

О.В. Рыбина

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЕ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

Ольга Владимировна Рыбина – директор, Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Академия креативных индустрий "ЛОКОН"», г. Санкт-Петербург; **e-mail:** rybina-o@inbox.ru.

В статье раскрыты и охарактеризованы эффекты использования технологии обучения студентов в профессиональной команде, такие как рост вовлеченности студентов в социальные проекты, их готовность участвовать в экономическом развитии региона и др. Выявлены позитивные результаты интеграции профессиональной подготовки в колледже и ресурса работодателей в условиях реализации Федеральной программы «Профессионалитет». Определены условия особенности технологии обучения в профессиональной команде для подготовки специалистов в сфере индустрии красоты.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование; технология обучения; профессиональная команда; работодатель; эффекты; образовательный продукт; профессионалитет.

O.V. Rybina

SOCIO-ECONOMIC AND EDUCATIONAL EFFECTS OF TECHNOLOGY OF TRAINING IN PROFESSIONAL TEAM IN THE FRAMEWORK OF FEDERAL PROJECT "PROFESSIONALITET"

Olga Rybina – director, Academy of Creative Industries «LOCON», St. Petersburg; **e-mail:** rybina-o@inbox.ru.

We reveal and characterize the effects of using the technology of training students in a professional team, namely the increased student involvement in social projects, their willingness to participate in the economic development of the region, etc. The positive results of the integration of college vocational training and the resource of employers in the framework of "Professionalitet" Federal Program are revealed. We determine the conditions and features of training in a professional team for beauty industry specialists.

Keywords: secondary vocational education; training technology; professional team; employer; effects; educational product; Professionalitet.

Главной движущей силой модернизации современной системы среднего профессионального образования являются социально-экономические вызовы, обусловившие острую необходимость ускоренной подготовки высококвалифициро-

ванных кадров по конкретным запросам работодателей. В предложенной государством стратегии решения данной задачи ведущим инструментом является Федеральный проект «Профессионалитет», в рамках которого предусмотрено три ключевых нововведения [3].

В первую очередь, это активное вовлечение инициативных работодателей и представителей профессиональных сообществ в конструирование и организацию образовательного процесса на правах партнеров и инвесторов.

Во-вторых, в рамках проекта идет сокращение сроков обучения при одновременном увеличении его интенсивности, что предполагает глобальное изменение содержания всех учебных дисциплин и практик за счет их контекстного наполнения, перенос акцента на практическое обучение и обучение на реальных рабочих местах.

В-третьих, намечено уделять особое внимание развитию инициативности и ответственности будущих специалистов. Для этого на базах профессиональных образовательных организаций создаются различные центры молодежных инициатив [1].

Исходя из принятых на уровне государства решений, можно сделать вывод, что речь идет о новой модели практико-ориентированной подготовки квалифицированных кадров, которая направлена на максимальное приближение условий подготовки обучающихся колледжей к реальным условиям производства и гарантированное трудоустройство выпускников.

В этой связи в колледже креативных технологий «Академия красоты "ЛЮ-КОН"» была разработана педагогическая технология обучения студентов в профессиональной команде, результаты которой заключены в достижении определенных образовательных и социально-экономических эффектов.

Технологический подход, по мнению большинства ученых, позволяет не только моделировать образовательный процесс, но и способствует комплексному решению задач профессионального образования, эффективному управлению педагогическими

процессами и оптимальному использованию имеющихся в распоряжении ресурсов.

Развитие интегрированной инновационной образовательной среды, реализация механизма межсекторного социального партнерства в региональной экономике позволяет получить значительный социально-экономический эффект для всех заинтересованных сторон (личность, работодатели, администрация региона, общество).

На создание такой интегрированной среды направлен Федеральный проект «Профессионалитет» Министерства просвещения Российской Федерации.

