



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА ДО СТАНДАРТОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

в рамках VI регионального чемпионата
«Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)
Костромской области

Декабрь, 2020 год

Кострома, 2021

Департамент образования и науки Костромской области
ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА ДО СТАНДАРТОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

в рамках VI регионального чемпионата
«Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)
Костромской области

Декабрь, 2020 год

Кострома, 2021

УДК 377.5
ББК 74.57
Р 326

*Печатается по решению Ученого совета
ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»*

Общая редакция:

ЛИПАЕВА Т. А., к. филос. н., заведующий кафедрой развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Составители:

ЛИПАЕВА Т. А., к. филос. н., заведующий кафедрой развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»;

ВОРОНЦОВА Л. И., доцент кафедры развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»;

ЧЕРНОВА Т. В., старший преподаватель кафедры развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Технический редактор:

ТЕРЛЕЦКАЯ Е. Ю., заведующий редакционно-издательским отделом ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Р 326 Региональная система профессионального образования: от запросов рынка труда до стандартов подготовки кадров: Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции в рамках VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Костромской области. Декабрь, 2020 год / Сост. Липаева Т. А., Воронцова Л. И., Чернова Т. В.; под общ. ред. Липаевой Т. А. – **Электронное издание.** – Электрон. текстов. дан. – Кострома: Костромской областной институт развития образования, 2021. – Ок. 2,47 МБ (132 с.).

ISBN 978-5-98841-088-1

***Статьи публикуются в авторской редакции
с сохранением орфографии, пунктуации и стиля.***

© Костромской областной институт
развития образования, 2020

Научное издание

**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ОТ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА ДО СТАНДАРТОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции
в рамках VI регионального чемпионата
«Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Костромской области

Общая редакция: ЛИПАЕВА Т. А.

Составители: ЛИПАЕВА Т.А., ВОРОНЦОВА Л.И., ЧЕРНОВА Т.В.

Техническая корректура: редакционно-издательский отдел
ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Подписано к публикации 17.03.21. Гарнитура Arial.
Объем ок. 2,47 МБ. (132 с. Формат 84x60 1/16. Усл. печ. л. 8,25.) Заказ 007.

Подготовлено к публикации редакционно-издательским отделом
Костромского областного института развития образования
156005, г. Кострома, ул. И. Сусанина, 52
E-mail: koiro.kostroma@gmail.com

СОДЕРЖАНИЕ

Анохина О. Н., Сверчкова А. В., Галактионова Ж. В. Дуальная модель подготовки кадров в рамках социального партнерства и наставничества точно под заказ работодателя для предприятий химического и оборонно-промышленного комплекса	5
Базинова Н. Е. Организация совместной деятельности в рамках адаптации учебного процесса в условиях производства	7
Борисова А. Е., Варламова Е. Н. Воспитательный ресурс уроков истории	10
Бубнова М. В. Флэш-наставничество как способ профессиональной адаптации студентов выпускных курсов специальности 11.02.12 «Почтовая связь»	13
Власюк М. В. Формирование профессионального сознания студентов через реализацию социальных проектов	16
Воробьев И. Е. Студенческие сообщества учреждений СПО: формируем навыки жизни в XXI веке	19
Воронина Т. В. Непрерывное образование педагогических и управленческих кадров – залог успешной подготовки обучающихся	22
Воронцова Л. И. Опыт разработки программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области	25
Выборнов В. Ю., Задорожная И. В. Формирование профессиональной культуры специалиста как одно из требований современной экономики	31
Выборнов В. Ю., Сатарина Г. Г. Практика реализации практико-ориентированного (дуального) обучения в Ярославской области	35
Гогин Е. Г., Губанов С. А. Роль наставника в профессиональном становлении молодого специалиста	39
Головцова Н. Л. Роль психологической службы техникума в реализации целевой модели наставничества	41
Грицюк А. И., Михайлова О. Р. Наставничество в чемпионатном движении	46
Гунина О. В. Проект «Видеть невидимое»: формируем социальную активность в социокультурной воспитательной среде	48
Клевцова М. С., Чермных Я. А. Применение целевой модели наставничества в формировании внешнего кадрового резерва ОАО «Российские железные дороги»	51
Копейкина Т. Ю., Михайлова О. Р. Непрерывное образование взрослых: опережающая подготовка по востребованным компетенциям в Костромском техникуме торговли и питания	56
Копейкина Т. Ю., Михайлова О. Р. Реализация сервисно-сетевых функций Костромского техникума торговли и питания как проявление принципа многофункциональности	59

Липаева Т. А., Чернова Т. В. От цифровой экономики к цифровой трансформации профессионального образования	63
Можейко Е. В. Краеведческая лаборатория «Поиск»: интеграция обучения и экологического воспитания	68
Морозов Ю. Ф. Адаптация обучающихся с ОВЗ в рамках занятий физической культурой	70
Муравьева Е. А. Информационно-обучающий ЭУМК как актуальный педагогический ресурс цифровой образовательной среды техникума	73
Пиляк О. В. Сетевое взаимодействие: возможности расширения воспитательного пространства	78
Поletaева Н. А. Практика наставничества: взаимодействие «студент – ученик» в профориентации школьников	81
Рыбакова Л. Ф. Применение практикоориентированных технологий в обучении	84
Скворцова Е. В. Многофункциональная деятельность колледжа как ключевой фактор повышения качества образования	87
Смоленцева Н. А., Соловьёва В. А. Эмоциональная компетентность как условие социальной адаптации обучающихся техникума	89
Соколова О. В. Экологическое воспитание как одно из основных направлений воспитательной работы в техникуме	91
Соловьёва В. А., Лосовская Л. С. Безбарьерная образовательная среда как фактор воспитания молодёжи	95
Стифеева П. А., Михайлова О. В., Саушкина Э. И. Реализация опытно-экспериментальной работы воспитательной среды техникума	98
Суркова А. А. Внедрение моделей наставничества в образовательном учреждении	104
Сырцева О. В. Сопровождение и адаптация на предприятии – одна из главных целей наставничества	107
Ткаченко О. В. Роль наставничества в повышении эффективности процесса подготовки квалифицированных кадров	109
Травкина Н. Н. Научно-методическое сопровождение модернизации региональной системы СПО в условиях современных вызовов	114
Травкина Н. Н., Коптева К. В., Харитонова О. А. Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях Курской области: предварительные итоги	120
Харавинина Л. Н. Организационно-методическое наставничество в условиях дистанционного взаимодействия	124
Шалимова Н. А. Тьюторское сопровождение как форма реализации наставнической модели «учитель – учитель»	129

ДУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И НАСТАВНИЧЕСТВА ТОЧНО ПОД ЗАКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ХИМИЧЕСКОГО И ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

АНОХИНА О. Н., директор,
СВЕРЧКОВА А. В., заместитель директора,
ГАЛАКТИОНОВА Ж. В., преподаватель,
ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум, г. Алексин

На сегодня дуальная система обучения в рамках наставничества профессиональных образовательных учреждений Тульской области по подготовке специалистов для предприятий химической отрасли и оборонно-промышленного комплекса – одна из самых эффективных форм подготовки профессионально-технических кадров. Ее особенность заключается в том, что обучение проводится большей частью не в учебном заведении, а на предприятии.

Для образовательных учреждений нашего региона – это не просто практикоориентированная образовательная технология, а иной, более мобильный способ взаимодействия двух систем: образования и производства (социального партнера), позволяющий сократить дисбаланс между классическим образованием «на перспективу» и актуальными требованиями высокотехнологичной отрасли.

При этом меняется сам подход: внедряется система обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества. Знания студент получает в учебном заведении, а навыки и компетенции – на высокотехнологичном предприятии, где планирует работать в будущем. Все виды практик выстраиваются под реальное производство, обеспечивая учебно-производственный процесс подготовки техников доступом к современным технологиям изготовления высокоточных изделий непосредственно на рабочих местах. Открывается возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника – будущего специалиста – к месту работы.

Положительный опыт использования тесного сотрудничества профессиональной образовательной организации с заинтересованными в ее выпускниках предприятиями имеет и наше учебное заведение.

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Алексинский химико-технологический техникум» (далее ГПОУ ТО «АХТТ») одним из первых в Тульской области с 2013 года начал эксперимент по внедрению дуального (практикоориентированного) обучения, при тесном сотрудничестве с федеральным казенным предприятием «Алексинский химический комбинат» (далее ФКП АХК) для реализации главной цели: содействие социально-экономическому развитию региона путем подготовки конкурентоспособных выпускников, ориентированных на требования современного рынка труда.

На основании заявок социального партнера ФКП АХК при поддержке Правительства и Министерства образования Тульской области техникум точно под заказ организует прием обучающихся по следующим специальностям:

- «Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров»,
- «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов»,
- «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)»,
- «Аддитивные технологии».

Учебным заведением на сегодняшний день достигнут ряд договоренностей по подготовке квалифицированных кадров для предприятия ФКП «Алексинский химический комбинат»:

- заключено соглашение о сотрудничестве, в рамках которого ГПОУ ТО «АХТТ» обязуется подготавливать специалистов необходимых предприятию, со своей стороны ФКП АХК обеспечивает различные формы поддержки обучающихся (именные стипендии, оплата проезда к месту учебы и обратно, предоставление услуг спорткомплекса «Химик», обеспечение спецодеждой, целевое обучение в ВУЗах, трудоустройство на период прохождения всех видов практик, проходящих в рамках учебного плана);

- заключен договор о сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения;

- заключены трехсторонние договора (Техникум → Предприятие → Обучающийся);

- заключены трехсторонние соглашения о сотрудничестве с ведущими высшими учебными заведениями Московским государственным университетом им. М.В. Ломоносова (МГУ), Тульским государственным университетом (ТулГУ), Тульским педагогическим университетом (ТГПУ), Казанским национальным исследовательским технологическим университетом (КНИТУ), Российским государственным химико-технологическим университетом им. Д.И. Менделеева (РХТУ им. Менделеева) в рамках непрерывного образования;

- создана базовая кафедра «Химическая технология высокомолекулярных соединений» в рамках непрерывного образования «Техникум-ВУЗ-Предприятие» на базе федерального казенного предприятия «Алексинский химический комбинат» между Казанским национальным исследовательским технологическим университетом и ГПОУ ТО «АХТТ» в интересах предприятия, для усиления практической направленности учебного процесса, приобретения студентами навыков профессиональной работы в форме дуального обучения; углубления и закрепления знаний и компетенций, полученных в процессе теоретического обучения; проведения совместных научных исследований и внедрения результатов научно-исследовательских работ в производство; прохождения стажировок педагогических, научно-педагогических кадров; проведения профессиональной переподготовки преподавателей и сотрудников базовой кафедры.

На базовом предприятии социального партнера в период прохождения производственной практики, обучающиеся имеют возможность получить в рамках одной специальности от двух до пяти рабочих профессий, такие как лаборант, аппаратчик-оператор производства, аппаратчик комплексной установки, усреднитель, контролер производства.

В рамках социального партнерства в ГПОУ ТО «АХТТ» отработан механизм взаимодействия, при котором созданы условия для гарантированного трудоустройства, как в период обучения, так и по его окончании. В 2016–2017, 2017–2018, 2018–2019, 2019–2020 учебных годах по итогам успешной сдачи квалификационных экзаменов, обучающиеся смогли реализовать себя как самостоятельные работники и принять участие в выполнении государственного заказа на предприятии социального партнера ФКП АХК, что подтверждается наличием положительных отзывов со стороны предприятия.

Финансовые расходы социального партнера за период с 2017 по 2020 годы составили 12 205 073 рублей.

Преимущества проекта внедрения дуального обучения позволили получить:

- инвестиции социального партнера в реализацию совместных проектов по модернизации учебно-материальной базы техникума;
- дополнительные льготы;
- получение двух и более видов рабочих профессий в период практического обучения на предприятии;
- трудоустройство как в период обучения, так и после его окончания;
- увеличение контингента обучающихся;
- повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности на рынке образовательных услуг.

Благодаря дуальной системе обучения в ГПОУ ТО «АХТТ» повысилась эффективность образовательного процесса с целью удовлетворения конкретных потребностей химического и оборонно-промышленного производства.

ОРГАНИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ АДАПТАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВА

БАЗИНОВА Н. Е., преподаватель,
БПОУ Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж
имени академика И. П. Бардина» (БПОУ ВО «ЧМК»), г. Череповец

В настоящее время актуальным вопросом при адаптации учебного процесса в условиях производства является наставничество. Базовым предприятием БПОУ ВО «ЧМК» является предприятие металлургического цикла ПАО «Северсталь», которое принимает постоянное участие во взаимодействии с колледжем по следующим аспектам:

- организации и проведении стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения;
 - проведении экскурсий по ознакомлению с производствами для студентов;
 - организации ознакомительной, производственной и преддипломной практик;
 - организации конкурса дипломных проектов;
 - совершенствовании материально-технической базы колледжа;
 - разработке учебной и учебно-методической документации и т.д.
- По результатам наставничества базового предприятия в колледже ведется работа по:
- формированию корпоративной культуры преподавателей и студентов;
 - проведению курсов повышения квалификации для сотрудников ПАО «Северсталь»;
 - проведению конкурсов профессионального мастерства по профессиям и специальностям колледжа, в том числе регионального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по профильному направлению 15.00.00 Машиностроение (Рис. 1);
 - выполнению заказов по изготовлению деталей от ПАО «Северсталь»;
 - организации профориентационной работы и т.д.



Рис. 1. Региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по профильному направлению 15.00.00 Машиностроение и 22.00.00 Технология материалов

Для развития процесса наставничества между колледжем и ПАО «Северсталь» создана Фокус-группа, главное направление деятельности которой – разработка нормативной и методической документации с представителями ПАО «Северсталь».

Периодически проводятся уроки занятости со специалистами ПАО «Северсталь», которые знакомят студентов с перспективами развития технологий на производстве (Рис. 2).



Рис. 2. Уроки занятости со специалистами ПАО «Северсталь»

Перспективным направлением профориентационной работы является организация наставниками ПАО «Северсталь» экскурсий для студентов 1 курса с целью их ознакомления с предприятием и формирования мотивации для определения целей в процессе обучения (Рис. 3).



Рис. 3. Экскурсии для студентов 1 курса на ПАО «Северсталь».

Для студентов старших курсов наставники ПАО «Северсталь» организуют конкурсы и викторины: «Мир профессий Северстали», «Metal Cap», «Умная сталь» и т.д.

Наставничество на производственной площадке позволяет достигать следующих целей:

- 1) быстрый выход нового сотрудника на нужный уровень результативности;
- 2) снижение уровня текучести персонала в течение первого года работы;
- 3) повышение уровня вовлеченности сотрудников в решение задач компании;
- 4) снижение уровня травматизма;
- 5) качественное выполнение сотрудниками компании производственных стандартов.

Наставничество распространяется на все категории сотрудников ПАО «Северсталь» и на студентов, проходящих практику.

Пять этапов подготовки наставников:

- 1) отбор (высокий уровень владения профессиональными навыками, соблюдение стандартов компании, стаж работы не менее 3 лет, желание быть наставником);
- 2) обучение (тренинги и курсы по подготовке наставников);
- 3) регламентация работы (положение по работе со студентами, выпускниками и молодыми сотрудниками);
- 4) организация взаимодействия (работа по программам ФГОС и обратная связь в процессе обучения);
- 5) мотивация (оплата за результат обучения).

«Обратное» наставничество выражено условием, когда молодые специалисты обучают более опытных специалистов новым процессам технологиям по использованию гаджетов, систем, технологий т.д.

Работа наставников ПАО «Северсталь» оказывает огромную поддержку и помощь в организации учебного процесса и мотивации студентов для изучения программ обучения, а также выбора дальнейшей траектории развития.

ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ РЕСУРС УРОКОВ ИСТОРИИ

БОРИСОВА А. Е., преподаватель,
ВАРЛАМОВА Е. Н., преподаватель,

ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», г. Кострома

Проектирование учебного занятия по любой учебной дисциплине начинается с определения его цели и задач, в том числе с постановки воспитательных задач на основе воспитательного потенциала учебного материала. Учебная дисциплина «История», неразрывно связан с решением задач по воспитанию подрастающего поколения. Каково же место учебной дисциплины «История» в

деле воспитания детей и юношества? Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к анализу основных документов, определяющих цели, результаты и основное содержание учебной дисциплины «История»:

- к примерной программе федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (далее ФГОС СОО) [2];

- к стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р (далее – Стратегия) [1].

