**Инновационные процессы в современном образовании: практики, технологии, решения.**

**Направление: Подготовка кадров, востребованных на рынке труда: трудности и пути решения.**

 «Лучшее, что могут делать колледжи - выращивать профессионалов.

 У колледжей главный драйвер-это бизнес.

Для колледжа стратегическое планирование-это вопрос, каким будет выпускник 2024 года, как он сможет продавать свои компетенции, как будет представлять своё учебное заведение»

 *С.Гиль : научный руководитель национального*

 *чемпионата «Карьера в России»*

Качество профессионального образования было и остаётся гарантом устойчивого развития российской экономики. Задачи подготовки квалифицированных профессиональных кадров решаются на четырёх уровнях:

* **государство**, которое ожидает от образовательного учреждения людей, способных включиться в профессиональную деятельность, достойных граждан своей страны;
* **работодатель**, который хочет получить грамотного, ответственного сотрудника, способного безопасно, производительно и качественно трудиться;
* **учебное заведение**, которое будет функционировать только в том случае, если подготовленные им специалисты будут востребованы; на этом уровне и каждого **преподавателя;**
* **молодого человека**, который пришёл в учебное заведение, тем самым сделав шаг к своей реализации в жизни, к достижениям, которые он для себя наметил.

Все участники процесса ищут возможности для повышения качества образования. Итогом поиска должен стать конкурентоспособный специалист, владеющий комплексом общих и профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Какие действия предпринимаются на всех четырёх уровнях?

**Государственный уровень**

Национальный проект «Образование» - один из национальных проектов России на период с 2019 по 2024 годы. Среди целей проекта- «обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, воспитание гармонично развитой социально ответственной личности на основе духовно- нравственных ценностей народов России.» Для этого, среди прочего, предусмотрена модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

 В своём послании Федеральному собранию в феврале 2019 года Президент России Владимир Путин призвал ускорить модернизацию СПО. В Послании 15 января 2020 года уточнил, что «надо искать гибкие решения, но и эффективно использовать всю образовательную инфраструктуру для этих целей, а также привлекать современные технологии»

Ранее, Указом П резидента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах Развития Российской Федерации на период до 2024 года» в качестве одной из национальных целей отмечено «обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере».

В рамках реализации этого указа Правительством Российской Федерации на базе программы «Цифровая экономика Российской Федерации» сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в соответствии с которой разработан Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» для обеспечения экономики достаточным количеством человеческих ресурсов, обладающих компетенциями, необходимыми для нового века цифровых технологий и экономики знаний и данных. Федеральный проект направлен на обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики. Одними из ключевых направлений федерального проекта являются:

* Использование и развитие образовательных технологий, в том числе дистанционного, электронного обучения при реализации образовательных программ;
* Осуществление разработки и реализации партнёрских программ образовательных организаций и российских высокотехнологичных организаций, в том числе по вопросу совершенствования образовательных программ

Два года назад мне довелось участвовать в интернет-форуме «Производительность и наставничество на производстве». Обсуждалась тема: «Как создать поток квалифицированных кадров в условиях тотального дефицита». Вёл форум Сергей Смирнов, генеральный директор и эксперт национального центра производительности труда. Среди участников форума были директора крупнейших компаний России, Казахстана, Татарстана успешно внедряющих метод Training Within Industry (TWI)-обучение на производстве.

Свой вопрос: **«Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать выпускник СПО, пришедший на производство?»** я адресовала Виктору Докучаеву, заместителю генерального директора завода «РЕМИТ».

Ответ был такой: *«*Это должен быть умный человек (не важно, отличник или троечник по документам), который понимает, куда направлен вектор развития предприятия. Этот человек должен представлять себе результат совместного труда и своего лично, и нести ответственность за этот труд. Этот человек должен уметь работать в команде (бригаде). Он должен уметь, при необходимости, выполнять «не свою» работу, а в некоторых случаях быть готовым к физическому труду.»

Форум продолжался 8 часов и почти все участники выразили мнение, что основной недостаток современных выпускников- невысокий уровень практической подготовки и неумение применять полученные знания в реальной работе.

