

Образовательный потенциал участия студентов в инновационных проектах

«Чем сложнее становятся жизненные отношения, чем необозримее профессиональные возможности, и чем дифференцированнее сами люди, тем менее самоочевидным становится выбор профессии, и тем менее зрелым является подросток для этого серьезного акта».

В. Штерн, 1997

Инновационные проекты как потенциально образовательная среда для студентов

Образование не всегда происходит в рамках образовательного института (имеется в виду образовательное учреждение). Более того, не факт, что, находясь в образовательном институте и формально соблюдая все нормы, присущие этому месту, человек на самом деле развивается. Почему это так? Какие обязательные факторы должны быть, чтобы человек рос интеллектуально, эмоционально, ресурсно, профессионально?

Анализируя концепции таких классиков как Дж. Дьюи, И. Иллич, Дж. Равен, А. Нилл и др. отмечаешь, что общая для этих концепций идея влияния социальной среды на образование человека. Они пишут, что только в специально организованной социальной среде может происходить образование. Социальная среда должна содержать такие характеристики, которые будут стимулировать человека на развитие. Среда, в которой будут созданы условия, преодолевая и осваивая которые, человек приобретает новые способности, опыт, знание.

В разных возрастных периодах различные характеристики среды являются развивающими. Понятно, что для младенца научиться ходить – это специальная задача, а для подростков становится актуальным нечто другое. Соответственно, для тех, кто проектирует развивающую среду, необходимо понимать, какие условия должны быть созданы, чтобы они отвечали задачам возраста, соответствующим интересам возрастных групп. «Необходимо найти типичные виды деятельности, результаты которых по-настоящему интересуют учеников, и которые невозможно выполнять механически... Ученик по-настоящему учится лишь тогда, когда осознает роль изучаемых истин в получении результатов важной для него деятельности.» (Dewey J., 1916)

Остановимся на юношеском возрасте, на возрасте переходном от детства к взрослости. Что актуально для этого возраста?

Обратимся к работе В. Штерна «"Серьезная игра" в юношеском возрасте»: «Выбор профессии и подготовка к ней становится для многих вначале серьезной игрой: они бросаются в ту или иную профессию, не зная ни ее характера, ни степени своей пригодности к ней; они работают в ней субъективной серьезностью, затем бросают ее и пробуют другую; вторая также оказывается не чем иным, как "пробой", и иногда проходит несколько лет, пока не наступает окончательное решение, т.е. пока человек не находит своей жизненной профессии.» [6, с. 20-32] Похожая идея о важности проб и осмысления своей собственной позиции при выборе своего профессионального пути звучит в работе Карла Роджерса «Это – я. Развитие моего профессионального мышления и личной философии» [2, стр. 131-151]. «В течение первых двух лет обучения в колледже штата Висконсин я сменил свою профессию. В результате нескольких эмоционально заряженных религиозных студенческих конференций я перешел от профессии научного агронома к духовной профессии – совсем не большое перемещение!..»

На самом деле, вопрос выбора профессии является одним из ключевых для юношеского возраста. «Ключ к счастью – выяснить, какое занятие подходит тебе, и обеспечить себе возможность этим заниматься. Правильно выбранное занятие означает, что способности человека нашли себе адекватное применение, что он может работать с максимальной пользой и удовлетворением... Единственный адекватный способ подготовиться к профессиональной деятельности – это заниматься ею.» (Dewey J., 1916)

Первый шаг молодежи на пути к своей профессии – обучение в вузах. Но какие условия созданы в вузах, чтобы студенты могли совершать пробы своих профессиональных притязаний, амбиций, определить собственные ресурсы и дефициты?

В большинстве российских вузов сохраняется традиционная академическая система обучения. Посещение занятий занимает огромное количество времени студентов, причем многие преподаватели требуют стопроцентной посещаемости их лекций вне зависимости от того, интересуется ли студента данный предмет, видит ли он в нем ресурс для себя или нет. Следовательно, во время обучения в вузе практически нет времени, когда студент может совершать те самые «пробы», которые актуальны для него в этом возрасте. Поэтому либо юношеский возраст растягивается на годы после вуза, когда по В. Штерну молодежь начинает играть в «серьезную игру», либо он освобождает время студенчества и тогда у него могут возникнуть проблемы с академической успеваемостью.

