

ОТЧЕТ

региональной инновационной площадки в сфере образования
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

о реализации инновационного проекта (программы)
за период работы (2023 г. - 2024 г.)

(ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ)

Название проекта	Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов
Руководитель проекта	Роменская Наталья Васильевна, старший методист
Общая продолжительность проекта	2022 – 2026 гг.
QR-код и ссылка на отчет за 1 год работы	
QR-код и ссылка на отчет за 2 год работы	

Тольятти, 2024 г.

I. Общая характеристика деятельности региональной инновационной площадки в сфере среднего профессионального образования

1.1 Общая информация о региональной инновационной площадке

Полное наименование организации	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»
Руководитель проекта (Ф.И.О. и должность)	Роменская Наталья Васильевна, старший методист
Направление инновационной деятельности РИП	Разработка и внедрение элементов системы развития компетенций обучающихся, форм, методов и средств обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
Наименование инновационного проекта (программы)	Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов
Цель и задачи инновационного проекта (программы)	<p>Цель: Внедрение многоуровневой модели наставничества, формирующей благоприятную среду для максимально полного раскрытия потенциала личности, профессиональной самореализации будущих специалистов, самоопределения и профессиональной ориентации детей и подростков разных уровней образования и обучающихся колледжа.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Разработать и внедрить основные элементы многоуровневой модели наставничества.2. Разработать и внедрить нормативный, методический и практический инструментарий организации управления и сопровождения многоуровневой системы наставничества в профессиональной образовательной организации.3. Разработать и внедрить критериально-диагностический аппарат оценки эффективности реализации многоуровневой системы наставничества.4. Разработать и внедрить механизм административного контроля многоуровневой системы наставничества в формах: «работодатель - студент», «студент-студент», «студент - ученик».5. Проанализировать по итогам реализации проекта влияние практики многоуровневого наставничества на положительную динамику качества подготовки молодых специалистов. Осуществлять трансляцию, распространение и тиражирование полученного в результате реализации проекта практического опыта.
Сроки реализации инновационного проекта (программы)	2022 – 2026 гг.

Соисполнитель проекта	- МБУ ДО Детская школа искусств "Гармония" г.о. Тольятти; - МБУ ДО Детская школа искусств "Форте" г.о. Тольятти; - МБУ ДО «Дворец детского и юношеского творчества» г.о. Тольятти.
Консультант проекта	ГБУ ДПО СО ЦПО
Куратор проекта	-
Ссылка на раздел официального сайта организации с материалами о деятельности региональной инновационной площадки в сфере образования (РИП)	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
Количество задействованных в реализации РИП сотрудников в 2023 – 2024 гг.	24
Количество привлеченных научных консультантов	0
Количество обучающихся в образовательной организации	1 год – 1280 чел. 2 год – 1330 чел.
Доля обучающихся, задействованных в реализации РИП, от общего числа обучающихся в образовательной организации, %	1 год - В реализации РИП задействовано 482 обучающихся (38%): - в качестве наставников-обучающихся 211 чел. - в качестве наставляемых-обучающихся 275 чел 2 год - В реализации РИП задействовано 630 обучающихся (47%): - в качестве наставников-обучающихся 318 чел. - в качестве наставляемых-обучающихся 312 чел
Достижения в работе РИП за 2023 – 2024 гг.	Участие в федеральном конкурсе – премии «Россия – мои горизонты» в 2024 году. Пройден полуфинал, находились в резерве участников финала, в финал не вышли. (Приложение 1)


1.2 Перечень документов, обеспечивающих деятельность РИП, принятых в отчетном периоде (2023 - 2024)

Вид документа (приказ, положение, регламент, протокол и др.)	Название документа	Реквизиты документа
Приказ Министерства образования и науки Самарской области	«О продлении на 2023/2024 учебный год деятельности региональных инновационных площадок в сфере образования»	от 15.08.2023 № 520-од
Приказ ГАПОУ КТиХО	О работе региональной инновационной площадки в ГАПОУ КТиХО в 2023 – 2024 учебном году	от 01.09.2023 №01-20/383
Договор «О практической подготовке обучающихся» между ГАПОУ КТиХО и	МБУ ДО ДШИ «Лицей искусств» им. В.Н.Сафонова	от 26.10.2023
	«Тольяттинская городская общественная организация ТСК Юнтос»	от 12.01.2024 б/н
	МАУ КЦ «Автоград»	от 12.01.2024 б/н

Договор «О практической подготовке обучающихся» между ГАПОУ КТиХО и	ЧОУ ВО «Гольятгинская академия управления»	от 12.01.2024 №11
	МБУДО г. Астрахани «ДТ Успех»	от 12.01.2024 б/н
	Образцовый ансамбль танца «Арабеск»	от 12.01.2024 б/н
	АНО ЦРД «Гармония развития»	от 12.01.2024 б/н
	МБОУДО «Дворец творчества детей и молодежи» г.о. Гольятти	от 12.01.2024 б/н
	АНО «КРЕАТИВ»	от 12.01.2024 б/н
	АНО ТСК «Верона»	от 12.01.2024 б/н
	«МБУ ДО ДШИ Центрального района»	от 01.03.2024 б/н
	МБУ ДО ДШИ №1 г.о. Жигулевск	от 01.03.2024 б/н
	МАООУ Пансионат «Радуга»	от 01.03.2024 б/н
	ООО «АВТОВОЛГАСТРОЙ»	б/н от 01.02.2023 г
ООО «ПРОМЕТЕЙ»	б/н от 01.03.2023 г	
Договор «О практической подготовке обучающихся в рамках практико-ориентированного (дуального) обучения» между ГАПОУ КТиХО и	ИП Зиновьева И.В. Образцовый театр танца «Колибри»	от 01.10.2023
	ООО «АТРИУМ 97»	от 02.10.2023
	ООО «Современные технологии рекламы»	от 01.09.2023
	АНО Студия детского творчества «Горшня»	от 01.09.2023
	МБУ ДО ДХШ №3	от 01.09.2023
	МБУ ДО ДХШ им И.Е.Репина	от 01.09.2023
	МБУ ДО ДШИ «Камертон»	от 29.09.2023
	МБУ «Школа №3»	от 01.09.2023
	МБУ «Школа №32»	от 01.09.2023
	АНО АЭСТ «Звездное небо»	от 01.09.2023
	ИП Романова Д.В. Образцовый ансамбль танца «Самоцветы»	от 01.09.2023
	ООО ДЮСЭК «КАСКАД»	от 01.09.2023
	ООО «Современные технологии рекламы»	от 01.09.2023
	ООО «Региональный центр образования и развития»	от 01.09.2023
	ООО УК "КОНКОРД"	б/н от 01.02.2024 г
	ООО «ГЕОКОМ»	б/н от 01.09.2023 г
	ООО «ДискавериСкиллс»	б/н от 01.09.2023 г
	ООО «Декорус»	б/н от 01.09.2023 г
	ФИЛИАЛ АО "УСТАЙ УЛУСЛАРАРАСЫ ЙАПЫ ТААХХЮТ ВЕ ТИДЖАРЕТ АНОНИМ ШИРКЕТИ"	б/н от 01.09.2023 г
ООО "СК МЕГАПОЛИС"	б/н от 01.09.2022 г	
Протокол педагогического совета	Социокультурная среда колледжа как фактор социализации личности	от 07.09.2023 №2
	Организация профориентационной работы в рамках РИП по треку «студент - ученик»	от 30.11.2023 №6
	Отчет о реализации проекта РИП «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» за первое полугодие 2023-2024 учебного года	от 01.02.2024 №11
	Деятельность колледжа в режиме РИП. Итоги работы за 2023-2024 учебный год	от 28.06.2024 №21 (план)

Протокол заседания рабочей группы	1. Планирование деятельности региональной инновационной площадки в 2023-2024 учебном году. 2. Расширение контингента участников РИП, включение новых специальностей. 3. Психодиагностическое тестирование новых участников РИП. 4. Работа по транслированию опыта деятельности многоуровневой модели наставничества	от 05.09.2023 №1
	1. Формирование модели / схемы «социального лифта». 2. Формулирование (конструирование) конкретных технологий наставничества, позволяющих эффективно реализовывать программу (проект).	от 16.10.2023 № 2
	1. О результатах первичного психодиагностического исследования вошедших в состав РИП студентов в сентябре 2023 года 2. О промежуточных результатах реализации мероприятий в рамках РИП 3. О реализации Формирующей психолого-педагогической программы «Время возможностей» и Проекта профориентационной работы «Зовем в свою профессию»	от 15.01.2024 № 3
	1. О результатах промежуточного психодиагностического исследования 2. Анализ деятельности площадки за 2023-2024 учебный год. Формирование отчета о работе РИП в 2023-2024 учебном году. 3. Постановка целей и задач площадки на 2023-2024 учебный год	от 31.05.2024 № 4

1.3 Информационное сопровождение деятельности региональной инновационной площадки (на сайте, ЭМК РИП и т.д.)

Тип, форма материала	Наименование публикации	Наименование ресурса, ссылка, дата
Размещение информации о мероприятиях в рамках деятельности региональной инновационной площадки	Обзор мероприятия проведенного в очном формате:	Сайт ГАПОУ КТиХО, Вконтакте. Официальная группа ГАПОУ КТиХО 
	«Тренинг по развитию навыков общения»	https://vk.com/wall-26134352_5970 18.09.2023
	Работа с кейсами. Кейс №1. Дизайн-проектирование. Дизайн интерьера	https://vk.com/wall-26134352_5555 29.09.23

Размещение информации о мероприятиях в рамках деятельности региональной инновационной площадки	Работа с кейсами. Кейс №1. Путь дизайнера	https://vk.com/wall-26134352_5543 24.10.23
	Работа с кейсами. Кейс №1. «Заказ и формирование концепции дизайн-проекта кабинета»	https://vk.com/wall-26134352_5550 24-26.10.23
	Работа с кейсами. Кейс №3. Макетирование	https://vk.com/wall-26134352_5555 02.11.23
	Работа с кейсами. Кейс №1. Живопись. Стилизация портрета	https://vk.com/wall-26134352_5539 03.11.23
	Мастер – класс: «Городецкая роспись»	https://vk.com/wall571601199_918 8 и 16.11.2023
	Работа с кейсами. Кейс №2. Путь дизайнера	https://vk.com/ktiho?w=wall-26134352_5637%2Fall 09.11.23
	Работа с кейсами. Кейс №2. Живопись. Стилизация портрета	https://vk.com/ktiho?w=wall-26134352_5637%2Fall 10.11.23
	Мастер – класс: «Городецкая роспись»	https://vk.com/wall571601199_916 22.11.23
	Мастер – класс: «Изготовление новогодней открытки»	https://vk.com/wall571601199_917 https://vk.com/wall-26134352_5549 24.11.2023
	«Сватовство, смотрины, сговор: русский свадебный обряд» (В рамках изучения дисциплин профессионального цикла)	https://vk.com/wall-26134352_5970 24.11.2023
	Работа с кейсами. Кейс № 1. Коллаж на тип личности клиента: квадрат, треугольник, круг, зигзаг.	https://vk.com/wall-26134352_5643 30.11.2024
	Мастер – класс: «Мезенская роспись»	https://vk.com/ktiho?w=wall-26134352_5652%2Fall 05.12.2023
	Мастер – класс «Работа с запросом заказчика»	https://vk.com/wall-26134352_5820 12.02.2024 https://vk.com/wall-26134352_5960 14.03.2024
	Работа с кейсами. Кейс №2. «Шрифты»	https://vk.com/wall-26134352_5831 16.02.2024
	Мастер – класс: «Растительная стилизация»	https://vk.com/wall-26134352_5845 20.02.2024
	Мастер – класс «Создание персонажей»	https://vk.com/wall-26134352_5873 28.02.2024
	Работа с кейсами. Кейс №3. «Создание персонажей»	https://vk.com/wall-26134352_5905 28.02.2024
«Мастер-класс по стретчингу»	https://vk.com/wall-26134352_5970 12.03.2024	
Работа с кейсами. Кейс №2. «Разработка персонажа к праздничному плакату «Масленица»»	https://vk.com/wall-26134352_5942 13.03.2024	
Работа с кейсами. Кейс №3. «Оформление предметно-пространственной среды кабинета «Проектирования зданий и сооружений»	https://vk.com/wall-26134352_6045 28.03.2024	

	Работа с кейсами. Кейс №3. «Мудборд».	https://vk.com/wall-26134352_6092 08.04.2024
	Мастер – класс: «Стилизация «Кувшин»»	https://vk.com/wall-26134352_5964 06.03.2024
Размещение методических материалов по результатам деятельности региональной инновационной площадки	Формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания)	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
	Проект профориентационной работы «Зовем в свою профессию»	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
	Программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация»	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
	План-конспект мероприятия по наставничеству Сценарий фрагмента русского свадебного обряда «Сватовство. Смотрины. Сговор»	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
	План-конспект мероприятия по наставничеству «Тренинг по развитию навыков общения»	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
Опубликованная статья (статьи) о работе РИП (достигнутые результаты и т.д.) (Приложение 2)	Широкова Н.А. «Наставничество как элемент качественной подготовки специалистов в рамках реализации региональной инновационной площадки в сфере образования»	Материалы VI Межрегиональной (открытой) межведомственной научно-практической конференции «Современное образование и воспитание: актуальные вопросы, традиции и инновации». Тольятти - 2024
	Семенова Ю.В., Шаховская Е.А. «Наставничество как способ формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования»	Сборник материалов регионального форума инноваций «Педагогические идеи и инновационные практики в системе общего, среднего профессионального, высшего, дополнительного профессионального и дополнительного образования детей Самарской области». Самара – 2023
	Роменская Н.В. «Реализация проекта профориентации «Зовем в свою профессию» в рамках региональной инновационной площадки «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов». Семенова Ю.В., Шаховская Е.А. «Наставничество. Трек студент-студент» Широкова Н.А. «Многоуровневая модель наставничества как элемент	Материалы Региональной научно-практической конференции преподавателей и обучающихся профессиональных образовательных организаций Самарской области «Поиск. Практика. Результат». Тольятти - 2024

	<p>формирования организационной культуры» Евграфова Е.С., студентка ГАПОУ КТиХО 4 курс гр.НХТ-120. «Социально-педагогические функции тренера – преподавателя»</p>	
<p>Вконтакте. Официальная группа государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г.Тольятти» (ГАПОУ КТиХО)</p>	<p>Роменская Н.В. «Наставничество в ГАПОУ КТиХО: традиции и инновации»</p>	<p>https://vk.com/ktiho?w=wall-26134352_5690</p>

*1.4 Представление деятельности региональной инновационной площадки (проведенные мероприятия) за отчетный период***

Наименование мероприятия	Уровень мероприятия (местный, региональный, межрегиональный, всероссийский, международный)	Дата проведения	Участники	Ссылка на материалы
Форум	Региональный форум инноваций «Педагогические идеи и инновационные практики в системе среднего профессионального образования Самарской области»	07.12.2024	Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.	http://krpioneer.minobr63.ru/wp-content/uploads/2024/01/Сборник_2023.pdf
	IV Поволжский педагогический форум «Система непрерывного педагогического образования: инновационные идеи, модели и перспективы»	22-24.11.2023	Шаховская Е.А., Семенова Ю.В.	https://sgspuforum.tilda.ws/ https://quick.apkpro.ru/q/MSNQsIu8
Конференция	VI Межрегиональная (открытая) межведомственная научно- практическая конференция «Современное	Октябрь 2023	Широкова Н.А.	http://www.ktiho.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka

	образование и воспитание: актуальные вопросы, традиции и инновации»			
	Всероссийской конференции по вопросам развития национальной системы квалификаций и независимой оценки квалификации в целях повышения престижа рабочих профессий «Наставничество: идеология, технология, культура».	Сентябрь 2023г.	Роменская Н.В.	http://www.ktih.o.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
	Региональная научно-практическая конференция «Поиск. Практика. Результат»	Апрель 2024	Роменская Н.В.	http://www.ktih.o.ru/festival-professionalnogo-masterstva
Широкова Н.А.				
Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.				
			Евграфова Е.С., студентка 4 курса гр.НХТ-120	http://www.ktih.o.ru/images/PAS/2024/Сборник_Поиск.Практика.Результат_2023-2024.pdf
Выступление на курсах повышения квалификации «Образование: взгляд в будущее»	Профильная смена «Основы предпринимательской деятельности для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования» в с.Муранка	18.08.2023	Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.	http://www.ktih.o.ru/regionalnaya-innovatsionnaya-ploshchadka
Выступление на инструктивном совещании ГБУ ДПО СО ЦПО	Расширенное инструктивное совещание «Региональные инновационные площадки в сфере среднего профессионального образования: опыт развития и подготовка к конкурсу в 2024 году»	21.03.2024	Семенова Ю.В., Роменская Н.В.	

2. Характеристика реализации проекта

2.1 Проведенные мероприятия и достигнутые результаты за отчетный год работы (2023 – 2024)

<i>Проведенные мероприятия, реализованные проекты</i>	<i>Дата</i>	<i>Цель мероприятия</i>	<i>Целевая аудитория</i>	<i>Результаты</i>
Актуализация нормативной и методической документации РИП	В течение года	Нормативное и методическое обеспечение реализации проекта РИП	Администрация и педагоги ГАПОУ КТиХО	Нормативная и методическая база РИП соответствует современным требованиям
Заключение соглашений с организациями-партнерами по вопросам сотрудничества в рамках внедрения проекта РИП	В течение года	Обеспечение согласованности деятельности участников и повышение качества подготовки наставляемых	Организации-партнеры и соисполнители	Договоры «О практической подготовке обучающихся в рамках практико-ориентированного (дуального) обучения»
Формирование и утверждение Плана работы РИП на 2023 – 2024 учебный год	сентябрь 2023	Обеспечение реализации проекта РИП	Обучающиеся ГАПОУ КТиХО	План работы РИП.
Определение наставников по трекам «студент - студент» и «студент - ученик». Обучение наставников по программе «Я - наставник»	сентябрь – октябрь 2023	Обеспечение осознанности участия студентов в движении наставничества	Обучающиеся ГАПОУ КТиХО, учащиеся образовательных организаций основного и доп. образования	Сформированы навыки самоанализа и самопрезентации Определены эффективные способы коммуникации Определены этапы реализации программы наставничества
Закрепление наставнических пар/групп. Разработка индивидуальных программ наставничества. Организация, координация и сопровождение их работы.	Сентябрь 2023	Обеспечение согласованности, эффективности деятельности наставнических пар/групп	Обучающиеся ГАПОУ КТиХО, организации-партнеры, учащиеся образовательных организаций основного и доп. образования	Индивидуальные программы наставнических пар/групп

<p>Реализация наставниками для наставляемых Формирующей психолого-педагогической программы «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания) (Приложение 3)</p>	<p>Сентябрь 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - формирование мотивации на сознательную постановку жизненных и учебно-профессиональных целей; - формирование навыка постановки цели; - формирование мотивации достижения поставленных целей. 	<p>Обучающиеся ГАПОУ КТиХО</p>	<p>Сформированность профессиональных целей, коллективного целеполагания, понимание своих мотивов выбора профессии, своих возможностей и способностей, ответственность за свои дела уверенность в своих действиях, создание групповой принадлежности через коллектив единомышленников, умение соотносить личные интересы с общественными</p>
<p>Комплексная реализация программы наставничества по трекам «студент - студент», «работодатель - студент», «студент – ученик» в соответствии с разработанными индивидуальными планами - проведение мероприятий (мастер-классов, тренингов, конкурсов и пр.) Проведение инструктажей и консультаций по реализации Программы РИП</p>	<p>В течение года</p>	<ul style="list-style-type: none"> - формирование умения решать профессиональные и творческие задачи; - формирование способности к организации деятельности и управлению ею; - формирование коммуникативной компетентности в сотрудничестве; - формирование позитивной самооценки, самоуважения, возможность раскрыть собственный потенциал 	<p>Обучающиеся ГАПОУ КТиХО, организации-партнеры, учащиеся образовательных организаций основного и дополнительного образования</p>	<p>Согласованная и эффективная деятельность при реализации проекта РИП Повышение уровня сформированности социальной и профессиональной идентичности у обучающихся, уровня сформированности профессиональных и общих компетенций приобретаемой специальности</p>
<p>Реализация наставниками в рамках трека «студент - ученик» Проекта профориентационной работы «Зовем в свою профессию» (Приложение 4)</p>	<p>В течение года</p>	<p>Создание условий для осознанного выбора будущей профессии учащимися общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования и определение дальнейшей образовательной траектории</p>	<p>Обучающиеся ГАПОУ КТиХО, учащиеся образовательных организаций основного и дополнительного образования</p>	<p>Для учащихся школ: – формируется осознанный выбор будущей профессии в соответствии со своими склонностями и интересами, рынком труда и образовательных услуг; – повышается интерес к ОУ,</p>

				<p>обучающим востребованным специальностям в родном городе;</p> <p>Для студентов колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышается уровень сформированности профессиональных и общих компетенций приобретаемой специальности; <p>увеличивается количество выпускников трудоустроившихся на месте прохождения практики.</p>
<p>Психодиагностическое исследование профессиональной и социальной идентичности у студентов, изучение ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов</p>	<p>Сентябрь 2023</p> <p>Май 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение уровня профессиональной и социальной идентичности у студентов; - изучение видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов 	<p>Участники РИП - студенты ГАПОУ КТиХО</p>	<p>Аналитические справки по результатам исследований</p>
<p>Обобщение и систематизация материалов, тиражирование и трансляция опыта инновационной деятельности.</p>	<p>В течение года</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результативности внедрения программы РИП; - обеспечение доступности инновационной образовательной практики потенциальным пользователям; - формирование и развитие у педагогов ОУ мотивации на изучение лучших практик; - распространение инновационного педагогического опыта, системное представление эффективного опыта учебно-воспитательной деятельности 	<p>Педагогическое сообщество обучающихся ПОО Самарской области</p>	<p>Проведение (участие) научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов, опубликование прес-релизов, докладов и статей об итогах реализации Проекта</p>

2.2 Степень достижения поставленных целей (с учетом этапа проекта по Паспорту проекта), результатов, показателей в отчетном году в соответствии с показателями, обозначенными в Паспорте проекта РИП п.9

№	Результат	Достиженные показатели	Плановые Показатели	
		2024	2024	2026
1	Доля обучающихся ГАПОУ КТиХО, вовлеченных в программу наставничества	47%	45%	70%
2	Доля обучающихся (из числа вовлеченных в программу наставничества) со сформировавшейся социальной идентичности до среднего и высокого уровня	58%	50%	60%
3	Доля обучающихся (из числа вовлеченных в программу наставничества) со сформировавшейся профессиональной идентичностью до уровня «Псевдоидентичность» и «Идентичность»	47%	40%	60%
4	Доля выпускников, занятых по видам деятельности и полученным компетенциям	82%	75%	75%
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Проекте	75%	75%	75% обучающихся удовлетворены
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в Проекте	65%	65%	75% обучающихся удовлетворены
7	Организационно-методические и информационно-обучающие материалы по реализации Проекта	5 методических разработок	Положительная оценка внешней экспертизы	Положительная оценка внешней экспертизы
8	Публикации в СМИ об итогах реализации Проекта	7 статей	Наличие	Наличие

II. Аналитическая часть отчета (информационно-аналитическая справка о результативности работы РИП)

2.1 Цель деятельности в отчетном периоде

Разработка и апробация Формирующей психолого-педагогической программы «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания) и Проекта профориентационной работы «Зовем в свою профессию».

Работа по расширению партнерских связей и увеличению количества заключенных договоров с организациями-партнерами, организациями и предприятиями–работодателями по вопросам сотрудничества в рамках внедрения проекта РИП.

Формирование профессиональной идентичности обучающихся колледжа.

Проведение профориентационных мероприятий с целью формирования у школьников осознанного выбора будущей профессии в соответствии со своими способностями и интересами, рынком труда и образовательных услуг, повышение интереса к ПОО в родном городе.

2.2 Описание содержания деятельности РИП за 2023 – 2024 год работы

1. Проведена актуализация нормативной и методической документации РИП, совещания рабочей группы РИП, заседания педагогического совета ГАПОУ КТиХО.

Разработана и апробирована Формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания).

Разработан и апробирован Проект профориентационной работы «Зовем в свою профессию». Данный проект принял участие в федеральном конкурсе – премии «Россия – мои горизонты» в 2024 году, прошел полуфинал, находился в резерве участников финала, в финал не вышел.

Разработана программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация» (Приложение 5).

2. Для обеспечения согласованности деятельности участников проекта и повышения качества подготовки наставляемых продолжена работа по заключению соглашений с организациями-партнерами по вопросам сотрудничества в рамках внедрения проекта РИП.

3. Комплексная реализация программы наставничества по трекам «студент - студент», «работодатель - студент», «студент – ученик» в соответствии с разработанными индивидуальными планами:

- проведение мероприятий: мастер-классов, тренингов, конкурсов и пр.;
- проведение инструктажей и консультаций по реализации Программы РИП

3.1. Этапы программы наставничества по треку «студент – студент»

1 этап. Диагностический.

На входе в программу наставничества среди студентов 1-4 курсов проводится психологическое исследование с целью выявления уровня сформированности профессиональной и социальной идентичности, а так же ведущих мотивов профессиональной деятельности. В процессе работы трека «студент-студент» диагностическое исследование проводится при включении новых групп 1-ого курса в программу.

При достижении обучающимися экватора освоения образовательной программы тестирование проводится среди обучающихся переходящих в категорию наставников. Целью является выявление обучающихся со сформированным уровнем показателей для формирования команд и закрепления участников сильных со слабыми. Контрольное психологическое исследование проводится среди наставников выпускных групп.

2 этап. Подготовка наставников.

Среди студентов, которые только перешли на ступень наставников, проводится психологическое исследование на выявление обучающихся со сформированным уровнем профессиональной и социальной идентичности. По результатам тестирования формируется лидерская группа наставников. К каждому лидеру прикрепляется по 4-6 человек из числа наставников, которые еще не достигли уровня профессиональной идентичности. Малые группы формируются с целью проведения мероприятий среди наставляемых.

Для вновь пришедших наставников куратором трека «студент-студент», педагогом - психологом проводится серия тренингов по программе «Я - наставник». В процессе прохождения обучающиеся знакомятся с деятельностью наставничества, целями и задачами наставнической деятельности.

Куратором трека «студент-студент», педагогом-психологом среди вновь пришедших наставников проводится обучающий семинар по программе «Время возможностей». После ознакомления с программой наставники проводят занятия по формированию профессионального целеполагания среди наставляемых 1-го курса.

3 этап. Формирование групп.

Наставляемыми являются студенты младших курсов. Закрепление групп наставляемых соответствует участникам учебной группы. Например, группа дизайнеров 1-го или 2-го курса полностью является наставляемыми. Наставниками являются студенты старших курсов. Закрепление групп наставников проходит в рамках получаемой специальности. Например, группа дизайнеров 3-го или 4-го курса полностью является наставниками. Группы наставников и наставляемых закрепляется в соответствии со специальностью/профессией, которые обучающиеся получают.

4 этап. Проведение мероприятий.

Наставниками совместно с наставляемыми организуются и проводятся мероприятия (семинары, практические занятия, кейс – стадии и др.) Количество мероприятий в течение учебного года определяется индивидуальной программой наставничества, которую разрабатывают наставники самостоятельно или с помощью кураторов, преподавателей, руководителями МО. Наставниками среди наставляемых 1-го курса проводится занятия по программе «Время возможностей» по формированию профессионально целеполагания. Мероприятия наставники с наставляемыми проводят во внеурочное время.

Преподавателями профессиональных дисциплин, руководителями МО организуются встречи с ведущими специалистами, выпускниками по данной специальности имеющими успешный профессиональный опыт.

3.2. Этапы программы наставничества по треку «студент – ученик»

1 этап. Подготовка наставников осуществляется аналогично треку «студент - студент».

2 этап. Прохождение практики.

Студенты выходят на практику в образовательные организации основного или дополнительного образования, знакомятся с организацией - местом проведения практики. Происходит закрепление студентов в качестве наставников за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы. Составляется и реализуется индивидуальная программа мероприятий по профилю профессии. Проведение занятий профориентационной работы.

3 этап. Методическое сопровождение.

На весь период реализации Проекта студенты имеют возможность получать консультативную помощь от педагогов и наставников от колледжа и от руководителей практики места ее прохождения. Участники Проекта получают дополнительную поддержку в форме инструктажей, консультаций и тренингов, интерактивных экскурсий, профессиональных проб и мастер-классов, осуществляемых на базе ГАПОУ КТиХО.

4 этап. Финальное мероприятие.

Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта, выявление динамики. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой работы в школе по профориентации. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности, анализ полученных результатов.

4. Трансляция опыта инновационной деятельности в рамках научно-практических конференций и форумов на уровне региона.

2.3 Основные результаты и эффекты за 2023 – 2024 год работы РИП

По итогам реализации проекта за текущий год получены следующие результаты:

1. Разработаны и апробированы методические материалы:

– Формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания).

– Проект профориентационной работы «Зовем в свою профессию». Данный проект принял участие в федеральном конкурсе – премии «Россия – мои горизонты» в 2024 году, прошел полуфинал, находился в резерве участников финала, в финал не вышел.

– Программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация».

2. Выстроены взаимоотношения с рядом организаций, также в программу вовлечены новые партнеры, заключены договоры:

– о практической подготовке обучающихся (12 договоров);

– о практической подготовке обучающихся в рамках практико-ориентированного (дуального) обучения (20 договоров).

3. Сформирована электронная база наставников и наставляемых по персонализированному учету в форме Яндекс-таблицы.

4. Выполнена комплексная реализация программы наставничества по трекам «студент - студент», «работодатель - студент», «студент – ученик» в соответствии с разработанными индивидуальными планами и Планом РИП на 2023-2024 учебный год.

5. Выполнено диагностическое исследование и подготовлены аналитические записки по выявлению уровня профессиональной, социальной идентичности и уровня выбора мотивов профессии (Приложение 6).

6. Выполнено анкетирование работодателей. Подготовленные протоколы анкетирования размещены на официальном сайте ГАПОУ КТиХО (более 95% удовлетворены степенью сформированности профессиональных и общих компетенций обучающихся).

Достигнуты следующие эффекты для обучающихся:

Для обучающихся колледжа:

– повышение осознанности выбора будущей профессии и образовательной организации для ее получения у студентов,

– повышение мотивация обучающихся к участию в наставнической деятельности;

– повышение процента трудоустройства выпускников за счет деятельности по треку «работодатель - студент».

Для учащихся школ:

- профессиональное и личностное самоопределение,
- формирование у ученика представлений о следующей ступени образования,
- улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций,
- появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

Достигнуты следующие эффекты для педагогов образовательных организаций:

- смена установки при работе с обучающимися (от убеждения к сопровождению), формирование системы наставничества на разных уровнях:
 - профессиональное развитие, связанное с совершенствованием технологии наставничества;
 - возможность участия в конкурсах, форумах, семинарах, мастер-классах с использованием ресурсов социальных партнёров;
 - возможность использования ресурсов предприятий-партнеров для организации мероприятий, направленных на формирование социально и профессионально значимых качеств обучающихся.
 - мотивация и осознание собственной значимости наставников на предприятии, возможности достижения оптимальных рабочих показателей, снижение текучести кадров и повышение производительности труда.

Достигнуты следующие эффекты для системы среднего профессионального образования Самарской области:

- повышение интереса у подростков к профессиональным образовательным организациям в своем городе, регионе, ведущим подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда; повышение конкурса при поступлении в ПОО; уменьшение оттока абитуриентов;
- формирование осознанного выбора учащимися будущей профессии в соответствии со своими способностями и интересами, рынком труда и рынком образовательных услуг;
- увеличение выпускников ПОО, занятых по видам деятельности и полученным компетенциям, трудоустроившихся на месте прохождения практики.
- повышение качества подготовки и квалификации будущих специалистов-сформированный симптомокомплекс, включающий активность, гибкость, адаптивность, высокую скорость вхождения в профессиональную деятельность;
- минимизация периода адаптации молодых специалистов к организационной культуре-усвоение традиций и правил поведения на предприятии/в организации;

– формирование благоприятной организационной среды - максимально полное раскрытие потенциала личности, способствующее профессиональной самореализации будущих специалистов

Благодаря внедрению наставнических программ в образовательные организации и на предприятия региона комплексно улучшаются образовательные и экономические результаты. Таким образом, можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

2.4 Значимость полученных результатов и эффектов для образовательной практики и достижения основного результата

На основании промежуточных результатов работы РИП можно предположить, что проводимые мероприятия влияют на мотивацию и профессиональные успехи учащихся, формирование их профессиональной идентичности на всех этапах обучения, что в целом ведет к повышению качества образования в данном учебном заведении, востребованности на рынке труда выпускников.

Разработанные и апробированные программы: «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания), проект профориентационной работы «Зовем в свою профессию», программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация» могут использоваться ПОО как в рамках РИП, так и самостоятельно не зависимо от специфики организации и ее профильной направленности.

