**Доклад по теме инновационные технологии подготовки кадров.**

**Слайд 1**

Инновационные технологии подготовки кадров

**Слайд 2**

Актуальность инновационных технологий подготовки кадров обусловлена глубокими преобразованиями, происходящими в настоящее время во всех сферах общества. Это в полной мере относится и к средней профессиональной школе: повышаются требования общества к качеству профессионального образования, кардинально обновляются технологии обучения, обостряется конкурентная борьба на рынке образовательных и научных услуг.

Профессиональное образование больше не может развиваться как замкнутая система. Работодатель должен формулировать требования к количеству и качеству профессионального уровня выпускников, а образовательное учреждение удовлетворять их.

Мероприятия и формы сотрудничества с работодателями являются направлением по системному взаимодействию в подготовке кадров региону и могут рассматриваться как имеющиеся дополнительные резервы повышения качества профессионального образования.

Как пример - взаимодействие нашего колледжа с Управлением Пенсионного фонда РФ по Заволжскому району г. Ульяновска, которое в течение многих лет оказывает содействие в формировании компетенций у студентов специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в организации учебной и производственной практики, предоставлении рабочих мест для отработки студентами профессиональных компетенций. Представители Пенсионного фонда участвуют в квалификационных экзаменах и итоговой аттестации обучающихся, в согласовании Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) специальности и фондов оценочных средств.

*Под инновационными методами в среднем образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании.*

*Они направлены на повышение качества подготовки будущих кадров путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов).*

Инновационные технологии, применяемые преподавателями ПЦК экономических и правовых дисциплин нашего колледжа в подготовке кадров следующие:

* **Проектная деятельность студентов** – практика показывает, что студенты, разработавшие свой проект, готовы его отстаивать, аргументировать свою позицию, вести дискуссию с оппонентами, для этого осваивать теорию вопроса, хорошо удерживать материал в памяти;
* **Анализ конкретных ситуаций** – погружение студента в реальную ситуацию, публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуации с последующим оппонированием. По мнению студентов они ощущают себя на таких занятиях участниками действий;
* **Использование современных справочно – правовых систем** (СПС) «Консультант – плюс», «Гарант» - проводятся групповые занятия в компьютерных классах для ознакомления с такими базами, после чего студенты смогут их использовать в поиске необходимой правовой информации. Главное достоинство - это возможность быстрого обновления, что позволяет следить за частыми изменениями и дополнениями в нормативно – правовые акты;
* **Исследовательские методы;**
* **Проведение деловых игр;**
* **Проведение олимпиад по учебным дисциплинам;**
* **Проведение выездных учебных занятий в организации и фирмы города;**
* **Проведение юридических консультаций студентов в рамках специальных учебных дисциплин.**

**Слайд 3**

**При подготовке кадров нужных работодателю, важно соединить теорию с практикой и выйти на качественно новый уровень усвоения материала. Мы ведем работу по «соединению теории и практики». Для этого преподаватели включают в свои занятия конкретные ситуации – это основа использования методов активного обучения управлению и правовым дисциплинам.**

**Слайд 4**

**Метод анализа ситуаций завоевал позитивное отношение со стороны студентов, которые видят в нем возможность, освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала, формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к учебе и выбранной специальности и тем самым позволяет подготовить специалиста с компетенциями, которые нужны сегодня работодателю.**

**На занятиях чаще всего мы используем следующую классификацию конкретных ситуаций:**

1. ***Поиск решения****.* В этом варианте основной задачей является решение проблемы. Обучаемые получают всю необходи­мую информацию для анализа ситуации, поэтому ситуации состав­ляются обычно объемными. С помощью представленных данных нужно решить поставленную задачу. Например: Какое место должно быть выбрано для магазина обуви, на окраине или в старом городе?
2. ***Нахождения проблемы****.* Основная задача этого метода состоит в том, чтобы обучаемые подавляющее время, предназначенное для работы с ситуацией, анализировали ситуацию с помощью предоставленной информации. Акцент ставится на поиске и понимании сути проблемы, лишь затем рассматривается решение. Например: Для обойной фабрики описывается истори­ческое развитие, правовая форма, место расположения, конку­ренты, доля рынка, структура персонала и т. д.
3. ***Почтовая корзина*.** Ядро этого метода — решение задач под давлением времени (разбор деловой корреспон­денции и принятие управленческих решений). Например: Вы долж­ны с сегодняшнего дня занять рабочее место коллеги, который нахо­дится в отпуске. Во входящей почте **находится несколько писем, которые требуют решения, а информации недостаточно.**
4. ***Оценка решения***. В этом варианте кроме описания ситуации (предоставляется в распоряжение вся существенная информация) приводятся принятые решения, которые так­же анализируются и подвергаются критической оценке. Часто учащимся

предлагается разработать собственное решение, тем самым повышается их мотивация при сравнении с альтернативными вариантами решения. Например: Как можно создать творческую атмосферу на предприятии? Различные эксперты высказывают мнения о возможной стратегии концерна напитков и т. д.