Конечно, есть место в вузе, которое может обладать мощным образовательным потенциалом – это включение студентов в научно-исследовательскую работу под руководством ученого. Но такая работа обладает образовательным потенциалом тогда, когда проходит в стиле школы Нильса Бора. «Совместная деятельность с опытными учеными дает возможность иметь настоящие образцы творческого поведения, воспринимать их поведенческие тексты в контексте подлинного решения реальных проблем. ... «Взрослые» в этой среде не стеснялись показать юным самую настоящую, черновую исследовательскую работу со всеми трудностями, ошибками и заблуждениями, способствуя тем самым их свободному развитию». [1, стр. 210]

Но не все студенты стремятся стать учеными, поэтому участие в научно-исследовательской работе – возможный вариант развития, но он не должен быть единственным.

Скорее всего, у молодежи в годы студенчества еще не достаточно ресурсов для занятия четко оформленной профессиональной позиции, поэтому им важно почувствовать границы собственной компетентности и имеющихся притязаний, а также определить (почувствовать) компетенции той профессиональной позиции, которую они, возможно, займут когда-нибудь. Казалось бы, учебная и производственная практика в вузах должна обеспечивать такие возможности практикантам. Но понятно, что место прохождения практики не всегда связано с реальными потребностями и интересами студента, оно не всегда видится как место будущей работы, обеспечивающее причастность к организации и удерживание персональных задач. Да и степень свободы и ответственности у студентов-практикантов достаточно низкая, максимально, что им позволено – выполнение лишь мелких поручений под наблюдением наставника. Ему четко говорят, что и как делать, на какую «кнопочку» нужно нажать, чтобы получился конкретный, заранее определенный результат. Причем выполнение таких работ со стороны студентов не подразумевает собственных инициатив, экспериментов, открытия предметности. Более того, в организациях, куда приходят практиканты, часто боятся, как бы те не натворили чего такого, что может повредить работе организации. В этом случае у студента нет потребности заявлять о себе как о специалисте, проявлять свои способности и получать отношение к своей деятельности.

Практика студентов это обязательный элемент учебного процесса. А когда возникает ситуация массовости и обязательности, может возникнуть ситуация, когда хочется избежать этой обязательности. Обязательность для всех не предполагает персональной ответственности каждого – такой парадокс. Соответственно, образовательный потенциал такого мероприятия ставится под сомнение.

Здесь возникает вопрос поиска других форм, обладающих образовательным потенциалом для студентов и соответствующих возрастным притязаниям. «Подчеркнем, что для нас возрастная ориентация является не столько средством более эффективного решения педагогических задач обучения и воспитания, сколько средством оформления и поддержки "естественного" возрастного движения.» (И. Фрумин, 1997)

«Существующие образовательные институты служат целям учителей. Нам нужно установить такие структуры, которые позволят каждому человеку самому определять цели своего учения и свой вклад в учение других. ... Альтернатива зависимости от школы – это не использование общественных ресурсов для создания неких новых устройств, которые каким-то образом сделают людей учение, это создание нового стиля образовательных взаимодействий между человеком и окружающей его средой», - пишет И. Иллич [8].

Какой новый стиль образовательных взаимодействий может быть актуален для юношеского возраста? По данным исследований, опубликованных Джоном Равеном в 1977 году [9], при опросе молодежи «на вопрос, какие качества необходимы для выполнения предлагаемой молодым людям работы, были получен следующий список ответов:

- способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
- способность брать на себя ответственность по собственной инициативе;
- способность проявлять инициативу, не спрашивая других, стоит ли это делать;
- готовность замечать проблемы и искать пути их решения;
- умение анализировать новые ситуации и применять уже имеющиеся знания для такого анализа;
- умение принимать решения на основе здравых суждений...»