Рассматривая Профессионалитет как новую форму подготовки специалиста в среднем профессиональном образовании, отметим ее ведущую особенность, основанную на непосредственном и широком взаимодействии образовательных организаций и работодателей в формате образовательно-индустриальных кластеров. Реализация Профессионалитета основывается на новом подходе к обучению: студент с первого дня учебы попадает в образовательный центр, ориентированный на требования ведущих работодателей и оснащенный новейшим оборудованием. Данный проект способствует повышению качества профессиональной подготовки за счет выстраивания четкого и конкретного взаимодействия колледжа и работодателя, базирующегося на принципах системы дуального обучения, а именно: переход от преобладания теоретических занятий к практике, в частности, на рабочем месте [7]. Реализация вышеобозначенных требований возможна на базе профильных специализированных кластеров для обучения, гарантирующих высокое качество профессиональной подготовки по востребованным, популярным и престижным на территории Федерации направлениям, с ключевыми отличиями в виде интеграции сферы образования и экономического сектора.

В связи с данными требованиями образовательные программы, реализуемые в Профессионалитете, адаптированы под запросы потенциальных работодателей, а

сами работодатели в рамках проекта принимают активное участие в учебном, воспитательном и аттестационном процессах.

Рассматривая отличительные особенности реализации данного проекта в сфере красоты, в частности, на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия креативных индустрий «ЛОКОН» (далее – Колледж), отметим следующее:

1. Директором Колледжа была сформирована команда, в которую вошли преподаватели и мастера производственного обучения с большим опытом работы в сфере индустрии красоты, что было необходимо для модернизации образовательной программы, в том числе, и программ общеобразовательных дисциплин с учетом будущей профессии студентов [8].

2. Определены опорные работодатели, вовлеченные в образовательный процесс, отвечающие за прохождение производственной практики и дальнейшее трудоустройство выпускников колледжа, самостоятельно выбирающие уровень участия в образовательном процессе.

3. Сконструирована новая образовательная программа подготовки специалистов в сфере индустрии красоты, обладающая такими новыми характеристиками, как интенсивность обучения, ориентированность на отраслевые рынки, сокращенные учебные модули в рамках получения профессии и дипломированного образования, направленность на конкретные запросы и потребности регионального рынка труда. Включает совокупность учебных планов, разработанных под задачи экономики, международного, отраслевого и нишевого рынка, с учетом дефицитности кадров.

4. В процессе обучения и получения специализации профессионального образования разработаны новые технологии, в том числе, технология обучения в профессиональной команде, а также изучены и внедрены инновационные производственные новшества.

5. Образован полноценный учебно-производственный комплекс, позволяющий студентам и педагогам отрабатывать

навыки и компетенции при непосредственной помощи действующих работников сферы индустрии красоты и практикующих специалистов с производства.

В ходе реализации ФП «Профессионалитет» предполагается достижение определенных образовательных и социально-экономических эффектов.

Образовательный эффект – это результат, следствие действия условий, которые были спроектированы на занятии, к которым можно отнести индивидуально личностные приросты студентов как будущих специалистов; это степень изменения образовательного результата вследствие какой-либо не учебной деятельности. Из вышеизложенного следует, что употребление термина «образовательный эффект» уместно в том случае, когда цели образования достигаются не в ходе учебного процесса, а в результате других видов деятельности, например, профессиональной, социальной и иной деятельности [4]. Следует обратить внимание на такие моменты, когда, во-первых, направленность педагогических действий может не совпадать с ожидаемыми эффектами обучения, что говорит лишь об их возможности, но не обязательности; во-вторых, для эффектов часто характерна отсроченность их проявления, в-третьих, недостаточная изученность закономерностей проявления эффектов [4].

В ходе проведения эксперимента на базе «Академии креативных индустрий "ЛОКОН"» были определены следующие социально-экономические и образовательные эффекты:

- более высокий темп прохождения учебного материала, интенсификация подготовки специалистов, обучение по новым экспериментальным образовательным программам, содержание которых максимально включает производственные характеристики современного предприятия;

- повышение качества производственной практики, значительный рост практических умений и повышение конкурентоспособности будущих специалистов путем обучения в современных мастерских, созданных под конкретные условия ре-

ального производства;

- увеличение активности студентов в профессиональной проектной деятельности, повышение результативности их участия в конкурсном профессиональном движении;

- возрождение системы наставничества, закрепление за каждым студентом наставника на производстве, создание атмосферы рабочей среды с целью будущей адаптации выпускника на рабочем месте;

- возможность получения нескольких квалификаций в рамках освоения одной профессии/специальности, уверенность выпускников в завтрашнем дне;

- гарантированное трудоустройство при условии наличия положительных рекомендаций за период обучения;

- развитие материально-технической базы колледжей на основе создания образовательно-производственных кластеров, интеграции колледжей и предприятий реального сектора экономики [5; 6].