Цель Стратегии: «определить приоритеты государственной политики в области воспитания детей, основные направления развития воспитания, механизмы и ожидаемые результаты реализации Стратегии, обеспечивающие становление российской гражданской идентичности, укрепление нравственных основ общественной жизни, успешную социализацию детей, их самоопределение в мире ценностей и традиций многонационального народа Российской Федерации, межкультурное взаимопонимание и уважение». Среди планируемых результатов в Стратегии заявлено «укрепление российской гражданской идентичности, традиционных общенациональных ценностей, устойчивости и сплоченности российского общества».

К важнейшим личностным результатам изучения учебной дисциплины «История» в свою очередь, согласно ФГОС СОО, как раз и относится российская гражданская идентичность. Здесь же находим «усвоение традиционных ценностей многонационального российского общества».

Еще одним результатом реализации Стратегии будет являться «утверждение в детской среде позитивных моделей поведения как нормы».

Безусловно, к позитивным моделям можно отнести заявленные в примерной рабочей программе по учебной дисциплине «История» такие метапредметные результаты, как:

- готовность к коллективной работе, к сотрудничеству с соучениками, освоение основ межкультурного взаимодействия в школе и социальном окружении;

- умение работать в группе, слушать партнера, формулировать и аргументировать свое мнение, корректно отстаивать свою позицию и координировать ее с партнерами, продуктивно разрешать конфликт на основе учета интересов и позиций всех его участников, поиска и оценки альтернативных способов разрешения конфликтов.

Обеспечить достижение этих результатов на уроке истории можно через формы и методы, через общий настрой на урок и позицию педагога, а главное – через само предметное содержание учебной дисциплины «История».

Еще в самом начале урока существенное значение приобретает создание момента воспитательного воздействия на личность обучающегося через взаимоотношения, складывающиеся в процессе. Настрой, который приносит с собой педагог в учебную аудиторию, в сущности, предопределяет характер взаимодействия, уровень вовлеченности обучающихся, дисциплину на уроке, достижение качественного результата. Положительно влияет на восприятие

транслируемых знаний и ценностей коллаборация педагога и обучающихся, когда все участники на равных вовлечены в процесс обучения. Подготовка таких занятий – это всегда непростое дело, требующее скрупулёзности и готовности менять мышление.

Достижению результата, связанного с формированием ценностных установок, способствует такая организация урока, при которой обучающийся может выйти из роли простого наблюдателя того или иного исторического события, постороннего и безучастного, и стать на мгновение очевидцем. Чтобы воспринять ментальность предыдущих поколений российского общества, обучающийся должен им сопереживать. Достичь необходимой включенности обучающихся помогают как обращение к историческим личностям, так и работа с мемуарами, воспоминаниями современников и очевидцев. Однако сопереживание обучающегося должно быть обращено в понимание дня сегодняшнего, определение собственных задач, ценностей.

Поэтому так важен выбор методов и форм работы с обучающимися. Все большую популярность среди преподавателей приобретают нестандартные методы работы, например, ролевая игра. Групповая работа и проектная деятельность способствуют формированию у обучающихся таких ценных для общества черт, как трудолюбие, толерантность, ориентация на высокие гуманистические ценности. При работе с проблемными ситуациями можно предусмотреть такое место в структуре заданий, когда обучающимся придется столкнуться с вопросами личного выбора. Например, при изучении периода конца девятнадцатого и начала двадцатого века важно дать обучающимся возможность всесторонне оценить состояние российского общества накануне мировой войны и двух революций, проследить за тем, как в их ходе обострялись накопившиеся противоречия, увидеть, как взаимное недовольство и претензии, нежелание слушать, застарелые обиды и предрассудки приводят к глобальным конфликтам и кровопролитию.

При изучении периода Великой Отечественной войны уместно обращение к историям семей обучающихся. Это возможность для них говорить о военных подвигах, о трудностях и о потерях с личной позиции. В процессе выполнения задания обучающиеся обращаются к старшему поколению и получают возможность с новой стороны раскрыть собственное место в семье.

В подобном ключе можно работать не только с темой Великой Отечественной войны, но и с другими знаковыми событиями в истории России второй половины двадцатого века. Так, из отдельных мазков, складывается история личности человека на историческом фоне, история гражданина. Так, шаг за шагом, через близкие и понятные вещи формируется гражданская идентичность.

Еще одним компонентом среды, воспитывающей гражданина и патриота, является сам кабинет истории. Традиционно в педагогической практике закрепилось оформление стен кабинета тематическими стендами, использование в оформлении различных муляжей и инсталляций. В кабинете истории ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» на задней стене кабинета исто-

рии изображена карта Костромской области, а под ней организована импровизированная мини-выставка. Экспонаты этой мини-выставки – кольчуга и шлем, изготовленные обучающимися техникума. Конечно, они не претендуют на полную историчность, но неизменно вызывают восторг у подростков, да и у взрослых.

Отличной идеей для организации совместно с обучающимися выставки в кабинете истории может стать культурная жизнь советского общества в 60–80-е годы. Можно попросить обучающихся принести из дома фотографии этого периода, различные предметы быта, в изобилии сохранившиеся на антресолях и балконах их бабушек и дедушек. И обязательно предложить рассказать какую-нибудь историю, связанную с этими предметами. Так подростки смогут почувствовать себя в роли «археологов».

Во многих учреждениях среднего профессионального образования существуют собственные музеи, рассказывающие об истории данной образовательной организации. Есть такой музей и в нашем техникуме. Посещение подобных музейных выставок способствует формированию у обучающихся уважения к учебному заведению, чувства сопричастности к его истории. То же самое относится к посещению краеведческих и других музеев. Организация экскурсий всегда входила в методический «арсенал» преподавателя истории.

Таким образом, учебная дисциплина «История» обладает высоким воспитательным потенциалом и предоставляет широкие воспитательные возможности в рамках образовательного процесса.

Библиографический список:

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>
2. Примерная основная образовательная программа среднего общего образования. URL: <https://fgosreestr.ru/registry/primernaya-osnovnaya-obrazovatel'naya-programma-srednego-obshhego-obrazovaniya/>

ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ВЫПУСКНЫХ КУРСОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 11.02.12 «ПОЧТОВАЯ СВЯЗЬ»

БУБНОВА М. В., руководитель научно-методической работы,
ОГБПОУ «Костромской колледж бытового сервиса», г. Кострома

В феврале 2020 года между Костромским колледжем бытового сервиса и Управлением Федеральной почтовой службы по Костромской области был заключен договор о создании базовой кафедры по программе подготовки специалистов среднего звена по специальности 11.02.12 «Почтовая связь». Одной из задач кафедры стала задача привлечения к учебному процессу высококвалифицированных работников почтовой связи в качестве наставников студентов,

проходящих производственную практику в различных филиалах АО «Почта России» по Костромской области.

Однако организация наставничества специалистами УФС Костромской области была затруднена тем, что их операционная и клиентская деятельность требовала постоянного присутствия на рабочих местах, что невозможно в формате качественного наставничества. Возникли серьезные затруднения в передаче профессионального опыта в условиях реальной работы почтовых отделений. Чтобы выполнить поставленную задачу, нужно было найти формат, подходящий для организации наставничества на производстве. В ходе обсуждения совместно с представителями отдела работы с персоналом УФС Костромской области было принято решение о реализации модели флэш-наставничества.

Флэш-наставничество по базовому определению – это новая концепция наставничества через одноразовые встречи наставника и наставляемого с целью передачи ценных знаний в очень короткий период времени [1]. В нашем случае определение было конкретизировано под производственный процесс с учетом необходимости для работодателя ускорения процесса освоения основных навыков профессии, продиктованное дефицитом квалифицированных кадров в УФС Костромской области, и рассматривалось как профессиональная поддержка в формате практики, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство выпускников на местах практики.

Быстрая профессиональная адаптация через освоение основных трудовых функций (передача знаний и умений из рук в руки) стала основной целью флэш-наставничества. При этом функционал задач флэш-наставника предусматривал максимальный учет требований конкретного отделения почтовой связи к уровню подготовки квалифицированного специалиста.

Было решено, что наставничество устанавливается продолжительностью на весь период практики. Наставники подбираются из наиболее высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильные показатели в работе, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы, лояльных, поддерживающих стандарты и правила работы организации, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. При кажущемся формальном (классическом) подходе требований к наставнику, ключевым моментом отбора, прежде всего, было наличие у кандидатов релевантного опыта, позволяющего наставляемому в короткое время освоить реальные профессиональные кейсы различных трудовых операций, выполняемых в отделениях почтовой связи Костромской области.

Было достигнуто соглашение, что процедура наставничества и адаптации обучающихся отражает корпоративные ценности Костромского филиала ФГУП «Почта России» – «открытость» и «преемственность» – и реализуется в соответствии со следующими принципами:

- своевременность и актуальность – адаптационные мероприятия проводятся в привязке к сроку прибытия обучающихся на практику;

- внимание и открытость – во время адаптации обучающиеся должны видеть внимание со стороны работодателя, поэтому руководитель, наставник и коллеги доступны и открыты для обмена информацией и передачи знаний;

- конструктивная обратная связь – регулярная возможность получать и давать информацию об этапах прохождения адаптации всеми заинтересованными сторонами.

Основными методами обучения, используемыми флэш-наставниками Костромского филиала ФГУП «Почта России» стали инструктирование, демонстрация действий или поведения. Выбор метода обучения зависел от сложности операции или навыка, который нужно освоить.

Сложным моментом осуществления флэш-наставничества стал момент обратной связи по результатам анализа эффективности действий обучающихся в процессе производственной практики. Поскольку модель флэш-наставничества не предполагает длительных контактов между наставником и наставляемым и работает, прежде всего, под конкретный запрос последнего, то формой постоянной «обратной связи» была выбрана Комплексная карта оценки выполнения трудовых операций, разработанная совместно специалистами Костромского филиала ФГУП «Почта России», мастерами производственного обучения и методической службой колледжа.

Комплексная карта оценки выполнения трудовых операций фиксирует следующие показатели работы наставляемого:

- степень включенности студента в деятельность службы базы практики;
- ответственность, активность, инициативность при выполнении заданий;
- адекватное применение на практике имеющихся теоретических знаний;
- самостоятельность в выполнении основных видов практической деятельности, предусмотренных программой практики;
- качество и профессионализм выполнения заданий;
- содержание и качество оформляемой отчетной документации, своевременность представляемой отчетной документации.

Данные, фиксируемые наставниками в Комплексной карте, являются, с одной стороны, точками роста наставляемых, с другой, дают возможность мастерам производственного обучения колледжа провести «работу над ошибками» по итогам практики. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение обучающимся (наставляемым) задач производственной практики, заложенных в рабочей программе. Помимо фиксации основных показателей комплексная карта выполняет еще одну значимую функцию – результаты практики воспринимаются нашими студентами как соревновательный показатель и провоцируют в хорошем смысле активизацию числа обращений к флэш-наставнику.

Апробация модели флэш-наставничества находится в стадии развития, но сегодня мы уже можем сказать, что наставнические взаимоотношения в формате флэш-наставничества дают определенные преимущества всем сторонам взаимодействия. Работодателю в лице Костромского филиала ФГУП «Почта России» – ускорение процесса формирования команды квалифицированных

сотрудников, экономию времени на обучение персонала, сокращение издержек и сроков адаптации будущих работников. Студентам колледжа – получение своевременной помощи, позволяющей быстрее выявить дефициты, и получить поддержку в решении сложных профессиональных задач, в профессиональном и карьерном развитии.

Библиографический список:

1. Модификации модели «Флэш-наставничества» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://studopedia.ru/23_54784_modifikatsii-modeli-flesh-nastavnichestvo.html.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ СТУДЕНТОВ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

ВЛАСЮК М. В., педагог-психолог,
ОГБПОУ «Костромской колледж бытового сервиса», г. Кострома

Современное российское общество предъявляет к студенческой молодежи ряд новых требований, связанных с созидательным отношением к окружающей действительности, умением сочетать собственные интересы с общественными и корпоративными, быть компетентным в сфере построения деловых и межличностных отношений, быть готовым к проявлению креативности в профессиональной деятельности. Перед учреждениями среднего профессионального образования стоят цели подготовки всесторонне развитого специалиста, который может выступать в роли субъекта социальных отношений [3].

Студенты как особая социальная группа наиболее полно рассматривается в социально-педагогической литературе. Такую категорию, как учащаяся молодежь, можно встретить у разных авторов под несколькими названиями. Например, Н. Ф. Басов, Е. И. Исаев, Г. Крайг относят этот период к молодости, В. И. Слободчиков к ранней взрослости, В. С. Мухина относит учащуюся молодежь к юности.

Описывая студентов в социально-психологическом аспекте, И. А. Зимняя отмечает, что по сравнению с другими группами они отличаются «наиболее высоким образовательным уровнем, наиболее активным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации». Усвоенные студентами в процессе деятельности знания, умения, навыки выступают уже не в качестве предмета, а в качестве средства деятельности [4, с. 185].

Серьезного внимания заслуживает характеристика мотивов деятельности студентов (И. В. Зимняя, В. И. Слободчиков и др.). Именно мотивы деятельности непосредственно влияют на формирование профессионального сознания студентов. Назовем некоторые из них: познавательные, профессиональные, мотивы творческого достижения, широкие социальные мотивы с коллективист-

ской направленностью (мотив личного престижа, мотив сохранения и повышения статуса) и личной направленностью (мотив самореализации, мотив самодуховления, материальные мотивы) [2, с. 56].

Формирование профессионального сознания студентов в образовательном процессе создаёт условия для развития способностей свободного оперирования знаниями и фактами, понимания существа проблемы, вопроса, систематизации опыта, формирования логически непротиворечивой и обоснованной картины мира.

Данный процесс имеет наибольшую результативность, так как студенты – это особая социальная группа, характеризующаяся наивысшей степенью активности [5, с. 83]. Именно в этот период студенты достигают значительного прогресса участия в социальных проектах, реализуемых в образовательных организациях.

Основной целью деятельности ОГБПОУ «Костромской колледж бытового сервиса» является – подготовка профессиональных высококвалифицированных специалистов, в том числе через создание условий для формирования социально активной личности путём реализации социальных проектов.

Исходя из цели деятельности образовательной организации, одними из основных задач выступают помощь абитуриенту в выборе профессии в соответствии с его склонностями и возможностями и воспитание студента, как профессионала своего дела через различные виды учебной и внеучебной деятельности.

Процесс формирования профессионального сознания имеет огромное значение для развития личностных и профессиональных качеств студента.

Социально-ориентированная деятельность в Костромском колледже бытового сервиса реализуется преимущественно по следующим направлениям:

- включение в образовательный процесс программ проектной деятельности студентов;
- реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и программ творческих объединений;
- участие студентов в волонтерском движении, работе студенческого совета и студенческого отряда;
- охват студентов конкурсными и спортивными мероприятиями (фестивали «Моё творчество», «Студенческая весна», мероприятия спартакиады города Костромы и Костромской области и др.);
- участие студентов в мероприятиях профориентационного проекта «Билет в будущее».

Студенты колледжа выступают в роли наставников для школьников в рамках мероприятий проекта по ранней профессиональной ориентации школьников 6–11 классов «Билет в будущее»: мастер-классов, профориентационных квестов, открытой переговорной площадки «Мой профессиональный путь» и др.

На базе колледжа функционируют волонтерское объединение студентов «Поколение NEW», трудовой отряд «Дежурный патруль», студенческий совет и советы общежитий.

Участие студентов в данных мероприятиях и социальных проектах имеет воспитательный характер и направлено на активизацию социальной активности личности каждого участника образовательного процесса.

Исходя из специфики реализуемых проектов, мы приходим к выводу, что формирование профессионального сознания строится на социальном творчестве, которое имеет свои особенности.