Как показал анализ форума в настоящее время многие предприятия сами готовят для себя специалистов, применяя систему наставничества. В это они вкладывают немалые деньги. Так предприятия готовят подходящие им кадры и имеют в этом больший или меньший успех. При всём положительном существует опасность, что вся система образования может быть отдана в руки наставников и все начинающие работники будут вращаются вокруг мастеров, пытаясь освоить тонкости профессии. К тому же не всякий хороший мастер-хороший преподаватель.

Ряд предприятий готовят кадры под собственные нужды, заключая договоры с профильными образовательными учреждениями. При этом улучшается материальная база учебных заведений, повышается качество производственных практик. Однако, это делают только крупные компании.

**Уровень образовательного учреждения и преподавателя**

Самый очевидный и надёжный источник пополнения квалифицированных кадров – это профессиональное учебное заведение с квалифицированным преподавательским составом, владеющим множеством педагогических технологий.

Это утверждение накладывает на образовательное учреждение большую ответственность, которая осложняется тем, что сегодня мы живём в состоянии неопределённости. Этого состояния не удалось миновать и образованию, изменения в котором происходят уже много лет и ещё будут происходить. Хотелось бы, чтобы в результате этих изменений в нашей стране сложилась продуманная. надёжная, отвечающая всем запросам система образования.

В июне прошлого года на образовательной платформе ЮРАЙТ в течение 5 дней проходила Летняя школа преподавателя 2020. Это мероприятие- научная конференция и курсы повышения преподавателей одновременно. Преподаватели делились опытом работы и результатами исследований.

Для меня в этой школе оказалось много интересных выступлений.

Среди нихвыступление О.Назайкинской, директора Центра трансформации образования Московской школы управления Сколково : «Зачем нужна трансформация университетов, и кто за неё отвечает?»

Полагаю, что тезисы этого выступления актуальны и для СПО.

Одной из моделей изменений является **формула перемен**, разработанная Ричардом Бекхардом и Дэвидом Глейхером.

**И=f (Н\*В\*К)>Cи,**

 где **И**-изменения,

 **Н**- неудовлетворённость текущей ситуацией,

 **В**-видение перспектив,

 **К**- конкретные шаги, которые могут быть предприняты для реализации имеющихся перспектив,

 **Cи**,- сопротивление изменениям(сила, которую необходимо преодолеть, чтобы изменения прошли успешно).

Если хотя бы один из сомножителей будет равен нулю, то Изменения будут меньше Сопротивления изменениям, то есть сопротивление изменениям будет доминировать.

Известны следующие **типы управленцев:**

* хозяин(сохранить, приумножить)-больше денег, студентов, программ
* администратор(работа по норме)-чтоб не было сбоев;
* менеджер(отвечает за оптимизацию)-при минимуме затрат максимальный результат;
* трансформатор-меняет свой объект управления организацией по форме. Он действует не по схеме А →А2, а по схеме А→В

Что должен делать «трансформатор»- управленец, занимающийся развитием своего учебного заведения?

Лидер трансформации всегда работает с проблемой ( не с затруднениями) и формирует модель решения.

**Форматы трансформаций:**

* трансформационный анклав: внутри учебного заведения выделяется новая структура;
* системная трансформация: новый образ накладывается на все процессы-учебный, исследовательский, систему управления
* параллельная трансформация: объект не меняется, а второй объект существует параллельно(второй, третий, четвёртый курс доучиваются, а первый учится по-новому).

Решению задачи повышения качества образования должна способствовать инновационная, творческая, слаженная деятельность подразделений учебного заведения:

* руководства (определение вектора движения, выбор содержания образования, оценка соответствия педагогических и материальных возможностей техникума разного рода инновациям);
* методического кабинета (ознакомление преподавателей с новыми педагогическими технологиями и методиками, содействие своевременному повышению квалификации преподавателей, организация творческих конкурсов и олимпиад и др.);
* коллектива преподавателей, которые выработали определённый стиль жизни образовательного учреждения, тип взаимодействия между преподавателями и обучающимися и между обучающимися;
* каждого преподавателя в отдельности, в частности, при выборе им определённых педагогических технологий.

Ряжский дорожный техникум(после реорганизации Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А.М.Серебрякова) ведет свою историю с 1941 года. Всю войну в техникуме шел набор, и готовились кадры дорожников. Первый выпуск состоялся в 1946 году и составил 17 человек.

Всего за годы своего существования техникум на дневном и заочном отделении подготовил более 18 тысяч специалистов-дорожников.