Отметим ведущую роль в подготовке востребованных на рынке труда специалистов разработанной в «Академии креативных индустрий "ЛОКОН"» технологии обучения в профессиональной команде. Применение данной технологии направлено на самоопределение в профессии, развитие инициативности и культурное оформление социальной активности и предприимчивости студентов, на формирование основ проектной, предпринимательской культуры и управленческого мышления будущих специалистов в рамках специально организованных образовательных модулей.

Технология обучения в профессиональной команде позиционируется, с одной стороны, как технология, назначение которой – в формировании и наращивании профессионального потенциала студентов для своего личностного развития в перспективе, а с другой стороны, ориентирована на инициацию и поддержку социального и экономического развития региона уже в настоящее время.

Рассмотрим применение данной технологии по направлению «Парикмахерское искусство». Анализ федеральных государственных стандартов показал, что во

всех программах подготовки заложены требования к результатам их освоения в виде сформированности общих компетенций командной работы. Однако на практике формированию этой компетенции не уделяется должного внимания, особенно в специальностях, в которых работа специалиста выполняется преимущественно индивидуально, а результат этой работы не зависит от работающих рядом людей.

На базе ученических салонов Академии, располагающихся в разных районах города, было смоделировано пространство реального бизнеса – салоны красоты. Для работы в салонах сформированы бизнес-команды с возможностью внутреннего позиционного и ролевого перемещения, получающие возможность полного управления салоном. Обязательным условием вхождения в команду являлось наличие мотивации студентов. Все члены команды прошли психологическое тестирование, на основании которого распределяются лидерские роли. Курирование командной работы осуществлялось на рабочем месте руководителем проекта (тьютором). За качество предоставляемой услуги отвечал курирующий команду мастер производственного обучения. По итогам работы профессиональных команд выстраивался их рейтинг, в основе которого лежало количество привлеченных клиентов и объем дневной выручки салона.

Для организации работы профессиональных команд был проведен коммуникативный тренинг. После проведенного тренинга команды смогли наладить общение и начать договариваться о дальнейшем планировании работы. Команда № 1 выделила следующие роли: управляющий, администратор, мастер, PR-менеджер, байер, служебный персонал. Студенты решили, что будут меняться в позициях, по очереди выполняя каждую роль. Команда № 2 выделила позиции директора, администратора, мастера, арендатора кресла, служебного персонала, также договорившись о смене ролей, однако пробуя себя не во всех, а лишь по желанию члена команды. Команда № 3 определила для себя лишь три роли: управляющего, мастера и служебного персонала. Коман-

дой было принято решение роли закрепить и в позициях не меняться.

Дальнейшая работа во всех трех командах показала вовлечение студентов в командную деятельность. Каждая команда имела четкий образ идеального результата, правда, у каждой команды он был разный. Команда № 1 хотела создать салон премиум класса для достаточно высокого ценового сегмента с большим спектром предоставляемых услуг. Команда № 2 ориентировалась на средний сегмент рынка, уступая первой команде по сервису и цене, но не в количестве предоставляемых услуг. Команда № 3 нацелилась на минимизацию услуг и цен, сделала акцент на скорости работы, привлекая большой поток клиентов на простые виды услуг.

Различные взгляды команд на развитие бизнеса и разный профессиональный опыт участников эксперимента потребовал от тьютора подбора и использования разных форм и методов помощи командам в принятии решений, т.к. этот аспект является немаловажным в овладении компетенцией деятельности в команде. Несмотря на то, что тактик принятия решения существует множество, от «скрытого навязывания решения» до «согласованного решения», в сфере управления есть несколько общепринятых технологий принятия группового решения, приемлемых в командной работе педагогов. Мозговой штурм – двухуровневая методика коллективного обсуждения, при которой все члены предлагают решения, данные решения не обсуждаются и не критикуются. Затем, на втором этапе, в устной или письменной форме решения сортируются на важные и второстепенные, часть предложенных идей отвергается. Методика ролевой игры предполагает поочередное принятие членами команды ролей, принимающих решения. В результате проигрывания ситуации участники выбирают решение, удовлетворяющее всех. Технология «командная дискуссия» применяется чаще всего.