Творческий коллектив студентов колледжа, сочетает в своей деятельности учебные, экспериментальные и производственные задачи. В колледже также имеется коллектив единомышленников, связанных определенным мировоззрением, единством идейно-художественных принципов. Основные виды занятий студентов – индивидуальное и групповое творчество, межгрупповой и межмикрогрупповой обмен результатами такого рода деятельности.

Чемпионат профессионального мастерства «Молодые профессионалы» – проект, цель которого заключается в повышении престижа рабочих профессий через развитие социальной мотивации личности учащейся молодежи как будущих профессионалов своего дела. В рамках данного проекта студенты колледжа принимают участие в соревнованиях по ряду компетенций: «Технологии моды», «Парикмахерское искусство», «Сварочные работы», «Облицовка плиткой», «Малярные и декоративные работы», «Сухое строительство и штукатурные работы». Также студенты являются организаторами и участниками профориентационных мероприятий, которые проходят на базе колледжа: фестиваль «Мир профессий», мастер-классы по направлениям профессиональных интересов участников, экскурсии для школьников в образовательную организацию.

Организация деятельности студентов строится на мотивах достижения, которые формируют потребность в стремлении к успеху, представляющему собой разницу между прошлым уровнем профессионального исполнения и настоящим уровнем. Это соревнование с самим собой за успех, стремление к улучшению результатов профессионального мастерства. Мотивы достижения формируют профессиональное сознание студентов, которое проявляется в направленности на достижение дальних профессиональных целей, в получении уникальных, оригинальных результатов собственной деятельности.

Таким образом, основная роль в формировании профессионального сознания студентов в Костромском колледже бытового сервиса возложена на реализацию различных социальных проектов. Профессиональное сознание студентов в ходе внедрения описанных выше социальных проектов в деятельность колледжа имеет внешний аспект, который способствует обогащению культуры через создание общественно-значимых ценностей у студентов и внутренних – самореализация участников образовательного процесса [1, с. 29].

Библиографический список:

1. Асафова Т. Ф. Развитие социально-педагогического творчества во внешкольной работе с детьми в российской провинции второй половины XX века: Дисс. ... канд. пед. наук. Кострома, 2002. 144 с.

2. Акиндинова И. А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. Сборник научных трудов. СПб, 2000.
3. Бутко Е. Я. Современные вызовы и профессиональное образование: [Электронный ресурс] // Сайт «Федеральный справочник», URL: <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%206/V/butko.pdf>.
4. Зимняя И. А. Педагогическая психология. М.: Логос, 2002. 384 с.
5. Лисовский В. Т. О молодежи и молодежной политике. Избранные произведения в 2-х т. СПб, 2005. 606 с.

СТУДЕНЧЕСКИЕ СООБЩЕСТВА УЧРЕЖДЕНИЙ СПО: ФОРМИРУЕМ НАВЫКИ ЖИЗНИ В XXI ВЕКЕ

ВОРОБЬЕВ И. Е., заместитель директора
по воспитательной работе и социальным вопросам,
ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания», г. Кострома

Студенческие сообщества, которые создаются и функционируют на базе учреждений СПО, в последние годы становятся все более востребованы как актуальная форма проявления молодежной активности.

Студенческие сообщества на базе учреждений СПО могут иметь следующие виды:

- студенческий совет с основной целью – повышение социальной активности студентов, совершенствование системы студенческого самоуправления;
- студенческое научное общество (СНО) с целью выявления и поддержки студентов, склонных к научно-исследовательской и творческой деятельности;
- кружки, секции, клубы спортивной, творческой, любой другой досуговой направленности.

Необходимо отметить принципиальное различие между кружковой и клубной деятельностью.

Кружок (творческий, предметный). Цель – обучение, формирование умений и навыков касательно конкретного предмета.

Клуб – объединение на основе общих интересов для общения и организации досуга. Особенности: наличие органов самоуправления, символов и атрибутов (например, девиз, форма, эмблема), устава клуба, традиций, а также общение между разными поколениями воспитанников.

Мир сегодня изменился. Подростки по-другому видят свое настоящее и будущее, и нам тоже надо увидеть наше общество другими глазами. Их глазами. И поддержать их в тех формах объединений, которые диктуют современные реалии.

Необходимо отметить, что студенты должны понимать образ будущего, иметь о нем конкретное (насколько это возможно) представление. Это важно для того, чтобы они могли на начальном этапе предположить, а впоследствии

понимать свою роль и место в обществе настоящего и будущего. Нельзя забывать, что происходит коммуникация с единомышленниками с похожими или пересекающимися ролями, а значит, возникает необходимость к объединению усилий, то есть в создании среды для объединения и совместной деятельности и общения.

А что такое навыки XXI века и как их приобрести и развить посредством участия в студенческих объединениях? Какими должны быть эти объединения?

По мнению авторов исследования «Навыки будущего» московской школы управления «Сколково», к навыкам будущего относятся:

- концентрация и управление вниманием, которые помогают справляться с информационной перегрузкой и управлять сложной техникой и процессами;
- эмоциональная грамотность, которая помогает сохранить себя и взаимодействовать с другими с помощью эмоций, эмпатии и сочувствия;
- цифровая грамотность: будет столь же востребована, как умение писать и читать;
- творчество и креативность, которые помогают мыслить нестандартно, создавать новое в условиях автоматизации рутинной работы;
- экологическое мышление, которое помогает понять связность мира, воспринимать свою деятельность в контексте всей экосистемы, поддерживать эволюционные процессы;
- кросскультурность, которая помогает преодолеть разрыв поколений, понять другие культуры и субкультуры, найти с ними общий язык [1].

Говоря о важности деятельности объединений обучающихся мы, организуя или участвуя в их организации, должны понимать следующее:

- мы не можем научить людей креативности, предоставляя им стандартные задачи, к решению которых привыкли сами, накопили шаблоны и алгоритмы их решения;
- мы не можем научить людей сотрудничеству и совместной работе в современных объединениях, обращаясь к каждому из них индивидуально, или ставя их исключительно в условия конкуренции друг с другом;
- мы не можем научить людей эмпатии и эмоциональному интеллекту, избавляясь от эмоций в образовательном процессе, а эмоции, прежде всего формируются через общение (в процессе обучения, в досуговом процессе);
- мы не можем научить людей осознанности, если сами педагоги не осознанны, не понимают современных трендов, языка, тенденций во всех сферах жизнедеятельности.

Следующий аспект. Одна из особенностей нынешнего поколения обучающихся – привычная для них цифровизация, в которой они выросли и считают это нормальной средой обитания и общения. А в свете последних событий это становится и частью среды получения образования. Это с одной стороны. Но, с другой стороны, это уверенное обитание в цифровой среде не самая главная отличительная черта современного молодого человека. Все же основная черта – это способ воспринимать мир. Молодые люди проще воспринимают идею прямого контакта. Выражаясь их языком, «не заморачиваясь» на какие-то авторитеты, устоявшиеся ранее мнения и традиции, им привычнее усомниться и

предложить другой вариант. В глобальном смысле все более актуальной становится идея «детей, меняющих мир». И что самое важное – молодые люди, готовые менять этот мир, готовы брать за это свою определенную долю ответственности.

В связи с вышеизложенным, в современной воспитательной среде появились новые тенденции в вопросах формирования студенческих объединений. Во-первых, изменяется соотношение кружков (секций) и клубов в сторону увеличения количества последних. Связано это с особенностью клубного движения, о котором говорилось выше. В мире стало больше коммуникации и возможностей к ее реализации. То есть, потребность в общении на основе интересов и увлечений превалирует над обучением чему-то с сопутствующим общением. А преобладание здорового общения – есть путь к приобретению навыков эмоциональной грамотности, экологического мышления и кросскультуры.

Сравним любую спортивную секцию и спортивный клуб. Спортивная секция в привычном понимании – пришел, приобрел спортивные навыки, или совершенствовал их, поучаствовал в тренировках и соревнованиях. Как правило, этим все ограничивается. А что такое спортивный клуб? Это единая миссия, символика, инфраструктура, в том числе и виртуальная на электронных площадках. Но самое основное – это некая осознанная траектория для его участников. Это четкое распределение ролей и продвижение молодого человека по этой роли. Это поиск реализации в различных направлениях, если в какой-то роли нет ситуации успеха. Это оптимальная почва для формирования навыков творчества и креативности, управления своей деятельностью.

Примером интересного и, на мой взгляд, современного студенческого объединения в нашем техникуме является волонтерский отряд «Свет надежды». Само возникновение отряда имеет нетривиальный характер. Все началось с общения студентов с педагогом-библиотекарем Черепениной Татьяной Павловной. И общение это было обусловлено умением педагога найти общий язык с обучающимися, но не на почве каких-то определенных узконаправленных интересов, а умением внести в жизнь молодых людей то, чего им не хватало в школе, в семье, среди друзей. Внимание, забота, доброе слово, сказанное на грамотном русском языке. Затем это общение переросло в идею общего дела. Но на первом этапе именно коммуникация была основой объединения, а общее дело стало заметной платформой значительно позже. И сейчас, когда работа волонтерского отряда стала спланированной и сориентированной на свою целевую аудиторию, когда деятельность его транслируется в социальных сетях и других интернет-платформах, все равно жизнь его держится на двух китах: здоровое, соответствующее интересам молодых людей общение и общее дело. Исключите из этого фундамента любую составляющую, и отряд превратится или в кружок по оказанию социальной помощи населению, или в объединение любителей душевных чаепитий. А в итоге развалится и то и другое, так как не соответствует интересам, удовлетворяющим студента. Да и говорить о развитии навыков, упомянутых выше, не придется.

Таким образом, деятельность современных студенческих объединений должна быть построена таким образом, чтобы, сохраняя традиции и работающие технологии, мы шли по пути формирования и совершенствования навыков будущего. А для этого необходимо эти навыки принять педагогическому сообществу и строить работу, ориентируясь на изменяющееся общество, его тренды и вызовы. Скорость изменения общественных явлений с каждым годом растет, и тенденция эта останется неизменной.

Библиографический список:

1. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире: [Электронный ресурс] / Авторский коллектив: Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков. URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ – ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ВОРОНИНА Т. В.,

ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий строительства
и лесной промышленности», г. Кострома

Эффективность развития экономики Костромского региона, равно как и всего государства, напрямую зависит от высококвалифицированных педагогических кадров, которые смогли бы восполнить нехватку специалистов на рынке труда. В связи с этим идея непрерывного образования, в том числе и педагогических кадров, рассматривается как один из приоритетов образования и один из аспектов подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда. Однако структура непрерывного образования педагогических кадров отстает от потребностей рынка труда в регионе, так как нарушен баланс между подготовкой кадров и ростом требований к уровню профессионализма.

Многофункциональность современных колледжей предъявляет высокие требования к уровню подготовки управленческих и педагогических кадров, к опыту практической работы, необходимым умениям, знаниям по различным трудовым действиям. Отсюда возникает потребность в непрерывном действенном обучении, повышении уровня профессионального мастерства педагогов системы среднего профессионального образования. Поэтому и в колледже встал вопрос, как максимально качественно организовать непрерывную подготовку педагогических кадров, совершенствовать мастерство работников, создать условия для мотивирования педагогов к саморазвитию и самообразованию. Главное, и, пожалуй, самое сложное, было организовать процесс так, чтобы каждый педагог колледжа осознал значимость и ощутил потребность самостоятельного роста своего профессионального мастерства.

С 2017 года в колледже реализуется модель поэтапного непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических работников.

1 этап – это повышение квалификации через самообразование и саморазвитие. Научить обучаться студента может только педагог, и сам признающий необходимость в саморазвитии и постоянно совершенствующий свой профессионализм. Поэтому в колледже созданы условия для прохождения курсовой переподготовки для работников, не имеющих педагогического образования. Таким образом, 21 педагог прошли переподготовку по программе «Профессиональная педагогика» в ОГБПОУ «Галичский педагогический колледж Костромской области», 38% педагогов за сентябрь, октябрь, ноябрь 2020 года повысили свою компетентность через прохождение курсовой подготовки посредством реализации Цифровых сертификатов.

Одним из важнейших направлений совершенствования и развития мастерства педагога является самообразование. Каждый преподаватель колледжа работает по индивидуальной теме самообразования, которая сформулирована в контексте общей методической темы колледжа. За период работы над индивидуальной методической темой преподаватели формируют собственный опыт, который в последующем диссеминируют на различных уровнях, в первую очередь на методических советах образовательной организации (Рисунок 1).



Рис. 1. Методический совет «От теории к практике», 2019 г.

В колледже создается банк педагогических идей, форм, методов, которые позволяют повышать уровень образования обучающихся. Создана карта профессионального роста педагога, которая позволяет анализировать собственную деятельность и заинтересовывать движением вверх, своеобразная игра «Гонка за лидером», но лидер определяется не столько в плане количества реализуемых проектов, сколько в качестве подготовке обучающихся при использовании собственного опыта и знаний.

2 этап – участие в работе цикловых методических комиссий. Именно здесь реализуются такие проекты как «Лучшее ЦМК», «ФГОС по ТОП-50 – пути реализации» и другие. В результате всего за год в форме самопрезентации на расширенном методическом совете были представлены итоги работы каждого ЦМК в виде небольшого конкурса профессионального мастерства (Рисунок 2).

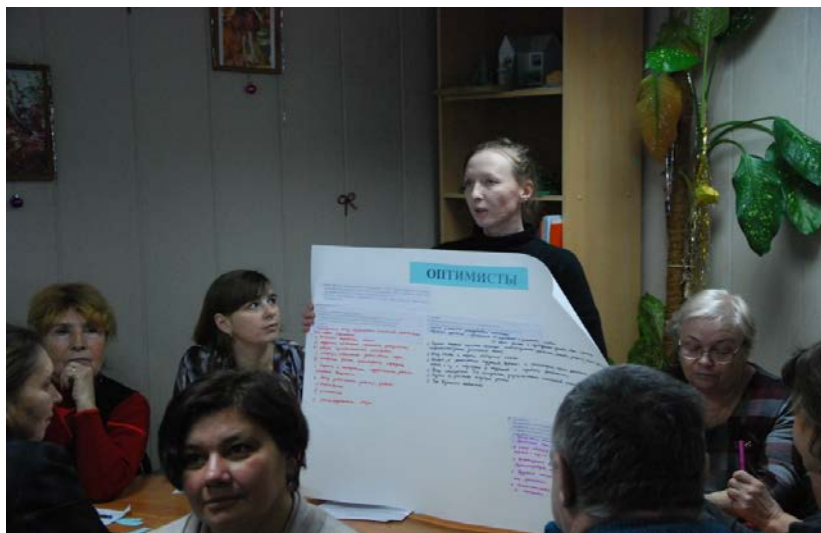


Рис. 2. Методический совет «Поиск новых путей самосовершенствования», 2019 г.

По итогам конкурса в прошлом учебном году каждый педагогический работник получил именной сертификат и каждому было присвоено почетное звание.

3 этап – обобщение опыта своей работы. Обобщить опыт – это значит увидеть не только положительные моменты его реализации, но и найти то, над чем еще предстоит работать.

Таким образом, задача методической службы колледжа – выявить творческий потенциал преподавателей и мастеров производственного обучения, изучить опыт каждого, найти в нем ценность для всего коллектива. Итогом нашей работы стало создание образовательной среды, в которой молодые педагоги получают необходимый им передовой педагогический опыт, а опытные педагоги могут передать свой потенциал.

В 2020–2021 учебном году в колледже реализуется новый проект – конкурс «Лучший открытый урок», в котором примут участие не только молодые специалисты, но и более опытные, зрелые мастера своего дела.

Период сложной эпидемиологической ситуации выявил ряд нюансов организации методической работы. С одной стороны – тяжелее организовать совместную проектную деятельность, когда ты не чувствуешь плечо коллеги. С другой – это создало потребность и возможность осваивать новые цифровые технологии, вести занятия в новом формате.