2.5 Трудности и проблемы, выявленные за отчетный год работы РИП (подробно описать, пояснить причины, пути решения на каждом этапе или в перспективе и т.д.)

Значительных трудностей и проблем за период реализации проекта не выявлено. Деятельность РИП интегрирована в образовательный процесс и последовательно реализуется. Текущие вопросы решались в рабочем режиме.

2.6 Оценка деятельности РИП и общие выводы

В целом деятельность РИП заслуживает положительной оценки. Динамика результатов работы площадки дает возможность утверждать, что выбранные методы и формы работы с обучающимися, были приняты с учетом потребностей и дефицитов самих участников образовательного процесса.

Расширяются партнерские взаимоотношения с организациями и предприятиями-работодателями, разработаны и апробированы новые методические материалы, запланированные мероприятия выполнены в полном объеме.

2.7 Распространение промежуточных результатов проекта

Промежуточные результаты проекта работы (с 01.08.2023 г. по 31.05.2024 г.) были представлены:

– 21.03.2024 Выступление на расширенном инструктивном совещании «Региональные инновационные площадки в сфере среднего профессионального образования: опыт развития и подготовка к конкурсу в 2024 году», Семенова Ю.В., Роменская Н.В.;

– 18.08.2023 Выступление на курсах повышения квалификации «Образование: взгляд в будущее» профильная смена «Основы предпринимательской деятельности для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования» в с. Муранка, Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.;

– Октябрь 2023 VI Межрегиональная (открытая) межведомственная научно-практическая конференция «Современное образование и воспитание: актуальные вопросы, традиции и инновации», Широкова Н.А.;

– 22-24.11.2023 IV Поволжский педагогический форум «Система непрерывного педагогического образования: инновационные идеи, модели и перспективы», Шаховская Е.А., Семенова Ю.В.

– 07.12.2024 Региональный форум инноваций «Педагогические идеи и инновационные практики в системе среднего профессионального образования Самарской области», Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.;

– февраль – март 2024 Участие в федеральном конкурсе – премии «Россия – мои горизонты» в 2024 году с Проектом профориентационной работы «Зовем в свою профессию»;

– 02-12.04.2024 Региональная научно-практическая конференция «Поиск. Практика. Результат», Роменская Н.В., Широкова Н.А., Семенова Ю.В., Шаховская Е.А., Евграфова Е.С., (студентка 4 курса гр.НХТ-120).

Возможности для тиражирования промежуточных результатов работы РИП по итогам деятельности за отчетный год

№ п./п.	Инновационный продукт проекта	Возможности и варианты для тиражирования
1	Формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания)	Преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги в системе СПО смогут использовать разработанную программу, как во внеурочной работе, так и при изучении дисциплины Общие компетенции профессионала, а также для психолого-педагогического сопровождения обучающихся, в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ
2	Проект профориентационной работы «Зовем в свою профессию»	ПОО Самарской области могут внедрить, разработанный в рамках деятельности РИП инновационный Проект, который позволит повысить эффективность проводимой профориентационной работы для педагогических и творческих специальностей

3	Программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация»	Программа разработана применительно к профессии Графический дизайнер и может быть использована при организации профориентационной работы для специальностей УГС 54.00.00. При замене конкретных заданий игры, представленная методика работы может быть использована и для других специальностей.
---	--	--

2.8 Эффект проекта в долгосрочной перспективе

Наставническая деятельность для обучающихся необходима с точки зрения формирования их профессиональной осознанности и востребованности. В результате внедрения и реализации программы создается эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию всех участников проекта;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих специалистов;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

На основе проделанной работы можно предположить, что в долгосрочной перспективе все мероприятия, проводимые в рамках РИП, приведут к повышению качества образования и достигнутой профессиональной идентичности обучающихся.

Таким образом, мероприятия дорожной карты РИП по реализации проекта «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» за 2 год работы (с 01.08.2023 г. по 31.05.2024 г.) выполнены в полном объеме.

10.06.2024 г

Директор ГАПОУ КТХО



С.М. Медведева

С.М. Медведева.

Приложение 1 - Достижения в работе РИП за 2023 – 2024 гг.

Приложение 2 - Опубликованные статьи о работе РИП.

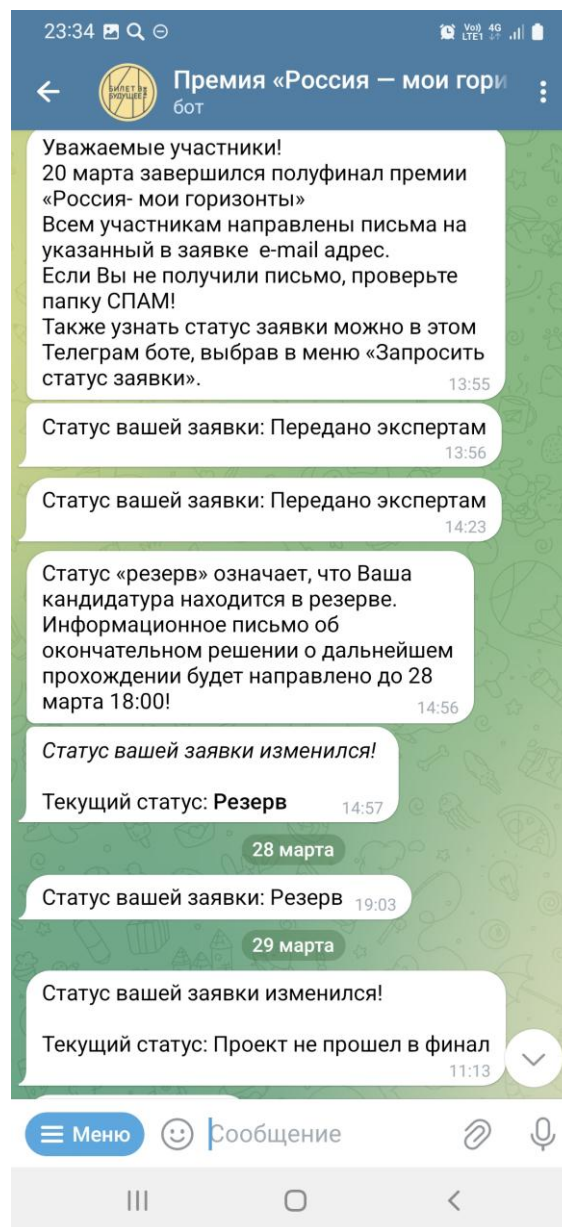
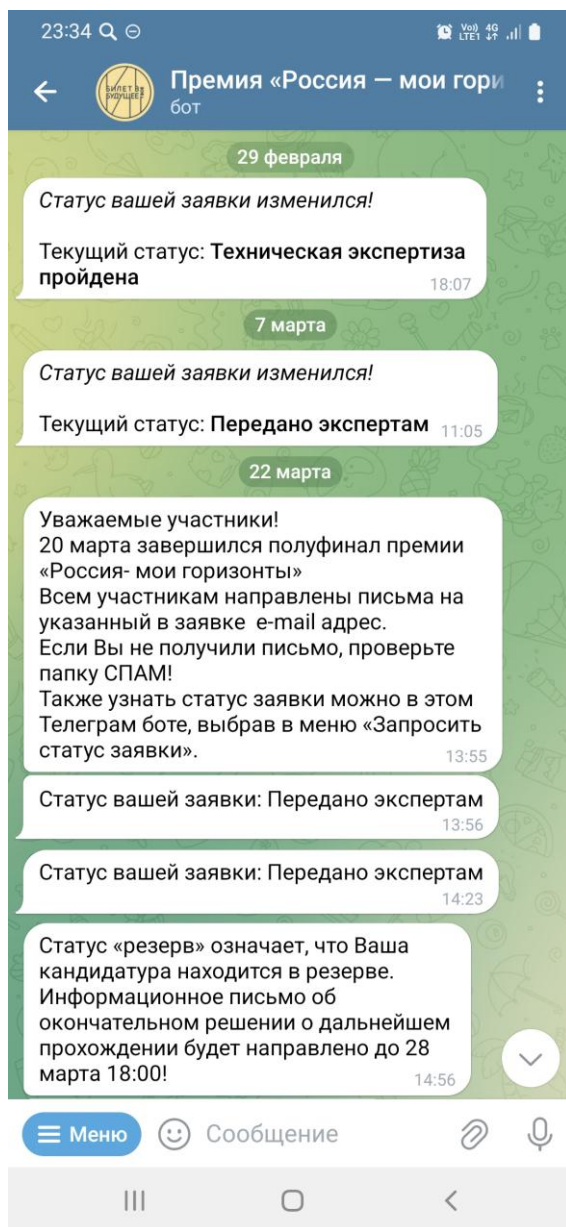
Приложение 3 - Формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей» (программа формирования навыков профессионального целеполагания).

Приложение 4 - Проекта профориентационной работы «Зовем в свою профессию».

Приложение 5- Программа профориентационной игры для обучающихся 8-9-х классов «Графическая Комбинация».

Приложение 6 – Заключение по результатам психодиагностического исследования профессиональной идентичности, социальной идентичности и изучения видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов 4-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТиХО 2023-2024 учебный год.

1. Скриншот результатов участия в федеральном конкурсе – премии «Россия – мои горизонты» в 2024 году с Проектом профориентационной работы «Зовем в свою профессию».





Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

ЗА УЧАСТИЕ

В региональной научно-практической конференции
«Поиск. Практика. Результат»

Вручается:

Евграфовой Елене

*Развитие социальных лифтов и профессиональная реализация молодежи
ГАПОУ «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»*

Руководитель: Широкова Н.А.

Директор ГАПОУ КТиХО



Медведева С.М.

Тольятти 2024г



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»
РЕСУРСНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА «СВОБОДНОЕ МУЗИЦИРОВАНИЕ. КОМПОЗИЦИЯ»
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ГБУК «АГЕНТСТВО СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»



СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

VI Межрегиональной (открытой) межведомственной научно-практической конференции
«Современное образование и воспитание: актуальные вопросы, традиции и инновации»

Широкова Наталья Александровна
Преподаватель ГАПОУ КТиХО

*Тема: «Наставничество как элемент качественной подготовки специалистов
в рамках реализации региональной инновационной площадки в сфере образования»*

26 октября 2023г.

8 академических часов

Руководитель Департамента культуры
Администрации городского округа Тольятти

М.А. Козлова



Директор МБУ ДО ДШИ «Гармония»

Н.Л. Веренева



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»

СЕРТИФИКАТ

подтверждает факт публикации в электронном сборнике

«ART-пространство педагогических идей ТЛТ»

**V Межрегиональной (открытой) межведомственной научно-практической конференции
для преподавателей ДШИ и ДМШ, ВУЗов, ССУЗов, педагогов школ и детских садов**

**«Современное образование и воспитание: актуальные вопросы,
достижения и инновации»**

Широкова Наталья Александровна

Преподаватель ГАПОУ СО «Колледж технического и художественного образования», г. Тольятти

**Авторские материалы: «Многоуровневая модель наставничества как механизм
создания эффективных социальных лифтов»**

Руководитель Департамента культуры
администрации городского округа Тольятти

М.А. Козлова



Директор МБУ ДО ДШИ «Гармония»

Н.Л. Веренева



Тольятти, 2023



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

СЕРТИФИКАТ

участника заочного тура



II Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ
студентов профессиональных организаций

Евграфовой Елены Сергеевны
научный руководитель: Широкова Наталья Александровна

Директор государственного
бюджетного учреждения дополнительного
профессионального образования Самарской
области Центра профессионального образования

Председатель Совета директоров
профессиональных образовательных
организаций Самарской области

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Самарской области
«Тольяттинский политехнический колледж»



О.Ю. Нисман

В.Б. Черноиванов

Е.А. Перельгин

апрель 2024г.



УЧАСТНИКУ

региональной научно-практической конференции
«Поиск. Практика. Результат»

Вручается:

**Широковой Наталье
Александровне**

*Площадка: Инновации в сфере образования, науки, цифровизации и инжиниринга
Тема выступления: «Многоуровневая модель наставничества
как элемент формирования организационной культуры»*

Директор ЦПО Самарской области

Председатель Совета директоров
профессиональных образовательных
организаций Самарской области

Директор ГАПОУ КТиХО

Нисман О. Ю.

Черноиванов В.Б.

Медведева С.М.

Тольятти 2024г

СЕРТИФИКАТ



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

УЧАСТНИКУ

региональной научно-практической конференции
«Поиск. Практика. Результат»

Вручается:

Роменской Наталье Васильевне

*Площадка: Инновации в сфере образования, науки, цифровизации и инжиниринга
Тема выступления: «Реализация проекта профориентации «Зовем в свою профессию»
в рамках Региональной Инновационной Площадки «Многоуровневая модель
наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов»*

Директор ЦПО Самарской области

Председатель Совета директоров
профессиональных образовательных
организаций Самарской области

Директор ГАПОУ КТХО

Нисман О. Ю.

Черноиванов В.Б.

Медведева С.М.



Тольятти 2024г



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»
РЕСУРСНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА
«СВОБОДНОЕ МУЗИЦИРОВАНИЕ. КОМПОЗИЦИЯ»



«Волшебный мир искусства-2023»

V Межрегиональный конкурс
исследовательских и творческих работ
(номинация «сценарий мероприятия»)

ДИПЛОМ ЛАУРЕАТА III СТЕПЕНИ

награждается

Айтмухамбетова Алина, Верхолотова Анна, Дворянинова Дарья,
Квасина Алёна, Клочков Виктор, Кузнецова Алина,
Кузнецова Дарья, Михайлова Милана, Сафонова Валерия,
Сергеева Екатерина

Преподаватель Широкова Н.А.
ГАПОУ КТиХО

Руководитель Департамента культуры
администрации городского округа Тольятти



М.А. Козлова

Председатель жюри:

доктор искусствоведения,
кандидат педагогических наук,
начальник научно-издательского отдела
Самарского государственного института культуры



Е.Ю. Куприна

Председатель оргкомитета:

Директор МБУ ДО ДШИ «Гармония»

Н.Л. Веренева

Тольятти, декабрь 2023



Национальное агентство
развития квалификаций

СЕРТИФИКАТ

настоящим подтверждается, что

Роменская Наталья Васильевна

принял(а) участие во

**Всероссийской конференции по вопросам
развития национальной системы квалификаций
и независимой оценки квалификации в целях
повышения престижа рабочих профессий
«Наставничество:
идеология, технология, культура».**

Генеральный директор
АНО «Национальное агентство
развития квалификаций»

А.Е.Шадрин

26 - 27 сентября 2023 г.

г. Москва

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального
образования Самарской области
Центр профессионального образования

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального
образования Самарской области
«Институт развития образования»

СЕРТИФИКАТ

УЧАСТНИКА

регионального форума инноваций
«Педагогические идеи и инновационные практики в системе общего,
среднего профессионального, высшего, дополнительного
профессионального и дополнительного образования детей
Самарской области»

ШАХОВСКАЯ ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области «Колледж
технического и художественного образования г. Тольятти»

Выступила на реверсивной сессии «Инновационные практики
наставничества в системе общего, среднего
профессионального, высшего, дополнительного
профессионального и дополнительного образования детей»

Тема выступления:

«Наставничество как способ формирования профессиональной
идентичности студентов»

Директор ЦПО Самарской области



О.Ю. Нисман

И.о. ректора ГАУ ДПО СО ИРО



И.Н. Минаев

Самара, 2023 г.

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального
образования Самарской области
Центр профессионального образования

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального
образования Самарской области
«Институт развития образования»

СЕРТИФИКАТ

УЧАСТНИКА

регионального форума инноваций
«Педагогические идеи и инновационные практики в системе общего,
среднего профессионального, высшего, дополнительного
профессионального и дополнительного образования детей
Самарской области»

**СЕМЕНОВА
ЮЛИЯ ВАЛЕНТИНОВНА**

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области «Колледж
технического и художественного образования г. Тольятти»

Выступила на реверсивной сессии «Инновационные практики
наставничества в системе общего, среднего
профессионального, высшего, дополнительного
профессионального и дополнительного образования детей»

Тема выступления:

«Наставничество как способ формирования профессиональной
идентичности студентов»

Директор ЦПО Самарской области



О.Ю. Нисман

И.о. ректора ГАУ ДПО СО ИРО



И.Н. Минаев

Самара, 2023 г.

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»
РЕСУРСНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА
«СВОБОДНОЕ МУЗИЦИРОВАНИЕ. КОМПОЗИЦИЯ»
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ГБУК «АГЕНТСТВО СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

ART-ПРОСТРАНСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ SAMREGION.RU-2024

выпуск 6

Материалы
VI Межрегиональной
(открытой) межведомственной
научно-практической конференции
«Современное образование
и воспитание: актуальные вопросы,
традиции и инновации»

Тольятти
2024

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»
РЕСУРСНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА «СВОБОДНОЕ МУЗИЦИРОВАНИЕ. КОМПОЗИЦИЯ»
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ГБУК «АГЕНТСТВО СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

ART-ПРОСТРАНСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ SAMREGION.RU-2024

выпуск 6

*Материалы
VI Межрегиональной (открытой) межведомственной
научно-практической конференции
«Современное образование и воспитание: актуальные вопросы,
традиции и инновации»
(Тольятти, 26 октября 2023 г.)*



Тольятти 2024



УДК 379.821
ББК 74.200.587
С 83

Автор идеи, координатор — **Н. Л. Веренева**

Составитель, ответственный за выпуск — **М. А. Жарова, Р. Р. Шамшаева**

Научный консультант и куратор — **А. Л. Маклыгин**,
профессор Казанской государственной консерватории им. Н. Г. Жиганова, доктор
искусствоведения, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации,
заслуженный деятель искусств Республики Татарстан и Республики Марий Эл, заместитель
Председателя Общества теории музыки России

С 83

Art-пространство педагогических идей SAMREGION.RU-2024:
материалы VI Межрегиональной межведомственной научно-
практической конференции «Современное образование и воспитание:
актуальные вопросы и инновации» [Составитель и ответственный
за выпуск — М. А. Жарова, Р. Р. Шамшаева]. — Тольятти, 2024.-458с.

ISBN 978-5-6047979-2-2

В сборник вошли материалы выступлений участников VI Межрегиональной (открытой) межведомственной научно-практической конференции «Современное образование и воспитание: актуальные вопросы, традиции и инновации».

Предназначается для руководителей, методистов, преподавателей ДМШ и ДШИ, педагогов дошкольного образования, общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведений.

ISBN 978-5-6047979-2-2

© Коллектив авторов

© МБУ ДО ДШИ «Гармония» г.о. Тольятти



Широкова Н.А. (г. Тольятти) «Наставничество как элемент качественной подготовки специалистов в рамках реализации региональной инновационной площадки в сфере образования».....	35
Чурсина О. А. (г. Тольятти) «Имидж современного педагога: взгляд родителей».....	37
Мокшина Т. Н., Чудайкина А. С., Чудайкина О. В. (г. Тольятти) «Современный взгляд на роль педагога-наставника в музыкальном образовании детей».....	38
Пахомова Т. Н. (г. Тольятти) «Взаимоотношения преподавателя и обучающегося».....	40

Раздел 3 ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ С ОВЗ

Чуйкина С. В., Чуйкина К. В. (г. Тольятти) «Особенности работы с детьми ОВЗ».....	43
Глусская Е. Б. (г. Тольятти) «Игра как элемент обучения на музыкально-коррекционных занятиях в группе детей с ОВЗ».....	45
Левкович О. Р., Свистунова А. Р. (г. Тольятти) «Особенности образовательного процесса и специфика работы с учащимися с задержкой психического развития в условиях ДШИ. Из опыта работы».....	47
Ганина А. В. (г. Тольятти) «Из опыта работы с учащимся с нарушениями опорно-двигательного аппарата».....	50

Раздел 4 ИСКУССТВО КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА

Румянцева Е. Н. (г. Сызрань) «Профессиональные навыки концертмейстера как важный аспект успешного становления и развития исполнительского балалаечника».....	51
Каллистова О. В. (г. Тольятти) «Чтение с листа как фактор востребованности и мобильности концертмейстера».....	53



ART-пространство педагогических идей SAMREGION.RU-2024

учетом современных тенденций развития музыкального образования, эти преподаватели открыли новые возможности подготовки выпускника-теоретика. В.Н.Беляева и Н.Д.Классен организовали «Клуб современной музыки», который уже на протяжении тридцати лет знакомит студентов с творчеством современных композиторов и исполнителей. С 2002 года в училище силами студентов и преподавателей-теоретиков выпускается газета «Nota bene». Были организованы городские конкурсы «Творческие турниры» и Конкурс вступительного слова и ансамбля, которые в настоящее время приобрели статус всероссийских. На протяжении десяти лет В.Н.Беляева и Н.Д.Классен осуществляли информационную поддержку международного конкурса «Ирина Кандинская и «Персона» приглашают...».

Атмосфера взаимопонимания и уважения, объединившая разные поколения педагогов-единомышленников, преемственность и высокий профессионализм сказался на уровне выступлений студентов на серьезных теоретических конкурсах. Гран-при и первые места на международном конкурсе имени Д.Кабалевского в Самаре, неоднократные победы на Всероссийской теоретической олимпиаде имени Ю.Н.Холопова (Московская государственная консерватория имени П.И.Чайковского), на Всероссийской теоретической олимпиаде, проводимой Саратовской государственной консерваторией имени Л.В.Собинова и др. Победители названных конкурсов уверенно поступают в лучшие музыкальные ВУЗы страны, продолжают образование в аспирантурах и т.п.

В последние годы в состав теоретического отдела влились выпускники Уфимского института искусств А.К.Лукуянчикова (уволилась в 2021 г.), Т.И.Тимофеева, Е.В.Эйкерт. Сейчас теоретики колледжа – все выпускники нашего учебного заведения разных лет. Наставничество как институт поддержки молодых кадров, несомненно, доказало свою состоятельность и актуальность, поэтому традиции отдела бережно сохраняются, развиваются и обновляются в соответствии с современными требованиями.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ГАПОУ СО «Колледж технического и художественного образования г.о. Тольятти

Широкова Наталья Александровна

В настоящее время в среднем профессиональном образовании институт наставничества является федеральной стратегической инициативой, которая реализуется с целью привлечения обучающихся и педагогов к активной деятельности, разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо не только распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

С сентября 2022 года в Колледже технического и художественного образования г.Тольятти реализуется проект «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» в рамках региональной инновационной площадки в сфере образования. Срок реализации: 2022 – 2026 гг.

За первый год в проекте задействовано 482 человека (38%) обучающиеся 1-4 курсов ГАПОУ КТиХО по направлению подготовки «Культура и искусство»: в качестве наставников-обучающихся 211 человек, в качестве наставляемых-обучающихся 275



человека. Заключены договоры «О сотрудничестве и совместной деятельности» с соисполнителями проекта в рамках работы региональной инновационной площадки: МБУ ДО Детская школа искусств «Гармония» г.о.Тольятти; МБУ ДО Детская школа искусств «Форте» г.о.Тольятти; МБОУДО «Дворец детского и юношеского творчества» г.о.Тольятти. Также заключены договоры о практической подготовке обучающихся в рамках практико-ориентированного (дуального) обучения с ООО Агентство «Премиум Арт», АНО «Центр эстетического развития», АНО «ПСК «Олимпиец», Школа современного танца «Дуэт», АНО ЦРД «Гармония развития», АНО «Центр эстетического развития» МБУК «МДК» м.р.Ставропольский, МБУК «Многофункциональный культурный центр» г.Жигулевск, АНО Хореографическое объединение «Новая эра», МБОУ ДО «Детский морской центр имени Героя Советского Союза Е.А. Никонова» г.о.Тольятти, ИП Токишина В.Ю., ООО «Арт-terra». Более 150 студентов колледжа по направлению подготовки «Культура и искусство», включены в программу дуального и целевого обучения.

В целях обеспечения согласованности, эффективности деятельности наставников, нормативного обеспечения реализации модели наставничества, распространения позитивного опыта определены наставники по треку «работодатель - студент»,

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает взаимодействие с целью получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения профессии и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства. Сегодня работодатель-наставник — это равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

В качестве примера можно привести опыт взаимодействия ГАПОУ КТиХО и МБУ ДО ДШИ «Гармония», где студенты колледжа получают практический опыт непосредственно в организации, под руководством наставников-профессионалов Прохорской С.В., Галочкиной С.М.

Хотелось бы остановиться на достаточно показательном примере сотрудничества образовательных организаций ГАПОУ КТиХО и МБУ ДО ДШИ «Форте». Выпускницы колледжа Якимчук Юлия (специальность «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы»), Гладкова Кристина и Игнатова Екатерина (специальность «Народное художественное творчество») в рамках программы наставничества и дуального обучения начали свой профессиональный путь по треку «работодатель-студент», как наставляемые, впоследствии продолжили свою работу в качестве преподавателей, а сейчас они сами являются наставниками для студентов нашего колледжа.

Деятельность РИП за отчетный период может оцениваться положительно. Выстроены партнерские взаимоотношения с рядом организаций, разработана многоуровневая модель наставничества и начата ее апробация. В результате внедрения и реализации программы создается эффективная среда наставничества, включающая, в частности: непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию всех участников проекта; рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих специалистов; формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

Промежуточные результаты проекта за 1 год работы были представлены:

- на V Межрегиональной межведомственной научно-практической конференции «Современное образование и воспитание: актуальные вопросы, достижения и инновации»;



ART-пространство педагогических идей SAMREGION.RU-2024

- на региональном Форуме инноваций «Педагогические идеи и инновационные практики в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования Самарской области»;
- на Открытом областном форуме профессиональных образовательных организаций Самарской области «Территория смыслов – на Волге», посвященного в 2023 году ключевой теме – Году педагога и наставника. Форум проводился в Гуманитарном колледже;
- на Региональной научно-практической конференции преподавателей и обучающихся профессиональных образовательных организаций «Поиск. Практика. Результат»;
- на V Областной очно-заочной научно-практической конференции студентов и преподавателей профессиональных образовательных организаций «КУЛЬТУРА И ИСКУССТВО. ПРОФЕССИЯ И ВРЕМЯ», посвященной Году педагога и наставника (г.Самара).

Положительный эффект от внедрения проекта «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» наблюдается и для образовательной организации - повышение качества подготовки и квалификации будущих специалистов, и для организаций и предприятий – работодателей: мотивация и осознание собственной значимости наставников на предприятии и в организации, возможности достижения оптимальных рабочих показателей, снижение текучести кадров и повышение производительности труда.

ИМИДЖ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА: ВЗГЛЯД РОДИТЕЛЕЙ

МБУ ДО ДШИ «Форте» г.о. Тольятти

Чурсина Ольга Александровна

Меняется мир, изменяется общество, родители и дети, что в свою очередь выдвигает новые требования к современному педагогу. На сегодняшний день государство предоставляет огромный выбор в сфере образовательных услуг, что создает большую конкуренцию среди педагогического сообщества.

Перед родителями встаёт непростой вопрос: к какому педагогу отдать учиться своего ребенка? Мы - родители начинаем искать какую-либо информацию, используя разные источники о школах, педагогах, материальной базе, перечне предметов и т.д. Уже на этом этапе «работает» имидж (в переводе с французского и английского – *образ*) педагога, созданный им намеренно или неосознанно, который непосредственно влияет на выбор родителей. В современном мире имидж воспринимается родителями как важнейшим компонент профессионализма педагога. Определений имиджа несколько десятков, но все они вращаются в пределах двух основополагающих и тесно связывающихся сущностей этого явления:

- Имидж как часть самого себя (часть человека, часть коллектива);
- Имидж как мнение общественности.

Педагог – профессия особенная. Учитель всегда на виду. С самого порога класса начинается тонкое взаимодействие педагога с учениками, результат которого зависит от отношения учителя к миру, окружающим людям, к себе. Воспитать «крылатого» ученика может только «крылатый» педагог, воспитать счастливого - может только счастливый, а современного – современный... Можно продолжить это высказывание до бесконечности....

Так почему же родитель выбирает конкретного педагога для обучения своего ребенка? На мой взгляд, современный педагог в глазах родителей — это тот, который умеет

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
Самарской области Центр профессионального образования

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
регионального форума инноваций

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИДЕИ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ
В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО,
ВЫСШЕГО, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

САМАРА - 2023

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования Самарской области
Центр профессионального образования

ИННОВАЦИИ
И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ

СБОРНИК
материалов регионального форума инноваций
«Педагогические идеи и инновационные практики
в системе общего, среднего профессионального,
высшего, дополнительного профессионального и дополнительного
образования детей Самарской области»

САМАРА – 2023

УДК 377 (371+376+378+37.03)

ББК 9.94

Инновации и педагогические практики: сборник материалов II регионального форума инноваций «Педагогические идеи и инновационные практики в системе общего, среднего профессионального, высшего, дополнительного профессионального и дополнительного образования детей Самарской области» (6-7 декабря 2023 г.) / Министерство образования и науки Самарской области, ЦПО Самарской области; в авторской авторская. ред. – Самара: ЦПО Самарской области, 2023. – Вып. 1. – 356 с.

Сборник предназначен для преподавателей и руководителей учреждений среднего профессионального образования, а также для широкого круга читателей.

© ЦПО Самарской области, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
Раздел 1 Инновационные подходы и лучшие педагогические практики в обучении	14
Практика организации дуального обучения в ГАПОУ СО «самарский государственный колледж» по специальности 44.02.01 Дошкольное образование	
Альтикова О.Г., Степанова Н.И., Кузьмина Е.Н.	15
Креативные технологии в преподавании гуманитарных дисциплин	
Ананьева Е.В.	20
Рольевые игры на уроках английского языка: повышение уровня коммуникативных навыков	
Антюшина Е.В.	24
Игровые технологии как средство активизации познавательной активности современного студента	
Ашивкина Н.Д., Кащеева Е.П.	27
Опыт проведения открытого занятия в рамках сетевого взаимодействия с ГАПОУ СО «ЖГК» г. Жигулевска	
Багдалова Р.Х.	35
Использование мультимедийных презентаций в образовательном процессе	
Бандреева И.А.	39
Практико-ориентированный подход в обучении специалиста среднего звена	
Бороденко Н.В., Маркин Д.В., Роспшер Н.В.	45
Совершенствование проектного обучения как инструмента профессионального саморазвития будущих специалистов	
Гисматуллина Л.Н.	49
Хакатон как форма организации учебной практики студентов ИТ-профиля	
Дьякова О.И.	54
Интерактивные методы обучения при актуализации знаний на уроках математики	
Зиневич М.Д.	58
Информационно-коммуникативные технологии как один из инновационных методов обучения	
Исаева О.Г.	64

Создание медийной образовательной экосистемы по формированию медиакомпетенций обучающихся Гужина Т.В.	274
Формирование краеведческой компетенции у детей старшего дошкольного возраста посредством мультипликации Карпова Е.С., Сатинова О.В.	279
Конвергентный подход в формировании предосылок математической грамотности дошкольников Карпова Ю.В., Долгинцева Л.Е., Чернова С.А.	285
Раздел 7 Инновационные и лучшие практики наставничества	291
Основные направления реализации института наставничества в системе СПО Буланкина Е.В., Писарева А.И.	292
Система наставничества «Профессиональное сотрудничество» Правдина Н.В.	295
Педагогический нетворкинг: зачем он нужен молодому специалисту? Севостьянова О.В.	300
Наставничество как способ формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.	304
Подготовка кадров технического профиля для образовательных учреждений спо на основе модели наставничества «Педагог-Студент» -> «Педагог-Педагог» Топчий С.О.	310
Раздел 8 Управленческие практики в образовании	314
Центр детских и молодежных инициатив как новая форма социализации подростков Захарова И.В., Мещанова А.А.	315
Педагогические стратегии и передовые практики в системе среднего профессионального образования Савкина О.С.	320
Раздел 9 Инновации и лучшие IT-практики.....	326
Методы и приемы развития информационной компетенции у студентов СПО Галялутдинова А.И.	327

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Семенова Юлия Валентиновна, педагог-психолог,
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж технического и художественного
образования г. Тольятти»,
julsemenova@mail.ru,*

*Шаховская Елена Александровна, преподаватель,
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж технического и художественного
образования г. Тольятти»,
bastinda80@mail.ru*

В данной статье рассматривается проблема формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования посредством реализации наставнической формы взаимодействия обучающихся по треку «студент-студент». Убедительно доказан выбор методов для формирования профессиональной идентичности, которые выявили положительную динамику показателей в профессиональной мотивации обучающихся, ценностное отношение к избранной профессии, умение проводить анализ профессиональной самостоятельности и эффективности. Приведены результаты эксперимента по повышению уровня профессиональной идентичности. Отмечены результаты экспериментальной работы, которая дала положительные результаты и показала эффективность методов погружения, коллективного взаимообучения, кейс-стади для формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования.

Ключевые слова: наставничество; профессиональная идентичность; профессиональная мотивация; метод погружения, метод коллективного взаимообучения, кейс-стади.