Среди традиций нашего учебного заведения, благодаря которым у него большая, успешная биография, востребованные на рынке труда выпускники- постоянное взаимодействие с потенциальными работодателями как социальными партнёрами.

Какие механизмы используются колледжем, чтобы обеспечить качество образовательных услуг с позиции требований работодателей иными словами, как реализуется практико-ориентированная технология)?

1. Преподавание в техникуме ведётся по образовательным стандартам. При этом, образовательный процесс постоянно корректируется с учётом потребностей отрасли. Вводятся вариативные дисциплины, направленные на формирование актуальных компетенций.
2. Усиливается связь с производством.

 Например, проведение лабораторных работ по дисциплине «Материаловедение» проходит на ведущем предприятии ООО «Конрат» группы «Веллком». Выезд на предприятия отрасли позволяет погрузить студентов в профессиональную среду и провести работы на оборудовании, которого нет в колледже..

3. Первостепенное внимание уделяется производственным практикам

Практикант официально оформляется на работу, осваивает технику безопасности, получает зарплату, постигает отношения в трудовом коллективе- впитывает то, что ему будет необходимо в дальнейшей работе.

4.Проводятся конференции по итогам производственных практик.

Студенты готовят доклады, презентации, видеоматериалы по итогам практики. На конференциях, помимо студентов, присутствуют руководители дорожно-строительных организаций

Гости отмечают высокий уровень профессиональной подготовки студентов колледжа.

5.Участие в движении World Skills

Наш колледж является организатором регионального чемпионата World Skills Russia по компетенциям « Геопространственные технологии» и «Обслуживание тяжёлой техники». Участвуя в чемпионатах, наши ребята неизменно получают дипломы призёров и победителей.

Вот уже три года студенты колледжа успешно состязаются в компетенции «Предпринимательство» .

 В этом году приняли участие в компетенциях «Бухгалтерский учёт», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Поварское дело», «Парикмахерское искусство»

Два года преподаватели готовят юниоров для участия в региональном чемпионате «Геопространственные технологии»

6.Участие в областных выставках «Образование и карьера»

Помимо демонстрации своих достижений студенты колледжа проводят мастер- классы для школьников такие как «Использование геодезических приборов при проектировании автомобильных дорог», «Применение системы AutoCAD в создании чертежа»

7.Участие в научных конференциях в рамках международного сотрудничества (Гомельский государственный дорожно-строительный колледж им. Ленинского комсомола Белоруссии)

7. Участие в Евразийской олимпиаде по теории статистики (Оренбургский государственный университет)

**Уровень преподавателя**

 Нет сомнения, что будущее, в котором всем нам предстоит трудиться, не просто улучшенная версия прошлого.

Каким станет это будущее, найдётся ли каждому из нас там место, зависит и от нас самих. В частности, и от того, насколько мы готовы меняться. Лично мне очень по душе призыв Джэка Уэлча : «Меняйтесь раньше, чем вас заставят измениться!»

Сегодня, наверное, уже все преподаватели привыкли к режиму, когда приходится перестраивать образовательный процесс на ходу, разрабатывать новые программы, вносить изменения в имеющийся учебно- методический комплекс, изучать и использовать инновационные технологии.

 Полагаю, что в каждой инновационной технологии много полезного. Более того, если преподаватель большинством из них не владеет, не развивает свой творческий потенциал, то ему лучше подумать о другой работе. Безусловно, инновации берут своё начало в прошлом. Традиции и инновации –два полюса педагогики.

Французский философ и педагог Мишель де Монтень, живший в 16 веке, считал: «Пусть наставник заставляет ученика как бы просеивать через сито всё, что он ему преподносит, и пусть ничего не вдалбливает ему в голову, опираясь на свой авторитет и влияние». Великий просветитель уже в эпоху Возрождения указывал на необходимость гибких творческих моделей обучения.

«Если учитель просвещает своих многочисленных учеников, преподнося им всем один и тот же урок, и требует от них одинакового результата, то нет ничего удивительного, что среди огромной толпы детей найдётся всего два или три ребёнка, которые извлекут настоящую пользу из подобного преподавания»,-писал Мишель де Монтень

Известно, что технологические революции происходят годами и десятилетиями.