Таким образом, разработанная система поэтапного повышения профессионального мастерства дает свои результаты. Возросло количество педагогических работников, стремящихся открыть для себя что-то новое и поделиться своим мастерством с другими. Охвачены различными формами методической работы 100 % педагогов, возросла активность участия в конкурсной системе. И как результат, колледж готов к работе к новым условиям реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ВОРОНЦОВА Л. И., доцент

кафедры развития профессионального образования,
ОГБОУ ДПО «Костромской институт развития образования», г. Кострома

Наставниками всегда (вне зависимости от сферы деятельности) называли тех, кто обучает других. Наибольшее значение наставничеству в качестве механизма передачи знания стали придавать в последние 10–20 лет, хотя, как форма взаимодействия опытных специалистов и новичков, она применяется достаточно давно. В контексте воспитательной и обучающей деятельности наставничество является древнейшей формой передачи опыта.

Наставничество как педагогическое явление возрождается вновь в системе профессионального образования Костромской области. Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, снова востребован, и его роль в подготовке молодых специалистов возрастает. Наставничество сегодня это одна из эффективных форм профессионального обучения.

Наставничество в системе профессионального образования приобрело особую актуальность в связи с утверждением федерального проекта «Молодые профессионалы» приоритетного национального проекта «Образование».

Одна из наиболее распространенных проблем системы наставничества, как для Костромской области, так и для системы профессионального образования страны – отсутствие заинтересованности не только у опытных специалистов, но у предприятий в выполнении роли наставников и создании системы наставничества – работа на волне энтузиазма при отсутствии адекватных систем мотивации не приводит к желаемым результатам.

Вторая, не менее важная проблема – это неподготовленность самих наставников. Эффективность наставничества напрямую зависит от опыта и квалификации наставников и когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, наставничество превращается в формальную процедуру и теряет всякий смысл.

Бессистемное внедрение наставничества тоже является проблемой учреждений СПО, оно влечет за собой формальный подход участников процесса, при котором система наставничества не увязана с показателями эффективности деятельности ни наставника, ни ПОУ, ни предприятия, программы обучения и оценки не связаны между собой. В этом случае оно (наставничество) не получает нужного развития и результата.

В этой связи особую значимость приобретает качество разрабатываемых программ наставничества в профессиональных образовательных организациях, поскольку именно программа наставничества как стратегический документ позволяет решить ряд насущных проблем в подготовке кадров.

К разработке программ наставничества (далее – Программа) в профессиональных образовательных учреждениях Костромской области (далее – ПОУ) подошли со всей ответственностью.

Прежде чем приступить к разработке Программ, необходимо было найти ответы на ряд вопросов.

Было важно, приступая к разработке программ наставничества, выявить инсайдеров и аутсайдеров программы и группы потенциальных «пользователей» и «благополучателей».

Определить, что могут ожидать от участия в реализации программы наставничества выявленные потенциальные пользователи, благополучатели?

Как учесть ожидания потенциальных пользователей и как это должно отразиться на процессе разработки программы наставничества и ее содержании?

Что приобретет ПОУ и разработчики Программы, если выявленные потребности и интересы всех потенциальных благополучателей будут учтены и удовлетворены?

В чем выразится упущенная выгода, и что потеряет ПОУ, если интересы выявленных пользователей и благополучателей не будут учтены и удовлетворены?

Разработке программ наставничества предшествовала подготовительная работа: КОИРО совместно с колледжами и техникумами провел коуч-интенсив «Как разработать программу наставничества», серию консультаций с разработчиками программ.

На коуч-интенсиве были согласованы общие требования к разработке Программ, определена структура программы наставничества, единая для всех учреждений СПО в регионе.

Программа наставничества рассматривается как потенциально мощный и действенный инструмент, обеспечивающий гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход наставничества в новое качественное состояние, и одновременно – инструмент, обеспечивающий управление им.

При этом такой документ предполагает взаимосвязанное решение трех важных задач:

1. Зафиксировать достигнутый уровень жизнедеятельности ПОУ и тем самым определить точку отсчета для дальнейших шагов к развитию.

2. Определить желаемое будущее состояние ПОУ, параметры его строения и функционирования, соответствующие потребностям, ценностям и возможностям ПОУ и социума.

3. Определить стратегию и тактику перехода от достигнутого состояния ПОУ к планируемому результату.

Механизм реализации Программы включает в себя механизм управления реализацией Программы, распределение сфер ответственности и механизм взаимодействия участников Программы.

Формы и методы организации управления реализацией Программы определяются ПОУ.

В целях формирования единого подхода к управлению реализацией Программы и, как следствие, достижения планируемых результатов, необходимо

сформировать единую систему управления реализацией Программы в ПОУ, основой которой будут сформированная система управления реализацией программы наставничества и будут созданы прикладные инструменты управления ее реализацией в виде регламентирующих и методических документов, касающихся различных сфер управления, а также программные продукты.

Механизм реализации Программы является инструментом организации эффективного выполнения программных мероприятий и контроля достижения ожидаемых конечных результатов:

- мониторинг результатов реализации мероприятий Программы;
- сбор и систематизация статистической и аналитической информации об их реализации;
- проведение оценки эффективности реализации Программы.

В соответствии с методическими рекомендациями и Целевой моделью наставничества сотрудниками кафедры развития профессионального образования КОИРО был разработана структура (Рис. 1) и макет программы наставничества [1, 3]. Данным макетом воспользовались около 70% учреждений СПО региона при разработке собственных Программ.

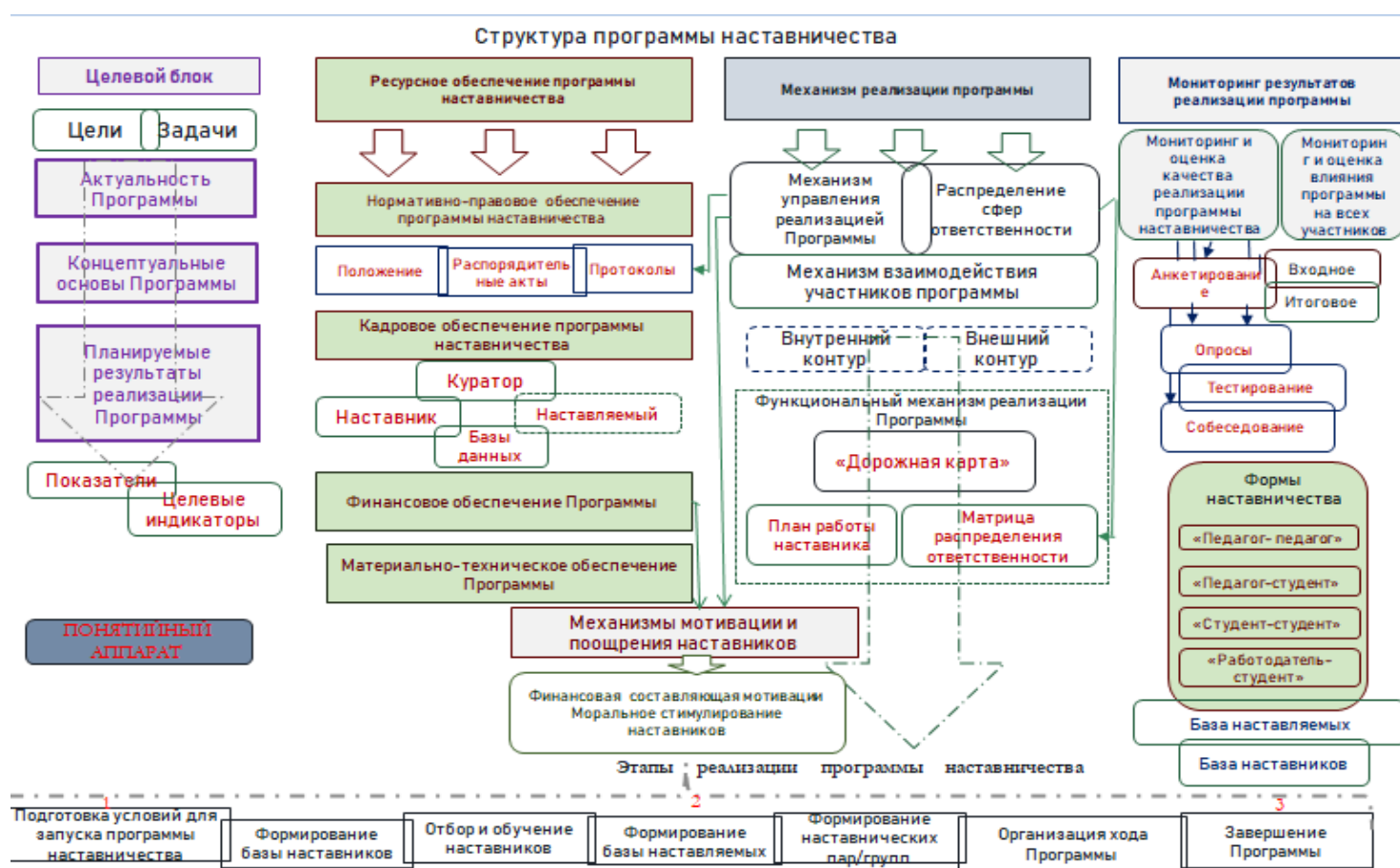


Рис. 1. Структура программы наставничества

Низкий уровень организации процесса наставничества при отсутствии документов, регламентирующих работу кураторов внедрения Программы, настав-

ников и их подопечных, приводит к формальному выполнению задач. Как результат – неопределённость обязанностей и меры ответственности учреждения перед наставником.

Организация эффективного наставничества в ПОУ предполагает в дополнение к Программе утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Такому фиксированию ответственных за выполнение конкретных задач способствует использование Матрицы распределения ответственности [2].

Положение о наставничестве в ПОУ является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества и, следовательно, влияет на эффективность реализации Программы.

Программы наставничества разработаны и внедряются в 100% профессиональных образовательных организаций Костромской области.

В регионе создана инновационная площадка (далее – РИП) по теме «Апробация механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области». В неё вошли 5 техникумов и колледжей региона.

Участниками РИП разработаны критерии оценки структуры и содержания программы наставничества (Таблица 1), в соответствии с этими критериями проведена внешняя экспертиза программ наставничества.

Таблица 1. Критерии оценки структуры и содержания Программы

Критерии	+ / –
Сформулированы цели и задачи Программы	
Формулировки задач соответствуют главной цели Программы	
Определены основные этапы реализации Программы	
Реализация Программы предусматривает работу внутри ПОУ и работу с внешней средой:	
▪ с участниками образовательного процесса	
▪ с работодателями	
▪ СМИ	
Определены ожидаемые результаты реализации Программы:	
▪ для ПОУ	
▪ для наставника	
▪ для наставляемого	
Ожидаемые результаты реализации Программы соответствуют целевым показателям, утвержденным приказом ДОН Костромской области от 13.08.2020 г. № 1166.	
Программой определены:	
- формы наставничества	
- механизмы реализации программы:	
▪ нормативно-правовое оформление программы в ПОУ	
▪ планирование реализации программы и управление	
▪ организация системы наставничества с учетом выбранных форм	
▪ обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение)	

▪ психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества	
- критерии отбора наставника:	
▪ анкетирование потенциальных наставников	
▪ собеседование с отобранными наставниками, для определения уровня их психологической готовности	
▪ опрос/анкетирование потенциальных наставляемых	
▪ разработаны критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых	
▪ предусмотрено создание базы отобранных наставников	
- формирование наставнических пар или групп:	
▪ профиль наставника определяется в соответствии запросом наставляемого	
- организация работы наставнических пар или групп. Запланированы:	
▪ рабочие встречи наставников, кураторов, наставляемых	
▪ подведение итогов взаимодействия пар/групп	
▪ предусмотрены итоговые встречи куратора, наставников и наставляемых	
▪ публичное подведение итогов и популяризация практик	
- критерии и показатели эффективности работы наставника	
Программой предусмотрены:	
- затраты на реализацию мероприятий Программы.	
- подготовка наставников:	
▪ обучающие курсы, семинары силами ПОУ	
▪ встречи наставников по обмену опытом	
▪ встречи наставников и наставляемых	
▪ приглашение специалистов из сторонних организаций	
▪ приглашение для обучения бывших наставников	
▪ обучение в организациях ДПО, в т.ч. дистанционно	
- организационно-методическая подготовка к внедрению системы наставничества (регламентация и стандартизация процесса):	
▪ методические материалы в помощь наставнику	
▪ методические материалы в помощь куратору	
▪ разработка Положения о наставничестве	
- мотивация наставника:	
▪ финансовая составляющая мотивации	
▪ моральное стимулирование	
- оценка удовлетворенности наставников и наставляемых мероприятиями Программы:	
▪ анкетирование наставляемых	
▪ анкетирование наставников	
- мониторинг и оценка эффективности программы наставничества предусмотрен Программой	
- мониторингом предусмотрены:	
▪ описание системы отбора и обучения наставников	
▪ описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников;	
▪ описание системы отбора и обучения наставников	
▪ предусмотрено описание результатов (запланированных или фактических);	
Меры по реализации программы конкретизированы, реальны/выполнимы	
Выявлены риски реализации программы, пути их минимизации предусмотрены	
Культура оформления Программы соблюдена	

Среди ключевых критериев оценки структуры и содержания Программы, помимо блока целеполагания и ожидаемых результатов реализации программы наставничества, соответствующих целевым показателям национального проекта «Молодые профессионалы», определены такие критерии, как выбор актуальных для ПОУ форм наставничества; критерии отбора наставников и формирование наставнических пар или групп; подготовка наставников; критерии и показатели эффективности работы наставника; регламентация и стандартизация процесса внедрения наставничества; определение механизмов реализации программы, а так же мониторинг и оценка эффективности программы наставничества.

Экспертиза программ наставничества показала, что наши колледжи и техникумы планируют к реализации пять форм наставничества, причём наиболее часто используемыми являются «педагог – студент» и «работодатель – студент». Для подготовки наставников также запланированы различные формы подготовки наставников, чаще других планируются такие, как приглашение специалистов сторонних организаций и встречи наставников для обмена опытом.

Наставничество в ПОУ региона осуществляется по нескольким направлениям, среди которых наставничество на производстве, на рабочем месте, в социальной сфере и в кружковом движении.

Современный молодой человек в период выбора профессии и в процессе её освоения нуждается в разных моделях взаимодействия с наставником и разных типах наставников.

Грамотная организация системы наставничества в ПОУ, ответственное отношение наставников к данному виду деятельности помогут не только закрепить человека в профессии, но и помочь ее освоить, а также найти в ней свой личностный смысл

Программа наставничества – это не только и даже не столько документ, сколько некое общее действие и делающие его люди. Если их много, и они работают согласованно, шансы сделать дело качественно и развить свою образовательную организацию до планируемых высот существенно возрастают.

Библиографический список:

1. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
2. Разделение ответственности: [Электронный ресурс] // Википедия: Свободная энциклопедия. Режим доступа: http://ru.gas.wiki/wiki/Responsibility_assignment_matrix.
3. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (Утв. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145): [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА КАК ОДНО ИЗ ТРЕБОВАНИЙ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

ВЫБОРНОВ В. Ю., руководитель

центра развития профессионального образования, к. п. н.,

ЗАДОРЖНАЯ И. В., методист

центра развития профессионального образования, заслуженный учитель РФ,
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», г. Ярославль

В современной социально-экономической ситуации необходима целенаправленная работа по созданию условий для повышения профессионализма, мобильности и конкурентоспособности молодого специалиста на региональном рынке труда. Для встраивания молодого человека в систему социально-трудовых отношений современного общества необходимо формирование профессиональной культуры в определенной профессиональной области.

В настоящее время накоплен значительный научный и методический потенциал, посвященный проблемам формирования профессиональной культуры. Вопросы формирования профессиональной культуры поднимались многие ученые, в том числе Макарова С. Н., Богданова Л. В., Силаева Е. Г., Крылова Н. Б. и другие [2]. Вместе с тем, данное понятие постоянно актуализируется, наполняется новыми смыслами в соответствии с изменяющимися целями, задачами, содержанием и инструментарием профессиональной деятельности.

Профессиональная культура – это универсальная система, включающая профессиональные знания и ценности, которые в виде образцов и норм, принятых в конкретной профессиональной области, регулируют профессиональную деятельность [1, 4].

Профессиональная культура современного специалиста помимо знаний и профессиональных умений должна включать: навыки делового общения, умение организовывать оптимальное взаимодействие, знания и навыки по разрешению психологических ситуаций, ораторское искусство; умение оптимально организовывать рабочее место и рабочее время, формирование своего профессионального имиджа.

