РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

«РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ» НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА

г. Нижний Новгород

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

ЦЕЛИ 2008-2010 гг.

Обновление системы профтехобразования для предприятий Секторов КБЭ:

- До 50% выпускников с квалификацией не ниже 5 разряда, со смежными профессиями
- 100% - владеющих культурой TPS

Тренинговый центр многоуровневой и непрерывной подготовки рабочих и техников:

- Полигон; аудитории; тренеры; бизнес-процессы; портфель программ
- Ежегодная дополнительное обучение 2500 рабочих и техников

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

ПРОБЛЕМЫ В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

- Перевод основной компетенции преподавателей (90% времени) **с передачи установленных знаний, на развитие** творческой активности учеников;
- «Смешанная» модель обучения: **70% времени – на производстве, 30% - в учебном заведении:**
    - «Я слушаю - и забываю»
    - «Я вижу – и запоминаю»
    - «Я делаю – и понимаю»
- Дополнение основного вопроса «Верно ли это?» вопросами:
    - «Чему это служит?»
    - «Эффективно ли это?»
- Занятия, как «театральная импровизация»:
    - Анализ конкретных ситуаций, проблемные вопросы, занимательные примеры;
    - Интенсивные обсуждения, «мозговой штурм», 50% заданий – групповые проекты

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЯПОНИИ

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

СТИЛЬ ОБУЧЕНИЯ

- Безупречность обучения – на каждом этапе обучения в Японии ориентируются на достижение максимально возможного уровня обучения, на совершенство в овладении любым отдельным навыком.

- Там, где в Японии усваивают тончайшие профессиональные навыки, сам процесс обучения больше походит на сеанс релаксации: учащихся приучают, чтобы они не напрягались, не суетились, не боялись совершить ошибки.

- Ученикам преподают простую истину: чем сильнее человек пытается избежать ошибок, тем чаще он их допускает. Боязнь ошибки порождает напряженность, сковывает мышцы, что неизбежно выливается в отрицательные эмоции. В итоге – преждевременная усталость, раздражение.

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

ИДЕЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

- В Японии исходят из господствующей концепции «образование в течении всей жизни» - непрерывный процесс САМООБРАЗОВАНИЯ и организованного обучения.
- Эта концепция опирается на глубинные культурные традиции японской нации – буддизм. У мастера каллиграфии, лучника кюдо, бойца каратэ, бонсай, чайной церемонии никогда не возникает мысль, что можно остановиться, обучившись своему ИСКУССТВУ.
- Любой перерыв означает деградацию мастерства, утерю отшлифованного искусства.

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

ЯПОНСКИЙ СТИЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА

- Отработка практических навыков сначала на макетах;
- Отработка до автоматизма отдельных действий, на которые разбивается вся производственная операция;
- Усвоенные действия сливаются в единый процесс управления агрегатом;
- Шлифовка навыков;
- Переход на реальные механизмы: выполнение под руководством наставника облегченных заданий;
- По достижении уровня умений совершения индивидуальных операций, объединение учеников для выполнения групповой работы.
- Постоянное ВНУШЕНИЕ мысли о недопустимости ограничиваться в работе только заботами сегодняшнего дня, о необходимости заглядывать в будущее:
    - Разносторонняя тренировка творческих способностей
    - Воспитание устремленности в будущее
    - Воспитание желания ставить и решать все новые и новые проблемы

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

АДАПТАЦИЯ – ИНДУСТРИЯ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОИЗВОДТСВЕ

- Адаптация новичков к корпоративной культуре фирмы (12 дней).
- Техническая ориентация (12 дней).
- Совершенствование мастерства на рабочем месте.
- Обучение на курсах.
- Экзамены на выдвижение.
- Бригадир – курс ориентации по работе лидера малой группы»: как обучать рабочих, как управлять.
- Мастер – курс ориентации по мотивации персонала; по технологическим аспектам управления: планирование, учет, контроль с позиций финансовой, экономической политики и локальных документов фирмы.

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ГОДОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ГОДОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ УЗ

1) Число выпускников с 5-ым и более квалификационным разрядом; со смежными профессиями;
2) **Число выпускников, владеющих инструментами и идеологией производственной системы TPS;**
3) Число учащихся, 2/3 времени подготовки которых проходит в процессе производства на производственных площадках профильных предприятий ;
4) **Число модернизированных курсов, разработанных по компетенциям и согласованных с ведущими специалистами предприятий;**
5) Проведение экзаменов в форме типичных для профильного предприятия рабочих заданий по профессии для данного квалификационного уровня; разделение экзаменов по частям – оценка за итоговый экзамен - сумма оценок за каждую часть; использование «составной формулы»: 1/3 тест; 1/3 - письменные ответы на открытые вопросы; 1/3 – устная презентация.
6) Число рационализаторских предложений преподавателей и учеников по совершенствованию организации учебного процесса, рабочих мест.

РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ГОДОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ УЗ

7) **Число мастерских, организованных на принципах TPS**
8) Число учеников, проходящих оценку по компетенциям на основе модели компетенций «РНП»
9) **Число кружков технического творчества учащихся (выполнение усложненных технических заданий, требующих неординарной профессиональной подготовки)**
10) Число дополнительных факультативов по естественно-научным и гуманитарным предметам.
11) Число прямых контрактов учащихся с профильными предприятиями
12) Число новых и модернизированных учебно-лабораторных комплексов
13) **Число преподавателей, прошедших стажировки на профильном предприятии не менее 3-х недель, в том числе, не менее 2-х недель непрерывной стажировки**
14) Число учебно-методических пособий в интерактивном доступе
15) Число учеников, обучающихся с использованием интерактивных методов и информационной системы Share Point Microsoft
16) **Конкурс (чел/место) при поступлении**