**О современных подходах и метадах обучения в колледжах Казахстана**

В современных условиях перед учебными заведениями, особенно колледжами, нашей страны поставлены Главой нашего государства важные задачи, реализация которых предполагает не только подготовку специалистов высокой квалификации, востребованных государством, но и формирование в период обучения гармоничной, здоровой личности молодого человека, так необходимого нашему обществу.

В методике профессионального обучения конкретной учебной дисциплине доминируют вопросы: как обучать? С помощью, каких средств обучения происходит трансформация содержания обучения в знания, умения и навыки студентов? Как контролировать успехи познавательной деятельности студентов?

Методика профессионального обучения отражает воспитательную, образовательную и развивающую функции образования, на основе изучения объективных закономерных связей между содержанием обучения, преподавания и учения, разрабатывает нормативные требования к их содержанию. Основываясь на принципах воспитания, методика профессионального обучения раскрывает цели обучения конкретной учебной дисциплине, ее значение для развития обучающегося, вскрывает закономерности усвоения знаний, умений и навыков, формирования убеждений, определяет объем и структуру содержания образования, совершенствует методы и организационные формы обучения.

Существует огромное количество методов профессионального обучения и развития профессиональных навыков. Все они могут быть разделены на две большие группы - обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места. Получение профессионального обучения на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника, предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. В этом смысле данный вид обучения является оптимальным для выработки навыков, требуемых для выполнения текущих производственных задач. В то же время такой вид получения профессионального обучения часто бывает слишком специальным для развития потенциала сотрудника, формирования принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, поскольку не дает ему возможности абстрагироваться от сегодняшней ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения. Для достижения таких целей более эффективны программы обучения вне рабочего места.

Человеческие взаимоотношения, в том числе и в учебном процессе, должны строиться на основе общения обеих сторон на равных, как личностей, как равноправных участников процесса общения. При соблюдении этого условия устанавливается не межролевой контакт «преподаватель - студент», а межличностный контакт, в результате которого и возникает диалог, а значит и наибольшая восприимчивость, и открытость к воздействиям одного участника общения на другого. Создается оптимальная база для позитивных изменений в познавательной, эмоциональной, поведенческой сферах каждого из участников общения».

Действительно, такой межличностный контакт, когда он состоялся, почти всесилен. Он разрушает невидимую баррикаду на месте преподавательского стола, превращая изматывающее обе стороны противостояние между «я» и «они» в совместную работу дружного «мы». Он делает сердце чутким к особенностям умственных, нравственных и душевных сил каждого и помогает подобрать систему упражнений так, чтобы даже самый слабый и незаинтересованный мог испытать чувство успеха. Он позволяет увидеть в сидящих перед тобой не «человеческий материал», из которого нужно «сделать людей», а такие же личности, как и ты сам, и общаться с ними изнутри искреннего глубокого уважения к их внутреннему миру.

Индивидуальный подход - один из ведущих принципов профессионального обучения. Первым шагом в этом направлении должна быть система индивидуальных заданий для студентов. Под индивидуальной работой студентов понимают такой способ учебной работы, где: студентам предлагаются учебные задания и руководство для их выполнения, работа проводится без непосредственного участия учителя, но под его руководством, выполнение работы требует от студента умственного напряжения.

В теории и практике обучения наиболее распространены следующие подходы к классификации индивидуальных работ:

- по дидактическим целям (обучающие, контролирующие, развивающие);

- по уровню самостоятельности студентов (по образцу, реконструктивно-вариативные, частично-поисковые (эвристические), исследовательские (творческие);

- по степени индивидуализации (групповые и индивидуальные);

- по источнику и методу приобретения знаний (работа с книгой, решение и составление задач, лабораторные и практические работы, подготовка докладов, рефератов и т.д.);

- по форме выполнения (устные и письменные самостоятельные работы). Ученичество и наставничество («коучинг») являются традиционными методами профессионального обучения. Данный метод требует особой подготовки и склада характера от наставника, которым практически невозможно стать по распоряжению сверху. Эти методы используются наиболее часто при передаче и закреплении самых разнообразных знаний.

На сегодняшний день в практике обучения достаточно высокоэффективными остаются лекции и семинары. Лекция является традиционным и одним из самых древних методов профессионального обучения. При этом преподаватель может применять и наглядные средства обучения, используя классную доску, плакаты или показ видеороликов. Лекции чрезвычайно эффективны с экономической точки зрения.

Инновационные методы в профессиональном обучении способствуют развитию познавательного интереса и, учат систематизировать и обобщать изучаемый материал, обсуждать и дискутировать. Осмысливая и обрабатывая полученные знания, студент приобретают навыки применения их на практике, получают опыт общения. Бесспорно, инновационные методы обучения имеют преимущества перед традиционными, ведь они способствуют развитию, учат его самостоятельности в познании и принятии решений. Интерактивное обучение начинает широко использоваться в практике как альтернатива традиционным методам обучения. Интерактивным обучением называется освоение обучаемым опыта, основанное на взаимодействии. В данном случае преподаватель не дает готовых знаний, он побуждает участников к самостоятельному поиску Активность участников может быть трех видов:

**-** физическая: участники меняют рабочее место, непосредственно работают у станка, наблюдают за работой у станка мастера или студента, говорят, пишут, слушают, делают рисунки и т.д.;

**-** социальная: участники задают вопросы, сами отвечают на вопросы, обмениваются мнениями, обсуждают, дискутируют и т.д.;

**-** познавательная: участники вносят дополнения и поправки в изложение преподавателя, выступают как один из источников профессионального опыта, сами находят решение проблемы.