1. ***Поиск информации.***Данная модификация метода доминирующим предполагает процесс поиска информации, так как заведомо содержит информационные лакуны в описании ситуации. Следовательно, учащимся для анализа ситуации приходится самим добывать недостающую информацию. Для поиска информации преподаватель должен предоставить в распоряжение учащихся определенный промежуток времени или быть готовым дать эту информацию в ответах на заданные ему вопросы.
2. ***Консультирование в реаль­ных случаях***. При этом методе речь идет о взаимодействии с реальным предприятием (например, через справочное бюро предприятия
и экспертов). Следовательно, обучающийся должен обладать основательными профессиональными знаниями. Проблема должна не только прорабатываться теоретически, но и находить практическое применение. Например: Разработка концепции маркетинга для кинопроката в пригороде плавно переводит работу по анализу кейса в проектирование. Собственное исследование реальной жизненной ситуации на практике дает обучаемым и обучающим новую инфор­мацию и дальнейшую возможность исследовать процессы решения в рамках обучения, ориентированного на разработку проекта.

**Методическое обеспечение урока при использовании метода анализа ситуаций:** рабочая тетрадь или отчет, учебная и методическая литература по специальным дисциплинам.

**Слайд 5**

**Работа группы с анализом ситуации по МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения делится на несколько этапов:**

* Представление ситуации преподавателем
* Индивидуальное изучение ситуации каждым студентом
* Разработка студентом вариантов индивидуальных решений
* Обсуждение студентами вариантов индивидуальных решений в группе
* Дискуссия и обсуждение ситуации с преподавателем.
* Выставление оценок

**Этап 1. Представление ситуации преподавателем.**

Каждому обучающемуся или группе обучающихся я предлагаю ситуацию для анализа — описание ситуации. Основной смысл каждой ситуации для анализа заключается в том, что она выступает моделью для получения нового знания о бизнес ситуации и поведения в ней.

**Этап 2. Индивидуальное изучение ситуации каждым обучающимся.**

При индивидуальном изучении ситуации для анализа обучающийся : проводит расчет необходимых для анализа показателей эффективности работы предприятия и делает соответствующие выводы; разрабатывает мероприятия по совершенствованию деятельности предприятия; вырабатывает стратегию дальнейшего развития предприятия

**Этап 3. Разработка обучающимся вариантов индивидуальных решений.**

Обучающиеся сами анализируют ситуацию (симптомы), выявляют возможные причины ее возникновения, находят варианты решений, и выбирают оптимальный из них.

**Этап 4. Обсуждение обучающихся вариантов индивидуальных решений в группе.**

По ситуации может быть принято несколько решений. При решении ситуации обучающиеся используют полученные знания, проявляют свои личностные качеств, а также демонстрируют понимание ситуации.

**Этап 5. Дискуссия и обсуждение ситуации с преподавателем.**

Акцент образования здесь переносится на сотворчество обучающегося и преподавателя.

**Этап 6. Выставление оценок**

В решениях, представленных обучающимися в рабочих тетрадях, отмечаю сильные и слабые стороны, а также степень участия и личного вклада каждого обучающегося в работе. Каждого обучающегося оцениваю по пятибалльной системе.

**Слайд 6**

С помощью схем в динамике я представляю результативность применения метода конкретной ситуации при преподавании МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения за годы проведения эксперимента:

в 2016-2017 учебном году – в группе ТМ 31 метод не применялся;

в 2016-2017 учебном году – в группе ТМ 31 метод применялся.

В начале изучения МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения в группе ТМ31 (2016 – 2017 учебный год) я провела входной контроль (качество обучения 48%, успеваемость 77%), затем в процессе изучения МДК, активно использовала метод конкретной ситуации как во время урока, так и на практических занятиях. В конце изучения МДК провела мониторинг результативности обучения, который показал повышение качества обучения (качество обучения – 81%, успеваемость – 100%).

**Слайд 8**

Для сравнения результатов я провела мониторинг результатов в группах, где метод анализа конкретной ситуации не применялся – это группы ТМ31 2015 – 2016 учебный год (качество обучения 53%, успеваемость 66%),. На диаграмме видно, что качество обучения и успеваемость студентов в группе ТМ 31 2016 – 2017 учебный год (качество обучения 81%, успеваемость 100%) выше, чем в группе, в которой метод анализа конкретной ситуации не применялся .

**Слайд 9**

**Что же такое сегодня «инновационные технологии»? — Это такие технологии, которые способствуют саморазвитию и создают условия для полноценного развития всех своих участников; отсюда главный тезис; инновационная технология - это комплекс из трех взаимосвязанных составляющих:**

1. **Современное содержание, которое передается студентам, предполагает не столько освоение предметных знаний, сколько развитие компетенций, адекватных современной бизнес-практике.**
2. **Современные методы обучения — активные методы формирования компетенций, основанные на взаимодействии студентов и их вовлечении в учебный процесс, а не только на пассивном восприятии материала.**
3. **Современная инфраструктура обучения, которая включает информационную, технологическую, организационную и коммуникационную составляющие, позволяющие эффективно использовать преимущества в подготовке кадров, нужных современному работодателю.**

**В настоящий момент в профессиональном образовании применяют самые различные педагогические инновации. Выбор зависит от традиций и статусности учреждения и специфики изучаемой дисциплины, МДК и профессионального модуля.**

Опыт использования инновационных технологий при подготовке кадров показываетвысокую эффективность с точки зрения повышения качества обучения, т.к. инновационные технологии представляют студентам следующие возможности:

* Обретение необходимого системного комплекса профессиональных знаний;
* Поощрение конструктивного и критического мышления;
* Ознакомление будущих специалистов с практической деятельностью предприятия;
* Получение обучающимися практических навыков и развитие способностей, которые потребуются будущим специалистам в дальнейшей карьере;
* Наращивание и активизация человеческого, интеллектуального и социального капиталов.

.