Приобщение к профессиональной деятельности, а вместе с тем и формирование профессиональной культуры будущих специалистов зарождается в рамках их образовательной деятельности – в период обучения в профессиональных образовательных организациях. Подготовка профессионально компетентного, мобильного и конкурентоспособного специалиста, овладевшего ценностями и смыслами профессиональной культуры, – становится одной из главных задач профессиональных образовательных организаций.

В целях решения данной задачи в Ярославской области началась реализация регионального проекта «Сопровождение профессиональных образовательных организаций по формированию профессиональной культуры обучающихся», организационно-методическую поддержку которого осуществляет

центр развития профессионального образования (далее – ЦРПО) государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ярославской области «Институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО ЯО ИРО).

Цель проекта: оказать содействие профессиональным образовательным организациям Ярославской области в формировании профессиональной культуры обучающихся на основе разработки примерных учебно-методических материалов.

Задачи проекта:

1. Разработка понятийного аппарата «профессиональная культура обучающихся».

2. Выявление основных технологий формирования профессиональной культуры обучающихся в процессе учебной и внеучебной деятельности на базе отдельных образовательных организаций; разработка комплекта необходимых учебно-методических материалов.

3. Апробация разработанных методик; их представление и обсуждение в рамках работы областных методических объединений руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций Ярославской области.

4. Издание и тиражирование комплекта учебно-методических материалов, обеспечивающих формирование профессиональной культуры обучающихся.

С учетом наличия определенного опыта для реализации проекта созданы базовые площадки – профессиональные образовательные организации, осуществляющие разработку механизмов формирования профессиональной культуры по отдельным направлениям подготовки специалистов.

В целях решения задач проекта определены три направления формирования профессиональной культуры:

– в рамках реализации программ подготовки специалистов среднего звена сельскохозяйственного профиля (ГПОУ ЯО Великосельский аграрный колледж);

– в рамках реализации программ подготовки специалистов среднего звена технического профиля (ГПОУ ЯО Ярославский техникум радиоэлектроники и телекоммуникаций);

– в рамках реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ГПОУ ЯО Рыбинский транспортно-технологический колледж).

В рамках проекта планируется достичь следующих результатов:

1. Разработать понятийный аппарат и апробировать на базовых площадках комплекс мероприятий по формированию профессиональной культуры обучающихся в ПОО.

2. Разработать проект программы учебной дисциплины в рамках вариативной части образовательной программы СПО «Профессиональная культура молодого специалиста»

3. Разработать и апробировать учебно-методические материалы для формирования профессиональной культуры обучающихся в рамках учебной и внеучебной деятельности.

Основными рисками проекта являются:

1. Непонимание педагогическими коллективами значимости данной компетенции для конкурентоспособности будущего специалиста.
2. Ошибочное определение актуальных направлений для разработки учебно-методических материалов и увеличение сроков реализации проекта.
3. Организационно-технические трудности для работы временных творческих коллективов, состоящих из работников ПОО, находящихся в отдаленных районах Ярославской области.

Для их преодоления планируется:

1. Своевременное отслеживание и гибкое реагирование на изменения потребностей рынка труда.
2. Корректировка позиций и направлений с учетом рекомендаций профессиональных образовательных организаций, стимулирование участников проектной группы по важности соблюдения сроков проекта
3. Использование различных форм коммуникации, в том числе дистанционных форм сотрудничества.

Для реализации проектам создана проектная группа, включающая специалистов департамента образования Ярославской области, работников ГАУ ДПО ЯО ИРО и профессиональных образовательных организаций. Проект рассчитан на три года; текущий 2020 год является организационным в реализации проекта.

В работы проектной группы выделены основные компетенции, которые могут формироваться в процессе учебной и внеучебной деятельности обучающихся:

1. Политическая и социально-экономическая – ориентация в политической обстановке, наличие собственного взгляда на данное состояние политики и экономики;
2. Социально-коммуникативная – способность к коллективным действиям, навыки межличностного общения, стремление к социальному взаимопониманию, способность работать в команде, приверженность к этическим ценностям;
3. Поликультурная – способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия, уважение иных культур, особенности обычаев, традиций, интереса к чужой культуре, способность видеть в ней область обогащения личного опыта.
4. Индивидуально-личностная компетенция – способность к саморазвитию и самообразованию, адаптация к новым ситуациям, стремление к здоровому образу жизни;
5. Информационно-инструментальная компетенция – владение компьютером и современными информационными технологиями, способность к сбору и анализу информации.

С целью выявления дефицитных компетенций начинающих специалистов, в том числе, и в их профессиональной культуре проведен опрос работодателей

с целью выяснения их отношения к уровню сформированности общих и надпрофессиональных компетенций выпускников. Опрос проведен с использованием технологий, предложенных Новиковой А. А. [3].

Результаты опроса показали недостаточную удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки, социальными и личностными качествами молодых специалистов. Подавляющее большинство считают, что политическая и социально-экономическая, поликультурная компетенции у работающих выпускников «низкие». Чуть «ниже среднего» сформирована индивидуально-личностная компетентность. Чуть «выше среднего» сформированы социально-коммуникативная и инструментально-информационная компетенции.

Вместе с тем, работодатели акцентируют внимание на формирование следующих личностных качествах выпускника:

- хорошее здоровье и желание вести здоровый образ жизни;
- увлеченность своей профессией, энтузиазм;
- стремление повышать свою квалификацию;
- культура речи и культура общения;
- культура поведения, соблюдение норм и правил этикета;
- гуманное отношение к животным;
- стрессоустойчивость;
- логическое мышление.

Безусловно, профессиональная культура специалиста складывается в единстве и взаимосвязи всех компетенций: профессиональных, общих и надпрофессиональных и их разделение в рамках отдельной личности только условно. В связи с этим и механизм формирования профессиональной культуры также должен иметь системный целостный характер и тесно перекликаться с общими направлениями воспитательной деятельности.

Дальнейшая работа в рамках проекта будет направлена на создание организационно-методических механизмов формирования профессиональной культуры, обучающихся в процессе учебной и внеучебной деятельности.

Библиографический список:

1. Лапина С. В. Культурология: Курс лекций. 3-е изд., дополн. Минск, 2007: [Электронный ресурс] <https://refdb.ru/look/1128206-p4.html>.
2. Макарова С. Н. Профессиональная культура будущего специалиста: этический аспект / Макарова С. Н., к. социолог. н., доцент. Саратовский государственный социально-экономический университет: [Электронный ресурс] <https://uchebana5.ru/cont/2954558.html>.
3. Новикова А. А. Социальная компетентность: критерии и методики определения // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1 (часть1). URL: [Электронный ресурс] <http://science-education.ru/ru/article/view?id=17693>.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО (ДУАЛЬНОГО) ОБУЧЕНИЯ В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ВЫБОРНОВ В. Ю., руководитель
центра развития профессионального образования, к. п. н.,
САТАРИНА Г. Г., старший методист
центра развития профессионального образования,
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», г. Ярославль

Внедрение моделей дуального обучения в практику работы учреждений профессионального образования в Российской Федерации обусловлено наличием разрыва между быстро меняющейся экономикой и традиционным развитием профессионального образования [1]. Необходимость развития дуального обучения подчеркивается не только федеральными стратегическими документами, но и региональными стратегиями социально-экономического развития [2]. Распространению практик дуального обучения в Российской Федерации способствовали проекты, поддерживаемые АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее – АСИ). Традиционно дуальное обучение рассматривается как практико-ориентированная форма организации образовательного процесса, в основе которой лежит разделение теоретического и практического обучения [1, 11].

Ярославская область включилась в процессы внедрения дуального обучения в рамках реализации проектов, реализуемых АСИ с участием регионов: «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» (2014–2016 гг.) и «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (2016–2018 гг.).

Участие Ярославской области в данных проектах показало, что дуальная подготовка вызывает серьезный интерес со стороны как профессиональных образовательных организаций, так и представителей бизнеса. Практика реализации форм практико-ориентированного (дуального) обучения в Ярославской области позволила выделить его специфику:

- дуальное обучение ориентировано, прежде всего, на подготовку востребованных экономикой («лояльных» к деятельности предприятия) кадров рабочих и специалистов, обладающих необходимыми как квалификацией, так и личностными качествами;
- оно не является массовой формой подготовки кадров, для него присущ «точечный» характер;
- дуальное обучение может быть организовано только с опорой на комплексную систему мер содействия со стороны предприятий образовательным учреждениям в организации образовательного процесса;
- для продвижения дуального обучения как системы подготовки кадров необходим комплекс нормативных правовых актов, принимаемых, как минимум, на уровне региона.

Данные факторы выявили необходимость дальнейшей методологической проработки термина «дуальное обучение». Итогом данной работы стало практическое пособие «Региональная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров», подготовленное в рамках реализации областной целевой программы «Повышение эффективности и качества профессионального образования Ярославской области» на 2017–2019 годы. Пособие разработано рабочей группой, включавшей представителей органов исполнительной власти региона, работодателей и образовательных организаций. На основе региональной модели разработан комплект примерных нормативных документов по реализации практико-ориентированной (дуальной) подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций.

Дуальная подготовка кадров рассматривается как «перспективная тенденция развития современного профессионального образования в России, основанная на государственно-общественном характере управления, реализации сетевых дуальных образовательных программ, переносе практического обучения в производственную сферу и подготовке обучающегося-выпускника с профессиональными и личностными качествами, востребованными обществом» [3, 64.]

Важным методическим инструментом реализации дуального обучения стало введение понятия «дуальная группа».

«Под дуальной группой понимается локальное объединение образовательных организаций и предприятий (организаций) региона, осуществляемое на основе соглашений (договоров) о дуальном взаимодействии по совместной реализации основных или дополнительных профессиональных образовательных программ, а также программ профессионального обучения по профессиям/специальностям/направлениям подготовки среднего и высшего профессионального образования и завершающиеся целевой подготовкой работников квалифицированного труда, обладающих требуемой квалификацией, способностью к быстрой адаптации на рабочем месте (практико-ориентированностью), высокой организованностью и возможностью максимально быстрого включения в производственный процесс» [3, 14].

Практика реализации дуальных программ показала, что дуальная группа может возникнуть в нескольких формах.

1. В виде дуальной пары – тандема «образовательная организация – предприятие», в основе взаимодействия которых лежит совместно разработанная и реализуемая образовательная программа, условия реализации которой определены соглашением (договором), а также комплексом других нормативных документов.

2. В виде производственно-образовательного объединения («кластера») вокруг одного предприятия нескольких образовательных организаций (как правило, среднего и высшего профессионального образования), создаваемого в целях комплексного обеспечения кадровых потребностей предприятия в высококвалифицированных работниках на основе сопряженных или преемственных профессиональных образовательных программ.

3. В виде профильного объединения («ассоциации») нескольких предприятий вокруг одной образовательной организации в целях обеспечения кадровой потребности определенного сектора экономики в рамках одной или комплекса однопрофильных образовательных программ. Под профилем в этом случае понимается совокупность профессий/специальностей в рамках одной укрупненной группы (направления подготовки) действующего Перечня профессий и специальностей, соответствующей какой-либо из отраслей экономики.

4. Особой формой дуальной группы может считаться непроизводственное объединение «образовательная организация – иная организация», в основе которого лежит взаимодействие в социальной сфере и в рамках которого «иная организация» обеспечивает практическое обучение в пределах реализуемой сетевой образовательной программы. Примерами подобных организаций могут являться государственные или муниципальные организации или органы управления: общеобразовательные организации при подготовке по педагогическим специальностям; органы МЧС при подготовке по специальностям (профессиям) «Защита в чрезвычайных ситуациях», «Пожарная безопасность (пожарный)» и др.; государственные организации, предоставляющие государственные услуги в сфере информационно-коммуникационных технологий (Электронный регион); муниципальные организации, предоставляющие услуги социальной поддержки, – при подготовке по специальности «Социальная работа».

Введение данного понятия позволило упорядочить процесс анализа динамики распространения дуальной подготовки в регионе и запустить механизмы мониторинга данного явления.

В 2020 году проведен мониторинг реализации дуального взаимодействия по итогам 2019 года. Основные показатели оценки степени распространения и совершенствования дуальной подготовки:

- организационное (нормативное) обеспечение;
- профессионально-квалификационная структура;
- обеспечение практического обучения;
- кадровое обеспечение;
- качество дуальной подготовки выпускников;
- информационно-методическое обеспечение.

В соответствии с государственным заданием функции оператора мониторинга дуальной подготовки выполняет центр развития профессионального образования ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

В целях стимулирования создания дуальных групп и выявления наиболее успешного опыта в 2018 г. и 2019 г. организованы два региональных конкурса лучших практик взаимодействия образовательных организаций и предприятий Ярославской области в рамках организации практико-ориентированного (дуального) обучения по различным направлениям дуальной подготовки. В них приняло участие до 11 дуальных групп (пар), в том числе 10 профессиональных образовательных организаций, одна образовательная организация высшего образования, 13 предприятий (организаций) – партнеров. Две профессиональ-

ные образовательные организации области (ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» и Ярославский колледж индустрии питания) выступали в составе двух дуальных групп с различными организациями-партнерами.

Для распространения опыта по внедрению дуального обучения ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» создана базовая площадка на базе ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» по теме «Организационно-методическое сопровождение практико-ориентированной (дуальной) подготовки в профессиональных образовательных организациях Ярославской области». В соответствии с планом работы базовой площадки в 2017–2020 годах организованы и проведены 6 «круглых столов» для дуальных групп, разработан ряд методических документов и показатели для мониторинга дуальной подготовки.

Практика реализации дуальной подготовки за последние три года показала, что наблюдается положительная динамика формирования дуальных групп в системе профессионального образования Ярославской области. Минимально необходимым набором документов, обеспечивающих взаимодействие ПОО и работодателя при создании дуальной группы, являются:

- рамочное соглашение о дуальном взаимодействии;
- договор с работодателем о реализации основной профессиональной образовательной программы в сетевой форме;
- положение о наставничестве;
- договор с обучающимся на обучение в форме дуальной подготовки (ученический договор).

В 2020 году дуальное обучение осуществляли 18 профессиональных образовательных организаций (52,9% от общего числа ПОО) и 45 предприятий-партнеров. Наибольшее количество дуальных групп сформировано в рамках направлений «Искусство, дизайн и сфера услуг» (28,6%), «Промышленные и инженерные технологии (специализация: «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов» (22,3%). В 2020 году в группах дуального обучения обучалось 1018 человек. По итогам выпуска 2019 г. доля выпускников, получивших квалификацию, заявленную предприятием в рамках дуальной подготовки, составила 90%. Трудоустроено на предприятие по завершении обучения 26,2% от общего числа выпускников, прошедших дуальную подготовку. Документ о дополнительной квалификации, требующейся предприятию-партнеру, получили 17,8% выпускников, подготовленных в рамках дуальной подготовки. Доля выпускников, удовлетворенных качеством обучения по дуальной системе, составила 79,8%.

Практика реализации дуального обучения в Ярославской области продолжается. Она показывает, что дуальная подготовка востребована как образовательными организациями, так и бизнесом. И хотя для её дальнейшего распространения требуются дополнительные усилия, можно утверждать, что она показала свою жизнеспособность.

Библиографический список:

1. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016.

2. «10 точек роста». Стратегия социально-экономического развития Ярославской области до 2025 года. Краткая версия. Режим доступа: <file:///C:/Users/vybornov/AppData/Local/Temp/10%20точек%20роста.pdf>
3. Региональная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров: Практическое пособие / Под ред. В. Ю. Выборнова. Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. 88 с. (Ярославская область – пространство профессиональных возможностей.)

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

ГОГИН Е. Г., преподаватель,
ГУБАНОВ С. А., руководитель структурного подразделения,
ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж», г. Кострома

Каждый человек на своем жизненном пути стремится к самоопределению, самоактуализации и достижению максимальных результатов в профессиональном становлении. В отправной точке становления человека как профессионала важной составляющей успеха является личность наставника, его профессионализм.