Подготовка высококвалифицированных кадров является важным условием современной экономики. Перспективы развития современного научно-технического производства предъявляют новые требования к выпускникам учреждений среднего профессионального образования, и это необходимо учитывать при обучении студентов трудовой деятельности. Одним из значимых

критериев в выстраивании своего профессионального развития для будущих специалистов является формирование профессиональной идентичности, так как для человека трудовая деятельность в роли профессионала является неотъемлемой частью самореализации.

Необходимость в специалистах, которые обладают знаниями, навыками, профессиональной этикой, компетенциями, достаточным уровнем адаптации к изменяющимся условиям, делает актуальным изучение вопроса профессиональной идентичности на стадии обучения профессии. Специалист, обладающий умением находить и интерпретировать в профессиональной деятельности личностные смыслы и понимающий их ценность, как для общества, так и для развития собственной личности, всегда будет востребован на рынке труда.

Для формирования профессиональной идентичности у обучающихся на ступени среднего профессионального образования, необходимым является выбор формы работы со студентами. Профессиональную принадлежность у будущего молодого специалиста, в рамках образовательной организации необходимо формировать, начиная с первых курсов обучения.

Одной из эффективных форм освоения профессионального мастерства и вхождение в профессиональное сообщество является правильная организованная деятельности наставничества по треку «студент-студент», которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их от наставника наставляемым. Можно выделить ряд компонентов системы наставничества, которые являются ориентирами для формирования профессиональной идентичности обучающихся:

- ценностно-целевой - определяет цели и ценности осваиваемой профессиональной деятельности;
- организационно-методический – содержит нормативные документы, программу мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;
- процессуально - деятельностный – организует сотрудничество в системе наставничества в формах работы «наставник–наставник», «наставник - наставляемый», «наставляемый – наставляемый»;
- результативно–коррекционный – осуществляет контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников.

В центре внимания наставников находится личность наставляемого и его внутренний мир, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации наставляемого к профессиональному направлению, деятельность наставляемого, система социальных отношений наставляемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Формирование профессиональной идентичности может быть реализовано в ходе специально организованного процесса наставничества, способствующего формированию профессионального видения наставляемого, профессионального самосознания и рефлексии, осуществлению поиска своего профессионального статуса среди коллектива и развития коммуникативных навыков, позволяющих выстраивать взаимодействие в профессиональном сообществе.

Исследование начального уровня достигнутой профессиональной идентичности осуществлено этапами становления профессиональной идентичности, которые включают в себя ценностное отношение студентов к избранной профессии, уверенность в правильности своего профессионального выбора, собственное отождествление со своей профессиональной деятельностью. Соотнесение с этапами становления профессиональной идентичности реализуются задачи:

- выявление ценностного отношения к избранной профессии;
- выявление профессиональных предпочтений и ведущих мотивов (творческие, материальные, престижность профессии);
- выявление уровня отождествления студентов со своей профессиональной деятельностью;
- выбор коммуникативных стратегий при вхождении в профессиональное сообщество;
- анализ профессиональной самостоятельности и эффективности.

Основные методы, применяемы в экспериментальной работе: метод коллективного взаимообучения, погружение в ситуацию, имитационный активный метод обучения кейс-стади, метод педагогической рефлексии.

В наставничестве одним из ведущих направлений рассматривается коллективная форма работы наставников и наставляемых, между которыми организуется творческий процесс, направленный с одной стороны на развития профессиональных навыков наставляемых, с другой стороны на закрепление профессиональных навыков наставников.

Метод коллективного взаимообучения позволяет каждому наставляемому сотрудничать со всеми членами группы наставников и предполагает взаимодействие с каждым участником площадки и наоборот, все могут работать с каждым.

Организация наставнической деятельности посредством коллективной формы работы характеризуется особенностями, которые входят в этапы работы:

Каждый обучающийся с переходом на новый учебный курс выполняет роль от наставляемого до наставника. Достоинством этого этапа является то, что нет обучающихся, которых только учат. Создается новый тип образовательного коллектива.

Ближайшая цель наставника – учить наставляемых тому, что знаешь сам, выполняя роль преподавателя, что способствует повышению у наставников уровня ответственности за свои знания и качество их объяснения, поведение, общую культуру.

Наставник при такой форме обучения отвечает не только за свои знания и успехи, но также за знания и учебные успехи наставляемых.

При изложении наставником темы мероприятия и в момент творческой деятельности с помощью, которой происходит формирование и закрепление профессиональных навыков обучающихся. Этап дает возможность наставникам организовать индивидуальную работу с каждым наставляемым для овладения последними учебным материалом. Данная форма работы отличается от традиционной формы обучения тем, что у преподавателя в группе 25 человек и ему нужно выдерживать сроки реализации программы, что отражается на темпе прохождения новых тем и их закреплении.

Важнейшей задачей является формирование мастерства, овладение искусством преподавания. Наставник учится применять как навыки, связанные с узким профессиональным направлением, так и педагогические знания. Можно разработать интересный учебный материал, но не смочь заинтересовать обучающихся его содержанием. Поэтому наставник учится выстраивать интерактивный диалог с наставляемыми, оказывать индивидуальное сопровождение в освоении нового материала, развивать коммуникативные и мотивационные навыки.

Ведущей идеей для наставников и наставляемых становится полное совпадение целей работы, единство коллективных и личных интересов.

Коллективная форма наставнической деятельности приводит преподавателя к роли руководителя, который организует и налаживает самоуправление, решает вопросы, связанные с планированием, дисциплиной, распределением учебных занятий, привлечением студентов старших курсов.

Наставнический труд в рамках метода представляет собой последовательность шагов, которая приводит к развитию познавательной активности учащихся, осознанности учения, умению учить других, умению правильно вести себя в нестандартных ситуациях, самостоятельно осуществлять поиск недостающих знаний.

Метод погружения в ситуацию направляет внимание на проблему, но при этом позволяет «смягчить» оценочный фактор, применяя при этом утверждения или отрицания с позиции размышления.

Метод кейс-стади – обучение, в основе которого находятся реальные ситуации. При реализации данного метода у студентов формируются аналитические навыки, с помощью которых обучающиеся классифицируют полученную

информацию. Вырабатывают коммуникативные навыки, проявляющиеся во время проведения дискуссий и в принятии практического решения.

Метод педагогической рефлексии позволяет при определении успешности студентов произвести самоанализ полученных результатов, достигнутых целей и задач.

Перечисленные методы совокупно и дифференцировано применялись в мероприятиях по треку «студент-студент». Включали в себя познавательный и исследовательский характер, направленный на приобретение опыта, который обогащает профессиональную деятельность событиями и фактами, самостоятельными выводами, причинно - следственными связями и результатами.

Для выявления уровня достигнутой профессиональной идентичности проведен эксперимент, в котором участвовало 482 студента ГАПОУ КТнХО (г. Тольятти, 2023г.) Была разработана и внедрена модель наставничества по треку «студент-студент», основанная на практико-ориентированном подходе к профессиональной деятельности студентов.

После обсуждения цели студенты организовали группы по 4-5 человек, изучали задания кейс-стадии для подготовки к мероприятию по наставничеству для наставляемых с учетом необходимых знаний, умений и способностей, приводящие к результату:

1. Способность осуществлять поиск выбора методов и средств, приводящих к достижению поставленной цели.
2. Постановка прочных целей, ценностей и убеждений, формирующих профессиональную идентичность.
3. Навык объективного оценивания своих возможностей и положительной оценки своей профессиональной деятельности.
4. Умение учитывать ценность собственной личности и ценность своего «Я» для других.

После изучения практического задания группа организовывала проведение мероприятия и рефлексивный отчет о проделанной работе на основе которых вырабатывалась стратегия развития необходимых профессиональных навыков.

Диагностическое исследование, проводилось на констатирующем и контрольном этапах экспериментальной работы, что позволило соотнести полученные результаты со статусом идентичности, определяющий уровень достигнутой профессиональной идентичности. В результате исследования выявились:

- предрасположенность студентов соотносить свой образ реальный с образом идеального представления о себе,

- способность к рефлексии и осознанию своих трудностей, умение находиться в ситуации высокой внутренней напряженности, требующей высокий уровень профессиональной активности и уверенности в себе,
- умение ориентироваться на других и их значимость, сохраняя высокий уровень коммуникации.

На этапе констатирующего эксперимента с помощью диагностического исследования выявлено наличие достигнутого уровня профессиональной идентичности у 41% студентов.

По результатам итогов контрольного эксперимента выявили положительную динамику достигнутого уровня профессиональной идентичности.

Численность обучающихся с критериями достигнутой идентичности рефлексии, коммуникабельности, умением находиться в ситуации высокой внутренней напряженности, требующей высокий уровень профессиональной активности и уверенности в себе, увеличилось до 63%, что выше первичного показателя на 22%.

По итогам эксперимента реализации наставничества как способа формирования профессиональной идентичности обучающихся по треку «студент-студент» были сделаны выводы:

В процессе проведения мероприятий наставниками у наставляемых педагогам следует избегать комментариев деятельности наставников и прерывание самого процесса обучения при выполнении заданий наставляемыми. Оценивающая позиция педагога повышает уровень критичности к себе у наставников, что мешает наставникам менять действия отталкиваясь от складывающейся ситуации и снижает возможность в получении собственного опыта для его дальнейшей рефлексии и присвоения.

Важно проводить активное обсуждение среди всех наставников, направленное на формирование понимания о выстраивании алгоритма проведения мероприятий, мотивировать на работу в команде и микрогруппах.

В коллективной работе проводить обсуждение по результатам проведенного мероприятия для внесения уточнений в план проведения следующего практического занятия.

Обсуждать предложенные решения, даже если на первый взгляд они создают впечатление ошибочных. Это позволяет сохранить личностную и профессиональную индивидуальность, способствует формированию объективного взгляда на профессиональную деятельность.

Список источников:

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3. с. 18–26. – Текст непосредственный.
2. Березина Т.С. Становление профессиональной идентичности педагога // Педагогическое образование и наука. 2008. № 7. с. 24 –27. – Текст непосредственный.
3. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. – Текст непосредственный.
4. Кон И.С. Психология ранней юности: книга для учителя. М.: Просвещение, 1988, 254 с. – Текст непосредственный.
5. Тэрнер Дж.С., Оукс П.Дж., Хэлем С.А. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа // Иностранная психология, № 2, 1994. с. 36. – Текст непосредственный.
6. Переплетчикова У.В. Секреты и искусство профориентации и поиска предназначения. Как войти в своё русло и следовать к источнику благополучия. М.: Издательские решения. 2019. 812 с. – Текст непосредственный.
7. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие. М.: Рос. акад. образования, Моск. психолого-социал. ин-т. 2004. с. 354–599. – Текст непосредственный.

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ДЛЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СПО НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» -> «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

*Топчий Светлана Олеговна, заведующий отделением
по учебно-методической педагогической работе,
ГАПОУ СО «Самарский колледж сервиса производственного оборудования
имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»,
sveta.2303@mail.ru*

Актуальность темы исследования заключается в неудовлетворенном спросе высококвалифицированных специалистов технического профиля (преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения) в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Цель исследования - создание модели профессиональной

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области «Колледж технического и
художественного образования г.Тольятти»

**Региональная научно-
практическая конференция
преподавателей и обучающихся
профессиональных
образовательных организаций
Самарской области
«Поиск. Практика. Результат»**



2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВЛИЯНИЕ КОМПЬЮТЕРА НА ЗДОРОВЬЕ ЧЕЛОВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ	6
СТРЕСС И ЕГО ПРОЯВЛЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НЧУПО «КОЛЛЕДЖ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ».....	8
БЛАГОУСТРОЙСТВО ФУТБОЛЬНОГО КОРТА.....	12
«ДАВАЙТЕ ПИТЬ ЦИКОРИЙ»	15
ИСКУССТВО, НАПОЛНЯЮЩЕЕ УЛИЦЫ ГОРОДОВ	19
ПРОЕКТА НА ТЕМУ «СКАЖИТЕ “ДА” БЛАГОУСТРОЙСТВУ ГОРОДА ТОЛЬЯТТИ!».....	23
ПРОЕКТ ТЕРРАСЫ СТОЛОВОЙ ГАПОУ КТИХО	26
«ДИЗАЙНЕРСКОЕ ОФОРМЛЕНИЕ СТЕН КАБИНЕТА «ПРОЕКТИРОВАНИЯ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ»	28
СОДЕРЖАНИЕ ТЯЖЕЛЫХ МЕТАЛЛОВ В ГРУНТОВОЙ ВОДЕ, СЕТИ НАБЛЮДАТЕЛЬНЫХ СКВАЖИН ПОЛИГОНА ЗАХОРОНЕНИЯ ОТХОДОВ	30
ДОРОГА ДОБРА: ПОМОЩЬ БЕЗДОМНЫМ ЖИВОТНЫМ.....	34
ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ТОЛЬЯТТИНСКОМ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ..	37
СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ТРЕНЕРА – ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	40
ГЕРОИ НАШЕГО ВРЕМЕНИ.....	45
СТАВРОПОЛЬ-НА-ВОЛГЕ: ГОРОД ПОД ВОДОЙ.	49
МЫ ВМЕСТЕ!	52
СОЗДАНИЕ ЦИКЛА ИСТОРИЧЕСКИХ ИДЕОСЮЖЕТОВ.....	55
«КУЛЬТУРА ЗАПАСНОЙ СТОЛИЦЫ»	55
СТАРТ-АП ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЛАНДШАФТНЫЙ ДИЗАЙНЕР».....	59

ФОТО-КУРСЫ ДЛЯ ПОДРОСТКОВ 16-19 ЛЕТ В СИСТЕМЕ СПО	62
СЕРВИС ПО ПРОКАТУ ДЕТСКОЙ ОДЕЖДЫ «РАСТЁМ БЫСТРО»	66
ЧЕМ ОПАСЕН ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ?	75
ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ ПО МАТЕМАТИКЕ	79
ТРЕХМЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТОВ.....	83
АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОДНОПРОЛЕТНОЙ ЦИФРОВОЙ РАДИОРЕЛЕЙНОЙ ЛИНИИ СВЯЗИ НА БАЗЕ ОБОРУДОВАНИЯ NES PASOLINK	86
НЕЙРОСЕТИ: ЧТО УМЕЮТ И ЧТО ПУГАЕТ	90
ДИДАКТИЧЕСКИЕ ИГРЫ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНЫХ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ У ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА.....	96
ПРОБЛЕМНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ МОТИВАЦИИ К УЧЕНИЮ	100
ШАГ К ЗДОРОВЬЮ И ЛИЧНОСТНОМУ УСПЕХУ ЧЕРЕЗ ИССЛЕДОВАНИЕ.....	104
ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	108
ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ МДК 01.03 ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА.....	113
ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА	119
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ МЕДИАЦЕНТРА, КАК	

ИННОВАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК.....	123
ПРИЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ ПРИМЕНЯЕМЫЕ НА УРОКЕ «ИНЖЕНЕРНАЯ ГРАФИКА»	129
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «СОХРАНИМ ИСТОРИЮ ВМЕСТЕ»	144
ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ЗАДАЧ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ В СИСТЕМЕ СПО.....	149
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МЕТОДИКА «ПЕРЕВЕРНУТЫЙ КЛАСС»	153
ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕДИА-СРЕДСТВ.....	155
МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	158
ПРОБЛЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ФАЛЬСИФИКАЦИИ ИСТОРИИ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ В УСЛОВИЯХ МЕДИАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ УЧЕБНЫХ ПРОЦЕССОВ.	162
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА ПРОФОРИЕНТАЦИИ «ЗОВЕМ В СВОЮ ПРОФЕССИЮ» В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ «МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ»	176
ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	181
НАСТАВНИЧЕСТВО. ТРЕК СТУДЕНТ-СТУДЕНТ	186
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 23.02.07 ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ ДВИГАТЕЛЕЙ, СИСТЕМ И АГРЕГАТОВ АВТОМОБИЛЕЙ	196

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ТРЕНЕРА – ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Евграфова Елена
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области «Колледж
технического и художественного образования г.Тольятти»
Руководитель: Широкова Н.А.*

В условиях модернизации образования функции тренера - преподавателя особенно актуальны требования к личности и профессиональной деятельности, все большую роль играет наличие у него психолого-педагогической подготовки, позволяющей максимально эффективно осуществлять взаимодействие с обучающимися, осуществлять учебно-тренировочный процесс и на высоком уровне осуществлять спортивную подготовку.

Цель работы: выявить и изучить социально-педагогические функции тренера - преподавателя.

Задачи: 1) Выявить спортивно-педагогические задачи, стоящие перед тренером-преподавателем; 2) Проанализировать требования к профессиональной подготовленности тренера-педагога; 3) Изучить особенности социально-педагогических функций тренера преподавателя; 4) Провести экспериментальное исследование, используя психодиагностическую методику «Психологический климат в коллективе» (Э.Р.Ахмеджанова); 5) Проанализировать результаты и сформулировать выводы.

Объект исследования: личность тренера-педагога.

Предмет исследования: социально-педагогические функции тренера преподавателя.

Методы исследования: теоретические - анализ психолого-педагогической литературы; эмпирические - психодиагностическая экспресс-методика «Психологический климат в группе» Э.Р. Ахмеджанова.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в нём определены спортивно-педагогические задачи, стоящие перед тренером-преподавателем, проведен анализ требований к профессиональной подготовленности тренера педагога, выявлены рекомендации по развитию социально-педагогических функций тренера преподавателя.

Практическая значимость данного исследования заключается в возможности использования результатов, полученных при проведении экспериментального исследования в практической работе тренеров-педагогов. Материалы данного исследования также могут быть использованы в практической деятельности педагога-психолога, педагога дополнительного образования.

База исследования: МБОУ ДО Детский морской центр имени Героя Советского Союза Е.А. Никонова г.о. Тольятти. В исследовании приняли участие учащиеся группы № 239 в количестве 14 человек.

Обобщенные результаты первичной диагностики участников исследуемой группы по экспресс-методике «Психологический климат в коллективе» демонстрирует, что лишь 14% участников эксперимента чувствуют себя достаточно комфортно в подростковом коллективе, остальные 86% считают психологический климат в коллективе нейтральным либо нездоровым, что доказывает необходимость целенаправленной работы педагога-психолога по оптимизации межличностных отношений участников исследования.

Мы подробно проанализировали восемь параметров теста «Психологический климат в коллективе» Э.Р.Ахмеджанова, характеризующих психологический климат в коллективе подростков экспериментальной группы и получили следующие результаты.

На вопрос: если бы подростки группы жили бы близко друг от друга, считали, что было бы хорошо - 14%, нет - 29%, не знают, не задумывались - 57%. Такая рассортировка ответов, обследуемых указывает на поверхностность отношений друг с другом, скудность дружеских эмоциональных переживаний подростков.

При вопросе: могли бы подростки дать достаточно полную характеристику деловых качеств большинства членов группы утвердительно ответили 7%, затруднились ответить 50%, отрицательно ответили 43% участников. Данное сочетание ответов подчеркивает несостоятельность группы как полноценного коллектива и затруднения в рефлексии по отношению друг к другу.

Достаточно полную характеристику личных качеств большинства членов группы дали 14% подростков, 43% участников затруднились ответить, не знают личностных качеств одноклассников 43% подростков.

На вопрос: «Нравится ли подросткам группа» утвердительно ответили 51%, не очень нравится - 21%, не нравится - 28%. Данный показатель указывает на пограничное состояние межличностных отношений в коллективе подростков. Возникла реальная угроза развала коллектива.

При вопросе: если бы у подростков была возможность провести каникулы вместе со всей группой, это вполне устроило бы - 7%, не знают, не задумывались над этим - 71%, это бы их совершенно не устроило - 29% подростков экспериментальной группы.

При ответе на вопрос: какая атмосфера обычно преобладает в группе: подростки отметили, что нездоровая, нетоварищеская атмосфера - 50%, нормальная - 36%, взаимопомощь, взаимодоверие - 14%.

О том, что, если бы подростки временно отсутствовали в группе, стремились бы они встречаться с членами группы, ответили положительно - 21%, затруднились ответить - 7%, не стремились бы встречаться - 72%. Сложный психологический климат в группе подростков наглядно демонстрируется в данном ответе.

Таким образом, психологический климат в коллективе подростков изучаемой группы характеризуется как неблагоприятный, в котором подросткам трудно строить эффективные межличностные взаимоотношения. Полученные результаты диагностического исследования свидетельствуют о том, что участники группы представляют собой диффузную, мало сплоченную группу, где межличностные отношения носят ситуативный характер, в связи с этим, учащиеся группы нуждаются

в проведении целенаправленной психолого-педагогической работы по оптимизации межличностных отношений, в чем в первую очередь должен быть заинтересован тренер - преподаватель.

Рекомендации: тренер - преподаватель, в большей мере, чем педагоги других специальностей, должен быть эрудирован в вопросах общей психологии и психологии спорта. При всей сложности управления процессами, происходящими в организме в результате выполнения спортивных упражнений, успешность действий спортсменов в условиях соревнований в конечном итоге зависит от их целеустремленности, способности подавлять негативные эмоции, мобилизовать свою волю, бороться с трудностями. Спортивный педагог должен уметь в любой момент правильно оценить психологическое состояние не только отдельного спортсмена, но и команды, коллектива в целом и воздействовать на них в нужном направлении. Известный специалист по плаванию Д. Каунсилмен говорит, что если взять три равные по силам команды трех преподавателей, один из которых будет хорошим психологом, второй - хорошим специалистом по физиологии, а третий - хорошим знатоком техники плавания, то успех каждый раз будет на стороне команды тренера-психолога. Надо полагать, что это утверждение в равной мере относится к преподавателю любого вида спорта.

Вывод: спортивно-педагогическую деятельность следует рассматривать как сплав искусства и науки. Эта деятельность - искусство, потому что результат, достигаемый в обучении, развитии и воспитании человека в спорте, зависит от сложнейшего соотношения таких не поддающихся измерению факторов, как преследуемые цели, решаемые задачи, особенности контингента и непрерывная изменчивость физического и психического состояния каждого из учеников, сопутствующих условий и, наконец, особенности личности и подготовленности самого преподавателя. Только путем анализа исходных данных и множества возможных средств и методов преподаватель сумеет найти соответствующую конкретному случаю меру педагогического воздействия.

Литература:

1. Бочвер, К.А., Бондарев, Д.В., Довжик, Л.М. Психологическая диагностика в спорте. – М.: Спорт, 2023. – 166 с.
2. Корх, А.Я., Тренер: деятельность и личность. – М.: Спорт, 2023. – 45с.

МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Широкова Н.А.

*Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области «Колледж
технического и художественного образования г.Тольятти»*

В настоящее время первоочередными задачами системы подготовки квалифицированных кадров становятся социализация, подготовка к занятости и трудовая адаптация будущих специалистов, что повышает степень социальной ответственности учебных заведений в вопросах качества образования, востребованности специалистов, обеспечения их социальной и профессиональной мобильности. Внедренная в процесс ГАПОУ КТиХО программа «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» позволит решить эти задачи. Одним из ожидаемых эффектов от внедрения многоуровневой модели наставничества является повышение качества подготовки и квалификации будущих специалистов, и минимизация периода адаптации молодых специалистов к организационной культуре, усвоению традиций и правил поведения на предприятии/в организации.

Современные тенденции на рынке труда показывают, что организационные качества потенциального сотрудника имеют для работодателя не меньшее значение, чем интеллектуальные, и рассматриваются как один из ведущих компонентов профессиональной компетентности. Одним из ключевых факторов профессиональной деятельности специалиста является его организационная культура. Организационная культура - многогранный феномен со сложной системой прямых и обратных связей между его структурными элементами. Структуру организационной культуры в совокупности представляют: мировоззрение, организационные ценности и нормы, стили поведения и психологический климат [1].

- мировоззрение, связанное с особенностями социализации индивида, его этнической культурой и религиозными представлениями. При разнице в мировоззрениях сотрудничество значительно затруднено, что, в свою очередь, может являться причиной конфликтов. Для понимания чьего-либо мировоззрения подчас требуется много усилий и времени.

- организационные ценности, являющиеся ядром организационной культуры, обладают несомненной важностью для духовной жизни работников, это некое связующее звено между культурой организации и духовным миром личности. На их основе вырабатываются нормы и формы поведения в организации, от них зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, обеспечивается достижение целей организации.

- стили поведения, характеризующие работника конкретной организации. Сюда относятся специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации.

- нормы — это модели поведения, которые определяют границы допустимого и недопустимого поведения в рамках определенной ситуации, связаны с целями и задачами группы, формируются на основе общественного мнения, в ряде случаев противоречат официальным правилам, отражают систему социальных установок членов группы и сами отражаются в них [2].

- психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками. Психологический климат представляет собой преобладающую и относительно устойчивую духовную атмосферу, определяющую отношения членов коллектива друг к другу и к труду. В психологических исследованиях различают четыре аспекта понятия «климат»: социально-психологический, психологический, нравственный (моральный), эмоциональный.

Очевидно, что ни один из этих компонентов в отдельности не может быть отождествлен с культурой организации. Однако в совокупности они могут дать довольно полное представление об организационной культуре.

На формирование организационной культуры, особенно на стадии становления организации, оказывает значительное влияние

1) внешняя среда (современные условия на рынке труда, политическая ситуация в стране и т.д.),

2) личная культура руководителя организации (вера, ценности, стиль поведения). В нашем случае это организационная культура руководителя – наставника.

Современные условия управления организацией предъявляют высокие требования к руководителям, в том числе психологическим особенностям их личности [2]. В структуре личности руководителя выделяют морально-этические характеристики, административно-организаторские, профессиональные умения, качества ума, социальную направленность, мотивацию. С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим качествам руководителей как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность.

Также немаловажное значение имеет способность к социальной активизации других людей, способность заражать их своей энергией, волей, уверенностью в своих силах. Таким образом, профессиональная ответственность руководителя необходима для внедрения серьезных организационных преобразований и совершенствования организационной культуры в целом.

Все вышеизложенные характеристики можно соотнести и с личностью каждого студента, сотрудника, который выступает в каждой из них как носитель организационной культуры предприятия или организации. Одним из факторов психологической готовности выпускника к самостоятельной деятельности является сформированная личная организационная культура. Выявлены качества, присущие личности с развитой организационной культурой: соблюдение общекультурных норм; соблюдение норм и правил организации; уважение к старшему по возрасту, статусу, званию; достойное поведение в сложных ситуациях; личная инициатива и готовность пойти на риск; направленность и согласованность действий; готовность открыто выражать свое мнение; позитивная реакция на лиц, имеющих власть; желание конкурировать; умение убеждать; стремление играть роль

неформального лидера; терпимость к рутинной административной работе. В свою очередь, работодатели, как наиболее желаемый обозначают симптомокомплекс, включающий активность, гибкость, адаптивность, высокую скорость вхождения в деятельность [1].

Положительный эффект от внедрения многоуровневой модели наставничества можно представить как процесс формирования благоприятной организационной среды для максимально полного раскрытия потенциала личности, профессиональной самореализации будущих специалистов. Таким образом для того, чтобы этот процесс прошел успешно, должна быть сформирована организационная культура как в образовательной организации, так и у организаций – партнеров. В частности, развитая организационная культура колледжа, позволяет студентам - первокурсникам усваивать нормы, правила, ценности, особенности взаимодействия и общения, установленные в колледже и реализуемые в форме наставничества «студент-студент»). В свою очередь, сформированная организационная культура организаций – партнеров (форма наставничества «работодатель-студент»), способствует минимизации периода адаптации молодых специалистов к организационной (корпоративной) культуре, усвоению традиций и правил поведения на предприятии/в организации. Что в целом, положительно скажется на качестве подготовки квалифицированных специалистов.

Список литературы:

1. Чайковская, И.А. Организационная культура в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды [Текст] // Вестник ОГУ №12 (118)/декабрь 2010. С. 34-42.
2. Широкова, Н.А. Теоретико-методологические подходы в исследовании явления организационной культуры [Текст] // Организационная культура: теория, исследования, практика: сб. ст. Вып. 3 / под ред. С.В.Быкова. – Самара: Самар. гуманит. акад., 2012. – с. 31-37

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА ПРОФОРИЕНТАЦИИ «ЗОВЕМ В СВОЮ ПРОФЕССИЮ» В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ «МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ»

Роменская Н.В.

*Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования
г.Тольятти»*

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. На фоне этого все очевидней становится проблема эффективности и массовости профориентационных мероприятий среди выпускников школ. Необходима система, которая будет формировать будущего специалиста не только профессионально компетентным, но и социально активным, креативно мыслящим, способным выстраивать собственную образовательную, а затем и профессиональную траекторию. Такой системой является система наставничества.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, позволяет не только раскрывать потенциал всех участников программы, получать опыт, знания, навыки, компетенции, но и является важным элементом системы профессиональной ориентации, поскольку с помощью наставника, подростки более осознанно могут подойти к выбору будущей профессии.

Движение наставничества позволяет создавать новые плоскости и грани профессионализма. Наставничество в системе профессионального образования направлено на личностный и профессиональный рост не только наставляемого, но и самого наставника.

Цель данного проекта - добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию: помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи.

Внедрение данного Проекта позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Проект профориентационной работы охватывает студентов колледжа, учащихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования и предназначен для реализации в общеобразовательных организациях и организаций дополнительного образования творческой направленности. Реализация проекта предусматривает несколько этапов:

1. Подготовка будущих педагогов к самостоятельной профессиональной деятельности. Студенты ГАПОУ КТиХО, обучающиеся по специальностям Народное художественное творчество, Дизайн и Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы, осваивают не только исполнительскую специальность: дизайнер, художник-мастер, но и приобретают вторую квалификацию - преподаватель. В рамках изучения одного из профессиональных модулей предусмотрена педагогическая практика, которую студенты проходят в общеобразовательных организациях и организаций дополнительного образования творческой направленности, как правило, на 3 - 4 курсах.

В соответствии с программой практики и положением о профориентационной работе разрабатываются индивидуальные программы наставничества, производится отбор основных форм и методов профориентационной работы.

Параллельно с этим происходит обучение наставников из числа студентов, проведение стартовых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта.

2. Проведение занятий профориентационной работы. Подготовленные студенты выходят на педагогическую практику,

знакомятся с организацией - местом проведения практики. Происходит закрепление студентов в качестве наставников за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы. Реализуется индивидуальная программа мероприятий по профилю профессии. Проводятся:

интерактивные профориентационные занятия: «Требования профессии к человеку», «Интересы, способности и талант при выборе профессии», «Как достичь успеха в профессии», «Выбор профессий, которые тебе интересны», «Дорога в профессию», «Мои профессиональные намерения», «Планирование профессиональной карьеры», «Оценка востребованности специальности на рынке труда»;

учебные занятия по профилю специальности: по композиции, по рисунку, архитектурные зарисовки;

мастер-классы по Городецкой росписи, ткачеству, работе в технике «Пейн-арт», компьютерной графике, стретчингу, русскому народному художественному творчеству, региональным особенностям русского танца, композиции и постановке танца, бальному танцу;

организуются и посещаются выставки работ студентов и учащихся, экскурсии, творческие мастерские батика, гобелена, резьбы и росписи по дереву, рисунка и живописи, дизайн-проектирования;

квест «Танцевальный конструктор» по композиции и постановке танца, «Тренинг по развитию навыков общения», творческие встречи с преподавателями, мастерами и студентами КТиХО;

подготовка учащихся к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в т.ч. в международном творческо-образовательном фестивале "Русские сезоны";

подготовка совместных с учащимися профориентационных проектов по народному художественному творчеству: организация и проведение русских народных праздников и обрядов «Красная горка», «Иван Купала», «Сватовство, смотрины, сговор: русский свадебный обряд»;

привлечение обучающихся хореографических отделений школ и творческих хореографических коллективов к участию в

экзаменационных работах студентов (в том числе в дипломной работе) по композиции и постановке танца, в ежегодном отчетном концерте студентов;

3. Методическое сопровождение реализации Проекта. На весь период реализации Проекта студенты имеют возможность в свободной форме получать консультативную помощь от педагогов и наставников от колледжа и от руководителей практики места ее прохождения.

4. Мероприятия усиления. Участники Проекта получают дополнительную поддержку в форме инструктажей, консультаций и тренингов, интерактивных экскурсий, профессиональных проб и мастер-классов, осуществляемых на базе ГАПОУ КТиХО.

5. Финальное мероприятие. Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта, выявление динамики. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой работы в школе по профориентации. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности. Подготовка отчета по итогам реализации Проекта.

6. Итоговый круглый стол. Обсуждение отчета по итогам реализации Проекта, анализ полученных результатов. Задача круглого стола – внесение корректив в реализуемый Проект и планирование его дальнейшего развития.

Инновационность Проекта состоит в том, что его реализация обеспечивает две цели: профессиональную ориентацию школьников и начало профессионального становления студентов колледжа. Одновременно с реализацией данного проекта, полностью выполняется программа педагогической практики студентов и программа наставничества.

