведения учебной практики студентов по специальности «Органи-

зация воспитательной деятельности» показал, что эта технология способствует подготовке современных специалистов по данной специальности, способных адаптироваться на рынке образовательных услуг. Полученный опыт позволяет выделить основные условия **включения** технологии «Учебная фирма» в образовательный процесс колледжа:

- наличие педагогических кадров, компетентных в области организации работы по технологии УФ;
- всесторонняя поддержка администрации.

При этом организация педагогической практики по технологии УФ должна осуществляться на основе взаимосвязи в процессе ее реализации лично ориентированного и компетентного подходов. Это может быть обеспечено, когда:

- в качестве критериев эффективности организации профессионального образования выступают параметры, характеризующие личностное и профессиональное развитие студентов как будущих педагогов-организаторов воспитательной деятельности;
- в условиях УФ особое внимание уделяется развитию таких качеств личности педагога, как организованность и ответственность за результаты своей деятельности и деятельности других, уверенность в себе, способность адекватно оценивать результаты своей деятельности, предприимчивость;
- значительное внимание уделяется психолого-педагогическому сопровождению личностного и профессионального развития студентов в процессе образования и педагогической практики.

Сама учебная фирма должна стать системообразующим элементом образовательного процесса педагогического колледжа.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ *Абдуллина О. А.* Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. Для педагогических учебных заведений. 2-е изд. перераб и доп. М.: Просвещение, 1990.

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ

² Педагогическая практика студентов: развитие научных основ / В. П. Горленко; Под ред. И. Ф. Харламова. Мн.: Университетское, 2002.

³ Харламов И. Ф. Педагогическая практика: старые и новые подходы // Педагогика. 1997. № 4.

⁴ Инновации в профессиональном образовании и обучении. Образовательная технология «Учебная фирма». Пособие для преподавателей / Под ред. Завгородней А. В., Борисовой Г. В., Архангельской С. В. СПб.: Полиграф–С, 2004.

⁵ Там же.