Когда выпускник выходит из стен профессиональной образовательной организации, он стремится к успеху, верит в то, что станет лучшим и превзойдет многих профессионалов своего дела. Практически у каждого выпускника возникает ряд вопросов, например, нужен ли мне наставник, если я только что закончил обучение и владею всеми необходимыми профессиональными компетенциями? Есть ли необходимость присутствия рядом человека, который будет меня контролировать? Ответы на эти вопросы становятся очевидными, как только молодой специалист оказывается на своём первом рабочем месте.

Личный опыт пребывания автора в роли наставляемого во время обучения в Костромском торгово-экономическом колледже позволяет с признательностью и теплотой вспоминать наставников из числа преподавателей колледжа, которые помогали осваивать не только основы кулинарного и кондитерского искусства, но и достигать вершин этого необычайно сложного профессионального направления. Педагог-наставник для наставляемых представлялся эталоном кулинарного и кондитерского искусства, он знал ответы на все уникальные вопросы, которые иной раз не найти в профильной литературе. Педагоги-наставники колледжа проводили с наставляемыми большое количество времени в производственной лаборатории, оказывая наставляемым всестороннее содействие по освоению различных техник, технологий и методик, раскрывали тайны и секреты своего удивительного искусства. Многие советы, данные в своё время наставниками, актуальны в профессиональной деятельности бывших наставляемых до сих пор. Именно поэтому наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Профессиональный опыт наставника исключительно важен для наставляемых, ведь только наставник-профессионал может передать наставляемому уникальные традиции, сформированные опытом и историей. Педагог-наставник становится образцом профессионала своего дела, который не только знает и любит свою профессию, но и умеет обучать наставляемых, передавать им тонкости своего мастерства. Благодаря позитивному образу наставника, выпускники колледжа продолжают наставническую деятельность с его новыми студентами.

Каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл. Переходя в новый статус наставника, он понимает, как трудна и ответственна эта роль. Профессиональный путь педагога-наставника складывается из множества этапов личностного роста:

- на этапе «Студент» происходит осознание и понимание особенностей будущей профессии, ее значимости в обществе, восприятие себя в новой социальной роли;

- на этапе «Наставляемый» появляется возможность приобрести важнейший практический опыт от педагога-наставника, получить помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повысить уровень профессиональной подготовки;

- на этапе «Наставник» – максимально ответственный и наиболее сложный этап профессионального становления. Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе [1].

Педагог-наставник должен быть в профессиональном «тренде» новинок и кулинарных концепций, должен постоянно совершенствоваться в профессии, участвовать в конференциях, встречах, проходить профессиональную стажировку. Педагог-наставник – это пример и образец для наставляемого, личность, профессионал, идеальный техник и технолог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Как мастеру производственного обучения автору приходилось работать в качестве наставника не только со студентами колледжа, но и с обучающимися общеобразовательных организаций. Это особая форма организации наставничества, более сложная, но не менее важная, чем работа со студентами. В профориентационной работе со школьниками наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в

зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) происходит прикладное знакомство с профессией. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования [1].

Универсальное свойство наставников заключается в их уникальном профессиональном умении использовать сложные учебные и учебно-практические задачи в качестве мотивирующего компонента учебного занятия. Участие в реализации программы наставничества позволяет наставнику совершенствовать не только свои профессиональные качества, но и методическую основу профессиональной деятельности.

В процессе формирования личности будущего специалиста наставник играет особую роль, потому что в «основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности» [1].

Библиографический список:

1. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утв. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ТЕХНИКУМА В РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ГОЛОВЦОВА Н. Л., педагог-психолог,

ОГБПОУ «Нерехтский политехнический техникум Костромской области», г. Нерехта

В современных условиях, когда наставничество в системе профессионального образования стало образовательным трендом современности, роль психологической службы профессиональной образовательной организации в реализации целевой модели наставничества существенно возрастает. Психолог становится незаменимым специалистом в реализации программы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества может помочь в решении ряда проблем обучающегося образовательной организации, в том числе таких, как:

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Проблема адаптации наиболее актуальна для студентов первого курса. Именно в первый год обучения студент в большей степени нуждается в психолого-педагогическом сопровождении и поддержке. Данная поддержка создаётся благодаря согласованной работе всего педагогического коллектива образовательной организации с первокурсниками, в том числе и через реализацию программы наставничества.

С каждым годом увеличивается количество студентов-первокурсников со значительными проблемами в базовых знаниях, низким уровнем готовности к обучению в техникуме. Решение данной проблемы возможно при условии применения комплекса мер как в процессе учебной, так и внеурочной деятельности, привлечении всех ресурсов социальной среды техникума. Деятельность наставников может стать определяющей в решении многих проблем первокурсников.

В этих условиях возникает огромное поле для деятельности психолога: участие в проведении анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принимать участие в программе наставничества, в формировании наставнических групп, в проведении собеседований с наставниками, в обучении наставников и т.д. Психолог и сам может стать наставником обучающимся, испытывающим наибольшие психологические проблемы в период адаптации.

В Нерехтском политехническом техникуме с целью создания условий для успешной адаптации студентов первого курса и своевременного выявления студентов с трудностями адаптации была разработана программа «Социально-психологическая адаптация студентов первокурсников к обучению в техникуме».

Задачи программы:

- формирование представлений о структуре учебного процесса, о внеурочной деятельности;
- развитие групповой сплоченности, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- развитие навыков эффективного межличностного взаимодействия, повышения уверенности в себе;
- выявление студентов с трудностями в адаптации и оказание им помощи;
- разработка и проведение психокоррекционных мероприятий.

В ходе реализации программы используются следующие методы и формы работы: анкетирование, социологические опросы, психологическая диагностика, психологические занятия с элементами тренинга, беседы, дискуссии,

наблюдение, ролевые и ситуативные игры, психолого-коррекционное воздействие, социально-психологическое сопровождение.

В ходе реализации программы используются следующие диагностические методики:

- методика Т. Д. Дубовицкой и А. В. Крылова «Адаптированность студентов в техникуме»;
- методика «Конструктивность мотивации» (КМ) (методика КМ используется для непосредственного диагностирования индивидуальных различий людей);
- методика «Анкета изучения жизненных ценностей»;
- методика «Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности», Ч. Д. Спилберг, Ю. Л. Ханин (для изучения эмоциональной сферы личности);
- методика диагностики социально-психологической адаптации, К. Роджерс и Р. Даймонд (методика используется при изучении симптомов социальной дезадаптации и уровня адаптированности человека к новым социальным условиям);
- методика диагностики уровня социальной фрустрированности, Л. И. Вассерман, модификация В. В. Бойко (методика используется для получения более полной информации об эмоциональном состоянии студента);
- оценка уровня общительности. Тест В. Ф. Ряховского;
- методика определения самооценки личности Ю. И. Киселева;
- «Социометрическая методика» для изучения межличностных отношений в студенческой группе, внутригрупповой структуры;
- методика «Атмосфера в группе».

Ожидаемые результаты реализации программы:

- успешная адаптация всех первокурсников к обучению в техникуме;
- отсутствие отсева первокурсников из-за проблем в адаптации;
- улучшение психологического климата в студенческих группах;
- развитие личности наставляемых, раскрытие их потенциала;
- определение будущих наставников для формы наставничества «студент-студент» из числа студентов, занимающихся по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Социально-психологический практикум».

Обобщенные результаты проведённого комплекса диагностики дают основание для разработки индивидуальной карты развития личности студента, которая в свою очередь является отправной точкой при построении индивидуальной программы воспитательного воздействия на личность студента. Индивидуальные карты на так называемых «проблемных» студентов составляются психологом совместно с наставником. При этом следует исходить из того, что эффективность психологической работы определяется полнотой изучения личностных особенностей студента и правильно разработанной коррекционной программой и индивидуальной программы адаптации.

Так в ходе реализации программы «Социально-психологическая адаптация студентов первокурсников к обучению в техникуме» в период сентябрь-ноябрь 2020 г. были получены следующие результаты: у 65% студентов-первокурсников уровень адаптации высокий, у 25% студентов-первокурсников уровень адаптации средний и у 10% – уровень адаптации низкий (Рисунок 1).

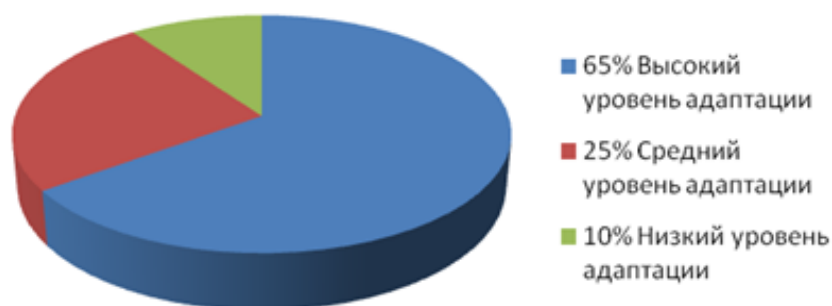


Рис. 1. Результаты диагностики адаптации студентов первого курса ОГБПОУ «Нерехтский политехнический техникум Костромской области»

Были выявлены следующие трудности в адаптации первокурсников:

- недостаточная мотивационная готовность к выбранной профессии;
- неумение осуществить психологическую саморегуляцию (отсутствие навыков выполнения самостоятельной работы, неумение конспектировать, работать с первоисточниками, словарями, каталогами);
- страх публичных выступлений перед своими однокурсниками и преподавателями техникума;
- трудности в общении со сверстниками;
- высокий уровень тревожности.

Со всеми студентами, у которых были выявлены признаки дезадаптации, педагогом-психологом организована индивидуальная коррекционно-развивающая работа. Промежуточные результаты, полученные в ходе диагностики и проведенного психологического тренинга, были рассмотрены на совещании при директоре. По итогам совещания были определены основные направления внеурочной работы. Чтобы повысить уровень мотивации первокурсников к выбранной профессии с 1 октября начали работу объединения дополнительного образования: для поваров – «Сахарная флористика», для строителей – «Облицовка плиткой», для обучающихся по программам профобучения с ОВЗ – «Юный кондитер». Все студенты первого курса были привлечены к занятиям по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Социально-психологический практикум».

Для формирования у обучающихся навыков самостоятельной работы были организованы факультативные занятия по общеобразовательным учебным дисциплинам, на которых каждый обучающийся выполнял какой-либо творческий проект. Выбор темы проекта делает сам студент, а в январе месяце проводится конференция, на которой студенты представляют лучшие проекты и делают первые шаги по преодолению страха публичных выступлений.

В период сентября-первой половины октября 2020 г. в ходе реализации программы адаптации с первокурсниками был проведен ряд мероприятий, направленных на формирование положительного психологического микроклимата в группах, а также была проведена групповая и индивидуальная психодиагностика с целью изучения личностных особенностей первокурсников. Одним из знаковых мероприятий стал психологический тренинг «Прими того, кто рядом». В состав групп в обязательном порядке были включены педагоги-кураторы, которые были участниками всех тренингов и могли наблюдать за поведением каждого студента. При анализе рефлексии было выяснено, что тренинг студентам был интересен и реально помог в создании положительного психологического климата в группах.

После выявления обучающихся с низким уровнем адаптации были сформированы пары наставников и наставляемых с целью оказания своевременной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Наставники определены из числа преподавателей техникума, мастеров производственного обучения и иного педагогического персонала.

При решении актуальных запросов наставляемых использовались такие формы наставничества, как скоростное и групповое наставничество.

В ноябре 2020 г. в соответствии с дорожной картой по внедрению программы наставничества в техникуме педагогом-психологом проведены первые рабочие встречи наставников и наставляемых. Кроме того, педагог-психолог курирует процесс выбора формата взаимодействия для каждой пары с учетом индивидуальных особенностей каждого наставляемого, анализ сильных и слабых сторон участников пары «наставник-наставляемый» для постановки целей и задач на текущий учебный год.

Педагог-психолог осуществляет психологическое сопровождение данных наставнических пар и проводит групповые формы работы с учащимися с низким уровнем адаптации.

Первые предварительные результаты работы по реализации в Нерехтском политехническом техникуме программы наставничества, дают уверенность в том, что совместная деятельность наставников, наставляемых и куратора при поддержке педагога-психолога позволит улучшить психологический климат в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива и будет способствовать выстраиванию долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Библиографический список:

1. Авдиенко Г. Ю. Влияние мероприятий психологической помощи студентам в начальный период обучения на успешность адаптации к образовательной среде вуза // Вестник психотерапии. 2007. № 24. С. 8–14.
2. Словарь практического психолога [Электронный ресурс] / Сост. С. Ю. Головин. Минск: Харвест, 1998. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/25/word/>

ГРИЦЮК А. И., мастер производственного обучения,
МИХАЙЛОВА О. Р., методист,
ОГБПОУ Костромской техникум торговли и питания», г. Кострома

Программа наставничества (далее – Программа) Костромского техникума торговли и питания на 2020–2024 год, принятая конференцией работников техникума в августе 2020 года имеет цель создания условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества.

Приоритетной задачей Программы в области достижений обучающихся является помощь обучающимся в формировании профессионального, личностного, творческого потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Большим потенциалом для формирования профессиональных компетенций студентов техникума обладают олимпиады и конкурсы профессионального мастерства в системе чемпионатного движения.

Надо отметить, что в техникуме ещё с 2012 года реализуется программа «От студента – к профессионалу». Это система работы с одарённой, в том числе и профессионально, молодёжью и студентами в форме профессионального и социального наставничества, которая позволяет уже на первом курсе выявить талантливых студентов с высоким уровнем творческого потенциала, индивидуально сопровождать их обучение, вырастить призёров региональных, всероссийских и международных профессиональных конкурсов.

Высокая результативность системы работы техникума с одарённой молодёжью была отмечена грантом конкурсного отбора образовательных организаций Костромской области, реализующих Концепцию развития дополнительного образования детей в 2015 году (номинация «Выявление и поддержка одарённых детей»).

За время реализации этой программы педагогами техникума были подготовлены 54 призёра чемпионатного движения, в том числе победители международных профессиональных конкурсов: международный кулинарный фестиваль «Жемчужина Моря» (Хорватия, г. Супетар), IV международный гастрономический чемпионат (Молдова), XVIII Открытый чемпионат Москвы по кулинарному искусству и сервису среди юниоров.

С 2015 года акцент в работе с профессионально одарёнными студентами делается на подготовку их к участию в чемпионате «Молодые профессионалы» в форме индивидуального наставничества «Педагог-студент». За это время 14 студентов техникума стали победителями региональных Чемпионатов Ворлдскиллс, 3 студента участниками полуфиналов Центрального федерального округа, 4 студента – участниками отборочных национальных Чемпионатов «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс).

Для подготовки студентов к чемпионатным мероприятиям назначаются наставники из числа педагогов – профессионалов самого высокого уровня, имеющие практический опыт результативного участия во Всероссийских и международных конкурсах профессионального мастерства.

На сегодняшний день, в Костромском техникуме торговли и питания появился уникальный опыт работы в системе наставничества. Выпускники техникума прошлых лет, которые ещё сравнительно недавно были в роли наставляемых студентов, теперь работают преподавателями и мастерами производственного обучения и сами выполняют роли наставников студентов, в том числе, готовят их к участию в чемпионатном движении.

Автор статьи, во время обучения в техникуме, как и другие студенты-участники чемпионатных мероприятий, имел своего персонального наставника,

преподавателя специальных дисциплин Эльмиру Ринатовну Виноградову. Это профессионал самого высокого уровня, талантливый педагог. Она имеет многочисленные награды в профессиональных конкурсах, в том числе международного уровня (Греция, Хорватия, Люксембург), является заместителем менеджера компетенции «Кондитерское дело» и сертифицированным экспертом Союза ВорлдСкиллс, имеет звание Кавалера Знака достоинства Ассоциации кулинаров России, имеет диплом победителя областного конкурса лучших педагогов СПО Костромской области приоритетного национального проекта «Образование».

Отличительной особенностью работы педагогов - наставников со студентами при подготовке к чемпионатным мероприятиям является то, что весь процесс обучения проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации в конкретном технологическом процессе. То есть, такое обучение содержит минимум теории, акцентирует внимание наставляемого студента на практическое овладение инновационными производственными технологиями.