Усилия наставников сосредотачиваются на формировании у учащихся способности к самостоятельному жизненному и профессиональному определению (самоопределению) с учётом всех сопутствующих обстоятельств, а вместе с тем формируются и профессиональные навыки и компетенции самих наставников. Данным Проектом внедряется понимание профориентационной

работы как стимулирования личностного и профессионального созревания. Итогом этого созревания является:

- формирование мотивационной и технологической готовности к самостоятельным действиям по жизненному и профессиональному самоопределению;

- формирование осознанной стратегии действий по самоопределению;

- самостоятельная разработка и поэтапная реализация плана действий;

- повышение уровня социальной и профессиональной идентичности участников.

Транслируемость проекта оценивается разработчиками с высокой вероятностью. Проект технологически отработан в течение нескольких лет и готов к реализации на территории других регионов.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ТРЕК СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

Семенова Ю.В., Шаховская Е.А.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Колледж технического и художественного образования г.Тольятти»

Ключевые слова: наставничество; обучающиеся, профессиональная идентичность; профессиональная мотивация; метод погружения, метод коллективного взаимообучения, метод кейс-стади.

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования. Авторы представили формирование профессиональной идентичности посредством реализации наставнической формы взаимодействия обучающихся по треку «студент-студент». Убедительно доказан выбор методов для формирования профессиональной идентичности, которые выявили положительную динамику показателей в профессиональной мотивации обучающихся, ценностное отношение к избранной профессии, умение проводить анализ профессиональной самостоятельности и эффективности. Приведены результаты эксперимента по повышению уровня профессиональной идентичности. Отмечены результаты экспериментальной работы, которая дала положительные результаты и показала эффективность методов погружения, коллективного взаимообучения, кейс-стади для формирования профессиональной идентичности обучающихся среднего профессионального образования.

ВВЕДЕНИЕ

Подготовка высококвалифицированных кадров является важным условием современной экономики. Перспективы развития современного научно-технического производства предъявляют новые требования к выпускникам учреждений среднего профессионального образования, и это необходимо учитывать при обучении студентов трудовой деятельности. Одним из значимых критериев в выстраивании своего профессионального развития для будущих специалистов является формирование профессиональной

идентичности, так как для человека трудовая деятельность в роли профессионала является неотъемлемой частью самореализации.

Необходимость в специалистах, которые обладают знаниями, навыками, профессиональной этикой, компетенциями, достаточным уровнем адаптации к изменяющимся условиям, делает актуальным изучение вопроса профессиональной идентичности на стадии обучения профессии. Специалист, обладающий умением находить и интерпретировать в профессиональной деятельности личностные смыслы и понимающий их ценность, как для общества, так и для развития собственной личности, всегда будет востребован на рынке труда.

Понятие «профессиональная идентичность» рассматривается как переживание профессиональной цельности и определенности, самоотождествленности и сопричастности к определенной категории людей в исследованиях таких ученых, как И. С. Кон [7], Э. Х. Эриксон [15], Л.Б. Шнейдер[14]. Профессиональную идентичность как результат соотнесенности внутренней самореализации и внешнего контекста изучали Дж. Бьюдженталь [4], Дж. Тэрнер [11]. Исследователи И.С. Кон [7], В. М. Розин [9], В. В. Столин [10] изучали профессиональную идентичность с позиции самоопределения и социализации личности.

В результате анализа научных исследований на сущность понятия «профессиональная идентичность» выделено ряд общих положений:

- профессиональная идентичность – это результат профессионального самоопределения;
- является принципом профессионального развития;
- является условием принятия системы ценностей профессионального направления и осознания себя как представителем данной профессии.

Для формирования профессиональной идентичности у обучающихся на ступени среднего профессионального образования, необходимым является выбор формы работы со студентами. Профессиональную принадлежность у будущего молодого специалиста, в рамках образовательной организации необходимо формировать, начиная с первых курсов обучения.

Одной из эффективных форм освоения профессионального

мастерства и вхождение в профессиональное сообщество является правильной организованной деятельностью наставничества по треку «студент-студент», которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их от наставника наставляемым.

Изучение научной литературы позволило отметить ряд компонентов системы наставничества, которые являются ориентирами для формирования профессиональной идентичности обучающихся. По мнению О. В. Башариной [1] такими критериями являются:

- ценностно - целевой - определяет цели и ценности осваиваемой профессиональной деятельности;
- организационно-методический – содержит нормативные документы, программу мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;
- процессуально - деятельностный – организует сотрудничество в системе наставничества в формах работы «наставник–наставник», «наставник - наставляемый», «наставляемый – наставляемый»;
- результативно–коррекционный – осуществляет контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников.

По мнению авторов В. И. Блинова[3], Е. Ю. Есенина[3] и И. С. Сергеевой[3] в центре внимания наставников находится личность наставляемого и его внутренний мир, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации наставляемого к профессиональному направлению, деятельность наставляемого, система социальных отношений наставляемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Формирование профессиональной идентичности может быть реализовано в ходе специально организованного процесса наставничества, способствующего формированию профессионального видения наставляемого, профессионального самосознания и рефлексии, осуществлению поиска своего профессионального статуса среди коллектива и развития коммуникативных навыков, позволяющих выстраивать взаимодействие в профессиональном сообществе.

Цель статьи – доказать эффективность наставничества как способа формирования профессиональной идентичности студентов колледжа.

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование начального уровня достигнутой профессиональной идентичности осуществлено этапами становления профессиональной идентичности согласно теории автора Т. С. Березиной[2].

Этапы включают в себя ценностное отношение студентов к избранной профессии, уверенность в правильности своего профессионального выбора, собственное отождествление со своей профессиональной деятельностью.

Соотнесение с этапами становления профессиональной идентичности Т.С. Березиной [2] реализуются задачи:

- выявление ценностного отношения к избранной профессии;
- выявление профессиональных предпочтений и ведущих мотивов (творческие, материальные, престижность профессии);
- выявление уровня отождествления студентов со своей профессиональной деятельностью;
- выбор коммуникативных стратегий при вхождении в профессиональное сообщество;
- анализ профессиональной самостоятельности и эффективности.

Основные методы, применяемы в экспериментальной работе: метод коллективного взаимообучения, погружение в ситуацию, имитационный активный метод обучения кейс-стади, метод педагогической рефлексии.

В наставничестве одним из ведущих направлений рассматривается коллективная форма работы наставников и наставляемых, между которыми организуется творческий процесс, направленный с одной стороны на развития профессиональных навыков наставляемых, с другой стороны на закрепление профессиональных навыков наставников.

Метод коллективного взаимообучения позволяет каждому наставляемому сотрудничать со всеми членами группы наставников

и предполагает взаимодействие с каждым участником площадки и наоборот, все могут работать с каждым.

Организация наставнической деятельности посредством коллективной формы работы характеризуется особенностями, которые входят в этапы работы:

1. Каждый обучающийся с переходом на новый учебный курс выполняет роль от наставляемого до наставника. Достоинством этого этапа является то, что нет обучающихся, которых только учат. Создается новый тип образовательного коллектива.

2. Ближайшая цель наставника – учить наставляемых тому, что знаешь сам, выполняя роль преподавателя, что способствует повышению у наставников уровня ответственности за свои знания и качество их объяснения, поведение, общую культуру.

3. Наставник при такой форме обучения отвечает не только за свои знания и успехи, но также за знания и учебные успехи наставляемых.

4. При изложении наставником темы мероприятия и в момент творческой деятельности с помощью, которой происходит формирование и закрепление профессиональных навыков обучающихся. Этап дает возможность наставникам организовать индивидуальную работу с каждым наставляемым для овладения последними учебным материалом. Данная форма работа отличается от традиционной формы обучения тем, что у преподавателя в группе 25 человек и ему нужно выдерживать сроки реализации программы, что отражается на темпе прохождения новых тем и их закреплении.

5. Важнейшей задачей является формирование мастерства, овладение искусством преподавания. Наставник учится применять как навыки, связанные с узким профессиональным направлением, так и педагогические знания. Можно разработать интересный учебный материал, но не смочь заинтересовать обучающихся его содержанием. Поэтому наставник учится выстраивать интерактивный диалог с наставляемыми, оказывать индивидуальное сопровождение в освоении нового материала, развивать коммуникативные и мотивационные навыки.

6. Ведущей идеей для наставников и наставляемых становится полное совпадение целей работы, единство коллективных и личных интересов.

Коллективная форма наставнической деятельности приводит преподавателя к роли руководителя, который организует и налаживает самоуправление, решает вопросы, связанные с планированием, дисциплиной, распределением учебных занятий, привлечением студентов старших курсов.

Наставнический труд в рамках метода представляет собой последовательность шагов, которая приводит к развитию познавательной активности учащихся, осознанности учения, умению учить других, умению правильно вести себя в нестандартных ситуациях, самостоятельно осуществлять поиск недостающих знаний.

Метод погружения в ситуацию направляет внимание на проблему, но при этом позволяет «смягчить» оценочный фактор, применяя при этом утверждения или отрицания с позиции размышления.

Метод кейс-стади – обучение, в основе которого находятся реальные ситуации. При реализации данного метода у студентов формируются аналитические навыки, с помощью которых обучающиеся классифицируют полученную информацию. Вырабатывают коммуникативные навыки, проявляющиеся во время проведения дискуссий и в принятии практического решения.

Метод педагогической рефлексии позволяет при определении успешности студентов произвести самоанализ полученных результатов, достигнутых целей и задач.

Перечисленные методы совокупно и дифференцировано применялись в мероприятиях по треку «студент-студент». Включали в себя познавательный и исследовательский характер, направленный на приобретение опыта, который обогащает профессиональную деятельность событиями и фактами, самостоятельными выводами, причинно - следственными связями и результатами.

Для выявления уровня достигнутой профессиональной идентичности проведен эксперимент, в котором участвовало 482 студента Колледжа технического и художественного образования (г. Тольятти, 2023г.) Была разработана и внедрена модель

наставничества по треку «студент-студент», основанная на практико-ориентированном подходе к профессиональной деятельности студентов.

После обсуждения цели студенты организовали группы по 4-5 человек, изучали задания кейс-стадии для подготовки к мероприятию по наставничеству для наставляемых с учетом необходимых знаний, умений и способностей, приводящие к результату:

1. Способность осуществлять поиск выбора методов и средств приводящих к достижению поставленной цели.
2. Постановка прочных целей, ценностей и убеждений, формирующих профессиональную идентичность.
3. Навык объективного оценивания своих возможностей и положительной оценки своей профессиональной деятельности.
4. Умение учитывать ценность собственной личности и ценность своего «Я» для других.

После изучения практического задания группа организовывала проведение мероприятия и рефлексивный отчет о проделанной работе на основе которых вырабатывалась стратегия развития необходимых профессиональных навыков.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Диагностическое исследование, проводилось на констатирующем и контрольном этапах экспериментальной работы по методике изучения профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер. Методика позволяет соотнести полученные результаты со статусом идентичности, определяющий уровень достигнутой профессиональной идентичности. В результате исследования выявилась:

- предрасположенность студентов соотносить свой образ реальный с образом идеального представления о себе,
- способность к рефлексии и осознанию своих трудностей, умение находиться в ситуации высокой внутренней напряженности требующей высокий уровень профессиональной активности и уверенности в себе,
- умение ориентироваться на других и их значимость, сохраняя высокий уровень коммуникации.

На этапе констатирующего эксперимента с помощью диагностического исследования выявлено наличие достигнутого уровня профессиональной идентичности у 41% студентов.

По результатам итогов контрольного эксперимента выявили положительную динамику достигнутого уровня профессиональной идентичности.

Численность обучающихся с критериями достигнутой идентичности рефлексии, коммуникабельности, умением находиться в ситуации высокой внутренней напряженности требующей высокий уровень профессиональной активности и уверенности в себе увеличилось до 63%, что выше первичного показателя на 22%.

ВЫВОДЫ

По итогам эксперимента реализации наставничества как способа формирования профессиональной идентичности обучающихся по треку «студент-студент» были сделаны выводы:

1. В процессе проведения мероприятий наставниками у наставляемых педагогам следует избегать комментариев деятельности наставников и прерывание самого процесса обучения при выполнении заданий наставляемыми. Оценивающая позиция педагога повышает уровень критичности к себе у наставников, что мешает наставникам менять действия отталкиваясь от складывающейся ситуации и снижает возможность в получении собственного опыта для его дальнейшей рефлексии и присвоения.

2. Важно проводить активное обсуждение среди всех наставников, направленное на формирование понимания о выстраивании алгоритма проведения мероприятий, мотивировать на работу в команде и микрогруппах.

3. В коллективной работе проводить обсуждение по результатам проведенного мероприятия для внесения уточнений в план проведения следующего практического занятия.

4. Обсуждать предложенные решения, даже если на первый взгляд они создают впечатление ошибочных. Это позволяет сохранить личностную и профессиональную индивидуальность, способствует формированию объективного взгляда на профессиональную деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3. С. 18–26.
2. Березина Т. С. Становление профессиональной идентичности педагога // Педагогическое образование и наука. 2008. № 7. С. 24–27.
3. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
4. Бьюдженталь Дж. Ф. Т. Предательство человечности : миссия психотерапии по восстановлению нашей утраченной идентичности. Эволюция психотерапии. М. : 1998. Издательство Класс, 1998. 180-208 с.
5. Долматова С. В. Сознательный выбор профессии как признак личностной зрелости субъекта. М.: Норма, 2014. 385 с.
6. Кибанов А. Я. Организация профориентации и адаптации персонала. М.: Проспект, **2018. 170 с.**
7. Кон И.С. Психология ранней юности: книга для учителя. М.: Просвещение, 1988, 254 с.
8. Пряжников Н. С. Профориентация в школе и колледже. Игры, дискуссии, задачи-упражнения: методическое пособие. М.: Академия, **2017. 889 с.**
9. Розин В. М. Психология: теория и практика: учеб. пособие для высш. шк. М.: ИНФРА-М. 1997. 293 с.
10. Столин В. В., Наминач А. П. Психологическое строение образа мира и проблемы нового мышления // Вопросы психологии. 1988. № 4. С. 34-46.
11. Тэрнер Дж. С., Оукс П. Дж., Хэлем С.А. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа // Иностранная психология, № 2, 1994. С. 36.
12. Переплетчикова У. В. Секреты и искусство профориентации и поиска предназначения. Как войти в своё русло и следовать к источнику благополучия. М.: Издательские решения. **2019. 812 с.**

13. Шнедер Л.Б. Психология идентичности : учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт. 2023. 328 с.
14. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие. М.: Рос. акад. образования, Моск. психолого-социал. ин-т. 2004. С. 354–599.
15. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс. 1996. 340 с.

КТиХО | Техническое и художественное образование
22 дек 2023 · Госорганизация

НАСТАВНИЧЕСТВО

Завершается 2023-й год, объявленный Указом президента Годом Педагога и Наставника.

«Основной смысл наставничества заключается в том, что человек, любящий свою профессию и достигший в ней успеха, передаёт знания и навыки тем, кто будет развивать её дальше», - так говорил президент.

? А что подразумевают под наставничеством педагоги Колледжа технического и художественного образования?

! Об этом рассуждает в своей статье Наталья Васильевна Роменская - старший методист колледжа. Представляем эту статью вашему вниманию.

#КТиХО #СПО_Тольятти
#наставничество_КТиХО #ГодПедагогаНаставника #ГПН_2023 #педагоги_КТиХО

Наставничество в ГАПОУ КТиХО.pdf
674 КБ

8 759

Подтверждено через Госуслуги

Официальная группа государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарс...
Ещё

Подписаны 19 друзей

Надежда, Ирина, Владислав и ещё 16 друзей

Подписчики 3 392

Наталья, Владислав, Ирина, Надежда, Ирина, Надежда, Ольга, Ирина

Наставничество в ГАПОУ КТиХО: традиции и инновации

Роменская Н.В., ГАПОУ КТиХО

В последнее время мы все чаще слышим такие понятия, как «наставник», «наставничество». Старшее поколение при этом вспоминает, как когда-то начинали свою профессиональную деятельность и у них был наставник – замечательный человек, который многое знал и умел, мог подсказать, помочь, направить. Молодежи кажется, что это какое-то новое направление не всем и не всегда понятное. Так кто же он – наставник? Спросим у тех, кто уже сам попытался понять, разобраться и попробовать это самое наставничество в реалиях нашего времени.

«Колледж технического и художественного образования г.Тольятти» вот уже несколько лет развивает это движение, в котором за первокурсниками закрепляются наставники, помогающие им адаптироваться в новом коллективе, дающие возможность начать входить в профессию даже тогда, когда в расписании стоят только общеобразовательные уроки, и вовлекающие их в общественную жизнь колледжа. Наставниками же становятся студенты третьих – четвертых курсов, для которых это не просто дополнительный вид деятельности, а возможность глубже изучить отдельные вопросы своей профессии (ведь их надо не просто пересказать начинающим, а объяснить, показать, что-то совместно с ними выполнить), да и просто почувствовать себя взрослыми – теперь они тоже ответственны за своих подопечных.

За несколько лет наставническими парами выполнены профессиональные, волонтерские и социальные проекты, в числе которых проект «Бархатный сезон» в рамках Международного творческо-образовательного фестиваля «Русские сезоны» и проекты русских народных праздников: «Иван Купала» и «Красная горка». Проведены мастер-классы: «Оформление социальных сетей для личного бренда», «Танцевальный конструктор», «Работа фото-дизайнера», «Городецкая роспись», «Стилизация и её виды», а мастер-класс «Мезенская роспись» проведен совместно с Лицеом № 51 г.о. Тольятти.





Монтаж выставки, сборка реквизита и его размещение

Наставничество студентов над школьниками является еще и хорошей профориентацией. В минувшем году студенты ГАПОУ КТиХО организовали и провели квест-игру для школьников «Погружение в профессию», а в рамках педагогической практики студенты – дизайнеры провели открытый урок в Детской художественной школе №3, г.Тольятти по программе «Основы изображения фигуры человека». Некоторые сегодняшние обучающиеся колледжа, еще будучи учениками школ, стали подопечными тогдашних студентов и, увлеченные их работой, получив аттестат, пришли сами учиться в этот колледж. К четвертому

курсу многие из них приобрели не только знания и умения, но и получили профессиональный опыт и даже постоянное место работы.



Как рассказывает студентка 4 курса специальности Народное художественное творчество (хореографическое творчество) Балабушко Анна: «Учебную и педагогическую практику я проходила в детском епархиальном образовательном центре при храме в честь Покрова Пресвятой Богородицы. Моим наставником была педагог данного центра, а я сама стала наставником у группы обучающихся возрастом 7-9 лет. Полученные в колледже знания и чуткое руководство моего наставника позволили так выстроить занятия с группой, что получился законченный продукт: постановка хореографического номера, с которым коллектив, сможет принимать участие в городских и областных конкурсах и фестивалях. Мой первый педагогический опыт помог мне успешно закончить практику и выявить основное направление в своей дальнейшей образовательной деятельности».



Многие старшекурсники с благодарностью вспоминают своих наставников и с радостью говорят о своих сегодняшних подопечных. Рассказывая о своих достижениях и листая свое портфолио, высказывают, практически, единое мнение, что наставничество во многом помогло в его формировании, сделало жизнь интереснее, а обучение осознаннее.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что наставник – это старший товарищ, помощник, подсказчик, учитель да и просто хороший друг, способный подставить плечо, направить, вдохновить.



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

**ФОРМИРУЮЩАЯ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА
«ВРЕМЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»**

Разработчик:

Сменова Юлия Валентиновна

Тольятти, 2024 г.

АННОТАЦИЯ

Актуальность разработки формирующей программы «Время возможностей» связана с проблемой профессионального целеполагания как одной из важнейших сфер обучающихся среднего профессионального образования. Многие из абитуриентов сталкиваются с проблемой построения алгоритма своего профессионального пути, временных сроков, объективностью поставленных целей. Отсутствием ясного представления о перспективах возможного трудоустройства после окончания среднего профессионального образования и условиях организации предстоящего труда. Недостаточный уровень сформированности профессиональной рефлексии усложняет возможность для обучающихся формулирования желаемых результатов, определения цели дальнейшей работы, корректировки своего профессионального пути.

Основой психологического развития юношеского возраста является новообразование, связанное со становлением и развитием самосознания обучающихся.

Вопросом профессионального целеполагания занимались А.Н. Леонтьев, Н. Ф. Наумова, В. А. Петровский, В. Д. Шадрикова, А. К. Маркова и др.

Новизна и практическая значимость программы «Время возможностей» учитывает необходимость формирования навыков построения цели. Используется технология учебного сотрудничества, дискуссия. Методы и приемы активизации инициативности и интереса, учащихся друг к другу; игры-предположения; игры-беседы, эмоциональное переживание проблемного вопроса, сочетание разных видов деятельности.

Программа «Время возможностей» является частью наставнической площадки по треку «студент-студент», которая организуется среди обучающихся с момента поступления в колледж до завершения обучения. Реализуется на принципах интеграции с предметами профессионального модуля.

Основная цель и конкретизирующие ее задачи

Цель - формирование навыков профессионального целеполагания среди обучающихся 1-х курсов.

Общие задачи:

1. Формирование мотивации на сознательную постановку жизненных и учебно-профессиональных целей;
2. Формирование навыка постановки цели (работа с жизненными и учебно-профессиональными целями);
3. Формирование мотивации достижения поставленных целей.

Программа предназначена для возраста ранней юности 15-17 лет.

Количество участников в группе – 20-25 обучающихся.

Продолжительность программы: 10 часов

Срок реализации программы: 3 месяца.

Форма работы – индивидуальная/групповая.

Рекомендовано проводить занятия 1 раз в неделю с продолжительностью одного занятия – 1 ч. 30 мин, что соответствует требованиям СанПин.

Этапы программы:

1. Мотивационно-диагностический этап: направлен на выявление видов мотивации для достижения профессиональных целей;

2. Формирующий этап: проведение тренинговых занятий с обучающимися 1-х курсов в соответствии с учебно-тематическим планом;

Контрольный этап: оценка результатов, выявление трудностей при реализации и определение эффективности и перспектив работы.

Ожидаемые результаты реализации программы

Промежуточные: развитие целеустремленности у обучающихся, повышение способности к позитивному мышлению, осознание значимости постановки цели, принятие себя, обмен положительным опытом между обучающимися, ориентированность на собеседника, повышение уровня эмпатии и рефлексии в отношениях, повышению доверия.

Итоговые: сформированность профессиональных целей, коллективного целеполагания, понимание своих мотивов выбора профессии, понимание своих возможностей и способностей, уверенность в своих действиях, изменение стереотипов эмоционального реагирования на ситуацию, понимание происходящего в отношениях, создание групповой принадлежности через коллектив единомышленников, солидарности, умение соотносить личные интересы с общественными, сформировать ответственность за свои дела.

Формирующая программа апробирована на базе муниципального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Колледж технического и художественного образования» г.о. Тольятти с 2022 года по 2024 гг. В апробации принимало участие 654 обучающихся 1-х курсов.

Актуальность и перспективность

Актуальность разработки формирующей программы «Время возможностей» связана с проблемой профессионального целеполагания как одной из важнейших сфер обучающихся среднего профессионального образования. Многие из абитуриентов сталкиваются с проблемой построения алгоритма своего профессионального пути, временных сроков, объективностью поставленных целей. Отсутствием ясного представления о перспективах возможного трудоустройства после окончания среднего профессионального образования и условиях организации предстоящего труда. Недостаточный уровень сформированности профессиональной рефлексии усложняет возможность для обучающихся формулирования

желаемых результатов, определения цели дальнейшей работы, корректировки своего профессионального пути.

Основой психологического развития юношеского возраста является новообразование, связанное со становлением и развитием самосознания обучающихся. В него входят такие аспекты как глубокая рефлексия, самоопределение в выборе профессии и развитие профессиональной идентичности. Социальное созревание в юношеском возрасте проходит через освоение и реализацию трудовой деятельности, посредством которой он определяет свое место в жизни общества, стремится понять себя, свои возможности и способности, свое участие в жизни общества, мотивы поведения. Таким образом, целеполагание является одним из психологических механизмов, обеспечивающих становление профессионального сознания.

Автором А.Н. Леонтьевым в теории деятельности цель является одним из центральных элементов в системе деятельности, указывает, что цели не ставятся произвольно, не изобретаются, но даны в объективных обстоятельствах: «всякая цель объективно существует в некоторой предметной ситуации» [7, с. 106].

Как отмечает Н. Ф. Наумова, целевое поведение – это поведение, «направленное целью, а не направленное к цели» [9 с.62], т.е. цель инициирует активность, а не завершает ее.

Разрабатывая проблему социальной неадаптивности, В. А. Петровский сделал вывод о необходимости признания важнейшим признаком свободной причинности ожидаемое расхождение, вплоть до противопоставления цели и результата. «Адаптивность – в самом широком смысле – характеризуется соответствием результата деятельности индивида принятой им цели. Неадаптивность – расхождением, а точнее – противоположностью результата деятельности индивида ее цели» [10, с.91].

По мнению В. Д. Шадрикова, целеполагание выступает первым шагом в профессионализации. Ученым выделяются два аспекта цели: цель-образ и цель-задача. Цель-образ включает в себя представление о будущем результате деятельности и ее отдельных действий. Цель-задача представляет собой уровень достижений, который ставит перед собой субъект. В процессе формирования цели-задачи устанавливается личностный смысл деятельности [11, с.218].

Автор А. К. Маркова выделяет развитие способности к целеполаганию в качестве важнейшей составляющей процесса превращения человека из специалиста в субъекта деятельности, в профессионала [8, с. 201].

Изложенные положения предваряют формулирование нового определения дефиниции: «Цель есть образ возможного как прообраз действительного» [10, с.51]. Возможности, будучи переживаемыми непосредственно, превращают мысль в движение, оказываясь реальными детерминантами активности личности.

В рамках исследования профессионального сознания формирование целей профессиональной деятельности рассматривается как «показатель сформированности

профессионального сознания, как начальный и важнейший этап превращения индивида в субъекта деятельности» [4, с. 13].

Основополагающим принципом при решении проблемы профессионального целеполагания является деятельностный подход А.Н. Леонтьева. При этом освоение профессии в учебной деятельности рассматривается с позиции психологической системы деятельности, которая является центральным понятием теории системогенеза деятельности В. Д. Шадрикова. По мнению автора, деятельность является человеческой формой активности, благодаря которой становится возможным целенаправленно преобразовывать социальную действительность.

В своей теории системогенеза деятельности В. Д. Шадриков уделяет внимание мотивационной структуре обучающегося, которая является неотъемлемым компонентом целеполагания и изменяется в процессе освоения профессии, в ходе обучения и трудовой деятельности. Развитие идет в двух направлениях; во-первых, общие мотивы личности трансформируются в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов.

Центральным, системообразующим компонентом психологической системы деятельности является ее цель. Автор В. Д. Шадриков выделяет два аспекта цели: во-первых, как "идеальный или мысленно представляемый ее результат" [2, с. 22]; во-вторых, как уровень достижений, которого хочет добиться человек (как задача достичь определенных показателей).

Формирование цели является сложным процессом, который включает в себя качественные и количественные характеристики. Этот процесс определяется с одной стороны спецификой деятельности (уровнем требований к основным параметрам деятельности) с другой - личностными факторами: мотивацией, способностями, уровнем притязаний.

В структуре целеполагания выделяют 5 основных компонентов:

- Выдвижение, формулировка целей учебной деятельности;
- Планирование деятельности, направленной на достижение целей;
- Прогнозирование ожидаемых результатов;
- Оценивания полученных результатов;
- Коррекция выявленных ошибок, недочетов.

К основным факторам формирования цели относятся: нормативный результат деятельности; общественное значение деятельности; условия деятельности; стимулирование; уровень достижений; опыт и способности; мотивация (личностный смысл деятельности); уровень достижений; уровень притязаний.

Определяющим в цели являются критерии её достижения, которые определил для себя обещающийся. Критерии могут включать в себя представление о нормативной цели-результате, которая выступает в виде определенного «поля допустимых результатов». В процессе выработки цели нормативный результат преобразуется в конкретную фиксированную цель

деятельности. Фиксированной цели соответствует определенный результат, результат, соответствующий фиксированной цели.

В совокупности мотивации, целеполагания, интеллектуальных способностей, рефлексивности и волевых качеств формируется субъект учебной деятельности, который, выходя за рамки учебной деятельности, начинает выступать как субъект жизнедеятельности. Качества личности и способности субъекта деятельности обуславливают друг друга и развиваются в едином процессе системогенеза индивидуальности.

При реализации программы «Время возможностей» учитывается значение целеполагания при вхождении обучающимися в выбранную профессию, что оказывает влияние на учебную деятельность, ориентирует во времени ее достижения, предполагает внесение своевременных корректировок и позволяет определить критерии постановки цели, влияющие на итоговый результат.

Таким образом, программа «Время возможностей» разработана для формирования профессионального целеполагания посредством развития рефлексии, самоопределения этапов профессионального становления и развития профессиональной идентичности.

Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основания программы. Нормативно - правовые основания программы:

1. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» № 124-ФЗ от 24 июля 1998 г.;

2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

3. Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2010г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» (с изменениями и дополнениями);

4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

5. Постановление Правительства РФ от 27.08.1996 №1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)

6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

Методологическая и теоретическая основа программы:

1. Принцип системного подхода в психологии (Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов).

2. Принцип деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, В.В. Рубцов, В.Я. Ляудис и др.);

3. Принцип учета возрастных особенностей и личностного подхода (Выготский Л.С., Петровский А.В., Божович Л.И., Кулагина И.Ю., В.Н. Колюцкий, И.В. Дубровина, А.А. Реан).

4. Принцип целеполагания (А.Н. Леонтьев., В.Д.Шадриков., А. К. Маркова., Н. Ф. Наумова);

5. Закономерности формирования установок (Узнадзе Д.Н.) на позитивное отношение к жизни.

6. Принцип комплексности методов психологического воздействия представляет собой совокупность технических приемов.

Новизна и практическая значимость программы

На занятиях по программе «Время возможностей» формируются навыки: постановки цели; умение различать мечты от целей; умения определять этапы достижения цели; профессиональная рефлексия.

Программа рассчитана на возраст ранней юности (15 – 17 лет) связанный с периодом отрочества, подростковым возрастом. (Д.Б.Эльконин). В период ранней юности обучающиеся занимает промежуточное положение между ребенком и взрослым. Делают свой первый выбор в мире профессий для дальнейшего её освоения. Уровень самоуважения формируется под влиянием оценок окружающих людей и собственной оценки своих внешних данных, психических сил и способностей. закладываются основы мировоззрения: происходит формирование ценностных ориентаций, углубление нравственного сознания, рост социального и познавательного интереса к наиболее общим принципам мироздания, универсальным законам развития природы и общества. Предлагаемая программа ориентирована на возраст ранней юности (1-2-й курс, 15-17 лет) так же может проводиться среди обучающихся средних курсов для корректировки профессиональных целей и осуществлении пересмотра этапов их достижения. Одним из преимущественных критериев программы является возможность проводить упражнения на формирование профессионального целеполагания в рамках учебного кабинета.

Программа, учитывает необходимость формирования навыков построения цели. Используется технология учебного сотрудничества, дискуссия. Методы и приемы активизации инициативности и интереса, учащихся друг к другу; игры-предположения; игры-беседы, эмоциональное переживание проблемного вопроса, сочетание разных видов деятельности.

Программа «Время возможностей» является частью наставнической площадки по треку «студент-студент», которая организуется среди обучающихся с момента поступления в колледж до завершения обучения. Реализуется на принципах интеграции с предметами профессионального модуля.

Таким образом, включенность обучающихся в деятельность профессионального целеполагания, дает возможным формирование ясных и понятных целей, создать вектор профессионального пути, наметить основные пункты в решении промежуточных профессиональных задач, что позволяет определить стратегическую профессиональную цель на ближайшие несколько лет.

Основная цель и конкретизирующие ее задачи

Цель - формирование навыков профессионального целеполагания среди обучающихся 1-х курсов.

Общие задачи:

4. Формирование мотивации на сознательную постановку жизненных и учебно-профессиональных целей;
5. Формирование навыка постановки цели (работа с жизненными и учебно-профессиональными целями);
6. Формирование мотивации достижения поставленных целей.

Частные задачи:

1. Освоение видов и способов постановки целей.
2. Освоение технологий и принципов целеполаганию.
3. Освоение принципов разбиения мечты на цели и цели на шаги-действия.

Характеристики развивающей программы

Адресат: программа предназначена для возраста ранней юности 15-17 лет.

Количество участников в группе – 20-25 обучающихся.

Продолжительность программы: 10 часов

Срок реализации программы: 3 месяца.

Форма работы – индивидуальная/групповая.

Рекомендовано проводить занятия 1 раз в неделю с продолжительностью одного занятия – 1 ч. 30 мин, что соответствует требованиям СанПин.

Содержание разделов программы

Программа включает:

- программу «Время возможностей» с методическими рекомендациями для её реализации, требованиями к участникам программы и её ведущему, с указанием основных понятий и содержания изучаемого материала;
- содержание тренинговых занятий, с указанием темы, цели, задач, формы проведения, теоретического материала;
- дополнительный материал, размещенный в «Приложении», включающий теоретическую и диагностическую информацию;
- список литературы.