Такое взаимодействие можно организовать в рамках проектной деятельности.

Учитывая то, что студентам важно попробовать себя в качестве работников организации, понять и почувствовать, какая профессия им интересна, в идеале проекты должны реализовываться на базе компаний или организаций – возможных профессиональных (рабочих) мест для молодежи. Причем речь идет о проектах с характеристиками риска, требующих с одной стороны энергии и амбиций, которые присущи молодежи, с другой стороны небольших денежных затрат на индивидуальную финансовую поддержку. Являясь сотрудником проектной группы, студент участвует в решении значимых для работодателя задач, а через это получает и для себя возможность достичь более высокого уровня компетентности и приобрести необходимые для специалиста данной сферы знания.

Почему именно проект – та форма, в которой могут быть созданы условия для развития и образования молодежи?

«Проект – это средство преобразования. Все проекты представляют собой единовременное явление, которое включает в себя последовательность взаимосвязанных действий, предпринимаемых в ограниченный период времени и нацеленных на достижение уникального, но четко определенного результата.» (Phil Bagueley, 1999)

Проект – это форма, содержащая несколько возможностей для молодежи.

Возможность взаимодействия с потенциальными работодателями, проба «диалога» и отношений в организации, возможность почувствовать границы собственной компетентности и имеющихся притязаний, нести ответственность за решение общих задач, а также определить (почувствовать) компетенции той профессиональной позиции, которую они, возможно, займут когда-нибудь.

Другая возможность – собственно развитие. Есть смысл говорить о разработке проекта только тогда, когда у группы людей или в организации есть проблема, для решения которой нет ресурсов или способов. Т.е. человек должен самостоятельно находить решение ситуации. Следовательно, он должен уметь увидеть ситуацию, как проблемную, понять, в чем именно проблема (разрыв между ситуацией и ресурсами, которые он имеет сейчас для разрешения этой ситуации), сконструировать способ разрешения ситуации, понять, какие дефициты у него есть и какие ресурсы ему необходимы. И действовать целесообразно. А затем превращать способ действия в средства, чтобы каждый раз не решать одну и ту же задачу как новую, а использовать способ решения этой задачи для решения более сложных задач. Это и есть развитие.

Возможность взаимодействия с представителями других специальностей, возможность увидеть прикладность своей профессии, участвовать в рассмотрении круга вопросов с точки зрения разных профессиональных подходов. Студенты, которые не пробуют различные специальности, выходя из вузов, могут «говорить» только на языке своей профессии, а это может усложнить понимание, когда для решения задач ему необходимо будет взаимодействовать с представителями других профессий. Имеет место и другой аспект. В настоящее время круг требуемых обществу профессий меняется довольно часто. То, что актуально было 5 лет назад, может перестать быть актуальным сейчас. Если у человека нет способности адаптироваться к изменяющимся условиям, ему каждый раз необходимо переучиваться для новой профессии или выполнения новых трудовых функций, что очень ресурсозатратно.

Как реализовать образовательный потенциал инновационных проектов?

Необходимое условие, при котором может быть реализован образовательный потенциал инновационных проектов, – мотивация, как представителей компаний, так и студентов на совместное участие в проектах.

Важно чтобы представители компаний были сами заинтересованы в реализации инновационных проектов в своих компаниях. Тогда между сотрудниками проекта и молодыми участниками будет взаимный интерес, общее дело, общие проблемы.

Понятно, что такая ситуация может возникнуть не в любой организации. «Развивающая среда в организациях не такое уж частое явление. Отчасти это объясняется тем, что многие... руководители не ценят те качества, которые могут развиваться у их...подчиненных в подобной среде. Другая же причина, по которой люди, имеющие отношение к управлению, не могут создать развивающую среду состоит в том, что им самим не достаточно организационных способностей, которые им потребуются, если их.. подчиненные станут независимыми, предприимчивыми, уверенными в себе и способными людьми». (Дж. Равен, 1977). Поэтому мы говорим только о мобильных компаниях, готовых к развитию. О таких организациях, которые ставят перед собой задачи, требующие решений, проектного подхода и привлечения новых ресурсов.