Во время тренировок в боксе, наставники передают студентам свои профессиональные навыки, бесценный опыт, который они формировали годами, презентуя свои работы на конкурсах Всероссийского и Международного уровня. Педагоги раскрывают студентам все тонкости технологии, указывают недочёты, подсказывают, как избежать рисков и неудач во время выступления. Им все это очень хорошо знакомо, так как они сами принимали участие в подобных чемпионатах, и так же выступали в боксах.

Кроме тренировки профессиональных навыков, наставники много внимания уделяют приёмам адаптации к стрессовым условиям конкурсных мероприятий, приобщают наставляемых к корпоративной культуре, развивают мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию.

За 3 года обучения автора статьи в техникуме, благодаря своему наставнику, он стал призёром различных конкурсов, мастер-классов, выставок, фестивалей, чемпионатов, в том числе и чемпионата «Молодые профессионалы», олимпиад регионального, всероссийского и международного уровней, о чём свидетельствуют дипломы и сертификаты.

Автору статьи выпала большая честь представлять в 2016 году Костромскую область на Чемпионате WSR Центрального Федерального округа по компетенции «Кондитерское дело» в городе Ярославле, где он получил Медаль победителя полуфинала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) в ЦФО.

Так же благодаря поддержке и профессионализму своего наставника, автор статьи принимал участие в Финале чемпионата WSR Молодые профессионалы в компетенции «Кондитерское дело», получил медальон «За профессиональное мастерство», был отобран в расширенный состав Национальной сборной по компетенции «Кондитерское дело» движения WSR.

Наставник дал автору статьи стимул в профессиональной деятельности. Он окончил техникум, работал кондитером, поваром-универсалом в ресторанах нашего города, потом технологом в маркет-студии «Кондитер-44».

С сентября 2020 года, автор как мастер производственного обучения сам выполняет обязанности наставника. Эта роль для него не новая. Ещё, будучи студентом 3-го курса, он участвовал в подготовке победителя регионального Чемпионата «Молодые профессионалы» 2017 студентки нашего техникума Смирновой Екатерины и работал экспертом на площадке компетенции «Кондитерское дело».

Пришёл черед бывшего студента-наставляемого делиться опытом, и передавать свои знания, раскрывать профессиональные секреты, поддерживать в неудачах, советовать, как избежать непредсказуемых ситуаций во время выступления, то есть выступить на Чемпионате достойно, и не подвести свой техникум!

Опыт работы со своим наставником позволил автору статьи в декабре этого года успешно подготовить призёра шестого регионального чемпионата «Молодые профессионалы (WSR)» 2020 Костромской области в компетенции «Кондитерское дело».

Таким образом, сложившаяся в Костромском техникуме система наставничества в чемпионатном движении позволяет эффективно раскрыть профессиональный потенциал наставляемых, формировать их профессиональную карьеру и приобщать к профессиональному сообществу.

ПРОЕКТ «ВИДЕТЬ НЕВИДИМОЕ»: ФОРМИРУЕМ СОЦИАЛЬНУЮ АКТИВНОСТЬ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

ГУНИНА О. В., преподаватель,
ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», г. Кострома

Социальная активность – готовность личности к деятельности, которая проявляется в соответствующих актах поведения и представляет собой целенаправленную творческую социальную деятельность, преобразующую объективную действительность и саму личность [1].

Прежде чем начать формирование социальной активности студентов, необходимо определить условия для создания социокультурного пространства. Социокультурная среда Костромского политехнического колледжа направлена на удовлетворение потребностей и интересов студентов в соответствии с общечеловеческими и национальными ценностями. Она представляет собой пространство, которое способно изменяться под воздействием субъектов, культивирующих и поддерживающих при этом определенные ценности, отношения, традиции, правила, нормы в различных сферах и формах жизнедеятельности студенческого коллектива. Для формирования такого пространства в рамках колледжа создано творческое объединение для студентов всех специальностей и курсов, желающих научиться рисовать, узнать что-то новое, попробовать себя в качестве мастера, найти вдохновение и новых интересных собеседников.

Таким объединением стала мастерская «Цвет граната». Это социокультурное пространство, создающее условия для формирования творческого потенциала обучающихся. Занятия строятся исходя из предварительного анкетирования участников с некоторыми коррективами.

Составляющие компоненты деятельности мастерской:

- информационно-познавательная деятельность (беседы о художниках, интерактивные занятия по основным понятиям и закономерностям рисунка, живописи и композиции);
- досугово-творческая деятельность (встречи с интересными людьми, мастер-классы, посещение театров и выставок);
- проектная деятельность.

Одно из занятий мастерской в рамках проектной деятельности было посвящено деятельности, связанной с помощью слепым и слабовидящим детям. Как мы можем помочь таким детям увидеть цвет? А точнее почувствовать его? Для этого мы выяснили решение этой ситуации в мировом искусстве: как мировые художественные музеи решают данную проблему (полу-объёмная печать, скульптуры, 3-D печать). Провели цикл бесед о слепых или слабовидящих художниках [2]. Познакомились с техникой тактильной (текстурной) картины на примере работ А. Лебедевой – педагога дополнительного образования ДЮЦ «Жемчужина».

Участники мастерской в рамках проектной деятельности выполнили упражнение «Проект снов». За основу была взята картина художника В. Пивоварова и адаптирована под творческое задание для студентов. На альбомном листе был макет семи дней недели. Задача заключалась в том, чтобы студенты придумали и нарисовали на каждую ночь свой сон. Эксперимент получился, результаты были представлены на открытом мероприятии мастерской «Цвет граната».

Далее было упражнение по нейрографике, которое проходило по алгоритму: обдумывание проблемы, выполнение рисунка с закрытыми глазами, затем дополнение цветом и небольшими изменениями в линиях (объединение или разъединение). После проведения занятия по проектной деятельности был

составлен предварительных список участников, желающих участвовать в проекте «Видеть невидимое».

Проект был успешно разработан и представлен на Муниципальном конкурсе общественных инициатив в сфере реализации молодежной политики–2019. В основе данной работы лежит идея Лебедевой А. А. – победителя конкурса молодежных проектов «Технологии Селигера» в 2013 году – объединение и взаимосвязь цвета и текстуры. Цель проекта – создание тактильного панно для слепых и слабовидящих детей ГКОУ «Школа-интернат Костромской области для слепых, слабовидящих Детей». Тематика тактильных картин – мотивы творчества Винсента Ван Гога, так как его работы декоративные, фактурные и имеют контрастную цветовую гамму. Проект занял первое место на Муниципальном конкурсе общественных инициатив в сфере реализации молодежной политики, получил грант в денежном измерении, и тем самым послужил основой для развития социокультурной среды студентов.

Командой проекта выбраны картины, разработаны эскизы для светотеневого решения и цветовой гаммы будущих панно. В процессе создания картин постепенно формировалось воспитательное пространство, создавались эффективные коммуникации между участниками проекта. Работая по проекту, студенты учились понимать людей, которые потеряли зрение совсем или частично. Каждый квадратный сантиметр панно пронизан пониманием и состраданием к этим людям.

Итогом проекта стала передача картин во конце декабря 2020 года в дар школе-интернату Костромской области для слепых и слабовидящих детей. Сотрудничество с этой организацией продолжилось, т.к. среди студентов возросло количество желающих помогать детям с ограниченными возможностями здоровья.

«Я увидела!» – сказала девочка, полностью лишённая зрения, прикоснувшись к картинам участников проекта. Её слова – самая большая благодарность тем, кто подарил ей такую возможность.

Проект «Видеть невидимое» завершился теплым приёмом и признательностью педагогов школы-интерната для слепых и слабовидящих детей.

Социокультурная воспитательная среда, созданная внутри мастерской «Цвет граната», способствует формированию и развитию социальной активности студентов, которая поможет им в дальнейшей жизни оставаться неравнодушными и отзывчивыми людьми.

Библиографический список:

1. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. вузов. 4-е изд., стереотип. М.: ИЦ «Академия», 1999.
2. «Увидеть картину» без зрения: как музеи адаптируют коллекции для незрячих людей // Информационный портал программы «Особый взгляд». [Электронный ресурс.] URL: <https://specialviewportal.ru/articles/post70>.

ПРИМЕНЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ВНЕШНЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»

КЛЕВЦОВА М. С., старший методист,
ЧЕРНЫХ Я. А., директор,
КОГПОАУ «Вятский железнодорожный техникум», г. Киров

Самый ценный капитал – это люди. Кадры решают всё.
И. В. Сталин

Проектирование и реализация основной профессиональной образовательной программы начинается с четкого осмысления и понимания модели подготовки будущего квалифицированного рабочего или специалиста среднего звена. В инвариантном виде эта модель сформулирована в терминах профессиональных и общих компетенций и является ядром образовательных и профессиональных стандартов. Изучение и анализ разнообразных подходов к разработке ее компонентов, представленных в теории и практике профессионального образования (Э. Ф. Зеер, Е. В. Ткаченко, Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. А. Петровская, Дж. Равен, Н. Хомский и др.), позволяют получить следующую общую модель подготовки конкурентоспособного специалиста (рис. 1).

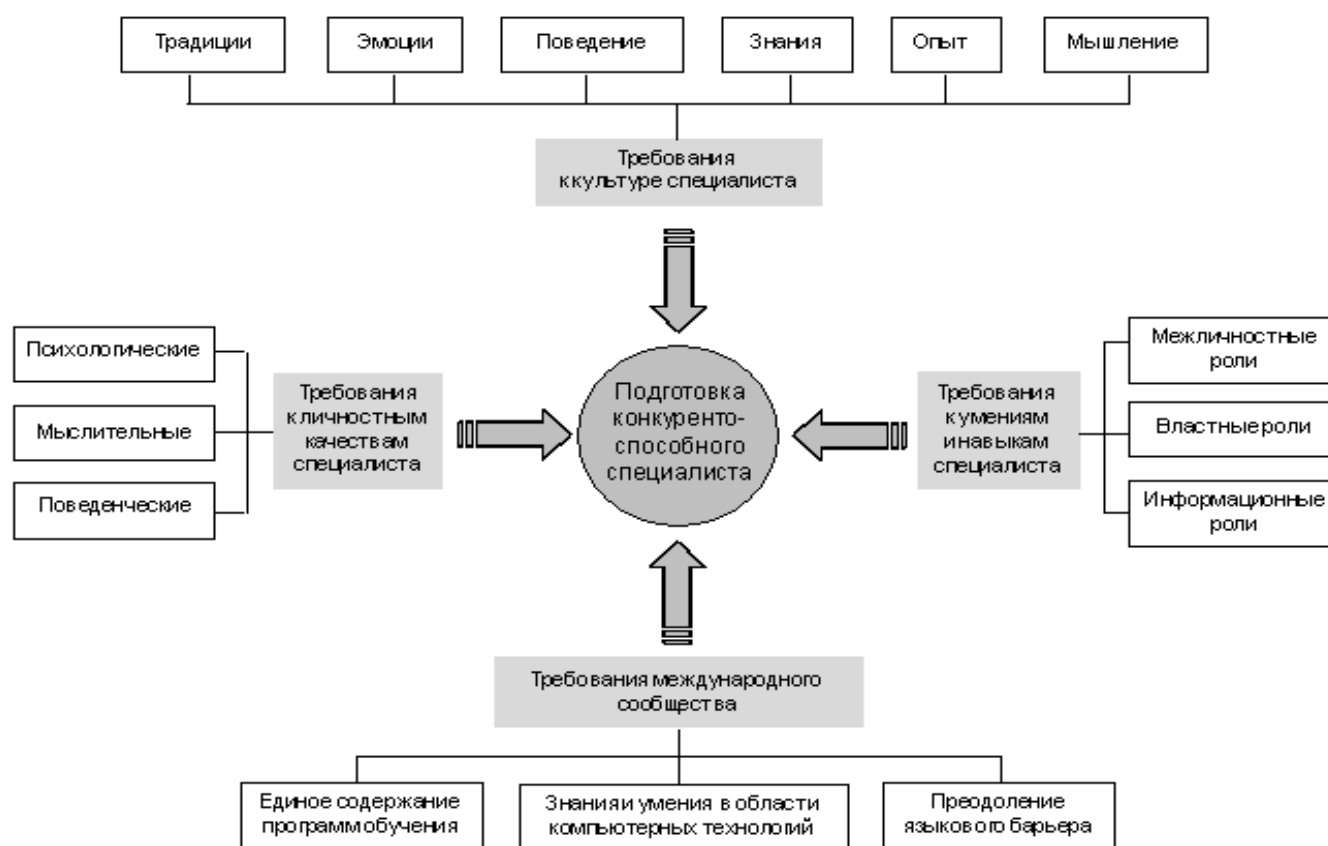


Рис. 1. Модель подготовки конкурентоспособного специалиста

Вместе с тем, при устройстве на работу после окончания техникума, выпускник может столкнуться с несоответствием того, чему его учили в техникуме, тому, что от него требуется на рабочем месте.

Проблема заключается в том, что, во-первых, система образования ориентирована на вопросы «чему учить, как учить, как оценить результаты?», а запрос сферы труда требует ответов на вопросы «что должен делать специалист и с каким качеством?». Во-вторых, мы не всегда уделяем должное внимание формированию организационной, корпоративной культуры будущих специалистов. И в-третьих, одним из актуальнейших направлений в стратегии развития бизнеса, является управление персоналом, что предполагает подбор, обучение, адаптацию, развитие сотрудников любой организации.

Следовательно, важно уже на этапе проектирования модели подготовки будущих специалистов найти ответы на следующие вопросы:

- Какие задачи сегодня стоят перед бизнесом в сфере управления персоналом (HR менеджмента)?
- Как мы можем спроектировать образовательный процесс, максимально отвечающий современным вызовам и ожиданиям к персоналу работодателя?

Анализ значимых HR трендов в 2020 году [1] позволил нам выделить следующие задачи, которые решает кадровая служба любой организации, а в нашем случае, предприятия ОАО «Российские Железные Дороги»:

- мотивация на результат (обеспечение каждому сотруднику возможности проявить себя, максимального вовлечения инициативы);
- восполнение кадров и внутренний рост (формирование кадрового резерва, ротация);
- наращивание компетенций (корпоративное обучение);
- формирование корпоративной культуры с едиными ценностными ориентирами (корпоративная этика, общие ценности: ориентация на результат, лидерство, инициативность, уважение к талантам коллег, способность работать в команде).

В таблице 1 представлены пути решения проблем формирования внешнего кадрового резерва организаций с использованием ресурсов Вятского железнодорожного техникума.

Таблица 1

Задачи бизнеса в сфере Управления персоналом	Пути решения (ресурсное обеспечение)
1. Мотивация на результат	• Обеспечение каждому студенту возможности проявить себя, максимального вовлечения инициативы
2. Восполнение кадров и внутренний рост	• Формирование молодого кадрового резерва за счет создания профильных классов в общеобразовательной организации в рамках совместного инновационного проекта с МОУ СОШ с УИОП «Железнодорожный

	образовательный центр» г. Кирова по типу кластерного взаимодействия
3. Наращивание компетенций (корпоративное обучение)	• Дополнительные профессиональные программы: - «Менеджмент организации», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Бухгалтерский учет» (перечень программ согласован со службой управления персоналом ОАО РЖД) • Программы профессионального обучения: - Помощник машиниста локомотива, Осмотрщик-ремонтник вагонов, Проводник пассажирского вагона, Электрогазосварщик, Монтер пути, Составитель поездов (на основе типовых программ ПО в сфере железнодорожного транспорта). • Корректировка программ дисциплин «Введение в профессию/специальность: общие компетенции профессионала», «Основы предпринимательства» за счет введения актуальных тем с целью формирования ключевых компетенций цифровой экономики
4. Формирование корпоративной культуры с едиными ценностными ориентирами (корпоративная этика, общие ценности: ориентация на результат, лидерство, инициативность, уважение к талантам коллег, способность работать в команде)	Введение целевой модели наставничества в качестве основы кластерного взаимодействия с целью создания условий для формирования эффективной системы адаптации, поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся

Сегодня многие работодатели отмечают, что будущее за непрерывным корпоративным обучением, за наращиванием личностной эффективности работника, за сквозными навыками. Среди ведущих HR трендов 2020 года менеджеры по работе с персоналом называют Upskilling («прокачка навыков»). Причина заключается в том, что «...бизнес-реальность сегодня крайне подвижна и динамична. Ежедневно внедряются новые технологии, меняются концепции и стратегии, возникают новые требования к специалистам. Гигантские информационные потоки требуют от бизнеса и работника чрезвычайной гибкости. В 2020 году человек не может позволить себе раз и навсегда освоить какую-либо специальность и счастливо практиковать ее всю оставшуюся жизнь, не учась ничему новому. Кроме того, от современного специалиста требуется не только профессиональная компетентность, но и высокий социальный интеллект: уме-

ние взаимодействовать с людьми, отстаивать точку зрения или наоборот – корректно оспаривать чужую, сохранять спокойствие и работоспособность в трудных обстоятельствах, грамотно приоритизировать задачи и т.д.» [1].