График внедрения новых технологий (Кривая Гартнера) позволяет взглянуть на любую новую технологию, в том числе и на технологии в образовании



**A-**появление и освоение технологии (Да? А что это такое?)

**B**-рост использования (Как, вы ещё не знаете?)

**C**-пик ожидания

**D**-разочарование (У нас это не работает)

**E-**это надёжная технология

**F-**cовершенствование и адаптация

 Одна из новых технологий-**онлайн-технология удалённого преподавания** уже много лет проникала в высшее и среднее профессиональное образование. Пандемия ускорила этот процесс.

Так получилось, что 2020-2021 годы стали временем экстремальных изменений. В связи с переходом на дистанционное обучение преподаватели осваивали новые для них инструменты, студенты осваивали знания в новых для них условиях, администрация изыскивала возможности для осуществления этих процессов. Сначала была надежда, что пандемия закончится , и всё вернётся в прошлое. Затем стало понятно, что пандемия лишь обнажила и ускорила сложившиеся тренды.

Сегодня преподаватель, неспособный применять дистанционные образовательные технологии, не владеющий основами организации дистанционного обучения, не только теряет свои конкурентные преимущества в профессиональном сообществе, но часто также не интересен и студентам, в немалой степени из-за отсутствия мобильности в способах общения. Такой педагог лишён возможности создать своё образовательное пространство-виртуальную образовательную среду для взаимодействия с обучающимися.

Стало понятно, что:

* дистанционное образование-данность.;
* дистанционные технологии могут иметь место только как дополнение к традиционному образованию;
* дистанционному образованию надо учить и преподавателей, и студентов;
* дистанционное образование может быть эффективным. Для этого необходимы новые методики и современный сервис поддержки учебного процесса.

Я работаю в колледже более 25 лет и преподаю дисциплины:

* «Инженерная графика» по специальности 08.02.05 Строительство и эксплуатация дорог и аэродромов (по отраслям),
* «Инженерная графика» по специальности 23.02.04 Техническая эксплуатация подъёмно – транспортных, строительных, дорожных машин и механизмов (по отраслям),
* «Статистика» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям).

Кроме того, являюсь руководителем при выполнении рядом студентов их выпускных квалификационных работ.

Применяю в работе многое из того, что принято называть инновационными технологиями: развивающее, проблемное, проектное, информационно-коммуникационное обучение с обязательным дифференцированным подходом. Особое внимание уделяю разработке и использованию практико-ориентированных задач.

По образованию я инженер-механик с опытом работы в специализированном конструкторском бюро, поэтому дисциплина «Инженерная графика» с самого начала преподавания была более близка мне. Считаю, что очень важно преподавать материал настолько близко к требованиям, предъявляемым к технической документации на производстве, насколько это возможно в рамках учебного заведения. Следует отметить некоторые из целевых составляющих решения данной задачи. Этому способствует, во-первых, изучение и неукоснительное соблюдение требований стандартов ЕСКД и, во-вторых, подбор заданий для индивидуальной работы.

Среди требований, предъявляемых к соискателям вакантных мест в проектных отделах организаций дорожно-строительной отрасли и на производственных предприятиях соответствующего профиля выставляется умение пользоваться системой AutoCAD.Этим обусловлен, главным образом, выбор в пользу внедрения в основную образовательную программу дисциплины раздела, обучающего работам в этой программе.

Освоив сначала правила создания чертежа и основы ручной графики, в последующем студенты выполняют чертежи по дисциплине, курсовое и дипломное проектирование с использованием этой профессиональной программы.

Таким образом, речь идёт о качественных характеристиках современного профессионального образования. Курс взят верно, о чём свидетельствуют положительные отзывы, поступающие в колледж от работодателей. Они очень ценят, в частности, навыки наших студентов в работе с технической документацией.

Это повышает самооценку будущих специалистов и мотивирует их к изучению дисциплины, которая играет существенную роль в трудоустройстве и построении успешной трудовой карьеры.

Начиная преподавать дисциплину «Статистика», думала над тем, как заинтересовать ребят, чтобы они сами захотели получить знания по такой скучной с первого взгляда дисциплине. Решила увлечь их исследовательской работой, позволяющей нестандартно мыслить, ставить и решать проблемные профессиональные задачи.