Рассмотрение *практических ситуаций* позволяет в определенной степени предполагать анализ и групповое обсуждение конкретных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д. В основе рассмотрения практических ситуаций лежит дискуссия, групповое обсуждение конкретных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д. Для успешного использования метода практических ситуаций от участников требуется определенный уровень профессионализма и теоретических знаний, которые должны быть развиты на рабочем месте или с помощью других методов обучения.

Изменения в системе оценивания учебных результатов - главное отличие компетентностного подхода от традиционного оценивания результатов обучения. Сущностные отличия заключаются в следующем.

1. В условиях традиционного подхода оцениваются предметные знания и умения, которые являются самодостаточными объектами оценивания. Компетентностный подход требует оценивания более сложных результатов-компетенций. Причем знания и умения выступают при этом как показатели компетенций: «смог» или «не смог» студент решить поставленную перед ним задачу.

2. В традиционном случае субъектом оценивания выступает преподаватель или мастер производственного обучения. В условиях компетентностного подхода субъектом выступает сам студент. Способность человека к самооценке в определенной области - это необходимое условие и признак компетентности в данной области.

Студент, не способный оценить свои знания и умения в той или иной области либо оценивающий их необъективно (завышающий или занижающий оценку), не может считаться компетентным в данной области. Поэтому перед учебным заведением стоит задача: обучить студентов навыкам коллективной и индивидуальной оценке.

3. Традиционное оценивание строится на основе одного из двух подходов: субъективной оценки преподавателем качества ответа или выполненной работы студентов либо механической количественной процедуры, где оценка определяется через количество допущенных ошибок. Оценка при модульном обучении, основанном на компетенциях, предполагает индивидуальный подход к оцениванию подготовленности обучающегося по критериям соответствия задаче модуля и освоенным компетенциям.

Еще один путь реализации индивидуального подхода - разнообразие форм работы. В практике используются аналитическое чтение, работа в парах и группах, различные групповые соревнования, уроки-зачеты (проверяющие, в том числе, и умение сформулировать теоретические знания), интернет-уроки, творческие мастерские, выполнение индивидуальных и групповых творческих.

Наиболее интересным, но непростым, способом индивидуализации учебного процесса является исследовательская деятельность. Качество исследовательской работы во многом зависит от того, насколько руководитель сумеет дать обучающемуся проявить в полной мере именно себя каков он есть, не оценивая и не вгоняя в рамки собственных представлений или работы, выполненной ранее на сходную тему. Это должна быть от начала до конца, от выбора темы до настройки анимации на слайдах, его собственная работа - мастерство руководителя в том и состоит, чтобы указать на недочеты и помочь в их исправлении, не перечеркивая индивидуальности автора и уникальности работы. Иногда то, что кажется руководителю ненужным, неуместным или даже представляется недочетом, именно в данной ситуации и именно в интерпретации данного учащегося обретает неожиданное звучание и становится своеобразной «изюминкой» работы. В качестве формы обратной связи наиболее органично смотрится защита работ на уровне курса, отделения, учебного заведения, и вот к этому этапу можно и, наверное, нужно подключить в разных качествах практически всех студентов.

Формами научно-исследовательской работы студентов в колледже являются:

- участие студентов в научно-практических конференциях в колледже, в городских, республиканских конференциях;

- участие студентов в конкурсах творческих работ, олимпиадах городского и республиканского уровней;

- разработка программного продукта по специальным дисциплинам;

- участие в исследовательской работе по поиску практических материалов к знаменательным датам (например, к юбилею колледжа);

- написание курсовых и дипломных работ;

- обработка статистических данных и участие в качестве соавторов научных статей, пособий, практикумов и др.

Самостоятельное обучение является наиболее простым видом обучения - для него не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время - студент учится там, тогда и так, как ему удобно. Организации могут извлечь значительную пользу из самообучения при условии разработки и предоставления сотрудникам эффективных вспомогательных средств - аудио и видео кассет, учебников, задачников, обучающих программ. Основной чертой самостоятельного обучения является его индивидуальный характер. Обучающийся может определять темп обучения, число повторений, продолжительность занятия, т.е. контролировать важные параметры процесса обучения, являющиеся заданными при других методах. В то же время, индивидуальный характер лишает самостоятельное обучение одного из важнейших условий эффективности - обратной связи - обучающийся предоставлен самому себе. Развитие персональных компьютеров и их мультимедиа приложений позволяет в значительной мере преодолеть этот недостаток. При компьютерном обучении основные издержки связаны с разработкой, а не с реализацией программ обучения. Однако после того, как программа разработана, обучение практически ничего не стоит организации, т.к. для ее использования не нужно ни инструкторов, ни помещений, ни учебных материалов. Поэтому при большом числе студентов компьютеризированные программы становятся экономически очень выгодными.

Таким образом, важно понимать глубинный смысл и конечную цель применения как индивидуального подхода, так и всех других педагогических методов, приемов и методических систем, которая состоит не в передаче определенной суммы знаний и даже не в обучении приемам добывания этих знаний, а в формировании ценностных оснований личности.

–––––––––––––––

1. Рапацевич, Е.С. Педагогика. Большая современная энциклопедия. - Минск: Современное слово. – 2005.

2. Буянова Н.В., Михайлов Н.Н. Образовательные технологии в профшколе // Инновации в профессиональной школе. - М.: НИИРПО, 2008.

3. Бородай В.С., Бородай А.К. Комплексное использование деловых игр и тренинга в управленческой подготовке руководителей и специалистов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 4.

4. Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана – Алматы: ЮРИСТ, 2013.

5. Законодательство об образовании в Республике Казахстан. - Алматы. ЮРИСТ, 2013.