Этапы программы:

3. Мотивационно-диагностический этап: направлен на выявление видов мотивации для достижения профессиональных целей;
4. Формирующий этап: проведение тренинговых занятий с обучающимися 1-х курсов в соответствии с учебно-тематическим планом;
5. Контрольный этап: оценка результатов, выявление трудностей при реализации и

определение эффективности и перспектив работы.

Описание используемых методик, технологий

В ходе реализации программы используются следующие методы техники:

- Мини- лекции
- Дискуссия
- Обсуждения
- Рисуночные методики
- Анализ конкретных случаев
- Техника само поддержки
- Рефлексия

Для эффективного решения поставленной цели и задач программа основана на современных образовательных **принципах**:

1. Принцип постепенного усложнения и насыщения материала;
2. Принцип интегрирования знаний в других предметах;
3. Принцип конфиденциальности информации;
4. Принцип мотивации и поощрения личностной активности учащегося;
5. Принцип опоры на предыдущий социальный опыт межличностных отношений;
6. Принцип активности;
7. Принцип доверия и доброжелательности;
8. Принцип сочетания индивидуальной и коллективной работы;
9. Принцип осознание полезности каждого занятия для решения проблем отношений обучающихся;
10. Принцип использования экспрессивных методов. Для достижения цели задействованы методы экспрессивного самовыражения, игр.

Обоснованные критерии ограничения и противопоказания на участие в освоении программы

1. Личный отказ обучающегося от участия в программе.
2. В программе принимают участие обучающиеся 15-17 лет.
3. К участию в программе не рекомендуются обучающиеся, имеющие психиатрические заболевания, требующие медицинской помощи.

Обеспечение гарантии прав участников программы основано на положениях и пунктах нормативно-правовых документов:

1. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» № 124-ФЗ от 24 июля 1998 г.;
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

3. Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2010г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» (с изменениями и дополнениями);

4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

5. Постановление Правительства РФ от 27.08.1996 №1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)

6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

Описание сфер ответственности участников программы

Реализация программы проводилась на базе ГАПОУ КТиХО г.о. Тольятти по условиям договора о безвозмездном оказании услуг. Администрация колледжа несёт ответственность за предоставление необходимого помещения и оснащения для проведения программы.

Во время проведения занятий программы специалисты (педагог- психолог, администрация колледжа) несут ответственность за безопасность среды и качество профессиональной деятельности. Педагог-психолог является ответственным за обучающихся в часы проведения программы, а также должен отслеживать психологическое состояние обучающихся во время проведения программы и обеспечивать психологическую поддержку участникам при необходимости.

Необходимые ресурсы для эффективной реализации программы

Требования к специалистам, реализующим программу:

Формирующую программу может проводить специалист, имеющий высшее психологическое и педагогическое образование, владеющий знаниями в области возрастной психологии, навыками организации групповой работы, консультативной деятельности. Также специалисту необходимо актуализировать знания по теме профессионального целеполагания. Актуализация знаний необходима для помощи психологу, преподавателю в сопровождении обучающихся, позитивному мышлению и эффективному способствованию развития профессиональной идентичности.

Перед проведением занятий специалист должен внимательно ознакомиться с содержанием программы, понять структуру и особенности проведения каждого занятия. В качестве источников предлагается использовать список литературы, прописанный в данной программе.

Педагог-психолог, преподаватель реализующий программу, должен владеть психологическими методами и техниками в работе, обладать навыками рефлексии, творческими, организаторскими и коммуникативными способностями.

Материально-техническое оснащение:

Для эффективной реализации программы необходимо следующее материально-техническое оснащение: светлое и тёплое помещение, парты, стулья, мультимедийной оборудование (ноутбук или компьютер, музыкальные колонки), доска, куски мела (если доска железная - магниты, маркеры, губка); альбомные листы, ручки, карандаши; кнопки или магниты для крепления продуктов деятельности на доске, заготовленные задания ведущего на каждое занятие и упражнение.

Ожидаемые результаты реализации программы

Промежуточные: развитие целеустремлённости у обучающихся, повышение способности к позитивному мышлению, осознание значимости постановки цели, принятие себя, обмен положительным опытом между обучающимися, ориентированность на собеседника, повышение уровня эмпатии и рефлексии в отношениях, повышению доверия.

Итоговые: сформированность профессиональных целей, коллективного целеполагания, понимание своих мотивов выбора профессии, понимание своих возможностей и способностей, уверенность в своих действиях, изменение стереотипов эмоционального реагирования на ситуацию, понимание происходящего в отношениях, создание групповой принадлежности через коллектив единомышленников, солидарности, умение соотносить личные интересы с общественными, сформировать ответственность за свои дела.

Ожидаемые количественные результаты:

- Повышение не менее чем у 75% у обучающихся осведомленности о значимости формирования профессиональных целей и их продуктивности;
- Повышение не менее чем у 70% участников профессиональной мотивации основанной на творческой самореализации;

Повышение не менее чем у 75% участников потребности достигать поставленных профессиональных целей и задач.

Система организации внутреннего контроля за реализацией программы.

Критерии оценки достижения планируемых результатов:

- *качественные критерии:* анализ промежуточных результатов рефлексивных высказываний участников программы; отзывы участников, отзыв администрации колледжа.

- *количественные критерии:* до и после реализации программы проводится диагностика, по результатам которой проверяется наличие положительной динамики:

1. Методика: Методика изучения профессиональной идентичности
Л. Б. Шнейдер.
2. Методика: Методика изучения социальной идентичности
Л. Б. Шнейдер.
3. Тест – опросник «Мотивы выбора профессии» С. С. Гриншпун.

Сведения о практической апробации программы

Формирующая программа апробирована на базе муниципального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Колледж технического и художественного образования» г.о. Тольятти с 2022 года по 2024 гг. В апробации принимало участие 654 обучающихся 1-х курсов.

Таким образом, сравнительный анализ результатов диагностических исследований за 2022-2024 гг., получены положительные отзывы со стороны обучающихся, педагогов, позволяют сделать вывод о том, что формирующая психолого-педагогическая программа «Время возможностей», направленная на формирование профессионального целеполагания среди обучающихся раннего юношеского возраста 15-17 лет через является эффективной и может реализовываться в условиях общеобразовательных учреждений среднего профессионального образования.

Тематическое планирование программы

№ п/п	Наименование блоков (разделов)	Всего	Форма контроля
1	«Мотивация — простые способы»	3,5 ч	Диагностика, формирование мотивации, рефлексия
2	«Искусство постановки целей»	4,5	Анализ рефлексивных высказываний и действий участников
3	Завершение	2 ч	Диагностика, рефлексия

Содержание программы

1 раздел «Мотивация — простые способы»

1 занятие

Упражнение «Значимо и приятно»

На доске написать названия двух категорий: «Значимо» и «Приятно». Участники перечисляют варианты ответов того, что, по их мнению, в выбранной специальности является значимым и приятным. Обсуждение.

Ход занятия.

Ведущий делится своим опытом выбора профессии. О том, что ему в ней нравится. Задает вопрос участникам: «Что их заинтересовало в выборе данной профессии?»

Ведущий рассказывает теоретическую часть о том, что любое достижение поставленных целей требует мотивации (приложение 1 Схема мотивации)

Ведущий: «Что же такое мотивация? Отечественная психология дает такое определение мотиву. Мотив – это опредмеченная потребность. То есть, есть потребность и есть что-то, что может удовлетворить эту потребность. Визуально можно представить это, как будто у человека есть потребность, и он использует определенный мотив, чтобы найти цель, удовлетворяющую эту потребность. То есть мотивация это опредмечивание потребности, процесс создания (нахождения в мире) и поддержания цели в процессе ее достижения. Она предшествует любой деятельности.

Говоря более простым языком потребности человека это сила. Сила движения человека вперед и вверх к чему-то более лучшему, к тому чего он желает. Потребности — это движение. Мы можем остановиться и тогда наши потребности будут просто спать, мы будем существовать, а не действовать.

Но все начинается не с этого, все начинается с того, КТО ВЫ. Кем вы себя видите, слышите и чувствуете. Почему у вас есть потребности, а все потребности могут быть оценены по двум критериям «удовольствие» и «страдание». Ваши потребности приводят вас к чему? К удовольствию или страданию?»

Вывод. Мы пришли с вами обучаться, чтобы удовлетворить свои потребности в знании и профессиональной опыте. И одной из основной задачей для студентов является удовлетворение потребности в знаниях для своего профессионального становления.

Упражнение «Взаперти»

«Представьте, что ваша команда оказалась в запертом офисе. Все двери заблокированы, ломать их или выбивать окна нельзя. Возьми любой предмет, который у вас сейчас есть с собой. Положите все предметы на парту. За 20 минут вам нужно выбрать 10 (5,4,12 и т.д. в

зависимости от количества участников) необходимых предметов, которые вам понадобятся для выживания, и расположить их по степени значимости. Обсуждение.

Рефлексия

Что понравилось/не понравилось за занятия?

Что хотели бы дополнить или рассказать?

Какой вывод сделали для себя?

2 занятие

Упражнение «Возьми салфеток»

Ведущий участникам предлагает взять салфетки столько, сколько желают, передавая упаковку по кругу. Когда все разберут салфетки (обычно отбирают около десяти, редко - всего одну), обращается к группе «Представьтесь, пожалуйста, и расскажите столько фактов о себе, сколько салфеток вы взяли».

Ход занятия.

Мы на предыдущем занятии говорили о потребностях, которых мотивируют. Если человек не будет мотивировать себя сам это будет делать кто-то другой. И никто не знает, какие потребности испытывает этот человек и кто он такой.

Прошу ответить на следующие вопросы: Что я делаю в учебном процессе? Для чего я учусь?

После написания предложений участникам раздается пирамида потребностей, с помощью которой участники исследуют свой ведущий уровень потребностей на данный момент времени (приложение 2)

Обратите внимание, что 3-5 потребности это потребности, которые будут долго мотивировать и являются устойчивыми.

Для того чтобы разобраться как именно происходит мотивация нам необходимо выделить некоторые параметры этой мотивации:

Мотивация «Позитивом-негативом»

Негативная мотивация - это мотивация запугиванием, отниманием или отлучением, наказанием и прочими гадостями. Этот тип мотивации отлично подходит для кризисных ситуаций и в них отлично себя чувствуют люди, которые предпочитают такой тип мотивации. Кроме того, ярким примером этой мотивации является то, что мы называем СИЛА ВОЛИ – способность делать то, что не хочется или не очень хочется. Она требует упорной тренировки и верно служит человеку, который ею обладает.

Мотивация позитивом, это мотивация через сильные стороны человека о которых человек знает. Это хороший тип мотивации в стратегическом плане, когда, нужно долго и упорно чего-то хотеть, даже тогда, когда все уже бросили.

Мотивация «Долговременная - кратковременная»

Долговременная мотивация учитывает ваши потребности и полностью им соответствует.

Долговременная мотивация — это мотивация, как медленный огонь. И если человек может регулировать этот огонь, то на дольше его хватит. Чем меньшее количество потребностей учитывает мотивация, тем она кратковременнее. Кратковременная мотивация — это мотивация по принципу взрыва. Идеальный вариант – это взрыв, переходящий в медленный огонь, который можно регулировать.

Мотивация «Исходит от человека – исходит от мира, другого человека»

Многие из нас могут мотивировать себя сами, но есть и такие, которые делают это неохотно, а некоторые пошли еще дальше, и они занимаются демотивацией. Они великолепны в том, чтобы обесценить что-то, разрушить мечту, отрицать и прочее. Структурно — они делают то же самое, что и человек, который мотивирует, но направленность совершенно полярная.

Вернемся к главному. Хорошо, если человек умеет мотивировать себя сам, хорошо, если он умеет мотивировать не только себя, но и других. Принцип работы мотивации другого человека прост. То, что вы делаете с собой, чтобы себя замотивировать вам нужно сделать с другим человеком. Если вы себя убеждаете — убедите другого, если вы рисуете мысленно картины будущего — нарисуйте их другому, если вы делаете все это — сделайте все это с другим человеком.

Большой вопрос заключается в том, что делать, если вы и есть тот другой, которого надо мотивировать. Ответ прост, вы зависимы от другого человека или от мира. Вы не хотите или не умеете мотивировать. Скорее всего, вы или не делаете ничего, или демотивируете мир и других людей. Мотивировать себя и других – этому можно научиться, это легко и это каждый умеет делать. Научиться демотивировать – это сложно, но возможно. Понять это изнутри нам, как обычно, поможет практика.

Мотивация «Естественная – приобретенная»

Естественная мотивация строится на удовольствии и на любимом деле. Ни одно живое существо не желает страдать добровольно. Мы встречаем людей, стремящихся страдать, только если они приобрели эту мотивацию, и она заменила собой их естественную. Много условий может этому способствовать: жестокое обращение, эмоциональное давление, моральное увещание и прочие.

Здесь, на этом этапе мы должны честно признаться себе в том, какая мотивация на сегодняшний день является для нас естественной: позитивом или негативом, кратковременная или долговременная, исходящая от нас самих или исходящая от других. Ответив на эти вопросы, вы точно поймете, какую мотивацию вам стоит развивать. Какой мотивации стоит больше уделять внимание.

Отсюда вытекают способы мотивации. Каждый из них можно разложить на определенные составляющие и понять, собственно говоря, сам способ мотивирования.

– Первый способ он же является природным натуральным присущим любому живому организму. Это просто чего-то хотеть. Чувствовать это желание. Это желание неотрывно и неразделимо с человеком. Раз человек существует, значит, он чего-то хочет. Чем сильнее у человека чувство самого себя, тем сильнее он будет пользоваться именно этим типом мотивации. Его будет интересовать только то, что он хочет и ничего более.

– Второй способ, это когда человек мотивирует себя устно и этот способ мотивации тоже работает. Здесь все зависит от того, как этот человек был мотивирован в прошлом. Если он постоянно подвергался критике, брани и подобным вещам, то и мотивировать его будет такая же речь. Тут стоит обратить внимание на то, как человек разговаривает, какие эмоции при этом испытывает. Как он говорит в диалоге таким же голосом (тоном) и надо его мотивировать.

– Третий способ, визуально представить себе что-либо. Увидеть. От того, что человек может себе представить, зависит то, насколько он мотивирован. «Представительная» способность хорошо развитая, является инструментом мотивации и с ее помощью можно замотивировать человека на все, что угодно.

Ведущий участникам раздает табличку с методами мотивации (приложение 3)

Ведущий: В течение 5-7 мин напишите слова, фразы, которые вас будет мотивировать, чтобы перейти на следующий уровень потребности. Мотивация должна включать в себя критерии: позитивная, долговременная, исходить от человека, естественной.

Возле выявленного уровня потребности участники пишут слово или предложение, которое для них является мотивирующим и вдохновляющим на реализацию задуманного.

Обсуждение.

Упражнение «Пирамида мотивации»

На ватмане А3 нарисована пирамида потребностей, и напротив потребностей, каждый пишет свои варианты мотивационных фраз. Фото на память.

Рефлексия

Что понравилось/не понравилось за занятия?

Что хотели бы дополнить или рассказать?

Какой вывод сделали для себя?

3 занятие «Искусство постановки целей»

Упражнение «Одно слово»

Участники сидят в кругу. Ведущий просит к слову «Цель» подобрать ассоциацию и озвучить её.

Упражнение «Немного лучше»

Ведущий приглашает одного из добровольцев.

Инструкция: «Просим подойти к стене комнаты, поднять руки и дотянуться как можно выше. Отмечаем место, до которого он дотянулся, а потом просим попробовать еще раз. Отмечаем еще раз (как правило, в этот раз всегда получается выше)».

Ведущий задает вопросы участникам:

– Как это упражнение соотносится с планированием и постановкой целей?

– Какие выводы мы можем сделать из этого упражнения?

Ведущий подводит вывод: «Когда есть очевидная планка — мы всегда способны на большее. Цели — это планки. Они позволяют вам добиться в жизни большего!»

Упражнение «Почему важно ставить цели»

Участники садятся в круг, и ведущий говорит по одному утверждению. Участники говорят свои мысли по данному утверждению. Ведущий подводит итог сказанному.

Утверждение 1. Постановка цели разрушает зону комфорта. Ответы участников.

Ведущий: Идя к своей цели, вы будете волноваться, делать то, что непривычно, например разговаривать с незнакомыми людьми, проходить собеседования на работу, просить совета у взрослых. Выходите из зоны комфорта — это лучший способ расти над собой. И, кстати, вы не так уж сильно рискуете, а небольшой риск не приведет к тяжелым последствиям.

Утверждение 2. Цели повышают уверенность в себе. Ответы участников.

Ведущий: Достигнув цели, вы доказываете себе и другим, что можете многое. Вы вдохновлены и готовы браться за новые задачи. Исследования показывают: люди, ставящие перед собой цели и достигающие их, работают лучше и в большей степени довольны собой. Понаблюдайте за целеустремленным человеком — другом, членом семьи, учителем, бизнесменом, спортсменом или знаменитостью — и вы увидите, что он доволен своим успехом и стремится добиться большего.

Утверждение 3. Цели придают жизни смысл. Ответы участников.

Ведущий: Они задают направление. Стремясь к цели, вы меньше времени тратите впустую, реже скучаете и тревожитесь.

Утверждение 4. Цели приучают полагаться на себя. Ответы участников.

Твердо, решая добиться результатов, вы берете ответственность на себя.

Утверждение 5. Цели помогают принимать правильные решения. Ответы участников.

Ведущий: Иногда проще идти вместе с толпой, поддаваться чужому влиянию и делать то, чего от тебя хотят другие. Но когда вы держите в голове собственную цель, вам ясно, что нужно делать.

Утверждение 6. Достигая целей, вы меняете мир. Ответы участников.

Ведущий: Плоды ваших трудов делают лучше вашу жизнь и жизни окружающих людей.

Утверждение 7. Цели помогают преодолеть дурные привычки. Ответы участников.

Ведущий: Если у вас есть привычки, с которыми хотелось бы расстаться, то цель будет вдохновлять вас на конструктивные поступки.

Утверждение 8. Цели помогут стать тем, кем вы хотите быть. Ответы участников.

Ведущий: Вы можете мечтать о чем угодно, но если не начнете действовать, как окажитесь в нужной точке?

Утверждение 9. Поставленная цель — эта карта с заранее продуманными шагами и намеченным результатом. Ответы участников.

Ведущий: Формулируя цель, вы разбиваете невыполнимую на первый взгляд миссию на маленькие задачки, а с ними легче справиться. Вы превратите туманные мечты в реальные достижения.

Упражнение «Золотая рыбка»

Ведущий приглашает добровольца (либо вызывает сам ведущий).

Инструкция: «Вы поймали золотую рыбку. У вас есть 15 секунд, чтобы загадать ей три желания» Ведущий в слух читает до 15 и в это время доброволец загадывает три желания.

Пример для ведущего

— *Дом, кучу денег, машину...*

Тренер рисует дом.

— *Это что?*

— Дом. Получи!

Или: Хорошо, у меня в следующем году будет дом. Ты же не сказал, кому ты загадал дом?

— *Кучу денег.*

Скиньтесь по рублю! Получи.

— *Хочу быть счастливым!*

— Обязательно: в следующем месяце будешь счастлив, даже несколько раз. Или будешь всегда счастлив, начиная с 2050 года.

— *Любимая женщина?*

— Через 150 лет она у тебя появится.

— *Я не доживу!*

— А это твои проблемы.

Можно вызвать ещё участников...

Ведущий: «Я могу поспорить на любую сумму денег, что даже сейчас никто из вас с этим не справится!»

Ведущий подводит участников к постановке целей по методу «SMART» и знакомит с критериями, которые необходимо учитывать при постановки цели:

- Specific — конкретные;
- Measurable — измеримые;
- Agreed — согласованные (с целями более высокого уровня);
- Realistic — реалистичные;
- Timed — определенные во времени.

Упражнение 3. «SMART-цели»

Ведущий.

Измеримость цели определяется тем, чего именно вы хотите достичь. Конечный результат должен измеряться в цифрах, сроках, навыках или других показателях. К примеру, «прочитать 20 книг к концу учебного года» или «пробежать 40 километров за месяц».

Если цель достижима, значит она вам по силам.

Актуальные цели важны именно для вас (соотносятся с вашими жизненными ценностями) и не вызывают негативных эмоций (стараясь их достичь, вы испытываете положительные ощущения).

Цель должна иметь конкретные сроки (к семи вечера, к среде, до начала учебы, до дня рождения).

Ограничение по времени поможет не расслабляться.

Упражнение «Шаг за шагом».

Ведущий просит участников написать свою цель в жизни в соответствии с SMART-критериями. Разбить выбранную цель на небольшие задачки и составить поэтапный план действий. Каждый шаг должен приближать к желаемому результату, как лестница.

Подведение итогов.

Ведущий: «Постановка целей – это выражение в виде четких намерений и в точных формулировках наших интересов, потребностей или задач, что помогает сориентировать действия и поступки на эти цели и на их выполнение. Для этого цель должна описывает конечный результат, а не те действия, которые необходимо выполнить. Постановка цели - безусловная предпосылка планирования, а следовательно, и успеха - заключается в точном знании того, что, когда, в каких масштабах надо достичь. Осознание своих целей очень часто означает значительную самомотивацию для работы, т.к. цель даёт ясное представление о том, в каком направлении необходимо двигаться»

«Затотушки»

Каждый участник подписывает свой лист и пишет на нём свой недостаток. Затем участник передаёт свой лист участнику слева. Участник, получивший лист, пишет на нём «Зато ты...» и какое-либо положительное качество. Далее каждый участник вновь передаёт лист участнику слева до тех пор, пока к каждому не вернётся его лист.

Рефлексия

Что понравилось/не понравилось за занятия?

Что хотели бы дополнить или рассказать?

Какой вывод сделали для себя?

4 занятие «Искусство постановки целей»

Упражнение «Построение диапазона»

Ведущий пишет доске (или говорит устно) фразу: «По пути профессионального призвания...». Просит участников написать на доске (или сказать устно) ассоциацию на эту фразу.

Ведущий вместе с группой зачитывает все ассоциации. Обращает внимание на непохожие ассоциации и интересные.

Подводит итог игре, подчеркивая различные точки зрения на фразу.

Упражнение «Шкала долгосрочных планов».

1 часть.

Выписать 4 имени: бабушки и дедушки со стороны мамы и папы. Напротив каждого имени написать возраст жизни (например, дедушка Саша умер, когда ему было 82 года, бабушка Клава жива и ей сейчас 74 г. и т.д)

Напротив каждого имени, где указан возраст, нужно ответить на вопрос:

Чему, например, дедушка Саша посвятил свою жизнь?

Что он за жизнь сделал? (например: на фабрике работал, бабушка портнихой была и т.п.)

Что они после себя оставили для следующего поколения?

Ведущий говорит о важности не обесценивать труд дедушек и бабушек. Они нашли стратегию своей жизни.

2 часть.

Ведущий: «На листе бумаги прочертить горизонтальную прямую линию. Вначале этой линии с левой стороны напишите дату своего рождения и под ним поставьте цифру «0». Ноль лет. Проведите длинную линию и в конце поставьте дату жизни бабушки или дедушки того, у кого максимальное значение лет жизни. Далее к своему году рождения прибавьте количество лет, которую вы выбрали. Напишите получившийся год в конце горизонтальной линии, где вы написали приблизительное максимальное количество лет. Таким образом, у вас есть 4 примера в вашей семейной истории. Сейчас предлагаем вам написать как выглядит жизнь, которую вы прожили в базовом сценарии до того возраста, сколько вам сейчас лет. Отметьте на линии важные события, которые с вами уже произошли. Далее расположите до конца линии жизни свои цели, которые вы желаете реализовать в жизни. Укажите свой возраст и что вы достигните. (например: Когда семью создавать? Когда у вас будет домик в Швейцарии где вы будете сидеть в кресле качалке? Когда вы создали свой бизнес и заработали миллионов долларов? Когда вы на яхте путешествовали? и т.п.) Всё картины, которые вы наметили сделать за жизнь вы на этой линии разместите.

Далее посмотрите на свои цели, на линии жизни и напишите ответ на вопрос: Что я оставлю после себя? (например: оставлю технологию по разведению растений. Или технологию обучения и т.п.)

Обсуждение.

Можно не планировать своё будущее и не раскрывать свои таланты. Это тоже ваш выбор. Но людей, которые способны строить своё будущее и создавать его это единицы и они работают над собой постоянно.

Упражнение «Картинки настроения»

Ведущий раскладывает картинки на столе и просит подойти участников взять по одной картинке, которая соответствует их настроению. Когда все сделают свой выбор, предложите участникам рассказать, что они видят на изображении, какие чувства оно вызывает, и почему они его выбрали (приложение 4)

Рефлексия

Что понравилось/не понравилось за занятия?

Что хотели бы дополнить или рассказать?

Какой вывод сделали для себя?

5 занятие. Этап «Завершение»

Упражнение «Две правды и одна ложь»

Правила игры. Участники сидят в кругу. Попросите всех в группе рассказать о себе два факта правды и одну ложь.

Упражнение «Расскажи о своей профессии»

Ведущий просит каждого участника достать случайный предмет, который характеризует его профессию. Затем каждый участник создает слоган, рекламу и составляет аргумент по значимости своей профессии среди других профессий. Через 40 минут участники по очереди презентуют свой новый продукт остальным.

Если большая команда участников, то можно разделить на группы по 2–4 человека для совместной работы над презентацией продукта.

Упражнение «Я рад, что ты ...»

Участники, передавая мяч, говорят фразу «Я рад, что ты был в моей команде, потому что ты...»

Обсуждение.

Рефлексия

Что понравилось/не понравилось за занятия?

Что хотели бы дополнить или рассказать?

Какой вывод сделали для себя?

Список литературы

1. Баринов В. А. Бизнес – планирование. Москва: Издательство Форум, 2017. 80 с.
2. Береговой Г.Т., Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике. Академия наук СССР. Институт психологии г. Москва: Издательство Наука, 1978. 304 с.
3. Брайан Т. Тайм-менеджмент. Москва: Издательство Манн, Иванов и Фербер, 2016. 140 с.
4. Григорьев, Д. А. Динамика целеполагания в процессе профессионализации: автореф. дис. ...канд. психол.наук. Москва. 1998. 24 с.
5. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. Москва: Издательство Альпина Паблишерз, 2011. 374 с.
6. Левитин Д. Организованный ум. Как мыслить и принимать решения в эпоху информационной перегрузки. Москва: Издательство Манн, Иванов, Фербер, 2019. 321 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Издательство Смысл, 2004. 304 с.
8. Маркова, А. К. Психология профессионализма. Москва: Издательство Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
9. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. Москва: Издательство Наука, 1988. – 200 с.
10. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов-на-Дону: Издательство Феникс, 1996. 512 с.
11. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов-на-Дону: Издательство Феникс, 1996. 512 с.
12. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Москва: Издательство Логос, 1996. 320 с.
13. Хейден Д. Миф о мотивации. Как успешные люди настраиваются на победу. Москва: Издательство МИФ. 2018. 240 с.

Интернет источники:

<https://www.labyrinth.ru/books/685206/>

<http://kremlin.ru/acts/bank/43027>

<http://base.garant.ru/136694/>

Схема мотивации

1. Схема мотивационного процесса



Теория мотивации Маслоу



Методы мотивации

Эмоциональные

- 1 - поощрение,
- 2 - порицание,
- 3 - учебно-познавательная игра,
- 4 - создание ярких наглядно-образных представлений,
- 5 - создание ситуаций успеха,
- 6 - стимулирующее оценивание,
- 7 - свободный выбор задания,
- 8 - удовлетворение желания быть значимой личностью.

Познавательные

- 1 - опора на жизненный опыт,
- 2 - познавательный интерес,
- 3 - создание проблемной ситуации,
- 4 - побуждение к поиску альтернативных решений,
- 5 - выполнение творческих заданий,
- 6 - «мозговая атака»,
- 7 - развивающая кооперация (парная и групповая работа, проектный метод).

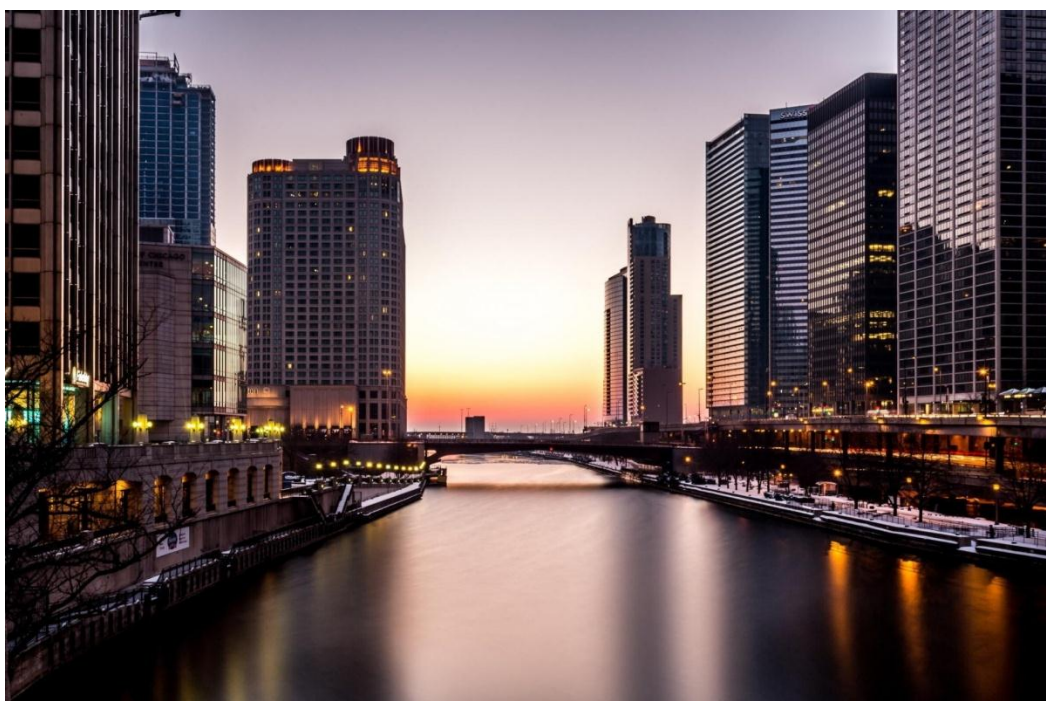
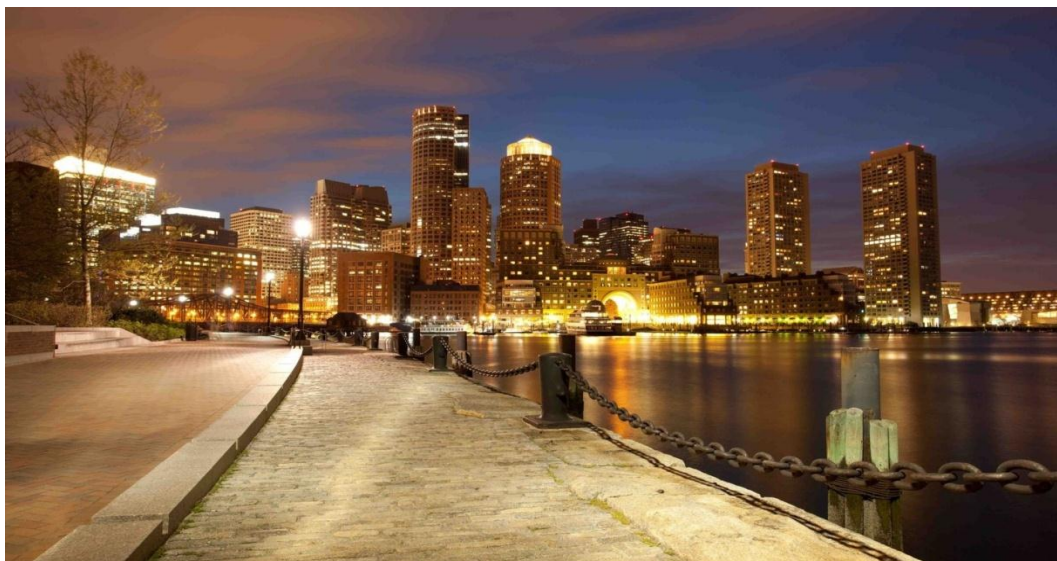
Волевые

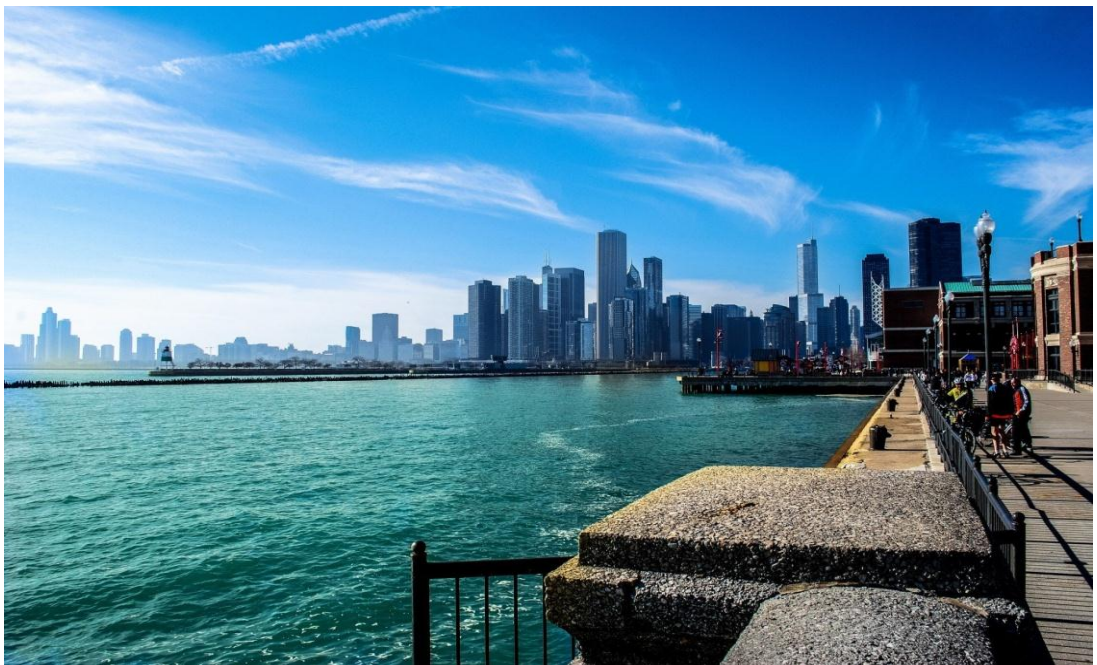
- 1 - предъявление учебных требований,
- 2 - информирование об обязательных результатах обучения,
- 3 - формирование ответственного отношения к учению,
- 4 - познавательные затруднения,
- 5 - самооценка деятельности и коррекции,
- 6 - рефлексия поведения,
- 7 - прогнозирование будущей деятельности

Социальные

- 1 - развитие желания быть полезным обществу,
- 2 - побуждение подражать сильной личности,
- 3 - создание ситуации взаимопомощи,
- 4 - поиск контактов и сотрудничества,
- 5 - заинтересованность в результатах коллективной работы,
- 6 - взаимопроверка,
- 7 - рецензирование

Картинки настроения



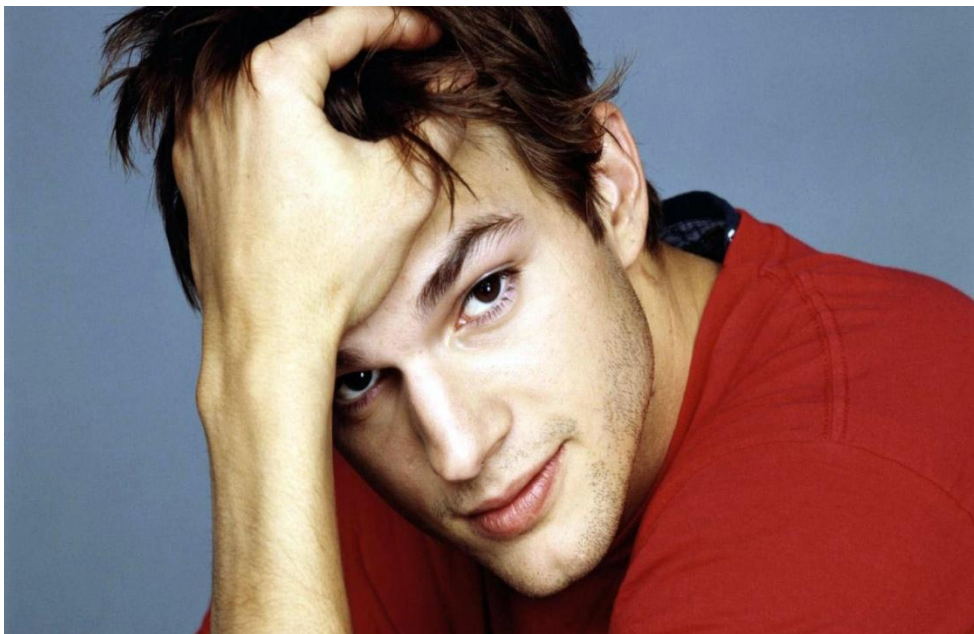
















ЗОВЕМ В СВОЮ ПРОФЕССИЮ

Проект профориентационной работы

Разработчики:

Роменская Наталья Васильевна

Широкова Наталья Александровна

Актуальность применения методики

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. На фоне этого все очевидней становится проблема эффективности и массовости профориентационных мероприятий среди выпускников школ. Необходима система, которая будет формировать будущего специалиста не только профессионально компетентным, но и социально активным, креативно мыслящим, способным выстраивать собственную образовательную, а затем и профессиональную траекторию. Такой системой является система наставничества.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, позволяет не только раскрывать потенциал всех участников программы, получать опыт, знания, навыки, компетенции, но и является важным элементом системы профессиональной ориентации, поскольку с помощью наставника, подростки более осознанно могут подойти к выбору будущей профессии.