При подготовке статьи я пересмотрела видео с конференции 1996 года, проходившей тогда ещё в техникуме, по защите исследовательской работы по статистике на тему «Меняющаяся Россия в меняющемся мире». Ещё раз почувствовала уважение к молодым людям: насколько серьёзно они воспринимают происходящее! «За последние 4 года в России произошли три крупных переворота: от советской империи-к национальному государству, от политической диктатуры-к демократии, от централизованной экономики-к рыночной. Такое чувство, что находишься на корабле и не знаешь, куда этот корабль приплывёт,-вот с этих слов началось первое выступление на студенческой конференции.

Далее последовал статистический анализ экономической ситуации в стране и районе. Готовясь к конференции, студенты-экономисты несколько месяцев готовили материалы, собирая и систематизируя данные. А затем в течение двух часов(даже без перерыва), знакомили собравшихся с тем, где и сколько, что и как и даже- отчего и почему…

Оказалось, что колонки цифр, представленных в сравнении, в динамике действительно способны вызвать у слушателей ответную реакцию, адекватную приведённым данным.

Что скрывать, часто язык цифр у выступающих был жёстким, грустным и лишённым оптимизма.

Кроме цифр, кстати, прозвучали стихи одного из студентов:

 Город наш у реки.

 Отражаются в реке огоньки:

 В каждом доме свеча горит…

 За Россию сердце болит

С тех пор прошло 25 лет. Тогда ещё студенты не пользовались мультимедиа-оборудованием, ребята не умели делать презентации, графики и таблицы были представлены на ватмане. Теперь, в цифровую эпоху, возможности значительно расширились.

В рамках дисциплины «Статистка» мы продолжаем проводить исследования: социальные, краеведческие, по заданию администрации колледжа. При этом для достижения конкретной цели студенты осваивают материал дисциплины, делают анализ информации, выводы, общаются со многими людьми, делают презентации исследований.

Выполненные проекты я показываю в начале курса студентам, начинающим изучать предмет. На классных часах мы также обсуждаем результаты исследований. Причём, у нас принято делиться ими не только между собой , но и со всеми, кому они могут быть интересны: я почти всегда отправляю материалы исследований в нашу районную газету.

Вот некоторые темы:

* «Молодёжь Рязанщины. Проблемы и перспективы ( победитель областного конкурса в номинации журналистика)
* «Мир студента. Жизнь не сахар… Или чего нам не хватает для полного счастья?»( второе место на евразийской олимпиаде по теории статистики)
* «Душа, которая хранит всю красоту былых времён» (о нашем древнем городе)
* «Подготовка профессиональных кадров для дорожно- строительной отрасли» (некоторые сведения из этой работы были приведены выше; первое место на евразийской олимпиаде по теории статистики)
* «Выпускник колледжа на рынке труда».

В одних работах меньше цифр и расчётов, в других больше. Но за всеми ними- реальные события, и без них трудно было бы объяснить вчерашним девятиклассникам, как интересна и важна статистика и научить их пользоваться инструментом сбора, систематизации, обработки и анализа информации.

 Недавно я прочитала высказывание Павла Малкова, руководителя Росстата: «Необходим качественный переход от статистики к аналитике, важно научиться не просто работать с данными, а научиться объяснять их, научиться рассказывать про результаты своих исследований на понятном каждому потребителю языке».

Этот ориентир мы как раз и ставим перед собой вот уже много лет. Кстати, данная компетенция необходима специалисту независимо от рода деятельности, которым он занимается.

Надеюсь, выпускникам нашего исследовательская подготовка, как одна из характеристик профессионала, очень пригодится в будущем.

В рамках Международного образовательного проекта «Евразийские олимпиады и конкурсы» на базе Оренбургского государственного университета проходит Евразийская олимпиада по теории статистики.

Сначала проводится заочный отборочный тур, по итогам которого жюри определяет победителей для участия в заключительном туре. Заключительный тур проходит в Оренбурге по двум номинациям:

* личное первенство- решение задач
* командное первенство-исследовательская работа.

Команда нашего колледжа дважды принимала участие в олимпиаде.

Мы гордимся успехами: первое место в личном зачете и второе в командном, а затем первое место в командном зачёте.