Почему представителям компаний может быть выгодно сотрудничество со студентами?

Часто бывает более продуктивным брать под новые задачи, которые раньше не решались в организации, людей, не испорченных стереотипным мышлением работников данной сферы. Бывают такие задачи, для решения которых необходимы не знание точных ходов и решений, а амбиции и мотивация на достижения, тогда открывается возможность найти новый оригинальный ход, более подходящий для данной ситуации.

Причем организации для своих проектов могут пригласить студентов не только обучающихся на соответствующих специальностях, но и представителей не профильных факультетов. При объединении усилий различных специалистов появляется возможность осветить проблему, на решение которой направлен проект, с различных точек зрения и профессиональных позиций. И этот подход оказывается гораздо эффективнее традиционных групп, объединяющих профессионалов одной направленности.

Можно выделить и другой аспект выгоды сотрудничества представителей организаций с молодежью. В связи с новым законодательством работодатели не имеют права принять на работу сотрудников (молодых специалистов после вузов) с испытательным сроком, что несет определенный риск для организации. А сотрудничество с молодежью в рамках проектов можно расценивать как определенный кастинг. Когда в процессе реализации проектов проходит поток молодых специалистов, их видно в деле, виден их потенциал и ресурсы, есть возможность испытаний и выбора. Причем такие испытания совершаются не на функционально значимых для организации местах, а в режиме эксперимента и проб, и в этом плане цена ошибки для производства не высока, а возможность успеха существует.

Здесь можно привести пример из практики работы со студентами красноярского Института психологии и педагогики развития (научно-исследовательской организации) – ИППР. Для реализации проекта «Содействие развитию образования в области прав человека» в 2001-2005 гг. нами были привлечены студенты юристы и психологи. Студенты вместе с опытными учеными и практиками в области образования, психологии и права обсуждали вопросы правового образования, разрабатывали образовательные модули в области прав человека, проводили конкурсы по правам человека для школьников, семинары для педагогов. Тогда тема правового образования была очень актуальна и нова для России. Специалистов-преподавателей «Образования в области прав человека» в начале нашего века практически не было. Более того, не было даже такого предмета в школах и во многих вузах. Поэтому такая деятельность, фактически, была инновационной. В таком проекте студенты получали опыт разработки кейсов, разработки и проведения тренингов и семинаров для различных возрастных групп, опыт анализа ситуации в образовании, выделения правовых и психологических дефицитов, создания базы материалов и процедур для восполнения этих дефицитов. Из 30 студентов, работающих с нами в рамках этого проекта, 8 студентов стали постоянными участниками наших проектных групп, которые отвечали

за проведение тех или иных проектных работ. Четверо получили место работы в ИППР. Сотрудники ИППР тогда задумались, что привлечение студентов в проекты и их содержательная работа над проектными задачами, не только интересна, но имеет и образовательный потенциал. Все эти студенты заметно «подросли» профессионально, научились рассматривать реальные жизненные ситуации с точки зрения своей профессиональной позиции (и вообще научились занимать профессиональную позицию!), приобретали опыт ответственного участия в мероприятиях и т.д. А с другой стороны, такая работа со студентами оказалась полезной и нам. Кроме содержательных задач, которые решались совместно с молодежью, такое взаимодействие стало определенным кастингом. Мы увидели для себя среди этих ребят тех, с кем дальше можно работать, кто может быть полезен для нашей организации, у кого достаточный потенциал для работы в нашей сфере.

И еще одна возможная причина сотрудничества со студентами для организаций – это своеобразный PR. Компании, которые проводят различные социальные проекты для молодежи, тем самым укрепляя более выгодное свое положение на рынке услуг и информации, могут позиционировать себя как участники еще и такого типа сотрудничества. Получается, что, включая студентов в свои проекты, они вкладываются в образование. Это точно позитивное вложение, и, безусловно, PR ход.