Движение наставничества позволяет создавать новые плоскости и грани профессионализма. Наставничество в системе профессионального образования направлено на личностный и профессиональный рост не только наставляемого, но и самого наставника.

Цель данного проекта - добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию: помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи.

Внедрение данного Проекта позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Цель

Создание условий для осознанного выбора будущей профессии учащимися общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования и определение дальнейшей образовательной траектории.

Задачи

- обеспечение возможности соотносить свои склонности и способности с требованиями профессиональной деятельности;
- развитие мотивов профессионального и жизненного самоопределения, самообразовательной деятельности;
- развитие коммуникативных умений и навыков, толерантности при работе в группах;
- формирование интеллектуального, личностного, творческого потенциала;
- повышение мотивации к учебной деятельности и профессиональному самоопределению.

– расширение представления участников Проекта о творческих профессиях посредством организации встреч с интересными людьми и мастер-классов, экскурсий, предоставление информации о рынке профессий;

– содействие развитию интереса к будущей профессии, формированию у учащихся положительной мотивации к трудовой деятельности и внутренней готовности к осознанному и самостоятельному выбору жизненного и профессионального пути.

Целевая группа

Учащиеся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования г.о.Тольятти, г.о.Жигулевск, Ставропольского района Самарской области.

Ожидаемые результаты

1. У обучающихся школ:

- сформируются знания и представления о творческих профессиях, о требованиях, предъявляемых к работникам при устройстве на работу, об условиях получения профессии;
- сформируется связь между обучением в школе и приобретением профессиональных навыков, навыков анализа своих интересов, способностей, возможностей, своего личного и профессионального опыта, расширится кругозор;
- сформируется осознанный выбор учащимися будущей профессии в соответствии со своими склонностями и интересами, рынком труда и рынком образовательных услуг;
- повысится интерес у подростков к учебным заведениям, где обучают специальностям, востребованным на рынке труда в родном городе;

2. У студентов колледжа:

- повышение уровня сформированности социальной и профессиональной идентичности;
- повышение уровня сформированности профессиональных и общих компетенций приобретаемой специальности;
- увеличение выпускников, занятых по видам деятельности и полученным компетенциям, трудоустроившихся на месте прохождения практики.

Механизм реализации методики

Проект профориентационной работы с учащимися предназначен для реализации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования творческой направленности. Учтены особенности региональной экономики, рынка труда и профессионального образования.

1. Подготовка будущих педагогов к самостоятельной профессиональной деятельности. Студенты ГАПОУ КТиХО, обучающиеся по специальностям Народное художественное

творчество (хореографическое творчество) (далее - НХТ), Дизайн и Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (далее - ДПИ, ДПИ и НП), осваивают не только исполнительскую специальность: дизайнер, художник-мастер, но и приобретают вторую квалификацию - преподаватель. В рамках изучения одного из профессиональных модулей предусмотрена педагогическая практика, которую студенты проходят в общеобразовательных организациях и организаций дополнительного образования творческой направленности, как правило, на 3 - 4 курсах.

Участвуя в программе наставничества, в это же время студенты могут уже становиться наставниками как над студентами младших курсов, так и над учащимися школ. В начале учебного года проводятся диагностические исследования по оценке социальной и профессиональной идентичности студентов, а также обучение студентов работе в качестве наставников.

В соответствии с программой практики и положением о профориентационной работе разрабатываются индивидуальные программы наставничества, производится отбор основных форм и методов профориентационной работы.

2. Проведение занятий профориентационной работы. Подготовленные студенты выходят на педагогическую практику, знакомятся с организацией - местом проведения практики. Происходит закрепление студентов в качестве наставников за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы. Реализуется индивидуальная программа мероприятий по профилю профессии.

3. Методическое сопровождение реализации Проекта. На весь период реализации Проекта студенты имеют возможность в свободной форме получать консультативную помощь от педагогов и наставников от колледжа и от руководителей практики места ее прохождения.

4. Мероприятия усиления. Участники Проекта получают дополнительную поддержку в форме инструктажей, консультаций и тренингов, интерактивных экскурсий, профессиональных проб и мастер-классов, осуществляемых на базе ГАПОУ КТиХО.

5. Финальное мероприятие. Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта, выявление динамики. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой работы в школе по профориентации. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности. Подготовка отчета по итогам реализации Проекта.

6. Итоговый круглый стол. Обсуждение отчета по итогам реализации Проекта, анализ полученных результатов. Задача круглого стола – внесение корректив в реализуемый Проект и планирование его дальнейшего развития.

План реализации проекта

№	Мероприятия Проекта	Сроки выполнения
1.	<p style="text-align: center;">ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочей группы Проекта 2. Решение организационных вопросов с социальными партнерами проекта: администрациями общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования г.о.Тольятти, г.о.Жигулевск, Ставропольского района Самарской области организациями и предприятиями – работодателями по официальному поддержанию намерений сотрудничать в рамках Проекта. 3. Обучение наставников из числа студентов 3-4 курсов. 4. Проведение стартовых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности студентов - участников Проекта. 5. Разработка индивидуальных программ наставничества, организация их работы. 6. Отбор основных форм и методов профориентационной работы; 7. Размещение информации о Проекте на официальном сайте ГАПОУ КТиХО. 	сентябрь
2.	<p style="text-align: center;">ОСНОВНОЙ ЭТАП:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выход студентов на педагогическую практику 2. Знакомство студентов с организацией - местом практики 3. Закрепление студентов наставниками за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы. 4. Проведение мероприятий, предусмотренных программой наставничества (по профилю профессии): <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Проведение учебных занятий: <ul style="list-style-type: none"> —Интерактивные занятия: <ul style="list-style-type: none"> • «Требования профессии к человеку» • «Интересы, способности и талант при выборе профессии» • «Как достичь успеха в профессии» • «Выбор профессий, которые тебе интересны» • «Дорога в профессию» • «Мои профессиональные намерения» • «Планирование профессиональной карьеры» • «Оценка востребованности специальности на рынке труда»; —Урок по композиции: <ul style="list-style-type: none"> • «Архитектурные фантазии. Симметрия» • «Стилизация натюрморта» • «Выполнение портретной графической композиции» • «Геометризация природных форм»; —Урок рисунку: <ul style="list-style-type: none"> • «Уроки портрета» • «Портретная линейная зарисовка головы с поворотом и наклоном» • «Натурная зарисовка головы с наклоном»; 4.2. Проведение мастер-классов: <ul style="list-style-type: none"> —Мастер-класс по Городецкой росписи для учащихся Лицея искусств (на базе мастерских колледжа). —Мастер-класс по ткачеству для учащихся МБУ ДО ДХШ им. И.Е.Репина (на базе школы). —Мастер-класс по работе в технике «Пейн-арт» для учащихся 	октябрь - май

общеобразовательных школ.

—Мастер-класс по компьютерной графике «Освоение инструментов программы «Иллюстратор» для учеников студии «Самоцветы».

—Мастер-класс по стретчингу для учащихся хореографического отделения МБУ ДО ДШИ «Форте», МБУ ДО ДШИ «Гармония».

— Мастер-класс по русскому народному художественному творчеству «Изготовление народной тряпичной куклы» для учащихся МБУ ДО ДШИ «Форте».

4.3. Организация и посещение выставок работ студентов и учащихся:

—МБУ ДО ДШИ «Лицей искусств». Выставка работ студентов ДПИ и НП «И мастерство, и вдохновение»

—МБУ ДО ДШИ «Лицей искусств». Выставка дипломных и курсовых проектов студентов специальности Дизайн с экскурсией по выставке.

—МБУ ДО ДХШ им.М.Шагала. Выставка работ студентов ДПИ и НП.

4.4. Организация и проведение мероприятий по украшению интерьеров школы к Новому году;

4.5. Подготовка учащихся к участию олимпиаде профессионального мастерства по живописи в рамках ежегодной проектно-аналитической сессии, проводимой в ГАПОУ КТиХО.

4.6. Организация и проведение «Тренинга по развитию навыков общения» для участников хореографических коллективов «Кредо», «Колибри», «Ассорти»

4.7. Организация и проведение хореографического квеста «Танцевальный конструктор» по композиции и постановке танца для учащихся МБУ ДО ДХШ им. М.М. Плисецкой

5. Участие в ежегодном международном творческо-образовательном фестивале "Русские сезоны":

– Подготовка обучающихся к участию в конкурсах «Волшебство танца» и «Блиц-вернисаж»;

—Организация и проведение мастер-классов по региональным особенностям русского танца, композиции и постановке танца, бальному танцу для учащихся хореографических коллективов – участников конкурса «Рождественские звездочки»;

—Подготовка участников хореографических коллективов к участию в совместном массовом номере заключительного Гала-концерта международного творческо-образовательного фестиваля "Русские сезоны".

6. Организация экскурсий для учащихся школ в ГАПОУ КТиХО - знакомство со специальностями НХТ, ДПИ и НП и Дизайн, посещение творческих мастерских батика, гобелена, резьбы и росписи по дереву, рисунка и живописи, дизайн-проектирования.

7. Организация и проведение творческих встреч с преподавателями (Арнольд Е.А., Разубаевой О.Г., Горманковой О.В., Самойловой А.В., Гринько К.И., Лвошиной К.А.) и студентами КТиХО.

8. Организация и участие обучающихся школ в дне открытых дверей в ГАПОУ КТиХО.

9. Подготовка совместных профориентационных проектов по народному художественному творчеству с обучающимися МБУ ДО ДШИ «Форте», МБУ ДО ДШИ «Лицей искусств». МБУ ДО ДШИ «Гармония», МБОУДО ДДЮТ:

—Организация и проведение русского народного праздника

	<p>«Красная горка»;</p> <p>— Организация и проведение русского народного праздника «Иван Купала»;</p> <p>— Организация и проведение мероприятия «Сватовство, смотрины, сговор: русский свадебный обряд».</p> <p>10. Организация и участие обучающихся хореографических отделений школ и творческих хореографических коллективов в ежегодном отчетном концерте студентов специальности Народное художественное творчество в ГАПОУ КТиХО.</p> <p>11. Привлечение обучающихся хореографических отделений школ и творческих хореографических коллективов к участию в экзаменационных работах студентов (в том числе в дипломной работе) по композиции и постановке танца.</p> <p>12. Проведение инструктажей, консультаций и тренингов для студентов-наставников по реализации Проекта.</p> <p>13. Разработка методической продукции для учащихся школ.</p> <p>14. Оформление отчета о мероприятиях Проекта</p> <p>15. Систематическое опубликование пресс-релизов об информационно-просветительских мероприятиях, впечатлений и первых итогов обучения в рамках реализации Проекта</p>	
3.	<p style="text-align: center;">ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</p> <p>1. Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта</p> <p>2. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой работы в школе по профориентации.</p> <p>3. Проведение мониторинга результатов реализации Проекта.</p> <p>4. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности.</p> <p>5. Размещение информации об итогах реализации Проекта на официальном сайте колледжа;</p> <p>6. Подготовка отчета по итогам реализации Проекта;</p> <p>7. Проведение научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов с целью трансляции результатов реализации Проекта</p>	май - июнь

Новизна и уникальность методики

Инновационность Проекта состоит в том, что его реализация обеспечивает две цели: профессиональную ориентацию школьников и начало профессионального становления студентов колледжа. Одновременно с реализацией данного проекта, полностью выполняется программа педагогической практики студентов и программа наставничества.

Усилия наставников сосредотачиваются на формировании у учащихся способности к самостоятельному жизненному и профессиональному определению (самоопределению) с учётом всех сопутствующих обстоятельств, а вместе с тем формируются и профессиональные навыки и компетенции самих наставников. Данным Проектом внедряется понимание профориентационной работы как стимулирования личностного и профессионального созревания. Итогом этого созревания является:

- формирование мотивационной и технологической готовности к самостоятельным действиям по жизненному и профессиональному самоопределению;
- формирование осознанной стратегии действий по самоопределению;
- самостоятельная разработка и поэтапная реализация плана действий;
- повышение уровня социальной и профессиональной идентичности участников.

Транслируемость проекта оценивается разработчиками с высокой вероятностью. Проект технологически отработан в течение нескольких лет и готов к реализации на территории других регионов.

Материально-техническое обеспечение:

- учебная материально-техническая база колледжа;
- официальный сайт колледжа;
- библиотечный фонд, медиатека;
- электронная образовательная среда колледжа;
- финансирование – за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности ГАПОУ КТиХО.

Кадровое обеспечение:

- педагогические работники общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования;
- педагогические работники ГАПОУ КТиХО.

Требования к квалификации сотрудников, привлекаемых к работе по Проекту: наличие высшего профессионального образования, наличие опыта по организации и/или реализации наставнической деятельности.

Научно- методическое обеспечение:

- Программа обучения наставников;
- Комплект диагностических методик, направленных на отслеживание результатов реализации Проекта (Приложение 1);
- Методические материалы, разработанные работниками ГАПОУ КТиХО, по организации наставничества.

Комплект диагностических методик

Методика изучения социальной идентичности (МИСИ)

Инструкция. Пожалуйста, прочитайте и подчеркните среди предложенных слов ассоциативного ряда те из них, которые, на ваш взгляд, имеют отношение к вам и вашей повседневной жизни.

Агрессивность Безалаберность Беззаботность Близость Болезнь Взаимодействие Враги Вредность Дружба Жизнь Зависимость Закрытость Злость Контакты Конфликт Лень Любовь Миролюбие Мужество Надежда Недоверие Неизвестность Непохожесть Неудача Нетерпимость Нормы Нравственность Общение Обязательства Одиночество Опасность Осуждение Ответственность Отговорки Открытость Отчаянный Помощь Понимание Поступок Принуждение Принятие Противоборство Прощение Раздражение Расточительность Самолюбие Семья Совесть Сотрудничество Справедливость Странность Страх Схожесть Труд Удача Успех Хобби Чертовщина Щедрость Ярость

Обработка результатов. Ключ к методике МИСИ:

Социальное	Асоциальное
Близость	Агрессивность
Взаимодействие	Безалаберность
Дружба	Беззаботность
Жизнь	Болезнь
Контакты	Враги
Любовь	Вредность
Миролюбие	Зависимость
Мужество	Закрытость
Надежда	Злость
Нормы	Конфликт
Нравственность	Лень
Общение	Недоверие
Обязательства	Неизвестность
Ответственность	Непохожесть
Открытость	Неудача
Помощь	Нетерпимость
Понимание	Одиночество
Поступок	Опасность
Принятие	Осуждение
Прощение	Отговорки
Семья	Самолюбие
Совесть	Отчаянный
Сотрудничество	Принуждение
Справедливость	Противоборство
Схожесть	Раздражение
Удача	Расточительность
Успех	Странность
Труд	Страх
Хобби	Чертовщина
Щедрость	Ярость

Конечный подсчитываемый параметр соответствует значению показателя «социальная идентичность» и вычисляется по следующей формуле:

$$S = A / (A + B) \cdot 100,$$

где S — социальная идентичность;

A — количество слов, выбранных респондентом, с направленностью на «социальное»;

B — количество слов, выбранных респондентом, с направленностью на «асоциальное».

Баллы	Статусы личностной идентичности	Уровни	Типы
0—20	Диффузная идентичность	Очень низкий	Невыраженная
20—40	Преждевременная идентичность	Низкий	Пассивная
40—60	Мораторий	Средний	Выраженная активная
60—80	Достигнутая идентичность	Оптимальный	Устойчивая
80—100	Гиперидентичность	Завышенный	Псевдоидентичность

Максимальное значение 100 соответствует наибольшей выраженности социальной идентичности респондента. Значения идентичности, приближающиеся к этому показателю (40—80), характеризуют его как человека, ориентированного на других, на нормы и правила общежития, желающего выполнять свои социальные роли, проявлять себя в групповом членстве, поддерживать свое самоуважение, межличностную солидарность и групповую сплоченность. Минимальное значение 0 соответствует наименьшей выраженности социальной идентичности респондента и свидетельствует о стремлении его к отчуждению от группового членства, сотрудничества, безразличию к общим требованиям и правилам, установленным в группе (обществе), социально-поведенческой нормативности и социально-ролевой включенности.

Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ)

Инструкция. Пожалуйста, прочитайте и подчеркните среди предложенных слов ассоциативного ряда те из них, которые, на ваш взгляд, имеют отношение к вам и вашей повседневной жизни.

Азарт Активность Внимательность Дисциплина Доход Запросы Знания Компетентность Кризис Лень Ловкость Мастерство Медлительность Надежность Наивность Начинаящий Независимость Неопытность Образованность Обучающийся Общение Обязанности Опыт Ответственность Ошибки Переоценка своих возможностей Подготовка Поддержка Похвала Преданность делу Претензии Признание Проба Промахи Радость Разноплановость Растерянность Самолюбие Самостоятельность Скука Совершенствование Сравнение Старания Творчество Тревога Труд Уважение Уверенность Удача Удовлетворенность Ум Умения Усердие Успешность Усталость Хобби Цель Экзамен Энтузиазм Эффективность

Обработка результатов Ключ к тесту МИПИ

Профессиональное	Непрофессиональное
Азарт	Доход
Активность	Запросы
Внимательность	Кризис
Дисциплина	Лень
Знания	Медлительность
Компетентность	Наивность
Ловкость	Начинаящий
Профессиональное	Непрофессиональное
Азарт	Доход
Активность	Запросы
Внимательность	Кризис
Дисциплина	Лень
Знания	Медлительность
Компетентность	Наивность
Ловкость	Начинаящий
Мастерство	Неопытность
Надежность	Обучающийся
Независимость	Общение
Образованность	Обязанности
Опыт	Ошибки
Ответственность Преданность делу Признание Радость	Переоценка своих возможностей
Самостоятельность	Подготовка
Совершенствование	Поддержка
Творчество	Похвала
Труд	Претензии
Уважение	Проба
Уверенность	Промахи
Удача	Разноплановость
Удовлетворенность	Растерянность
Ум	Самолюбие

Умения Успешность Цель Энтузиазм Эффективность	Скука Сравнение Старания Тревога Усердие Усталость Хобби Экзамен
--	---

Конечный подсчитываемый параметр соответствует значению показателя «профессиональная идентичность» и вычисляется по следующей формуле:

$$S = A / (A + B) \cdot 100,$$

где S — профессиональная идентичность; A — количество слов, выбранных респондентом, с направленностью на «профессиональное»; B — количество слов, выбранных респондентом, с направленностью на «непрофессиональное».

Баллы	Статусы личностной идентичности	Уровни	Типы
0—20	Диффузная идентичность	Очень низкий	Невыраженная
20—40	Преждевременная идентичность	Низкий	Пассивная
40—60	Мораторий	Средний	Выраженная активная
60—80	Достигнутая идентичность	Оптимальный	Устойчивая
80—100	Гиперидентичность	Завышенный	Псевдоидентичность

Максимальное значение 100 соответствует наибольшей выраженности профессиональной идентичности респондента. Значения идентичности, приближающиеся к этому показателю (40—80), характеризуют его как человека, ориентированного на дело, других и себя, желающего выполнять свою профессиональную роль, проявлять себя в профессии, поддерживать свое профессиональное самоуважение. Минимальное значение 0 соответствует наименьшей выраженности профессиональной идентичности респондента и свидетельствует о стремлении его к отчуждению от своей профессии, работы, безразличию к профессиональному совершенствованию и/или профессиональной самореализации.

"МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ"

ТЕСТ - ОПРОСНИК

(Автор С.С.Груншпун)

С помощью данного опросника выявляются ваши ведущие мотивы профессиональной направленности.

Инструкция. Из предлагаемого перечня мотивов выбора профессии Вам необходимо выбрать те, которые отвечают личной точке зрения. Напротив цифры вопроса поставьте плюс, если данный мотив значим для Вас, и - минус, если мотив не имеет значения.

Текстопросника

1	Интерес к содержанию профессии, желание узнать, в чем заключаются обязанности специалиста в избираемой профессии
2	Стремление к самосовершенствованию, развитию знаний, умений и навыков в избираемой сфере трудовой деятельности
3	Убеждение в том, что данная профессия имеет высокий престиж в обществе
4	Влияние семейных традиций
5	Желание приобрести материальную независимость от родителей
6	Хорошая успеваемость в школе по предметам, соответствующим избираемой профессии
7	Желание руководить другими людьми
8	Привлекает индивидуальная работа
9	Мечта заниматься творческой работой, желание открыть новое и неизведанное
10	Уверенность, что избранная профессия соответствует Вашим способностям
11	Возможность удовлетворить свои материальные потребности
12	Стремление сделать свою жизнь насыщенной, интересной, увлекательной
13	Возможность проявить самостоятельность в работе
14	Привлекает предпринимательская деятельность
15	Необходимость материально помогать семье
16	Желание приобрести экономические знания
17	Стремление получить диплом о высшем образовании независимо от способностей
18	Привлекает профессия, которая не требует длительного обучения
19	Желание работать в престижном месте
20	Стремление найти удачный способ заработать себе на хлеб
21	Привлекают модные профессии (менеджер, бизнесмен, брокер)
22	Желание принести пользу людям
23	Интерес к материальной стороне профессиональной деятельности
24	Привлекают внешние свойства профессии (быть в центре внимания, иметь возможность путешествовать, носить специальную форму).

Обработка результатов

А	Б	В
3	5	1
4	8	2
7	11	6
17	14	9
18	15	10
19	16	12
21	20	13
24	23	22

Подсчитывается с помощью ключа количество плюсов в столбцах А, Б, В отдельно.

Наиболее подходящий вариант тот, который набирает максимальное количество плюсов.

– столбик А- преобладают мотивы выбора престижной профессии, ярко выражено стремление занять видное положение в обществе, реализовать свой высокий уровень притязаний.

– столбик Б - привлекают материальное благополучие, желание заработать, а интересы, склонности, практическая подготовленность учитываются в меньшей степени.

– столбик В - стремление к творческой работе, интерес к новым технологиям, приобретению необходимых умений и навыков, которые требует избираемая профессия.



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

ЗОВЕМ В СВОЮ ПРОФЕССИЮ

Проект профориентации

Роменская Наталья Васильевна,
старший методист ГАПОУ КТиХО



Актуальность и инновационность проекта

Актуальность проекта

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. На фоне этого все очевидней становится проблема эффективности и массовости профориентационных мероприятий среди выпускников школ. Необходима система, которая будет формировать будущего специалиста не только профессионально компетентным, но и социально активным, креативно мыслящим, способным выстраивать собственную образовательную, а затем и профессиональную траекторию. Такой системой является система наставничества.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, позволяет не только раскрывать потенциал всех участников программы, получать опыт, знания, навыки, компетенции, но и является важным элементом системы профессиональной ориентации, поскольку с помощью наставника, подростки более осознанно могут подойти к выбору будущей профессии.

Движение наставничества позволяет создавать новые плоскости и грани профессионализма. Наставничество в системе профессионального образования направлено на личностный и профессиональный рост не только наставляемого, но и самого наставника. Цель данного проекта - добиться большего влияния на качество собственной жизни и построение профессиональной траектории: помогая школьникам, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи.

Внедрение данного Проекта позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Инновационность проекта

Инновационность Проекта состоит в том, что его реализация обеспечивает две цели: профессиональную ориентацию школьников и начало профессионального становления студентов колледжа. Одновременно с реализацией данного проекта, полностью выполняется программа педагогической практики студентов и программа наставничества.

Усилия наставников сосредотачиваются на формировании у учащихся способности к самостоятельному жизненному и профессиональному определению (самоопределению) с учётом всех сопутствующих обстоятельств, а вместе с тем формируются и профессиональные навыки и компетенции самих наставников. Данным Проектом внедряется понимание профориентационной работы как стимулирования личностного и профессионального созревания. Итогом этого созревания является:

- формирование мотивационной и технологической готовности к самостоятельным действиям по жизненному и профессиональному самоопределению;
- формирование осознанной стратегии действий по самоопределению;
- самостоятельная разработка и поэтапная реализация плана действий;
- повышение уровня социальной и профессиональной идентичности участников.

Транслируемость проекта оценивается разработчиками с высокой вероятностью. Проект технологически отработан в течение нескольких лет и готов к реализации на территории других регионов

Цели и задачи проекта

Цель проекта

Создание условий для осознанного выбора будущей профессии учащимися общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования и определение дальнейшей образовательной траектории

Задачи проекта

обеспечение возможности соотносить свои склонности и способности с требованиями профессиональной деятельности

развитие мотивов профессионального и жизненного самоопределения, самообразовательной деятельности

развитие коммуникативных умений и навыков, толерантности при работе в группах

формирование интеллектуального, личностного, творческого потенциала

повышение мотивации к учебной деятельности и профессиональному самоопределению

расширение представления участников Проекта о творческих профессиях посредством организации встреч с интересными людьми и мастер-классов, экскурсий, предоставление информации о рынке профессий

содействие развитию интереса к будущей профессии, формированию у учащихся положительной мотивации к трудовой деятельности и внутренней готовности к осознанному и самостоятельному выбору жизненного и профессионального пути



Проект профориентации «Зовем в свою профессию»

Целевая аудитория проекта

Учащиеся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования г.о.Тольятти, г.о.Жигулевск, Ставропольского района Самарской области

Студенты СПО, в том числе инвалиды и лица с ОВЗ

Проект профориентационной работы с учащимися является составной частью Проекта Региональной инновационной площадки (РИП) «Многоуровневая модель наставничества как механизм создания эффективных социальных лифтов» по треку «студент - ученик». (РИП реализуется в Самарской области)

Ожидаемые результаты

У обучающихся школ

- сформируются знания и представления о творческих профессиях, о требованиях, предъявляемых к работникам при устройстве на работу, об условиях получения профессии;
- сформируется связь между обучением в школе и приобретением профессиональных навыков, навыков анализа своих интересов, способностей, возможностей, своего личного и профессионального опыта, расширится кругозор;
- сформируется осознанный выбор учащимися будущей профессии в соответствии со своими склонностями и интересами, рынком труда и рынком образовательных услуг;
- повысится интерес у подростков к учебным заведениям, где обучают специальностям, востребованным на рынке труда в родном городе

У студентов колледжа

- повышение уровня сформированности социальной и профессиональной идентичности;
- повышение уровня сформированности профессиональных и общих компетенций приобретаемой специальности;
- увеличение выпускников, занятых по видам деятельности и полученным компетенциям, трудоустроившихся на месте прохождения практики



Механизм реализации методики проекта

1. Подготовка будущих педагогов к самостоятельной профессиональной деятельности

Народное художественное творчество (хореографическое творчество), Дизайн и Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы, получают две квалификации: первую - исполнительскую: руководитель любительского творческого коллектива, дизайнер, художник-мастер (соответственно), вторую квалификацию - преподаватель. Педагогическую практику студенты проходят на 3 - 4 курсах в общеобразовательных организациях и организаций дополнительного образования творческой направленности.

Участвуя в программе наставничества, в это же время студенты становятся наставниками над учащимися школ. В начале учебного года проводятся диагностические исследования по оценке социальной и профессиональной идентичности студентов, а также обучение студентов работе в качестве наставников.

В соответствии с дорожной картой РИП, программой практики и положением о профориентационной работе разрабатываются индивидуальные программы наставничества, производится отбор основных форм и методов профориентационной работы.

Студенты ГАПОУ КТиХО, обучающиеся по специальностям

2. Проведение занятий профориентационной работы

Подготовленные студенты выходят на педагогическую практику, знакомятся с организацией - местом проведения практики. Происходит закрепление студентов в качестве наставников за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы. Реализуется индивидуальная программа мероприятий по профилю профессии.

3. Методическое сопровождение реализации Проекта

Весь период реализации Проекта студенты получают консультативную помощь от педагогов и наставников от колледжа и от руководителей практики места ее прохождения.

4. Мероприятия усиления

Участники Проекта получают дополнительную поддержку в форме инструктажей, консультаций и тренингов, интерактивных экскурсий, профессиональных проб и мастер-классов, осуществляемых на базе ГАПОУ КТиХО.

5. Финальное мероприятие

Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта, выявление динамики. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой профориентационной работы. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности. Подготовка отчета по итогам реализации Проекта

6. Итоговый круглый стол

Обсуждение отчета по итогам реализации Проекта, анализ полученных результатов. Внесение корректив в реализуемый Проект и планирование его дальнейшего развития.