Председателем жюри является Афанасьев В. Н., профессор, избранный член Международного статистического института(ISI), действительный член международной Академии наук высшей школы. После олимпиады в наш адрес пришло благодарственное письмо за его подписью от имени учредителей и организаторов олимпиады «за подготовку и развитие у обучающихся творческих способностей и интереса к статистике как науке. Пропаганда научного знания рассматривается нами как значительный вклад в приумножение интеллектуального богатства страны».

Интересный опыт я приобрела, когда стала вести выпускные квалификационные работы на механическом отделении.

Обычная картина-студент сидит в аудитории и не понимает, зачем ему запоминать информацию, которую дают на лекции.

Преподавателю приходится одно и то же объяснять несколько раз: на текущем и на следующих занятиях.

Работая над ВКР мы даём студенту проект , который он должен сделать сам.

Студент ждёт, ждёт и понимает, что в Интернете искать трудно, а преподаватель отвечает на конкретные вопросы. Студент начинает ходить к преподавателю, в том числе и на лекции. Студент мотивирован на обучение.

Сегодня инструментом модернизации инженерного образования выступила всемирная **Инициатива CDIO** (Conceive-Design-Implement-Operate).

Хотя в колледже готовят не инженеров, основные её положения мы также должны учитывать.

Сутью инициативы является предоставление студентам образования, которое подчёркивает инженерные основы, изложенные в контексте жизненного цикла реальных систем, процессов и продуктов: «Задумай-Спроектируй-Реализуй-Управляй»

**Инициатива CDIO имеет три общих цели**- обучение студентов, чтоб они могли продемонстрировать:

* глубокие практические знания технических основ профессии;
* мастерство в создании и эксплуатации новых продуктов и систем;
* понимание важности и стратегии значения научно-технического развития общества.

Инженер за время обучения должен пройти все стадии жизненного цикла. Внедрение компетенций соответствует этому жизненному циклу.

Проектная деятельность очень полезна в этом смысле.

Остановлюсь еще на нескольких аспектах работы, направленной на повышение качества профессиональной подготовки студентов колледжа.

Наряду с исследовательским мышлением важно развивать творческий потенциал личности, чему способствует, я считаю, составление

 **интеллект-карт**, которые используются при обучении, конспектировании лекций, разработке проектов. С помощью интеллект-карты можно выделить основную идею, относительную важность каждой идеи, структурировать материал с возможностью дополнения его новой информацией.

Одной из форм творческой деятельности обучающихся является **синквейн**. Он подходит для любой дисциплины. Составление синквейна помогает лучше усвоить и закрепить материал, выделять главное.

В колледже успешно используется система инновационной оценки **«Портфолио»,** которая предоставляет обучающимся возможности увидеть картину своих образовательных результатов, обеспечить отслеживание индивидуального прогресса, продемонстрировать способность практического применения знаний и умений. Навыки составления портфолио наверняка пригодятся им для построения карьеры.

Для себя я использую **чек-лист**-это список пунктов, составленный в произвольном виде. Один пункт-одна задача. В каждом пункте-словесное описание процедуры и отметка «сделано». Перед выполнением процедур есть только список. По мере выполнения задачи или проверки условий из списка, вы отмечаете определённым знаком, что действие совершено.

Назначение чек-листа- это руководство к действию, средство контроля параметров, инструмент мотивации.

Существует много различных видов чек-листов. Все они используются в целях концентрации внимания.

Итак, **какие тренды появились в образовании?**

* Цифровые технологии вошли в сферу образования.

Цифровая грамотность преподавателя-это знания, способы и навыки, необходимые для получения информации, её обработки и использования, как в образовательных организациях, так и вне их. Это умение пользоваться поисковыми системами, способность отличить добросовестные источники информации от недобросовестных, знание о системах родительского контроля и умение ими пользоваться.

* Педагог перестал быть единственным источником знаний для студента. Интернет, социальные сети, электронные книги, онлайн-курсы усиливают конкуренцию за внимание студента. Оставаться авторитетным педагогом всё сложнее.

В этой ситуации важными качествами преподавателя становятся предпринимательские качества в части создания ценности для студента.

Такой подход приводит нас к тому, что каждая дисциплина может рассматриваться, как образовательный продукт, который требует уникальных характеристик, определённого механизма вывода на рынок, определённого способа упаковки и донесения до определённой целевой аудитории.