Мотивация студентов на сотрудничество тоже важна. В отличие от компаний, в которых мотивацию обуславливает возникновение задач нового типа и проектных идей, для решения которых необходимы новые ресурсы, в том числе кадровые, чем можно мотивировать молодежь?

Одна из возможных техник – объявление конкурса на включение студентов в проектные команды. Если есть конкурс, значит количество мест ограничено. Возникает ситуация «элитности» места. Появляются претензии и амбиции занять это место. Но чтобы «спортивный» интерес сделать содержательным, нужно обеспечить конкурсы заданиями, в которых можно увидеть ресурс молодежи для решения задач, требуемых в конкретном проекте. Например, для новой продукции, выпускаемой организацией, требуется хорошая реклама. Соответственно, конкурсное задание может состоять в предложениях к рекламе данной продукции.

Взаимодействие молодежи – студентов и представителей компаний в рамках проектов – дело личного выбора каждого, дело с определенной степенью свободы и независимости от вменений (от учебных вменений студенту или от должностных вменений сотруднику фирмы). «Свобода, по существу, означает определенную роль, исполняемую мышлением в учении: интеллектуальную инициативу, независимость наблюдений, разумную изобретательность, предвидение последствий и проектирование путей приспособления к ним». (Dewey J., 1916)

Возможно именно потому, что в таком взаимодействии, где нет контроля и неминуемой кары за «невыполнение», формируются ценности и нормы: «если я не выполняю свою персональную задачу, я подведу команду», а соответственно появляется мотивация на достижения и возможность успеха.

Заключение

Итак, совместная работа в рамках инновационных проектов молодежи и сотрудников организаций и компаний, и отношения, которые возникают в рамках этого взаимодействия, выгодны как для студентов, так и для потенциальных работодателей. Для студентов такое взаимодействие может стать образовательным. У них появляется возможность обнаружить собственные квалификации и уровни, определить границы собственных компетентностей. Однако такие пробы совершаются не на функционально значимых для организации местах, а в режиме эксперимента и проб, и в этом плане цена ошибки для производства не высока, а возможность успеха существует. А для организаций это реальная возможность кастинга, когда сотрудников принимают на работу не на основании рекомендаций кадровых агентств или знакомых, а в результате совместной деятельности, которая в действительности позволяет оценить способности и квалификации молодых специалистов. И вполне возможно, что такое сотрудничество при успешной реализации проектов приведет к развитию организации.

Очевидно, что такая практика возможна и полезна. Остается открытым вопрос: почему такой практики нет почти нигде?

Литература

1. Гусинский Э.Н., Турчанинова Ю.И. Введение в философию образования. М.: Логос, 2001.
2. Гусинский Э.Н., Турчанинова Ю.И. Современные образовательные теории. Учебно-методический комплект. М.: МВШСЭН, 2002.
3. Марков А.П., Бирженюк Г.М. Основы социокультурного проектирования. – С-Пб., 1998.
4. Роджерс Карл. Вопросы, которые я себе бы задал, если бы был учителем. // Хрестоматия по педагогической психологии. Учебное пособие для студентов: Сост. и вступит. очерки А. Красило и А. Новгородцевой. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. С. 276-283.
5. Фрумин И.Д. В поисках возрастного устройства школы. // Педагогика развития: возрастная динамика и ступени образования. - Красноярск, 1997.
6. Штерн В. «Серьезная игра» в юношеском возрасте. // "Психология подростка". Хрестоматия. Сост. Фролов Ю.И., М., Российское педагогическое агентство, 1997, с. 20-32
7. Dewey J. Democracy and education. – NY, 1916.
8. Illich Ivan. Deschooling society: <http://www.preservenet.com/theory/Illich/Deschooling/intro.html>.
9. John Raven. Competence in modern society. Its identification, development and release. London, H.K. Lewis & Co. Ltd.
10. Neill A.S. Summerhill School: a new view of childhood. Penguin books, 1995.
11. Phil Bagueley. Project management. Teach yourself books, 1999.