

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ УССУРИЙСКОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ИННОВАЦИОННОГО ФОРМАТА ОТРАСЛИ И ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ КАДРОВ ДЛЯ ОАО «РЖД»

Непрерывный процесс обновления производственных процессов железнодорожной отрасли, интенсивное развитие и внедрение современных технологий ставит перед учебными центрами совершенно новые учебные и воспитательные задачи. На первое место выходит *скорость реагирования на изменения и принятие решений* с внедрением «в жизнь»(образовательный процесса. Центральной проблемой подготовки рабочих кадров для ОАО «РЖД» становится обеспечение высокого качества обучения, что невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога.

Очевидно, что современные требования должны сформировать новый стиль педагогической деятельности.

Слайд 2

Следовательно, цель данной работы заключается в следующем: разработать стратегию развития Уссурийского подразделения на период 2015-2020 гг., а задачи - найти эффективные формы и методы обучения, чтобы большой объем обучающего материала уместить в минимальное количество часов. Более того, используя ресурс заказчика образовательной услуги и интернет технологии добиться высокой эффективности обучения.

Слайд 3

В Уссурийском подразделении Дальневосточного учебного центра одной из стратегических задач является разработка и внедрение инновационных форм обучения. При рассмотрении этого вопроса нами взята за основу точка зрения В.В. Рябухина, рассмотренная им в работе «Диаграмма Исикавы» в создании процессной модели управления качеством высшего профессионального образования», и которую мы позволили себе представить в виде диаграммы Исикавы (рис.1), обозначив главной проблемой недостаточную

эффективность обучения. Как видно из диаграммы, проблемы возникают по различным направлениям и являются причинно-следственными при обучении взрослых людей.

Рис.1



Попробуем описать каждую из них:

1. Обучающиеся. В настоящее время на железную дорогу в качестве рабочих специальностей приходит огромное количество молодых людей, имеющих недостаточное образование и воспитание в связи с изменением обстановки в государстве и обществе. Этот пласт молодёжи имеет в некоторой степени искривлённые понятия о морали, принципах и устоях общества. Поэтому очень сложно подобрать нужные мотивационные моменты при обучении.

2. Преподаватели. Для изучения специальных дисциплин в подразделении предусмотрен штат преподавателей, которые имеют только одно узконаправленное техническое образование. Имея колоссальный практический опыт производства, часть преподавателей достаточно консервативны (влияние возраста). А более молодые специалисты проходят сложные спирали адаптации к интеллектуальному труду при обучении взрослых людей.

3. Методика обучения. При рассмотрении этой проблемы обнаружилось, что в связи со сложившимися стереотипами в обучении взрослых происходит отторжение и неприятие преподавателями экспериментов и инновационной подачи учебного материала.

4. МТБ. Необходимость развития и постоянного обновления материально-технической базы подтверждена многолетним опытом и это бесспорно, но в связи с революционным прорывом электронной техники тренажёры, натурные образцы и мультимедийное оборудование не успевают обновляться. Зачастую мы видим, что данный тип машин и механизмов уже внедрён в производство, а обучение происходит по инструкционным книгам и чертежам без использования виртуальных или натуральных образцов.

5. Заказчик обучения. К сожалению, заказчик обучения не всегда правильно и адекватно трактует понятие «обратной связи» с производством. На предприятиях железнодорожного комплекса искоренили наставничество. Недостаточная профориентация в школах и интернатах ведёт к уменьшению престижа профессии железнодорожника.

6. Общежитие – коридорного типа, с отсутствием возможности организовать спортивные комнаты и досуг обучающимся.

При рассмотрении проблем в виде диаграммы и их углублённого изучения в подразделении инициативной группой в 2022 году была разработана стратегия пятилетнего развития для устранения и корректировки слабых звеньев для получения главной ценности – специалиста, отвечающего современным требованиям, с высоким уровнем знаний и умений для качественного исполнения трудовых функций.

Слайд 4

Представим результат в виде «Карты стратегии» по методу Р. Каплан и Д. Нортон (США) (рис.2)

Рис.2



Слайд 5

Итак, обозначим основное направление – **внедрение интенсификации в образовательный процесс.**

- ✓ Разработка обучающего сайта, необходимого как учебному центру, так и заказчику образовательной услуги
- ✓ Разработка интенсивного тренингово-обучающего комплекса для быстрой адаптации преподавателей, чтобы естественный этап «выживания» преподавателя не затягивался более чем на 6 месяцев.
- ✓ Разработка инновационных («живых») рейтинговых систем для преподавателей.
- ✓ Разработка и подбор педагогических технологий, направленных на ускорение усвоения необходимых знаний и умений для работы по профстандартам.

Таким образом, в результате реализации поставленных целей стратегического плана развития повышается качество обучения с наименьшими финансовыми затратами («потерями»). Соответственно, реализуется главная задача проекта – это создание условий, при которых творческий потенциал коллектива организует процесс обучения как своеобразный производственный процесс, в ходе которого некоторому «продукту»

(обучаемому) сообщается добавленная стоимость (знания и навыки) и повышается производительность обучения.

Актуальная проблема интенсификации обучения требует отдельного рассмотрения, в данной работе мы обобщаем направления, которые реализуются в Уссурийском подразделении. Именно интенсификация позволяет за ограниченный временной отрезок усваивать возрастающий объём знаний и умений, как преподавателям, так и обучающимся. В этом её универсальность.

