

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.