

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
Ролевые 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 профорientации 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