Слайд 6

Как известно, при работе с компьютерными технологиями меняется роль преподавателя. Основная задача которого – поддерживать и направлять развитие специальных знаний и навыков обучающихся. Отношения строятся на принципах сотрудничества. Увеличивается самостоятельная индивидуальная и групповая работа, увеличивается объём практических работ. Так, разрабатываемый в учебном центре сайт – это современность, скорость, экономия, большой охват заинтересованных участников, который решает следующие задачи:

- ✓ Предъявление информации в различных формах
- ✓ Формирование у обучающихся специальных знаний и умений
- ✓ Упраздняется контроль, коррекция и оценка результатов обучения
- ✓ Организация индивидуального и группового обучения
- ✓ Управление процессом обучения
- ✓ Обратная связь
- ✓ Индивидуализация обучения
- ✓ Экономия средств на раздаточный материал

Слайд 7

Чтобы ускорить (интенсифицировать) учебный процесс на всех уровнях, для работы с преподавателями разработан комплекс «Исток». Главная цель занятий в системе «Исток» (интенсивный тренировочно-обучающий комплекс

для адаптации начинающих преподавателей) – изучение возможно большего объема требований, стремление к эффективности педагогической деятельности.

Отличительной особенностью этой системы является заимствование отдельных методов и приемов из спортивной подготовки. На наш взгляд, именно понимание *роли преподавателя учебного центра как наставника, тренера для обучающихся* – важная отличительная составляющая от преподавателя школы, техникума, ВУЗа. И правильно расставив акценты, можно на простых примерах, с использованием спортивной лексики объяснить, например, этапы урока, в частности необходимость текущего контроля знаний. В спорте – это разминка, на занятии это тоже своеобразная «разминка», настрой на изучение нового материала. «Игра» в контексте игровых педагогических технологий вызывает смех и неприятие, а «игра» в контексте спортивных соревнований сразу приобретает другое значение и понимание важности и значимости для достижения результата. В спорте результат – это победа на соревнованиях, в «нашем деле» – это квалификационные экзамены и выход из нестандартной ситуации на рабочем месте и т.д.

В основе комплекса «Исток» лежат идеи известного педагога - тренера по плаванию С.М.Войцеховского, жизненное кредо которого «В нашей жизни сдавших всегда больше, чем проигравших». В своей «Книге тренера» дает более распространенный диапазон методов и приемов деятельности тренера, которые нам интересны с точки зрения эффективности подготовки преподавателя, где он к основным методам добавляет идеомоторную технологию.

Слайд 8

Идеомоторная технология - мысленное выполнение упражнения (его части, элемента). На наш взгляд, это имеет большое значение при овладении начинающим преподавателем техникой и тактикой обучения рабочих кадров, а также при подготовке учебно-планирующей документации и разработке уроков. Как «в замедленном кино» преподаватель продумывает все свои уроки в тончайших деталях.

Слайд 9

- ✓ Более того, заимствуя из спорта различные направления, можно разработать гибкую рейтинговую систему (соревнования), которые позволяли бы не только видеть за результатами педагогической деятельности достижения и индивидуальность каждого работника, но и давать возможность проявить каждому свои сильные стороны и быть в ситуации «успеха». Более того, рейтинг с соревновательным духом, объединяющий коллектив и влияющий на премиальную часть заработной платы. Так, можно предложить вариативную рейтинговую систему для преподавателей (рейтинг «Шахматы», «Дартс», «Самоходный подвижной состав» и традиционный).

Слайд 10

Особенностью подготовки рабочих кадров в условиях работы по профстандартам (модульное обучение) целесообразной является тенденция подачи материала не мелкими дозами (существующий подход), а крупными блоками, чтобы вначале обучающиеся усвоили некий общий образ содержания, а затем более конкретно рассмотрели его составные части. Так, использование технологии УДЕ (увеличения дидактических единиц) сегодня в экспериментальном варианте внедряется преподавателям специальных дисциплин на занятиях по подготовке «Бригадиров пути». Традиционное распределение изучаемого материала маленькими дозами теряет свою эффективность. Обучающийся забывает после недели обучения, что было вначале. Объединение же материала в крупные блоки, создают резерв времени для закрепления, повторения, доведения навыков до автоматизма

Интенсивная организация учебного процесса предполагает оперативную обратную связь, быстрое получение информации об эффективности применяемых мер и столь же оперативное регулирование и коррекцию обучения.

Слайд 11

Особая роль, безусловно, отводится опробованным и подтвердившим свою эффективность игровым технологиям. Коллективные игры «Брейн –ринг» стали традиционными для нашего центра и прирастают новыми формами организации «мозгового штурма».

Исходя из вышеизложенного, обобщим ценность внедрения инновационных форм работы для преподавателя и обучающегося.

Они заключаются в следующем:

Слайд 12



Слайд 13

Эффективность – это повышение качества знаний обучающихся.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ



Таким образом, приходим к выводу, что в процессе производства-потребления образовательной услуги необходимо от имитации перейти к инновациям, проектировать образовательные и методические системы и реализовывать их в формах вероятностных методических сценариев.

В целом непрерывное совершенствование самого процесса обучения в подразделениях ДВУЦПК – это лишь инструменты, которые позволяют повысить качество профессионального обучения. Однако самый главный резерв в подготовке рабочих кадров для ОАО «РЖД» – это преподаватель с творческим потенциалом, разделяющий ценности компании и развивающийся вместе с нею. Именно такой коллектив единомышленников сегодня представляет Уссурийское подразделение ДВУЦПК.

Слайд 14