Студенты, направляемые тьютором, учились подбирать оптимальные приемы работы, дискутировали, обсуждали возможные решения, учась слушать и слы-

шать мнения друг друга. Командам было необходимо избежать и преодолеть возможные отрицательные «эффекты» командного принятия решения, такие как: «эффект толпы», когда правильным признается решение, одобренное большинством без детального обсуждения, «эффект психологического давления» (конформизм), «эффект фасилитации» – отказ от отстаивания персонального мнения в присутствии внешнего наблюдателя, «эффект размывания ответственности за принятие решения» – ситуация, при которой принятие решения распределяется и перекладывается частично на отдельных членов команды, таким образом, принятие решения носит фрагментарный характер, частичную ответственность и частичное принятие членами команды [2].

Интересным побочным выводом для нас стал тот факт, что территориальный принцип расположения салона повлиял на командное определение статусности представляемого проекта по уровню и количеству оказываемых услуг. Студенты инстинктивно создали три разных проекта: салона премиум-класса (центр города), салона среднего класса (развивающийся жилой массив) и салон эконом-класса (удаленный спальный район).

Технология обучения студентов в профессиональной команде на базе реального салона красоты способствовала формированию у обучающихся следующих общих компетенций: выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам; планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие; работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами; использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Таким образом, разработанная технология обучения в команде позволяет в полной мере удовлетворить следующие запросы: с одной стороны, запрос выпускников на организацию образовательного пространства (пространства возможностей), способствующего формированию

умений организовывать и управлять своим делом, с другой стороны, запрос работодателей (инвесторов) на мультикомпетентно подготовленные кадры, готовые занять место на любой позиции салона.

Основанием выбора формируемых общих компетенций стало стремление к качественному удовлетворению запросов экономики Санкт-Петербурга в кросс-функциональных специалистах с оформившимся стремлением к активной самостоятельной предпринимательской деятельности и решение национальной задачи по увеличению численности граждан, занятых в сфере малого и среднего предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых).

Отличительной особенностью предлагаемого подхода к формированию общих компетенций у обучающихся является конечный продукт – сформированные бизнес-команды, готовые к управлению салоном на различных должностных позициях, с любой точки временного существования бизнеса, с возможностью мгновенного внутреннего взаимозамещения. Это обстоятельство позволяет предложить работодателям (инвесторам) качественно новый продукт деятельности профессиональной образовательной организации, с одной стороны, и, с другой стороны, создает кросс-функциональную площадку создания студенческих стартапов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 (ред. от 27.02.2023 г.) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

2. Айгунова О.А., Осипенко Л.Е., Смирнова П.В. Сертификация школьных

педагогических команд как эффективный механизм управления качеством образования // Вестник МГПИУ. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 2 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sertifikatsiya-shkolnyh-pedagogicheskikh-komand-kak-effektivnyy-mehanizm-upravleniya-kachestvom-obrazovaniya> (дата обращения: 22.01.2024).

3. Блинов В.И. Об инструментах развития среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2(49). С. 6–12.

4. Галимов А.М., Александрова О.В. Образовательный эффект: сущность и механизм проявления в высшем образовании // Ученые записки университета Лесгафта. 2020. № 12 (190). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnyy-effekt-suschnost-i-mehanizm-proyavleniya-v-vysshem-obrazovanii> (дата обращения: 06.01.2024).

5. Коречков Ю.В., Иванов С.В. Социально-экономические эффекты инновационной образовательной среды в экономике знаний // Интернет-журнал «Науковедение». 2012. № 4. С. 1–5.

6. Резинкина Л.В. Формирование проектной культуры будущих специалистов в условиях модернизации СПО // Достижения науки и образования. 2020. № 13(67). С. 26–28.

7. Резинкина Л.В., Николаева А.С. Особенности содержания и средств реализации дуального обучения в системе среднего профессионального образования // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. 2018. № 4. С. 42–45.

8. Рыбина О.В., Резинкина Л.В. Модель успешного руководителя современной профессиональной образовательной организации // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. 2021. № 2. С. 38–41.