Многие инструменты, работающие в бизнесе, начинают всё активнее проникать в преподавательскую деятельность.

Приходится переупаковывать свои дисциплины в другие форматы, пересматривать содержание дисциплин, интегрировать или отстраниться от многочисленных онлайн-курсов в интернет.

* Возрастает значение мотивации студентов.

Мотивация-извечная беда ,особенно при дистанционном обучении.

У преподавателя есть иллюзия, что в учебное заведение молодые люди приходят только для учёбы. Важно от этой иллюзии освободиться. Многие из них внутренне не созрели для того, чтоб выбирать профессию и пришли в учебное заведение случайно: кто-то из студентов приходит для саморазвития, кто-то за документами, кто-то за знаниями для работы, кто-то для общения. В зависимости от этого меняется мотивация.

Проблемы есть и у преподавателей:

* не все считают нужным мотивировать;
* не все могут мотивировать;
* нет материального стимулирования за мотивацию
* Мотивация невозможна без персонализации. Этот тренд существует и будет усиливаться. **Этапы** развития персонализации:
* курс на страну;
* один курс на университет;
* каждый преподаватель имеет право выбора курса (соответствует настоящему времени;
* каждому студенту-свой курс и траектория
* Вернусь к началу статьи, когда было сказано, что проблема качественного образования актуальна для государства, работодателя, учебного заведения и молодого человека, который получает образование.

В разное время акцент делался на разные звенья этой связки.

Очень отрадно, что сегодня на первое место встаёт молодой человек.

Сегодня социальные запросы определяют **цель образования** как общекультурное, личностное и познавательное развитие учащихся, обеспеченное такой компетенцией, как умение учиться.

В этих условиях главной миссией педагога является развитие личности.

 Появилось новое направление педагогической деятельности-тьюторство.

**Тьютор-**педагог, который сопровождает индивидуальную образовательную программу по направлениям:

* Hard Skills(жёсткие профессиональные навыки)- спецдисциплины
* Soft Skills (мягкие навыки: коммуникация, работа в команде)-общепрофессиональные дисциплины
* Self Skills (самоорганизация образовательной деятельности)- тьютор

Задачи тьютора-развитие:

* самоорганизации(планирование)
* самоопределения(приоритет действий)
* самостоятельности(ответственность, умение видеть риски)

Как преподавателю действовать по-тьюторски:

* создание среды, где бы студент мог попробовать работать и увидеть свой интерес(например над темой, связанной с его дипломной работой)
* образовательная навигация (тьютор помогает составить ресурсную карту)
* масштабирование(участие в конференции, стажировка-показать, что он ещё может по развитию)

Полностью поддерживаю тезисВиктории Шиманской, спикера вебинара Летняя школа преподавателя 2020, ведущего эксперта в области Soft Skills, автора первой российской запатентованной методики развития эмоционального интеллекта(ЕQ),:**Главный навык 21 века- умение быть счастливым** .

Для справки: « **эмоциональный интеллект**- необходимый навык эффективного успешного специалиста, ориентированного на результат работы., это способность человека распознавать эмоции, понимать намерения и мотивацию других людей и свои собственные, а также управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач, находить решения нестандартных задач, системно подходить к решению проблем».

Надеюсь, что процесс развития эмоционального интеллекта станет ещё одной инновационной технологией, направленной на повышение качества образования.

Нам, преподавателям, очень повезло – мы работаем с молодым поколением. Оскар Уайльд писал: «Чтобы сделать детей хорошими, надо сделать их счастливыми». Это значит, **помочь** каждому вступить в мир и адаптироваться в нём с возможностью реализоваться и принести пользу обществу.

Наконец, дошла очередь до молодого человека, который пришёл обучаться в колледж , и которого ждёт работодатель.

**Уровень молодого человека.**

Человек сам определяет для себя, когда начать карьеру. Одни начинают задумываться над этим, уже обучаясь на первом курсе, другие проявляют пассивность, пока получат диплом.

.Сказать, что результативнее сложно, ведь большинство работодателей руководствуются при приёме на работу опытом, а не знаниями, и тем более не оценками, полученными во время учёбы.

Хотя, отсутствие опыта вызывает у компаний неоднозначное отношение к молодому специалисту при приёме на вакантную должность. Для одних компаний это бесполезная трата времени, для других- возможность укрепить и даже повысить свои позиции на рынке, когда они готовы обучать и способствовать развитию вчерашнего выпускника, обладающего потенциалом.

