Кириллова Н. Н., преподаватель

СПБ ГБПОУ «Невский колледж имени А. Г. Неболсина»

**Деятельность преподавателя колледжа в условиях обновления профессионального стандарта**

Экономический рост страны в целом взаимосвязан с интеллектуальным потенциалом каждой конкретного работника. Способствует этому ряд причин:

-**Научно-технический прогресс**, рост производительности труда за счет использования наукоемких продуктов и усовершенствования оборудования.

- **Информационный прогресс** – повышение доступности и удобства использования информационных технологий, вычислительной техники.

- **Прогрессом в области образования** – современная система образования уже не ограничивается лекциями и работой по одному учебнику, а предлагает большое количество ресурсов, технологий и программ, позволяющих получить знания из различных источников.

- **Глобализацией** – людям становится не безразлична экономическая, экологическая, социальная, научно-техническая ситуация в стране и мире. У них появляется больше ресурсов для обмена информацией.

Экономические знания и навыки управленческой деятельности являются необходимым элементом обучения студентов колледжа технических специальностей. Задача педагога, сформировать у учащихся знания, умения и навыки, способствующие дальнейшему трудоустройству и эффективной профессиональной деятельности. Знания – результат нашей познавательной деятельности, то, что мы поняли, осознали, восприняли и запомнили. Навыки – результат фиксации наших знаний на основе неоднократного повторения, доведение наших действий до механического выполнения «на автомате». Умения – творческий подход к полученным знаниям и навыкам, использование последних, исходя из условий и ситуации.

В условиях, обновления профессионального стандарта, педагогу необходимо быть «в тренде», то есть отслеживать текущую внешнюю и внутреннюю экономическую ситуацию в регионе, и включать данную информацию в процесс обучения, что позволит разнообразить теоретический материал, практическими заданиями, с которыми студент может столкнуться в будущей профессиональной деятельности. Важным элементом является грамотный подбор методов обучения. Здесь можно выделить:

* традиционные методы;
* методы активного обучения;
* методы обучения на рабочем месте, то есть в процессе прохождения студентом практики;
* тренинги,
* методы дистанционное обучение.

**Традиционные методы** – методы обучения, с которые мы используем повсеместно. К ним относятся лекции и семинары, работа с учебным текстом и письменные задания, просмотр учебных фильмов. Этот метод наименее затратен, но вместе с этим и наименее эффективен.

Более целесообразным является применение **методов активного обучения**, которые предполагают [1]:

- групповые дискуссии,

- метод кейсов – необходимость проанализировать конкретную ситуацию и предложить решение проблемы.

- баскет-метод – имитация и проработка ситуаций, с которыми может столкнуться студент в профессиональной деятельности.

- деловые и ролевые игры.

Студентам предлагается практическая ситуация, содержащая какую-то проблему, решение которой необходимо найти и спрогнозировать последствия своего решения.

Эти методы дают возможность моделировать реальные ситуаций и разнообразные аспекты профессиональной деятельности, находить решение конкретной задачи и ощутить последствия принятых решении. Методы активного обучения, наиболее эффективны, поскольку позволяют отработать навыки межличностного общения в типичных рабочих ситуациях, получить обратную связь, скорректировать свое поведение и находить альтернативные способы решения проблем.

**Методы обучения на рабочем месте, во время прохождения практик**, будут включать:

1. Шедоуинг (от англ. hadow) – сопровождение более опытного коллеги и наблюдение за его работой. Главным недостатком шедоуинга является психологическая напряженность. Обычно если мы знаем, что за нашей работой тщательно наблюдают, то вероятность совершения ошибок увеличивается.[5]
2. Коучинг - обучение, путем развития уже имеющихся компетенций. Предлагает усовершенствование уже имеющихся и сформированных навыков.[4]
3. Профессиональное менторство или наставничество - менторством является «длительный процесс поддержки, руководства и консультирования чаще всего профессионала более опытным коллегой, который передает свой обширный опыт, экспертное заключение и понимание работы и рабочего места. Это есть форма долгосрочного целенаправленного развития молодых профессионалов посредством наблюдения, выслушивания, задавая вопросы и давая указания, которое приносит пользу организации» [3]

В **тренинге** традиционные методы обучения переплетаются с активными. Теоретическая часть – это мини-лекции, практическая состоит из упражнений, ролевых игр, разбора практических ситуаций. Предполагает активное взаимодействие всех участников, в ходе которого происходит анализ имеющегося опыта, «программирование» моделей поведения «на будущее». Способствует сплочению учебной группы, формированию «корпоративного» духа, осознанию своих сильных и слабых сторон, соответственно, в дальнейшем, концентрация на сторонах сильных и минимизация слабых. [3]

**Дистанционное обучение** – популярный метод, предполагающий определенную долю самостоятельности в освоении материала и отсутствие общения личного. Данный метод позволяет сократить период обучения, в среднем на 40%.

В качестве примеров дистанционных технологий обучения можно выделить:

1. Веб-курсы, без непосредственного взаимодействия с преподавателем. Студент, самостоятельно изучает представленный материал, в виде лекций, видео и аудио уроков.
2. Веб-конференции (вебинары)– взаимодействие аудитории с преподавателем через Интернет в синхронном режиме. Все подключены к конференции одновременно. В процессе обучения демонстрируется презентация, ученики могут одновременно работать с файлами и документами. Здесь участники находятся в роли активных слушателей выступающего спикера.
3. Видеоконференции – активное вовлечение в работу всех участников, предполагают живое общение, мозговые штурмы. За период пандемии стали неотъемлемым компонентом работы многих образовательных учреждений.

Чтобы облегчить выпускнику освоение профессиональных навыков, *R.S. Malhi* рекомендовал преподавателям, в процессе организации занятий применять целостный и комплексный подход к повышению возможности будущего трудоустройства, внедрять автономные модули дистанционного обучения, вовлекать студентов в связанные с работой проекты и внеклассные мероприятия, а образовательным учреждениям - организовывать рабочие места и осуществлять руководство по получению навыков через карьерные службы, ориентированные на минимизацию разрыва в профессиональных навыках и трудовой деятельности [2].

**Литература**:

1. Егорова Г.И. Технологический дискурс повышения уровня профессиональных компетенций педагога // Гуманитарные исследования Центральной России. 2021. №1 (18). – С. 45-57
2. Исаев А.П., Плотников Л.В. Мягкие навыки для успешной карьеры выпускников инженерного профиля // Высшее образование в России. 2021. № 10. – C. 63-77
3. Караджова З.К. Тренинг, наставничество и коучинг - инструменты концепции «Обучение на протяжении всей жизни» //Перспективы науки и образования – 2017 - №1 (25) – С. 34-38
4. Никитина Т. А. Коучинг: психология и технология // Наука и современность. 2010. №4-1. – С. 316-321
5. Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. 2016. №12 (72) – С. 11-19