Проект профориентации «Зовем в свою профессию»

Общеобразовательные школы
Детские школы искусств
Детские художественные школы

АНО Центр эстетического развития «Кредо»,
АНО Олимпиец,
АНО Хореографическое объединение «Новая эра»,
АЭСТ «ЗВЕЗДНОЕ НЕБО»,
ЦТР «Креатив»,
ТСК «Юнтос»,
ТСК «Верона»,
Школа танца «Аквамарин»,

Образцовый ансамбль танца «Самоцветы»,
Образцовый театр танца «Колибри»,
Образцовый ансамбль танца «Арабеск»
Образцовый театр эстрадного танца «Ассорти»,
Народный ансамбль танца «Ритм планеты»,
Студия современного танца «Force»,
Школа современного танца «Дуэт»,
Школа танцевального мастерства «Сотворчество»,
Образцовый танцевальный коллектив «Экспромт» с.п. Узюково,
Художественная студия «Рафаэль»

Партнеры проекта

Организации г.о.Тольятти,
г.о.Жигулевск,
Ставропольского района
Самарской области

МБОУДО ДДЮТ,
КЦ «АВТОГРАД»,
МБУ ДО ДДК,
ДК «Приморские зори»,
ДК Тольятти,
МБУК «Русич»,
МБОУ ДО ДМЦ им.Е.Никонова,
МБУК МКЦ г.Жигулевск,
ДЮЦ «Элегия» г.Жигулевск

План реализации проекта

Мероприятия Проекта	Сроки выполнения
<u>ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП:</u> 1. Формирование рабочей группы Проекта 2. Решение организационных вопросов с социальными партнерами проекта по официальному поддержанию намерений сотрудничать в рамках Проекта. 3. Обучение наставников из числа студентов 3-4 курсов. 4. Проведение стартовых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности студентов - участников Проекта. 5. Разработка индивидуальных программ наставничества, организация их работы. 6. Отбор основных форм и методов профориентационной работы	сентябрь



План реализации проекта

ОСНОВНОЙ ЭТАП

Мероприятия Проекта	Сроки выполнения
<p>1. Выход студентов на педагогическую практику</p> <p>2. Знакомство студентов с организацией - местом практики</p> <p>3. Закрепление студентов наставниками за учащимися, формирование наставнических пар (групп), организация их работы</p> <p>4. Проведение мероприятий, предусмотренных программой наставничества (по профилю профессии):</p> <p>4.1. Проведение учебных занятий:</p> <p>—Интерактивные занятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Требования профессии к человеку» • «Интересы, способности и талант при выборе профессии» • «Как достичь успеха в профессии» • «Выбор профессий, которые тебе интересны» • «Дорога в профессию» • «Мои профессиональные намерения» • «Планирование профессиональной карьеры» • «Оценка востребованности специальности на рынке труда»; <p>—Урок по композиции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Архитектурные фантазии. Симметрия» • «Стилизация натюрморта» • «Выполнение портретной графической композиции» • «Геометризация природных форм»; <p>—Урок рисунку:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Уроки портрета» • «Портретная линейная зарисовка головы с поворотом и наклоном» • «Натурная зарисовка головы с наклоном»; <p>4.2. Подготовка учащихся к участию олимпиаде профессионального мастерства по живописи в рамках ежегодной проектно-аналитической сессии, проводимой в ГАПОУ КТиХО.</p>	<p>октябрь - май</p>

Мероприятия Проекта	Сроки выполнения
<p>4.3. Проведение мастер-классов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Городецкой росписи —по ткачеству —По работе в технике «Пейн-арт» —По компьютерной графике «Освоение инструментов программы «Иллюстратор» —По стретчингу —По русскому народному художественному творчеству «Изготовление народной тряпичной куклы». <p>4.4. Организация и посещение выставок работ студентов и учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> —работ студентов ДПИ и НП «И мастерство, и вдохновение» —дипломных и курсовых проектов студентов специальности Дизайн —работ студентов специальности ДПИ и НП. <p>4.5. Организация и проведение мероприятий по украшению интерьеров школы к Новому году;</p> <p>4.6. Организация и проведение «Тренинга по развитию навыков общения»</p> <p>4.7. Организация и проведение хореографического квеста «Танцевальный конструктор» по композиции и постановке танца</p>	<p>октябрь - май</p>



План реализации проекта

Мероприятия Проекта

Сроки выполнения

5. Участие в ежегодном международном творческо-образовательном фестивале "Русские сезоны":
 - Подготовка обучающихся к участию в конкурсах «Волшебство танца» и «Блиц-вернисаж»;
 - Организация и проведение мастер-классов по региональным особенностям русского танца, композиции и постановке танца, бальному танцу для учащихся хореографических коллективов – участников конкурса «Рождественские звездочки»;
 - Подготовка участников хореографических коллективов к участию в совместном массовом номере заключительного Гала-концерта
6. Организация экскурсий для учащихся школ в ГАПОУ КТиХО - знакомство со специальностями НХТ, ДПИ и НП и Дизайн, посещение творческих мастерских батика, гобелена, резьбы и росписи по дереву, рисунка и живописи, дизайн-проектирования.
7. Организация и проведение творческих встреч с преподавателями (Арнольд Е.А., Разубаевой О.Г., Гринько К.И., Горманковой О.В., Самойловой А.В., Ливошиной К.А.) и студентами КТиХО.

октябрь - май

ОСНОВНОЙ ЭТАП

Мероприятия Проекта

Сроки выполнения

8. Организация и участие обучающихся школ в дне открытых дверей в ГАПОУ КТиХО.
9. Подготовка совместных с обучающимися профориентационных проектов по народному художественному творчеству:
 - Организация и проведение русского народного праздника «Красная горка»;
 - Организация и проведение русского народного праздника «Иван Купала»;
 - Организация и проведение мероприятия «Сватовство, смотрины, сговор: русский свадебный обряд».
10. Организация и участие обучающихся хореографических отделений школ и творческих хореографических коллективов в ежегодном отчетном концерте студентов специальности Народное художественное творчество в ГАПОУ КТиХО.
11. Привлечение обучающихся хореографических отделений школ и творческих хореографических коллективов к участию в экзаменационных работах студентов (в том числе в дипломной работе) по композиции и постановке танца.
12. Проведение инструктажей, консультаций и тренингов для студентов-наставников по реализации Проекта.
13. Разработка методической продукции для учащихся школ.
14. Оформление отчета о мероприятиях Проекта
15. Систематическое опубликование пресс-релизов об информационно-просветительских мероприятиях, впечатлений и первых итогов обучения в рамках реализации Проекта

октябрь - май



Проект профориентации «Зовем в свою профессию»

План реализации проекта

Мероприятия Проекта	Сроки выполнения
<p><u>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Проведение итоговых диагностических исследований по оценке социальной и профессиональной идентичности участников Проекта2. Проведение итогового анкетирования учащихся по выяснению уровня удовлетворенности проводимой работы в школе по профориентации.3. Проведение мониторинга результатов реализации Проекта.4. Обобщение и систематизация материалов, подведение итогов профориентационной деятельности.5. Подготовка отчета по итогам реализации Проекта;6. Проведение научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов с целью трансляции результатов реализации Проекта	май - июнь

Обеспечение проекта

Материально-техническое:

- учебная материально-техническая база колледжа;
- официальный сайт колледжа;
- библиотечный фонд, медиатека;
- электронная образовательная среда колледжа;
- финансирование – за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности ГАПОУ КТиХО.

Кадровое обеспечение:

- педагогические работники общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования;
- педагогические работники ГАПОУ КТиХО.

Требования к квалификации сотрудников, привлекаемых к работе по Проекту: наличие высшего профессионального образования, наличие опыта по организации и/или реализации наставнической деятельности.

Научно- методическое обеспечение:

- Программа обучения наставников;
- Комплект диагностических методик, направленных на отслеживание результатов реализации Проекта (Приложение 1);
- Методические материалы, разработанные работниками ГАПОУ КТиХО, по организации наставничества.



Проект профориентации «Зовем в свою профессию»

Абитуриенты ГАПОУ КТиХО

Конкурс при поступлении

Подано заявлений на поступление всего - 278
Дизайн – 3 человека на 1 место
Графический дизайнер - 5 человек на 1 место
НХТ – 2 человека на 1 место
ДПИ и НП – 2 человека на 1 место



Выпускники ГАПОУ КТиХО

Волкова Елена Валериевна,
Должность: ГАПОУ КТиХО,
преподаватель Художественного
ткачества и ковроткачества,
руководитель МО



XXX Всероссийский конкурс профессионального мастерства в сфере культуры и художественного образования «ВОЛЖСКИЙ ПРОСПЕКТ» Номинация "Балетмейстерская работа»

Диплом 1 место

- Кохнович Ангелина, Агапова Полина (наставники от ГАПОУ КТиХО)



Якимова Анна Михайловна,
Должность: ГАПОУ КТиХО,
преподаватель Художественной
росписи по дереву

Гладкова Кристина Валерьевна
Должность: МБУ ДО ДШИ «Форте»
преподаватель Хореографии

Лапаева Надежда Николаевна,
Должность: ГАПОУ КТиХО,
преподаватель Графического дизайна

Горманкова Ольга Васильевна
Должность: ГАПОУ КТиХО,
преподаватель Рисунка и живописи

Якимчук Юлия Александровна
Должность: МБУ ДО ДШИ
«Форте» заведующий учебной
частью, преподаватель ИЗО

Гринько Карина Игоревна
Должность: ГАПОУ КТиХО,
преподаватель Хореографии





Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

**Профориентационная игра
для обучающихся 8-9-х классов
«Графическая Комбинация»**

Тольятти, 2024 г.

Профориентационная игра для обучающихся 8-9-х классов

«Графическая Комбинация»

Цель – формирование знаний среди обучающихся 8-9-х классов о профессиональных характеристиках графического дизайнера.

Задачи:

- стимулирование познавательной деятельности обучающихся к изучению профессии «Графический дизайнер»;
- организация познавательной деятельности посредством практических заданий;
- развитие процесса визуализации, коммуникативных навыков работы в группе и с заказчиком.

Ход работы.

Введение.

Инструкция ведущего. "Сегодня мы вам хотим предложить поучаствовать в игре, которая дает возможность узнать о профессии «Графический дизайнер». Познакомиться с профессиональными навыками графического дизайнера. Знакомство с профессией мы начнем с деления на команды по 4-5-ть человек. И так, задание.

Перед вами три колоды карт. В первой колоде находятся рисунки разных предприятий. Во второй колоде – животные. В третьей колоде находятся рисунки предметов.

Представьте, что вы графические дизайнеры. К вам обратился заказчик. Один участник из команды вытягивает одну карточку из каждой колоды. Карточка, которую вы выберете из первой колоды – это предприятие, для которого заказчику нужен логотип. Карточка из второй колоды – животное, которое он хочет видеть в своём логотипе как талисман. Карточка из третьей колоды – предмет, который он также хочет видеть в логотипе.

Вам нужно нарисовать логотип – иконку и название к предприятию, которое вы выбрали, используя в нём животное и предмет. Вы можете скомбинировать их в иконке, или же использовать предмет, например, для названия.

Перед началом работы над заданием, я предлагаю вам посетить наши станции. На станциях вы узнаете правила создания логотипа и попробуете упражнения, которые помогут вашей команде создать логотип по вашему выбранному заданию»

Выбор карточек.

Список предприятий для карточек: книжный магазин, кофейня, цветочный магазин, стоматология, магазин косметики, фитнес-клуб, гостиница, автомастерская, зоомагазин (приложение 1).

Список животных для карточек: кошка, ёж, лиса, лягушка, заяц и другие (приложение 2).

Список предметов для карточек: воздушный шарик, книга, бант, телефон, карандаш, стул, радуга, корзинка, облако, драгоценный камень, наушники, скотч, носки, чашка (приложение 3)

1 станция «Стилизация»

Материалы: лист формата А-4, карандаш, ластик, картинки с животными (приложение 4)

Теоретическая часть.

Цель – развитие знаний обобщать и подчёркивать особенности формы предметов.

Принципы:

- упрощение формы (книга → прямоугольник)
- усложнение (из плоского в объём)
- применение цвета
- применение фактуры (имитация текстуры)
- добавление деталей (больше листочков у растения)

Практическая часть.

Участникам раздаются листы формата А4. Мы предлагаем вам выбрать по три животных и нарисовать их:

1. Используя только одну непрерывную линию.
2. Используя только геометрические фигуры (круг, квадрат, треугольник).
3. Используя пятно (закрашенная форма).

2 станция «Коммуникация»

Цель — развитие знаний передачи информации и идей с помощью визуальных элементов, таких как изображения, цвета, формы, шрифты и композиция.

Теоретическая часть.

В команде дизайна над визуальной коммуникацией обычно работают графический и коммуникационный дизайнеры:

Графический дизайнер работает с цветами, формами, шрифтами и изображениями. Его задача — создать эстетически привлекательные и функциональные образы.

Коммуникационный дизайнер отвечает за то, как выстроить общение с клиентом и передать ему сообщение: как решить проблему, какой подобрать голос бренда, на каких особенностях аудитории сделать акцент. Он отвечает за реализацию бизнес-задач и смыслов.

Например, человек задаёт вопрос умной колонке. Она реагирует: издаёт специальный звуковой сигнал о том, что она работает и слушает голос, включает подсветку, отвечает.

Коммуникационный дизайнер придумал саму идею с анимацией, цветом и звуком. Графический — продумал, как это будет выглядеть.

Формы визуальной коммуникации

Чтобы передать сообщение от бренда клиенту, обычно используют следующие способы визуальной коммуникации: фотографии, графику, иконки, инфографику, анимацию.

Фотография используется, чтобы показать что-то реальное, в том виде, в котором предмет существует.

Графика и иллюстрации нужны, чтобы показывать как реальные, так и нереальные объекты и истории. Например, компьютерную графику используют, чтобы создать фантастический мир

Иконки чаще всего используют для навигации (стрелки, кнопки), чтобы можно было быстро считать информацию. Иногда они ложатся в основу брендинга — например, на основе иконок может быть построен логотип.

Инфографику задействуют, когда хотят представить много данных в легко считываемой форме или чтобы сравнить их между собой.

Анимацию выбирают, чтобы показать продукт в действии. Можно показывать как реальные события, так и вымышленные.

Графический дизайнер - это не только творческая профессия, но и профессия, требующая хороших коммуникативных навыков. Один из ключевых аспектов успешного взаимодействия с заказчиком - это умение понимать его потребности, желания и вкусы.

Первое и самое важное правило - слушать заказчика внимательно. Прежде чем начать работу над проектом, проведите детальное собеседование с заказчиком, задавая вопросы о его бизнесе, целях и целевой аудитории. Таким образом, вы сможете лучше понять его потребности и ожидания.

Далее, важно уметь задавать правильные вопросы. Например, спросите заказчика о его любимых цветах, стилях или конкурентах, чьи дизайны ему нравятся. Это поможет создать общую базу для работы и избежать недопониманий.

Не стесняйтесь использовать макеты диалогов в процессе общения с заказчиком. Например:

Дизайнер: "Какие цвета вам нравятся и ассоциируются с вашим брендом?"

Заказчик: "Мы предпочитаем сдержанные тона, такие как серый, белый и голубой."

Дизайнер: "Что для вас важнее - современный стиль или классический?"

Заказчик: "Хотелось бы современный стиль с элементами минимализма."

Благодаря таким диалогам вы сможете лучше понять заказчика и создать дизайн, который будет соответствовать его ожиданиям.

И наконец, не забывайте про обратную связь. После того, как вы представите заказчику первые варианты дизайна, важно получить его мнение и предложения по улучшению. Это

позволит сделать процесс работы более эффективным и результат более удовлетворительным для обеих сторон.

В заключение, понимание заказчика - это важный аспект успешной работы графического дизайнера. Слушайте его, задавайте правильные вопросы, используйте макеты диалогов и не забывайте про обратную связь. Только так вы сможете создавать дизайн, который будет соответствовать ожиданиям заказчика и приведет к успешному результату.

3 станция «Колорист»

Материалы: цветной картон, разноцветные фигуры (приложение 5).

Цель: развитие у обучающихся знаний подбора цветовых решений для различных брендов и компаний, а также научиться видеть взаимосвязь между цветом и идеей бренда.

Теоретическая часть:

Цвет вызывает эмоциональный отклик, который связывает пользователей и потенциальных клиентов с брендом. Грамотно подобранные цветовые сочетания привлекают внимание посетителя и помогают ему быстрее и дольше запомнить бренд.

То же самое касается и рекламы. Если изображения и цветовые сочетания подобраны правильно, то реклама становится привлекательной. И не обязательно использовать «кричащие» оттенки. Главное – донести послание.

Практическая часть.

1 часть

Колода карт разных цветов кладется на стол. Каждый участник, подойдя, вытягивает карту и приводит ассоциацию в соответствии с ее цветом. Это могут быть как материальные, так и нематериальные вещи. Например, красный - победа, страсть, опасность, помидор, роза. Синий - небо, океан, свежесть, спокойствие и т.д.

2 часть

Вторая колода карт, уже с названиями различных предприятий так же кладется на стол. Участник, вытянув карту с названием и кратким описанием бренда, говорит какой цвет бы подошел к его тематике(например, кофейня – коричневый и бежевый, эко-отель – зелёный).

Вывод: Игра помогает участникам научиться подбирать подходящие цветовые решения для различных брендов и тематик, развивая их навыки в области дизайна и маркетинга. Это также способствует лучшему пониманию взаимосвязи между цветом и идеями, что может быть полезно при создании визуальных образов для рекламы или фирменного стиля.

4 станция «Композиция»

Материалы: лист формата А-5, геометрические фигуры (приложение 6), клей.

Цель – развитие знаний правильного расположения элементов в рисунке, интерьере и дизайне, позволяющие как можно точнее передать идею произведения.

Теоретическая часть:

Одна из главных задач графического дизайнера – умение вместить в работу (например, рекламу или афишу) большое количество информации, но сделать её интуитивно понятной, зацепить глаз зрителя. Выделить ключевые элементы так, чтобы зритель в первую очередь обращал внимание именно на них.

Сегодня мы с вами работаем над созданием логотипа. В наше время большинство логотипов содержат иконку и название. Как думаете, что должно привлекать больше внимания и выделяться сильнее: иконка или название? Ответ: название. Оно гораздо важнее логотипа, ведь мы хотим, чтобы люди запомнили нашу компанию, смогли найти её и посоветовать.

Используя правила композиции, вы можете выделить название разными способами:

- 1.Размер. Это самый простой, но не стоит им пренебрегать. Нежелательно, чтобы иконка перевешивала название.
2. Выделение цветом – выделение элемента контрастным цветом.
3. Выделение светом – выделение элемента тоном (темнее, светлее)
4. Выделение формой - выделение элемента отличной от остальных фигур формы.

Практическая часть.

1. Раздать каждому лист А5. Выложить на столе заранее вырезанные из бумаги геометрические фигуры: квадраты, круги, треугольники разных размеров и цветов.
2. Сейчас вы попробуете создать свою композицию из простых фигур на листе бумаги. Вам нужно постараться выделить одну из них – она будет центром вашей композиции. Вы можете поместить её в любое место, но другие фигуры не должны привлекать больше внимания, чем она. Выделите её, используя правила композиции, которые мы обговорили выше (цвет, форма, размер и т.д.)
3. Выразить в своей композиции какую-то эмоцию (гнев, радость, грусть, удивление). Спокойствие – фигуры стоят статично. Если сильная эмоция, то фигуры идут в разброс.
4. После того, как вы нашли лучший вариант своей композиции, зафиксируйте фигуры с помощью клея.
5. Просмотр композиций всех учеников, совместное угадывание эмоций, обсуждение.
6. Использовать полученную информацию для выполнения заказа.

Упражнение «Графическая комбинация»

Материалы: клей, формат А-3, карандаши, ластик.

Цель – создание логотипа.

После 4 станций команды возвращаются на свои места.

Теоретическая часть.

Комбинация в графическом дизайне – это способ создать что-то новое, уникальное и цепляющее глаз из разных вещей. Она следует за нами везде: соединить цвета в композиции, подобрать новую форму к предмету в стилизации. Графический дизайнер должен уметь сочетать любые предметы, животных и цвета между собой, чтобы сделать неповторимый стиль для бренда и угодить заказчику. Сейчас мы с вами попробуем создать логотип, скомбинировав в нём неожиданные характеристики.

Практическая часть.

Ведущий. После того, как вы прошли все станции можете приступить к созданию логотипа. Когда вы закончите, каждая группа должна представить получившийся проект. Демонстрация работ.

Рефлексия:

Какое у вас предприятие?

Как к вам пришла идея для иконки?

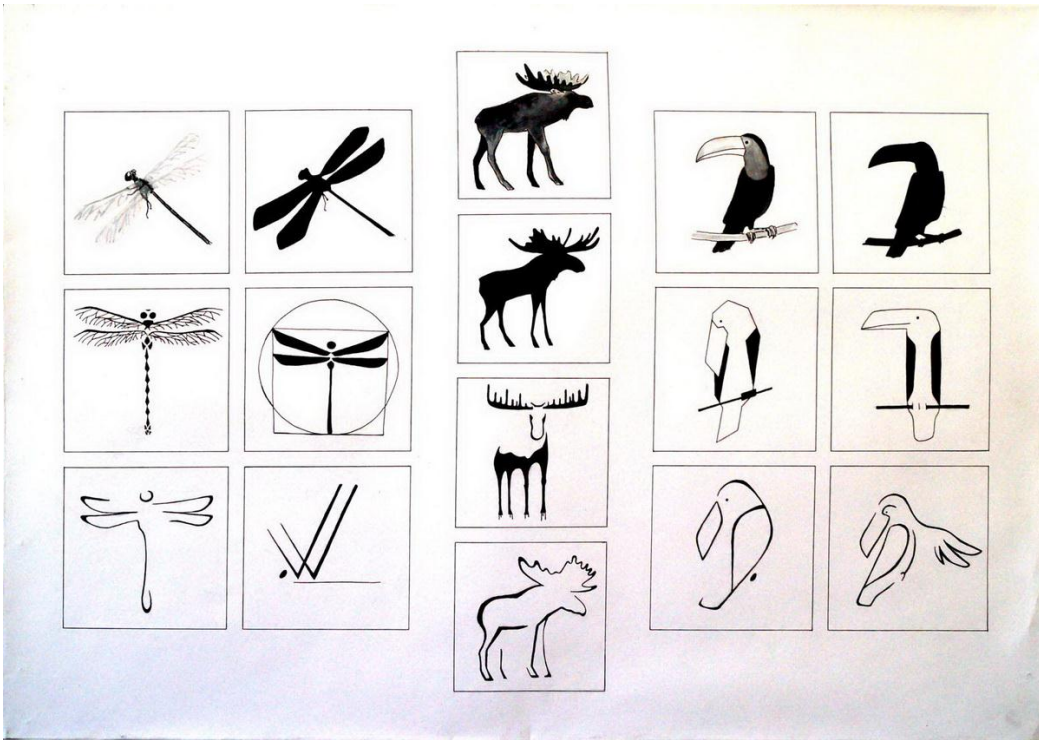
Почему выбрали такое название?

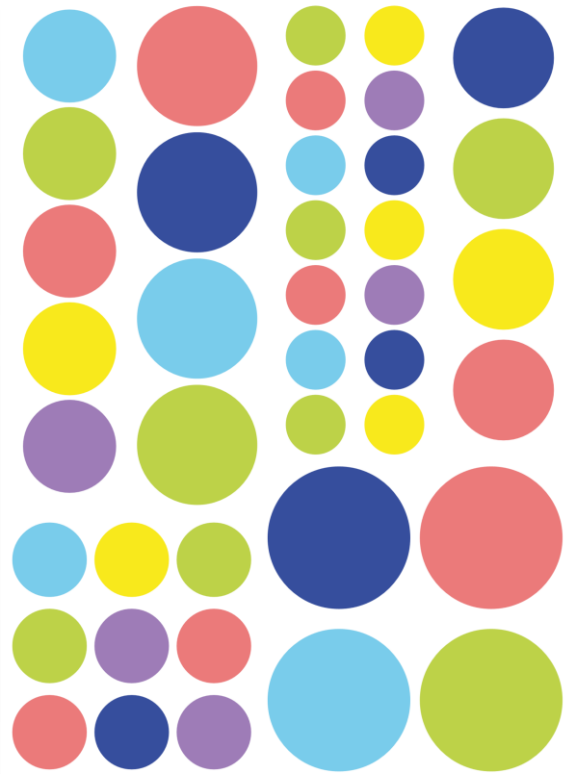
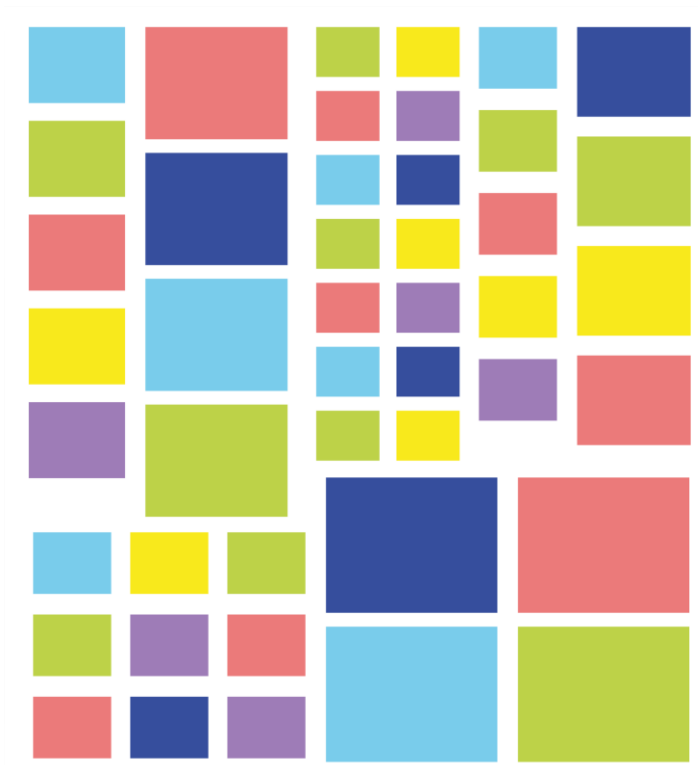
Какую работу можете отметить? Почему?

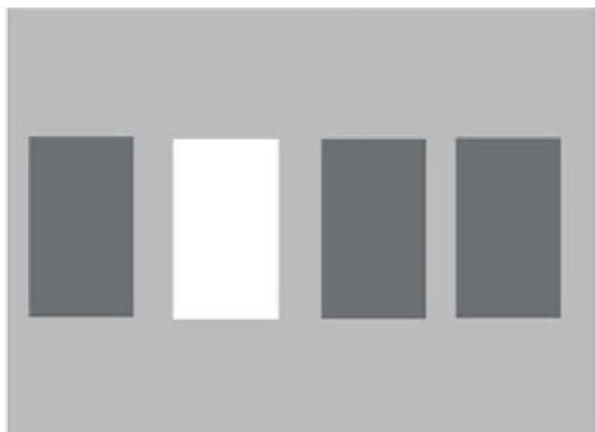
книжный магазин	кофейня
цветочный магазин	стоматология
магазин косметики	фитнес-клуб
гостиница	автомастерская
зоомагазин	ресторан

 <p>БЕГЕМОТ</p>	 <p>БЕЛКА</p>	 <p>ВЕРБЛЮД</p>	 <p>ВОЛК</p>	 <p>ВОРОНА</p>
 <p>ЕЖ</p>	 <p>ЖУК</p>	 <p>ЗАЯЦ</p>	 <p>ЗЕБРА</p>	 <p>ЗМЕЯ</p>
 <p>КОРОВА</p>	 <p>КОШКА</p>	 <p>КРОКОДИЛ</p>	 <p>МУРАВЕЙ</p>	 <p>ЛИСА</p>
 <p>ЛОШАДЬ</p>	 <p>ЛЯГУШКА</p>	 <p>МЕДВЕДЬ</p>	 <p>СОБАКА</p>	 <p>НОСОРОГ</p>
 <p>ОЛЕНЬ</p>	 <p>СВИНЬЯ</p>	 <p>МЫШЬ</p>	 <p>ТИГР</p>	 <p>ЛЕВ</p>
 <p>УТКА</p>	 <p>ГУСЬ</p>	 <p>ОБЕЗЬЯНА</p>	 <p>ЖИРАФ</p>	 <p>ПЕТУХ</p>

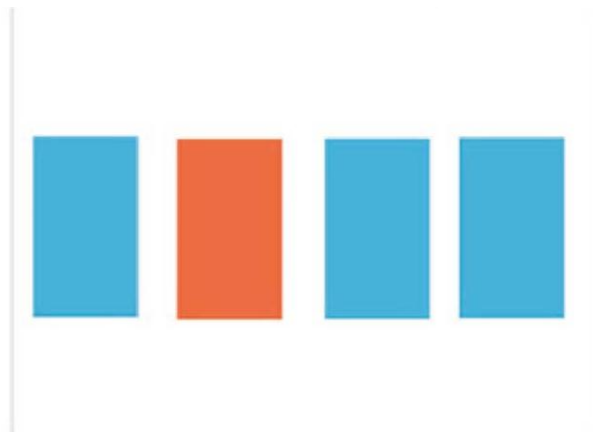




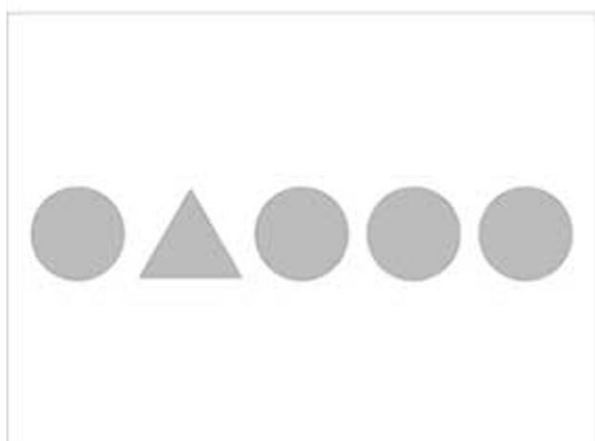




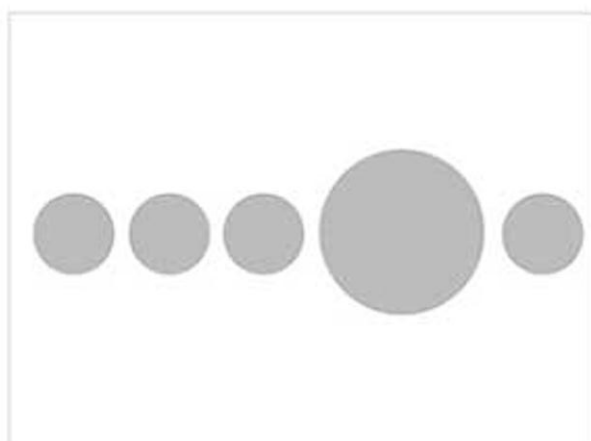
1. Выделение освещенностью



2. Выделение цветом



3. Выделение формой



4. Выделение размером

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования профессиональной идентичности у студентов 1-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТиХО 2023-2024 учебный год.

1. Причина исследования: изучение уровня профессиональной идентичности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Г-123 – 19ч, Г-223 – 16ч, НХТ – 123 – 16ч, Д-123 – 8, Д-223 – 15, ДПИ- 123-24 ч, Ст-123-19ч, Ст-223 – 17ч.

Количество обследованных детей: 134 обучающихся первых курсов.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: октябрь 2023- 2024 уч г.

4. Методика: Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдера.

Автор Л.Б. Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность как самореферентность (лат. referre – сообщать). Сообщение, которое включает в себя переживания уникальности своей жизни и неповторимости личностных свойств говорит о том, кто «Я» есть, и что является «Моим» при наличии конкретных жизненных ситуаций и отношений.

Центральным пониманием в профессиональной идентичности является осознание индивидом его принадлежности к профессиональному сообществу по уровню образования, профессиональным компетенциям и профессиональной культуре. По его включенности в профессиональную группу, которая отождествляет индивида как «своего». Профессиональная идентичность является результатом профессиональной социализации и контролируемого процесса становления в человеке образа его «Я» как профессионала. В процессе профессиональной социализации происходит усвоение индивидом определенных профессиональных знаний, навыков, умений, накопление профессионального опыта, овладение стандартами, ценностями, языком профессионального сообщества, приобщение к соответствующей субкультуре.

Профессиональная социализация и идентификация связаны как с профессиональным образованием, так и с профессиональной деятельностью человека.

Профессиональная деятельность является социально значимой деятельностью, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Посредством профессиональной деятельности человек раскрывается, реализует свои знания, умения, навыки, применяет накопленный опыт, удовлетворяет свои потребности и интересы, а также совершенствует профессиональное мастерство.

Таким образом, одной из предпосылок профессиональной идентичности становится профессиональное самоопределение, персонализация и самоорганизация, которые появляются при осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, что находит свое отражение в когнитивно-эмоционально-поведенческом самоописании «Я».