Получив диплом, многие выпускники несмотря на свою активность, динамичность и адаптивность проигрывают старшему поколению в конкурентоспособности так как:

* Мало что умеют делать. У них нет опыта работы и практической деятельности;
* Не имеют знаний, как можно найти работу и как её получить

Многие молодые люди, имея лишь диплом об образовании и чрезмерные амбиции, стараются диктовать свои условия при приёме на работу. При этом аргументируют свою позицию не знаниями и умениями, а просто желанием иметь зарплату с большим количеством нулей. Впрочем, это не удивительно- ведь не все знакомы с тем, что один из важнейших уроков курса Закон успеха Хилла Наполеона это **привычка делать больше того, за что тебе платят**.

 В нашем колледже ведётся работа по оказанию помощи в трудоустройстве выпускников:

* Постоянно работает служба трудоустройства колледжа.
* Для выпускных курсов введена дисциплина «Трудоустройство и профессиональная адаптация специалистов».
* Работает факультатив « Выпускник в условиях современного рынка труда».

Студентов учат правилам составления резюме, прохождения собеседования, знакомят с технологией трудоустройства, нормативно-правовой базой, с **особенностями современного рынка труда:**

* необходимо постоянно совершенствовать трудовой процесс. Работник должен быть постоянно готов к возрастающему количеству изменений;
* требуется владение многими профессиями в одном виде трудовой деятельности. Необходимо профессиональное развитие, повышение квалификации;
* изменение трудовых отношений требует большей заинтересованности в работе, в достижении конкретных результатов. Возрастает роль социальных умений и коммуникативных способностей;
* профессиональные знания должны быть широкими и глубокими;
* увеличение требования относиться к работе творчески;
* Расширение сферы трудовых обязанностей. Трудно провести границу между свободным и рабочим временем.

**Заключение**

* Реализация современных образовательных технологий, обеспечивающих практико-ориентированный характер обучения и успешную социальную и профессиональную адаптацию выпускников требует развития системы социального партнёрства, означающей совместную выработку решений и сбалансированное разграничение ответственности.

Разработку программ, обучение по этим программам и последующую аттестацию по ним учебному заведению надо проводить с обязательным привлечением работодателя.

* Необходимо мотивировать студентов и преподавателей профессиональных учреждений к росту качества и постоянному обновлению знаний и навыков. Без этого невозможно проводить модернизацию учебного заведения, повышать производительность труда предприятий, строить инновационную экономику
* Молодому человеку уже во время учёбы следует задумываться, зачем ему нужны те или иные знания, и как он сможет применить их в своей профессиональной деятельности.

Он должен понимать, что он не дитя или чужеродный элемент в колледже, а взрослый восемнадцатилетний человек, причём ,пришедший не с улицы, а настраивающийся работать именно в этой отрасли

**Список литературы**

1.Формирование профессиональной компетентности педагога. Учебное пособие для ВУЗов/Азизова Н.Р., Савотин Н.А., Бочаров М.И., Зенкина С.В.- Москва :ЮРАЙТ,2020

2.Теория и практика дистанционного обучения. Учебное пособие для ВУЗов. /Под редакцией Полат Е.С.- Москва :ЮРАЙТ,2020

3.Методика дистанционного обучения. Учебное пособие для ВУЗов./Под редакцией Вайндорф-Сысоева Н.Е., Грязнова Т.С., Шитова В.А. Москва- ЮРАЙТ,2020

 4.Материалы выступлений спикеров Летней школы преподавателя 2020 образовательной платформы ЮРАЙТ:

Н.Рыбкина, генеральный директор образовательной платформы «ЮРАЙТ» «Университеты эпохи неопределённости: вызовы и возможности»

О.Назайкинская, директор Центра трансформации образования Московской школы управления Сколково

А.Сафонов, главный редактор по контенту образовательной платформы «Юрайт» «Психология и мотивация онлайн-обучения

С.Медведев, политолог, директор Центра университетской антропологии и культуры, профессор НИУ ВШЭ

А.Молчанов, основатель и руководитель «Е-проф»

Т.Ковалёва, профессор, зав. Лабораторией индивидуализации и непрерывного образования МГПУ