Выделяют статусы идентичности.

1. Преждевременная идентичность.

Высокие показатели по авторитарности и низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек не делает независимых жизненных выборов. Идентичность не осознается и часто бывает навязанной социальным окружением.

2. Диффузная идентичность.

Данный статус не включает в себя прочные цели, ценности, убеждения, попытки их активно сформировать. Человек с «диффузной идентичностью» может вступать в стадию «моратория» и затем перейти к «зрелой идентичности». Однако, он может так и оставаться на данной стадии в связи с отказом от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии.

Критерии размытой диффузной идентичности:

- средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызывать у других уважение;
- сомнение ценности собственной личности, отстраненность, которая может граничить с безразличием к себе, потеря интереса к своему внутреннему миру;
- ригидность Я – концепции заключается в нежелании меняться на фоне общего положительного отношения к себе;
- представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение;
- наличие внутренних конфликтов, сомнений, заниженная самооценка приводит к сомнениям о том, что можно что-либо изменить и предпринять.

3. Мораторий.

Статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты.

4. Достигнутая идентичность.

Данный статус обусловлен формированием определенной совокупности личностно-значимых для человека целей, ценностей, убеждений пробуждающих в нем чувство направленности и осмысленности жизни. Проявляется посредством позитивного самоотношения при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а так же полной координации механизмов идентификации и обособления.

Критерии достигнутой идентичности:

- представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание;
- ощущение ценности собственной личности и ценности своего «Я» для других;
- высокая самооценочность и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренне напряженности;
- желание соответствовать идеальному представлению о себе;
- повышенный уровень рефлексии, осознание своих трудностей;
- определенность жизненных ситуаций;
- высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами;
- ориентация на других и их значимость.

5. Статус псевдоидентичности.

Выражается в стабильном отрицании своей уникальности или в амбициозном подчеркивании с переходом в стереотипию.

Стереотипия — устойчивое бесцельное повторение движений, слов или фраз, иногда во время стресса. Действия при стереотипии могут быть как простыми, например, раскачивание из стороны в сторону, так и сложными, например, маршировка на месте, но каждый раз повторяются без изменений.

Так же в нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушении временной связи жизни, ригидность Я-концепции, болезненной непринятие критики в свой адрес. При высоко положительном оценивании

собственных качеств и нарушении доверительных связей с социумом, стремлением достичь цели любыми средствами.

Результаты исследования

Группы	Диффузная идентичность	Преждевременная идентичность	Мораторий	Достигнутая идентичность	Гиперидентичность
1 курс					
Г-123	53%(10ч)	5%(1ч)	16%(3ч)	16%(3ч)	10%(2ч)
Г-223	19%(3ч)	12%(2ч)	19%(3ч)	31%(5ч)	19%(3ч)
НХТ-123	0%	0%	25%(4ч)	31%(5ч)	44%(7ч)
Д-123	37%(3ч)	0%	25%(2ч)	13%(1ч)	25%(2ч)
Д-223	26%(4ч)	20%(3ч)	40%(6ч)	7%(1ч)	7%(1ч)
ДПИ-123	50%(12ч)	38%(9ч)	12%(3ч)	0%	0%
Ст-123	26%(5ч)	0%	11%(2ч)	26%(5ч)	37%(7ч)
Ст-223	0%	24%(4ч)	18%(3ч)	34%(6ч)	24%(4ч)
Итого: 134 человек	25% (34 ч)	14% (19ч)	19% (26 ч)	19% (26 ч)	19% (26 ч)

По результатам исследования выявлен статус диффузной идентичности. У студентов данной категории наблюдается наличие внутренних конфликтов, сомнений, заниженная самооценка. Сомнение ценности собственной личности, отстраненность, которая может граничить с безразличием к себе. Наибольшее количество обучающихся выявлено в группах 1 курса - Г – 123 - 53% (10 ч) и ДПИ – 123 - 50%(12 ч). Всего по параллели 25% (34 ч).

Показатели преждевременной идентичности обусловлены наличием студентов с авторитарной позицией и низким уровнем самостоятельности. Студентов испытывающих сложность в выборе целей и направлений в профессиональной деятельности выявлено среди 1-х курсов 14% (19 ч) обучающихся. Из них наибольший показатель в группах ДПИ – 123 - 38% (9 ч) и Ст-223 – 24% (4ч) обучающихся.

На момент тестирования студенты активно разрешающие задачи кризиса идентичности выявлены среди студентов 1-го курса Д-223 - 40% (6 ч); НХТ – 123 - 25% (4 ч) обучающихся. В целом по параллели составляет 19% (26 ч).

Студентов с формированием достигнутой идентичности выявлено наибольшее количество среди 1-х курсов Г – 223 - 31% (5 ч), НХТ – 123 – 31% (5ч), Ст-123-26% (5ч), Ст-223 – 34% (6ч). В целом результат по параллели составляет 19% (26 ч).

Нарушение статуса профессиональной идентичности может выражаться в сниженном уровне гибкости границ своего – Я, болезненное непринятие критики, в достижении цели любыми путями и средствами, иногда во вред социальным связям. Из них наибольший показатель в группах НХТ – 123 - 44% (7 ч), Ст-123 – 37% (7ч), Ст-223 34% (6ч). Студентов испытывающих сложность в формировании профессиональной идентичности выявлено среди 1-х курсов 19% (26 ч) обучающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования социальной идентичности у студентов 1-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТнХО 2023-2024 учебный год

1. Причина исследования: изучение уровня социальной идентичности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Г-123 – 19ч, Г-223 – 16ч, НХТ – 123 – 16ч, Д-123 – 8, Д-223 – 15, ДПИ- 123-24 ч, Ст-123-19ч, Ст-223 – 17ч.

Количество обследованных детей: 134 обучающихся.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: октябрь 2023- 2024 уч г.

4. Методика: Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдера.

Социальная идентичность – психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к социальной группе и определенному социальному сообществу. Социальная идентичность детерминирована общением, взаимодействием с другими и опытом социальной жизни, репрезентируется посредством речевых средств, включает отношение к себе, другим и миру в целом. Ее становление происходит через процессы идентификации-отчуждения. Социальная идентификация – это объективное и субъективное единство с семьей, группой (группами) и обществом, которое обуславливает преемственность социально-психологических характеристик (норм, ролей и статусов) личности. Тогда обратный процесс, связанный с объективным и субъективным отвержением этого единства и обособлением социально-психологических характеристик личности, есть социальное отчуждение, или обособление. Образ «Я» является способом выражения социальной идентичности.

Внутренние источники социальной идентичности:

- эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной и последующей информации о собственной гражданской принадлежности;
- положительное восприятие себя в качестве субъекта социального взаимодействия;
- эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к определенным группам и окружающему (семейному, дружескому, региональному и проч.) социальному сообществу;
- успешное усвоение (присвоение) прав и обязанностей, норм и правил социального бытия и общежития.

Инициирование становления социальной идентичности зависит от:

- меры ответственности, которую индивид готов на себя принять, соотношения его процессуальной и целевой активности;
- уровня личностного и «информационно-технологического» развития;
- характера выраженности и самопринятия экзистенциального, функционального и эмоционального «Я»;
- мотивационной готовности к реализации себя в сообществе подобных, к вхождению в деятельностьную среду, к постоянному самоисследованию и развитию своей личности с ориентацией на просоциальные нормативы и идеалы общества.

К наиболее значимым точкам процесса становления социальной идентичности можно отнести:

- воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье и ближайшем окружении;
- получение информации о социально-психологических характеристиках «значимых других» и переработка этой информации;

– получение информации об особенностях различных представителей социума и ее оценивание;

– формирование социальных навыков бытия и образа социального «Я», которые, возможно, во многом зависят от эмоциональной оценки информации относительно окружающей социальной среды.

Причиной профессионального отчуждения без принятия ответственности может стать:

– негативно оцениваемое окружающее сообщество, предлагаемый им стиль жизни, его нормы, ценности и идеалы;

– при избегании причисления себя к низко оцениваемой социальной группе, проявляется в разнообразных формах вплоть до агрессивной враждебности;

– при принятии ответственности, как сознательный отход от определенной социальной группы, сообщества, отстранение от контактов с отдельными людьми.

Истинная социальная идентификация возможна при осознанной интеграции в социальную группу на основе единства целей и ценностей, на основе общезначимого творческого дела или просто сопереживания. Социальная идентификация на основе принятия ответственности включает в себя лично приемлемые социальные традиции, ценности и смыслы жизнотворчества, сотрудничество и сопереживание в коллективном бытии.

Рассмотрим далее статусы идентичности.

Диффузная идентичность – это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей и убеждений и попыток их активно сформировать. Человек с диффузной (размытой) идентичностью может вступить в стадию моратория и затем перейти к «зрелой идентичности». Но он может также навсегда остаться на уровне преждевременной идентичности, отказавшись от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии. Критериями такой идентичности являются: средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать у других уважение; сомнение в ценности собственной личности, отстраненность, граничащая с безразличием к собственному «Я», потеря интереса к своему внутреннему миру; ригидность «Я-концепции» – нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе; представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение; наличие внутренних конфликтов личности, сомнений, несогласий с собой, заниженная самооценка, что приводит к сомнениям в своей способности что-то изменить или предпринять; самообвинение, готовность поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки ярко выражены. При таком статусе идентичности нарушены хронотопы – в будущем и настоящем существует на неосознанном уровне неопределенность ситуации, бессознательно прошлое как бы «оказывает давление» на настоящее и будущее. Обострено осознание отчужденности.

Мораторий – это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты. Так, мораторий обычно предполагает высокий, а преждевременная идентичность – низкий уровень тревожности. Для более высоких уровней идентичности характерно более высокое самоуважение. Мораторий и зрелая (достигнутая) идентичность сочетаются с более сложными и дифференцированными культурными интересами, более развитой рефлексией.

Достигнутая идентичность – это статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность лично значимых для него целей, ценностей и убеждений, переживающий их как лично значимые, обеспечивающие ему чувство направленности и осмысленности жизни. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной

связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации и обособления. Критериями позитивной (зрелой) достигнутой идентичности являются: представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание; ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего «Я» для других; высокая самооценка и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности; желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия, осознание своих трудностей; определенность жизненной ситуации; высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами; ориентация на других и их значимость.

Критериями позитивной (зрелой) достигнутой идентичности являются:

- представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание;
- ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего «Я» для других;
- высокая самооценка и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности;
- желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия,
- осознание своих трудностей;
- определенность жизненной ситуации;
- высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами;
- ориентация на других и их значимость.

Преждевременная идентичность дает самые высокие показатели по авторитарности и самые низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек вообще не делал независимых жизненных выборов, идентичность не осознается.

Псевдоидентичность – стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушение временной связности жизни, ригидность «Я-концепции», болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия. В некоторых случаях псевдоидентичность можно трактовать как гиперидентичность вследствие тотального поглощения статусом, ролью, работой, другим объектом или субъектом, при высоко положительном оценивании собственных качеств и нарушении доверительных, гибких связей с социумом, стремлении достичь цели любыми средствами.

Результаты исследования.

Группы	Диффузная идентичность	Мораторий	Достигнутая идентичность	Гиперидентичность
1 курс				
Г-123	16%(3ч)	16%(3ч)	16%(3ч)	63%(12ч)
Г-223	6%(1ч)	6%(1ч)	25%(4ч)	62%(10ч)
НХТ-123	0%	0%	13%(2ч)	87%(14ч)
Д-123	0%	13%(1ч)	25%(2ч)	62%(5ч)
Д-223	0%	7%(1ч)	20%(3ч)	73%(11ч)
ДПИ-123	4%(1ч)	17%(4ч)	46%(11ч)	33%(8ч)
Ст-123	0%	5%(1ч)	32%(6ч)	63%(12ч)
Ст-223	0%	12%(2ч)	29%(5ч)	59%(10ч)
Итого: 134 человек	4%(5ч)	10%(13ч)	27%(36ч)	59%(80ч)

По результатам исследования выявлен статус диффузной идентичности в одной группе 1-го курса Г – 123 - 16% (3 ч). В целом по колледжу показатель составляет 4% (5ч) обучающихся.

Студентов находящихся в кризисе идентичности при активном поиске направлений разрешения данного конфликта на момент тестирования выявлено среди 1-х курсов 10% (13 ч) обучающихся.

Студентов с формированием достигнутой социальной идентичности выявлено наибольшее количество среди 1-х курсов в группах ДПИ – 123 - 46% (11 ч); Ст – 123 - 36% (6 ч); Ст – 223 - 29% (5 ч) обучающихся. В целом результат по параллели составляет 27% (36 ч).

Нарушение статуса социальной идентичности может выражаться в стабильном отрицании своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности. Студентов испытывающих сложность выявлено среди 1-х курсов Г – 123 - 63% (12ч); Г – 223 - 62% (10 ч); НХТ-123-87% (14ч), Д-223 – 73%(11ч) ДПИ – 123 - 33% (8 ч); Ст - 123 - 63% (12 ч), Ст-223 – 59%(10ч) обучающихся. В целом по параллели составляет 59% (80 ч).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования изучения видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов 1-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТнХО
2023-2024 учебный год.

1. Причина исследования: изучение видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Г-123 – 19ч, Г-223 – 16ч, НХТ – 123 – 16ч, Д-123 – 8, Д-223 – 15, ДПИ- 123-24 ч, Ст-123-19ч, Ст-223 – 17ч.

Количество обследованных детей: 134 обучающихся.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: октябрь 2023- 2024 уч г.

4. Методика: Тест – опросник «Мотивы выбора профессии» С. С. Груншпун.

С помощью теста – опросника выявляются виды профессиональных мотивов.

Престижность профессии - ярко выражено стремление занять видное положение в обществе, реализовать свой высокий уровень притязаний.

Материальное благополучие - желание заработать, а интересы, склонности, практическая подготовленность учитываются в меньшей степени.

Творческая направленность - стремление к творческой работе, интерес к новым технологиям, приобретению необходимых умений и навыков, которые требует избираемая профессия.

Результаты исследования.

Группы	Престижность профессии	Материальное благополучие	Творческая направленность
1 курс			
Г-123	16%(3ч)	58%(11ч)	79%(15ч)
Г-223	6%(1ч)	63%(10ч)	75%(12ч)
НХТ-123	12%(2ч)	25%(4ч)	94%(15ч)
Д-123	25%(2ч)	50%(4ч)	75%(6ч)
Д-223	0%	60%(9ч)	73%(11ч)
ДПИ-123	4%(1ч)	50%(12ч)	79%(19ч)
Ст-123	21%(4ч)	84%(16ч)	84%(16ч)
Ст-223	18%(3ч)	59%(10ч)	65%(11ч)
Итого: 134 человек	12%(16ч)	57% (76ч)	78% (105ч)

Стремление занять видное положение в обществе, реализовать свой высокий уровень притязаний выявлено у 12% (16 ч) обучающихся. Результаты исследования выявили, что обучающиеся не рассматривают свою специальность с точки зрения престижности профессии.

Материальное благополучие и возможности зарабатывать по своей специальности выбирают 57% (76 ч) обучающихся.

Рассматривают свою специальность с точки зрения творческой направленности 78% (105 ч) студентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования профессиональной идентичности у студентов 4-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТиХО 2023-2024 учебный год.

1. Причина исследования: изучение уровня профессиональной идентичности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Д-120 – 15ч, Д-220 – 14ч, ДПИ-120 – 17ч, Г-120 – 7ч, Г-220 – 6ч, НХТ-120 – 10 ч.

Количество обследованных детей: 68 обучающихся.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: май 2024 уч г.

4. Методика: Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдера.

Автор Л.Б. Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность как самореферентность (лат. *referre* – сообщать). Сообщение, которое включает в себя переживания уникальности своей жизни и неповторимости личностных свойств говорит о том, кто «Я» есть, и что является «Моим» при наличии конкретных жизненных ситуаций и отношений.

Центральным пониманием в профессиональной идентичности является осознание индивидом его принадлежности к профессиональному сообществу по уровню образования, профессиональным компетенциям и профессиональной культуре. По его включенности в профессиональную группу, которая отождествляет индивида как «своего». Профессиональная идентичность является результатом профессиональной социализации и контролируемого процесса становления в человеке образа его «Я» как профессионала. В процессе профессиональной социализации происходит усвоение индивидом определенных профессиональных знаний, навыков, умений, накопление профессионального опыта, овладение стандартами, ценностями, языком профессионального сообщества, приобщение к соответствующей субкультуре.

Профессиональная социализация и идентификация связаны как с профессиональным образованием, так и с профессиональной деятельностью человека.

Профессиональная деятельность является социально значимой деятельностью, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Посредством профессиональной деятельности человек раскрывается, реализует свои знания, умения, навыки, применяет накопленный опыт, удовлетворяет свои потребности и интересы, а также совершенствует профессиональное мастерство.

Таким образом, одной из предпосылок профессиональной идентичности становится профессиональное самоопределение, персонализация и самоорганизация, которые появляются при осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, что находит свое отражение в когнитивно-эмоционально-поведенческом самоописании «Я».

Выделяют статусы идентичности.

1. Преждевременная идентичность.

Высокие показатели по авторитарности и низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек не делает независимых жизненных выборов. Идентичность не осознается и часто бывает навязанной социальным окружением.

2. Диффузная идентичность.

Данный статус не включает в себя прочные цели, ценности, убеждения, попытки их активно сформировать. Человек с «диффузной идентичностью» может вступать в стадию «моратория» и затем перейти к «зрелой идентичности» Однако, он может так и оставаться на

данной стадии в связи с отказом от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии.

Критерии размытой диффузной идентичности:

- средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызывать у других уважение;
- сомнение ценности собственной личности, отстраненность, которая может граничить с безразличием к себе, потеря интереса к своему внутреннему миру;
- ригидность Я – концепции заключается в нежелании меняться на фоне общего положительного отношения к себе;
- представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение;
- наличие внутренних конфликтов, сомнений, заниженная самооценка приводит к сомнениям о том, что можно что-либо изменить и предпринять.

3. Мораторий.

Статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты.

4. Достигнутая идентичность.

Данный статус обусловлен формированием определенной совокупности личностно-значимых для человека целей, ценностей, убеждений пробуждающих в нем чувство направленности и осмысленности жизни. Проявляется посредством позитивного самоотношения при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а так же полной координации механизмов идентификации и обособления.

Критерии достигнутой идентичности:

- представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание;
- ощущение ценности собственной личности и ценности своего «Я» для других;
- высокая самооценочность и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренне напряженности;
- желание соответствовать идеальному представлению о себе;
- повышенный уровень рефлексии, осознание своих трудностей;
- определенность жизненных ситуаций;
- высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами;
- ориентация на других и их значимость.

5. Статус псевдоидентичности.

Выражается в стабильном отрицании своей уникальности или в амбициозном подчеркивании с переходом в стереотипию.

Стереотипия — устойчивое бесцельное повторение движений, слов или фраз, иногда во время стресса. Действия при стереотипии могут быть как простыми, например, раскачивание из стороны в сторону, так и сложными, например, маршировка на месте, но каждый раз повторяются без изменений.

Так же в нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушении временной связи жизни, ригидность Я-концепции, болезненной неприятие критики в свой адрес. При высоко положительном оценивании собственных качеств и нарушении доверительных связей с социумом, стремлением достичь цели любыми средствами.

Результаты исследования.

Группы	Диффузная идентичность		Преждевременная идентичность		Мораторий		Достигнутая идентичность		Гиперидентичность	
	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После
Д-120	40%(4ч)	20%(3ч)	30%(3ч)	7%(1ч)	33%(2ч)	20%(3ч)	20%(2ч)	33%(5ч)	10%(1ч)	13%(2ч)
Д-220	50%(5ч)	36%(5ч)	29%(2ч)	7%(1ч)	40%(4ч)	14%(2ч)	29%(2ч)	29%(4ч)	0	14%(2ч)
ДПИ-120	11%(2ч)	23%(4ч)	17%(3ч)	19%(3ч)	39%(7ч)	28%(5ч)	5%(1ч)	6%(1ч)	28%(5ч)	24%(4ч)
Г-120	25%(1ч)	0%	50%(2ч)	29%(2ч)	25%(1ч)	29%(2ч)	0	13%(1ч)	0	29%(2ч)
Г-220	0	0%	29%(2ч)	33%(2ч)	14%(1ч)	33%(2ч)	43%(3ч)	17%(1ч)	14%(1ч)	17%(1ч)
НХТ-120	0%	0%	0%	0%	40%(4ч)	10%(1ч)	50%(5ч)	60%(6ч)	10%(1ч)	30%(3ч)
Итог за 1 срез: 64 человек	21% (12 ч)		26% (12 ч)		32% (19 ч)		27% (13 ч)		10% (8 ч)	
Итог за 2 срез: 68 человек		14% (12ч)		16% (9ч)		23% (15ч)		26% (18ч)		21% (14ч)

По результатам исследования выявлен статус диффузной идентичности. У студентов данной категории наблюдается наличие внутренних конфликтов, сомнений, заниженная самооценка. Сомнение ценности собственной личности, отстраненность, которая может граничить с безразличием к себе. Наибольшее количество обучающихся выявлено в группах Д – 220 - 36% (5 ч) и ДПИ – 120 - 23%(4 ч). Всего по параллели 14% (12 ч).

Показатели преждевременной идентичности обусловлены наличием студентов с авторитарной позицией и низким уровнем самостоятельности. Студентов испытывающих сложность в выборе целей и направлений в профессиональной деятельности выявлено среди 4-х курсов 16% (9 ч) обучающихся. Из них наибольший показатель в группах Г-220 - 33% (2 ч) и Г-120 – 29% (2ч) обучающихся.

На момент тестирования студенты активно разрешающие задачи кризиса идентичности выявлены среди студентов 4 курса Г-220 - 33% (2 ч) и Г-120 – 29% (2ч) обучающихся. В целом по параллели составляет 23% (15 ч).

Студентов с формированием достигнутой идентичности выявлено наибольшее количество среди 4 курсов НХТ – 120 - 60% (6ч), Д-120 - 33% (5ч), Д-220 – 29% (4ч). В целом результат по параллели составляет 26% (18 ч).

Нарушение статуса профессиональной идентичности может выражаться в сниженном уровне гибкости границ своего – Я, болезненное неприятие критики, в достижении цели любыми путями и средствами, иногда во вред социальным связям. Из них наибольший показатель в группах НХТ – 120 - 30% (3 ч), Г-120 – 29% (2ч), ДПИ - 24% (4ч). Студентов испытывающих сложность в формировании профессиональной идентичности выявлено среди 4-х курсов 21% (14 ч) обучающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования социальной идентичности у студентов 4-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТнХО 2023-2024 учебный год.

1. Причина исследования: изучение уровня социальной идентичности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Д-120 – 15ч, Д-220 – 14 ч, ДПИ- 120 – 17ч, Г-120 – 7ч, НХТ-120 – 10ч.

Количество обследованных детей: 70 обучающихся.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: май 2024 уч г.

4. Методика: Методика изучения профессиональной идентичности (МИСИ) Л.Б. Шнейдера.

Социальная идентичность – психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к социальной группе и определенному социальному сообществу. Социальная идентичность детерминирована общением, взаимодействием с другими и опытом социальной жизни, репрезентируется посредством речевых средств, включает отношение к себе, другим и миру в целом. Ее становление происходит через процессы идентификации-отчуждения. Социальная идентификация – это объективное и субъективное единство с семьей, группой (группами) и обществом, которое обуславливает преемственность социально-психологических характеристик (норм, ролей и статусов) личности. Тогда обратный процесс, связанный с объективным и субъективным отвержением этого единства и обособлением социально-психологических характеристик личности, есть социальное отчуждение, или обособление. Образ «Я» является способом выражения социальной идентичности.

Внутренние источники социальной идентичности:

- эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной и последующей информации о собственной гражданской принадлежности;
- положительное восприятие себя в качестве субъекта социального взаимодействия;
- эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к определенным группам и окружающему (семейному, дружескому, региональному и проч.) социальному сообществу;
- успешное усвоение (присвоение) прав и обязанностей, норм и правил социального бытия и общежития.

Инициирование становления социальной идентичности зависит от:

- меры ответственности, которую индивид готов на себя принять, соотношения его процессуальной и целевой активности;
- уровня личностного и «информационно-технологического» развития;
- характера выраженности и самопринятия экзистенциального, функционального и эмоционального «Я»;
- мотивационной готовности к реализации себя в сообществе подобных, к вхождению в деятельностную среду, к постоянному самоисследованию и развитию своей личности с ориентацией на просоциальные нормативы и идеалы общества.

К наиболее значимым точкам процесса становления социальной идентичности можно отнести:

- воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье и ближайшем окружении;
- получение информации о социально-психологических характеристиках «значимых других» и переработка этой информации;

- получение информации об особенностях различных представителей социума и ее оценивание;
- формирование социальных навыков бытия и образа социального «Я», которые, возможно, во многом зависят от эмоциональной оценки информации относительно окружающей социальной среды.

Причиной профессионального отчуждения без принятия ответственности может стать:

- негативно оцениваемое окружающее сообщество, предлагаемый им стиль жизни, его нормы, ценности и идеалы;
- при избегании причисления себя к низко оцениваемой социальной группе, проявляется в разнообразных формах вплоть до агрессивной враждебности;
- при принятии ответственности, как сознательный отход от определенной социальной группы, сообщества, отстранение от контактов с отдельными людьми.

Истинная социальная идентификация возможна при осознанной интеграции в социальную группу на основе единства целей и ценностей, на основе общезначимого творческого дела или просто сопереживания. Социальная идентификация на основе принятия ответственности включает в себя лично приемлемые социальные традиции, ценности и смыслы жизнотворчества, сотрудничество и сопереживание в коллективном бытии.

Рассмотрим далее статусы идентичности.

Диффузная идентичность – это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей и убеждений и попыток их активно сформировать. Человек с диффузной (размытой) идентичностью может вступить в стадию моратория и затем перейти к «зрелой идентичности». Но он может также навсегда остаться на уровне преждевременной идентичности, отказавшись от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии. Критериями такой идентичности являются: средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать у других уважение; сомнение в ценности собственной личности, отстраненность, граничащая с безразличием к собственному «Я», потеря интереса к своему внутреннему миру; ригидность «Я-концепции» – нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе; представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение; наличие внутренних конфликтов личности, сомнений, несогласий с собой, заниженная самооценка, что приводит к сомнениям в своей способности что-то изменить или предпринять; самообвинение, готовность поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки ярко выражены. При таком статусе идентичности нарушены хронотопы – в будущем и настоящем существует на неосознанном уровне неопределенность ситуации, бессознательно прошлое как бы «оказывает давление» на настоящее и будущее. Обострено осознание отчужденности.

Мораторий – это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты. Так, мораторий обычно предполагает высокий, а преждевременная идентичность – низкий уровень тревожности. Для более высоких уровней идентичности характерно более высокое самоуважение. Мораторий и зрелая (достигнутая) идентичность сочетаются с более сложными и дифференцированными культурными интересами, более развитой рефлексией.

Достигнутая идентичность – это статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность лично значимых для него целей, ценностей и убеждений, переживающий их как лично значимые, обеспечивающие ему чувство направленности и осмысленности жизни. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации и обособления.

Критериями позитивной (зрелой) достигнутой идентичности являются: представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание; ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего «Я» для других; высокая самооценка и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности; желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия, осознание своих трудностей; определенность жизненной ситуации; высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами; ориентация на других и их значимость.

Критериями позитивной (зрелой) достигнутой идентичности являются:

- представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание;
- ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего «Я» для других;
- высокая самооценка и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности;
- желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия,
- осознание своих трудностей;
- определенность жизненной ситуации;
- высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами;
- ориентация на других и их значимость.

Преждевременная идентичность дает самые высокие показатели по авторитарности и самые низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек вообще не делал независимых жизненных выборов, идентичность не осознается.

Псевдоидентичность – стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушение временной связности жизни, ригидность «Я-концепции», болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия. В некоторых случаях псевдоидентичность можно трактовать как гиперидентичность вследствие тотального поглощения статусом, ролью, работой, другим объектом или субъектом, при высоко положительном оценивании собственных качеств и нарушении доверительных, гибких связей с социумом, стремлении достичь цели любыми средствами.

Результаты исследования.

Группы	Диффузная идентичность		Мораторий		Достигнутая идентичность		Гиперидентичность	
	До	После	До	После	До	После	До	После
Д-120	0	0	0	13%(2ч)	20%(2ч)	53%(8ч)	80%(8ч)	33%(5ч)
Д-220	0	0	0	0	69%(5ч)	43%(7ч)	29%(2ч)	57%(8ч)
ДПИ-120	0	0	11%(2ч)	0	33%(6ч)	59%(10ч)	56%(10ч)	41%(7ч)
Г-120	0	0	0	0	75% (3ч)	29%(2ч)	25%(1ч)	71%(5ч)
Г-220	0	17%(1ч)	0	0	29%(2ч)	67%(4ч)	71%(5ч)	17%(1ч)
НХТ-120	0%	0%	0%	0%	10%(1ч)	100%(10ч)	90%(9ч)	0%
Итог за 1 срез: 56 человек	0%		2% (2 ч)		39% (19 ч)		59% (35 ч)	
Итог за 2 срез: 70 человек		3% (1ч)		2% (2ч)		58% (41ч)		37% (26ч)

По результатам исследования выявлен статус диффузной идентичности в одной группе Г – 220 - 17% (1 ч). В целом по 4 курсу колледжа показатель составляет 3% (1ч) обучающихся.

Студентов находящихся в кризисе идентичности при активном поиске направлений разрешения данного конфликта на момент тестирования выявлено среди 4-х курсов 2% (2ч) обучающихся.

Студентов с формированием достигнутой социальной идентичности выявлено наибольшее количество среди 4-х курсов в группах НХТ-120 - 100% (10ч), Г-220 – 67%(4ч), ДПИ – 120 - 59% (10 ч); Д - 120 - 53% (8 ч) обучающихся. В целом по параллели составляет 58% (41 ч).

Нарушение статуса социальной идентичности может выражаться в стабильном отрицании своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности. Студентов испытывающих сложность выявлено среди 4-х курсов Г – 120 - 71% (5 ч); Д – 220 - 57% (8ч); ДПИ – 120 - 41% (7 ч) обучающихся. В целом результат по параллели составляет 37% (26ч).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам психодиагностического исследования изучения видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов 4-х курсов в рамках региональной инновационной площадки ГАПОУ КТнХО 2023-2024 учебный год.

1. Причина исследования: изучение видов ведущих мотивов профессиональной направленности у студентов колледжа творческих специальностей.

Выборка: Д-120 – 26ч, Д-220 – 13ч, ДПИ- 120 – 17ч, Г-120 – 6ч, Г-220 – 5ч, НХТ-120 – 13ч.

Количество обследованных детей: 80 обучающихся.

2. Диагност: педагог-психолог Ю.В.Семенова.

3. Сроки проведения: май 2024 уч г.

4. Методика: Тест – опросник «Мотивы выбора профессии» С. С. Груншпун.

С помощью теста – опросника выявляются виды профессиональных мотивов.

Престижность профессии - ярко выражено стремление занять видное положение в обществе, реализовать свой высокий уровень притязаний.

Материальное благополучие - желание заработать, а интересы, склонности, практическая подготовленность учитываются в меньшей степени.

Творческая направленность - стремление к творческой работе, интерес к новым технологиям, приобретению необходимых умений и навыков, которые требует избираемая профессия.

Результаты исследования.

Группы	Престижность профессии		Материальное благополучие		Творческая направленность	
	До	После	До	После	До	После
Д-120	0	7%(2ч)	10%(1ч)	35%(9ч)	90%(9ч)	58%(15ч)
Д-220	0	0	43%(3ч)	23%(3ч)	57%(4ч)	77%(10ч)
ДПИ-120	0	12%(2ч)	11%(2ч)	18%(3ч)	89%(16ч)	70%(12ч)
Г-120	0	0	75%(3ч)	29%(2ч)	25%(1ч)	71%(4ч)
Г-220	0	0	29%(2ч)	17%(1ч)	71%(5ч)	67%(4ч)
НХТ-120	0	15%(2ч)	50%(5ч)	15%(2ч)	50%(5ч)	70%(9ч)
Итого: 56 человек	0		36% (16 ч)		64% (40 ч)	
Итого: 80 человек		8% (6 ч)		25% (20 ч)		67% (54 ч)

Стремление занять видное положение в обществе, реализовать свой высокий уровень притязаний выявлено у 8% (6 ч) обучающихся. Результаты исследования выявили, что обучающиеся не рассматривают свою специальность с точки зрения престижности профессии.

Материальное благополучие и возможности зарабатывать по своей специальности выбирают 25% (20 ч) обучающихся.

Рассматривают свою специальность с точки зрения творческой направленности 67% (54 ч) студентов.