Именно поэтому главным приоритетом в подготовке кадров в Вятском железнодорожном техникуме (ВЖТ) выступает развитие персонального личностного ресурса будущих профессионалов, способных быстро адаптироваться и ориентироваться на различных участках и предприятиях РЖД в соответствии с корпоративными стандартами. Параллельное освоение обучающимися нескольких образовательных программ, включая программы ДПО и ПО, освоение и развитие общих компетенций в практикоориентированной дисциплине «Введение в профессию: общие компетенции профессионала» расширяют виды деятельности и набор компетенций будущих специалистов. Это позволяет предприятию избежать простоя или нехватки узких специалистов, выпускникам техникума даёт более широкие возможности для поиска и выбора рабочего места, работнику – гибко перестраиваться под различные производственные задачи.

С 2019 года на основании соглашения о сотрудничестве между ВЖТ и МОУ СОШ №39 г. Кирова реализуется проект по типу кластерного взаимодействия, направленный на раннюю профориентацию, на осознанный выбор профессии и в конечном итоге на формирование молодого кадрового резерва предприятий Кировского отделения РЖД. Работа осуществляется в созданных в школе профильных железнодорожных классах. В 2019–2020 учебном году в рамках проекта нашими специалистами с учениками школы были реализованы рабочие программы «История железных дорог» и «Путь в профессию».

Системообразующим компонентом в нашем совместном со школой инновационном проекте и в организации кластерного взаимодействия с предприятиями РЖД выступает технология наставничества.

Следует отметить, что в нашей образовательной организации ранее уже использовались такие формы наставничества, как «студент – студент» (при работе с детьми-сиротами, когда ребята старших курсов брали наставничество над младшими в целях более успешной социальной адаптации сирот к новым условиям обучения, а также при организации учебного процесса, когда более сильные студенты закреплялись за отстающими в учебе); «выпускник «ВЖТ» – работник РЖД», когда выпускники только что пришедшие на работу в организации Кировского отделения железной дороги получали поддержку от наших же ребят, уже имеющих определенный стаж и опыт работы. Т.е. предпосылки для создания и реализации целевой модели наставничества в кластерном взаимодействии в опыте работы «ВЖТ» уже были.

Основной целью реализации инновационного профориентационного проекта в рамках кластерного взаимодействия техникума и школы является максимально полное раскрытие потенциала личности обучающихся, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся [2, с. 2]. В роли наставников выступают студенты ВЖТ. В

рамках деловых встреч с администрацией школы разработан план мероприятий по внедрению наставничества студентов над школьниками на текущий учебный год. В настоящее время проведен отбор кандидатов в наставники из числа студентов, состоялась разработка и апробация профориентационных мероприятий для учащихся 5-х классов.

В ходе реализации запланированных мероприятий нами предполагается решение таких задач целевой модели наставничества, как:

— подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

— раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

— создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

— формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В основу выбора форм наставничества в рамках нашего профориентационного проекта был положен «жизненный цикл профессионала» (Рис. 2).

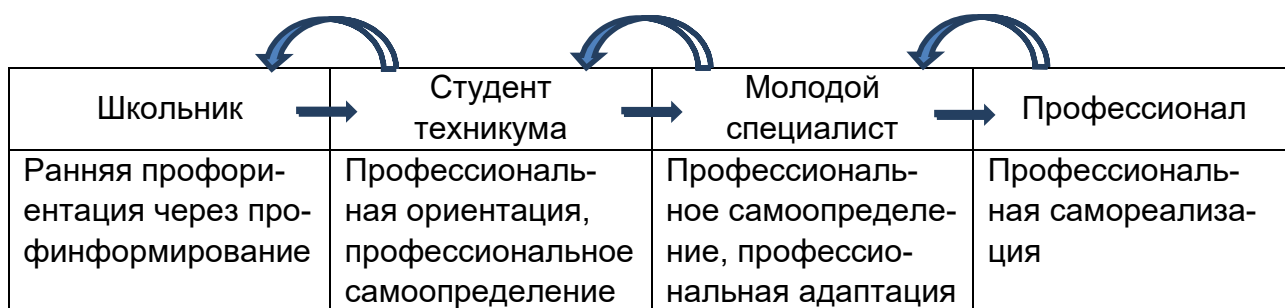


Рис. 2. Этапы профессионализации или «жизненный цикл профессионала»

Из рисунка видно, что в рамках проекта предусмотрена разработка программ наставничества в формах «студент – ученик», «студент – студент», «студент (выпускник) – молодой специалист – работник ОАО «РЖД».

В нашем понимании, наставник – это не только тот, кто обладает знаниями, а кто умеет их правильно передать. Поэтому взаимодействие наставляемого и наставника имеет еще и обратный «взаимный» эффект: передавая знания и опыт другому человеку, человек сам лучше осознает свою профессию и себя в этой профессии. Наставникам из числа наших студентов предоставляются широкие возможности в самореализации, в развитии лидерских качеств, коммуникативных, организаторских навыков, навыков командообразования и самопре-

зентации, ораторского искусства и т.д. Включение в наставническую деятельность обеспечивает каждому участнику возможность включиться в различного рода инициативы и максимально проявить себя.

Библиографический список:

1. HR-тренды-2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/blog/hr-trendy-2020>
2. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (Утв. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ: ОПЕРЕЖАЮЩАЯ ПОДГОТОВКА ПО ВОСТРЕБОВАННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ В КОСТРОМСКОМ ТЕХНИКУМЕ ТОРГОВЛИ И ПИТАНИЯ

КОПЕЙКИНА Т. Ю., директор,
МИХАЙЛОВА О. Р., методист,

ОГБПОУ Костромской техникум торговли и питания, г. Кострома

Пословицу «Век живи – век учись» в настоящее время можно понимать буквально: чтобы быть успешным, профессиональные навыки нужно обновлять постоянно.

Идея непрерывного образования стала популярной во второй половине XX века и с тех пор считается одним из главных векторов развития сферы обучения. Обучение – самая эффективная инвестиция, вложенные ресурсы возвращаются с большими процентами и сразу. Привычка учиться позволит добиться профессионального успеха, остаться востребованным, трудиться и жить достойно.

Если раньше профессиональная жизнь была устроена по однокольному сценарию: «одна жизнь – одно образование – одна профессия – одна работа», то стремительно меняющаяся экономическая ситуация на рынке труда, глобальные мировые кризисы, даже ситуация с пандемией коронавируса, вынуждают рабочих и специалистов на производстве задумываться о своей конкурентоспособности и риске потерять работу.

Влияние научно-технического прогресса на профессиональную сферу происходит постоянно, этому способствуют коммуникативные и информационные технологии и их стремительное внедрение практически во все сферы экономики и производства: какие-то профессии остаются актуальными, некоторые трансформируются в другие форматы. Есть профессии и специальности, которые бесследно исчезают в силу не востребованности.

В связи с этим остро возникает проблема обучения, переобучения и переподготовки по новым востребованным компетенциям взрослого трудоспособного населения, которое по объективным и субъективным причинам высвобождается на рынке труда, в том числе граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Для решения, в частности и этой проблемы, во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Плана мероприятий Федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования), Национального проекта «Образование» на федеральном уровне было принято решение о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП).

Приоритетным направлением работы этих Центров должно стать формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых компетенций, соответствующих приоритетам развития экономики региона; обеспечение доступности для граждан, включая граждан предпенсионного возраста, всех видов образовательных ресурсов для реализации системы опережающей профессиональной подготовки.

Эта система мероприятий обеспечит:

- соответствие компетенций граждан изменяющимся технологиям и способам производства, мировым изменениям профессиональных сфер деятельности;
- поддержку работников, находящихся под риском увольнения;
- организацию обучения работников для новых производств.

Хотелось бы отметить, что система мероприятий опережающей подготовки взрослого населения по востребованным компетенциям в рамках непрерывного образования реализуется в Костромском техникуме торговли и питания (далее – КТТиП) на базе Многофункционального центра прикладных квалификаций (далее – МФЦПК), созданного по итогам конкурсного отбора приказом департамента образования и науки Костромской области с 2012 года.

В Положении «О многофункциональном центре прикладных квалификаций в сфере торговли и общественного питания» определен основной принцип деятельности МФЦПК: «непрерывное профессиональное обучение как возможность постоянно адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности, удовлетворять свои образовательные потребности, в том числе связанные с достижением определенного социального статуса».

Цель деятельности МФЦПК – обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей регионального рынка труда, обусловленных задачами технологической модернизации и инновационного развития экономики Российской Федерации и Костромской области».

Приоритетным направлением МФЦПК является образовательная деятельность: реализация программ профессионального образования, по профилю

профессиональной образовательной организации (далее – ПОУ), организация курсов повышения квалификации, проведение стажировок педагогических работников учреждений профессионального образования.

Педагогами техникума разработаны более 40 учебных модульных программ, раскрывающих содержание работы с новыми видами сырья и инновационными производственными технологиями. Надо отметить, что Программы под заказ работодателей включают в себя дополнительные профессиональные программы, ориентированные на освоение сотрудниками предприятий перспективных профессиональных технологий («Организация и технология приготовления сложной хлебобулочной и кондитерской продукции», «Низкокалорийные десерты», «Технология работы с сырьём фирмы «Пекуша»).

Ежегодно педагоги техникума реализуют программу курсов повышения квалификации педагогических работников однопрофильных ПОУ в части проведения стажировок на базе собственных лабораторий с использованием инновационного оборудования и изучения инновационных производственных технологий.

Кроме того, демонстрация передового педагогического опыта освоения инновационных педагогических и производственных технологий, является приоритетной задачей Регионального методического объединения педагогов ПОУ сферы торговли и общественного питания, функционирующего на базе нашего техникума.

Непрерывное образование взрослого населения осуществляется в КТТиП в рамках деятельности стажировочной площадки «Здоровое питание» для работников пищеблоков образовательных организаций региона. Педагоги техникума с 2013 года реализуют программу повышения квалификации данного континента. За время работы площадки около 70% работников пищеблоков из 15 районов Костромской области, а также несколько специалистов из Ярославской и Ивановской областей освоили новые подходы к организации правильного сбалансированного питания дошкольников, обучились трудовым приемам работы на инновационном оборудовании.

Спрос на повышение квалификации работников пищеблоков высок, в 2018 году педагоги техникума реализовали программу повышения квалификации на выезде в Макарьевском и Островском муниципальных районах. Кроме того, ежегодно по направлению Центров занятости города Костромы и близлежащих районов, на базе МФЦПК проходят профессиональное обучение или повышают свой профессиональный разряд в режиме индивидуального обучения от 50 до 70 граждан, в том числе в статусе «Безработный», с последующим гарантированным трудоустройством.

В 2020 году в техникуме успешно реализована программа профессионального обучения лиц, пострадавших от последствий распространения новой коронавирусной инфекции, в том числе лица, находящиеся под риском увольнения, выпускники образовательных организаций, ищущие работу граждане. Цель программы – оказание мер поддержки в сфере занятости населения, а также предоставление возможности приобретения дополнительных профессиональных навыков для повышения конкурентоспособности на рынке труда. По итогам

обучения девяносто человек получили свидетельства по профессии рабочего (Повар или Кондитер), а по итогам демонстрационного экзамена – Скиллс-паспорта.

КТТиП может предоставить образовательные услуги работодателям по осуществлению процесса непрерывного образования работников в части опережающей подготовки по востребованным компетенциям.

По окончании обучения работник производственного предприятия получает документ государственного образца, удостоверяющий его квалификацию или уровень профессиональных компетенций т.к. техникум имеет лицензию на реализацию основных программ профобучения, дополнительных профессиональных программ.

Программы обучения работников производственных предприятий в КТТиП проектируют под конкретные требования конкретного специалиста и выстраивают для него индивидуальную образовательную траекторию по освоению этой программы.

Для проведения обучающих семинаров для специалистов производственных предприятий с приглашением представителей поставщиков нового кулинарного оборудования и новых видов сырья техникум имеет возможность предоставлять свою материально-техническую базу.

Педагоги техникума оперативно организуют практические семинары для работников производственных предприятий по освоению новых производственных технологий (вакууматор, сувид, термомикс, работа с шоколадом).

Необходимость осуществления в КТТиП опережающей подготовки взрослого населения по востребованным компетенциям определяется её значимостью для формирования единой стратегии развития рынка труда и системы образования; планирования различных траекторий образования, ведущих к получению конкретной квалификации; карьерного роста специалиста; формирования единых требований к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов; разработки согласованных процедур оценки результатов образования и независимой оценки квалификаций.

РЕАЛИЗАЦИЯ СЕРВИСНО-СЕТЕВЫХ ФУНКЦИЙ КОСТРОМСКОГО ТЕХНИКУМА ТОРГОВЛИ И ПИТАНИЯ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ПРИНЦИПА МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ

КОПЕЙКИНА Т. Ю., директор,
МИХАЙЛОВА О. Р., методист,

ОГБПОУ Костромской техникум торговли и питания, г. Кострома

Система среднего профессионального образования в настоящее время находится на этапе новой фазы эволюционного развития и это проявляется в целом ряде фактов:

- значительно увеличилась номенклатура образовательных программ, реализуемых в профессиональных образовательных организациях (далее – ПОУ), как в области среднего профессионального образования, так и в части профессионального обучения и дополнительного образования для различных возрастных групп населения и с различным уровнем образования;

- материально-техническая база ПОУ совершенствуется и приводится в соответствие международным требованиям и передовым технологиям;

- появилась реальная возможность участия ПОУ в получении внешнего финансирования (инвестиций), в том числе субсидий из федерального бюджета (система грантов на основе конкурсного отбора);

- динамично повышается спрос на образовательные услуги со стороны различных категорий заказчиков в лице предприятий, образовательных организаций и отдельных категорий населения.

Все эти предпосылки, особенно увеличение спроса на образовательные услуги, расширяет границы представлений о ПОУ, предполагает развитие колледжей и техникумов в новом качестве многофункциональных структур, формирует понятие многофункциональности.

На базе Костромского техникума торговли и питания длительное время функционируют два структурных подразделения: с 2007 года – ресурсный центр (далее – РЦ) и с 2012 года – многофункциональный центр прикладных квалификаций (далее – МФЦПК). Приоритетным направлением работы данных структурных подразделений является образовательная деятельность, поэтому образовательным организациям региона КТТиП предоставляет кейс различных образовательных услуг. Опыт работы РЦ и МФЦПК неоднократно презентовался и обобщался не только в регионе, но и на научно-практических семинарах и конференциях, посвященных проблемам развития среднего профессионального образования в Ярославле, Владимире, Санкт-Петербурге.

С 2014 года многофункциональный характер деятельности техникума усилился за счет организации деятельности специализированных центров компетенции (далее – СЦК): СЦК по компетенциям «Поварское дело», «Кондитерское дело», а с 2018 года – Центра проведения демонстрационного экзамена по указанным компетенциям.

Какие же услуги техникум предоставляет образовательным организациям региона в рамках реализации принципа многофункциональности?

Для работников пищеблоков дошкольных образовательных учреждений региона в рамках работы стажировочной площадки «Здоровое питание» в КТТиП с 2013 года реализуется программа повышения квалификации. За время работы площадки около 70% работников пищеблоков из 15 районов Костромской области, а также несколько специалистов из Ярославской и Ивановской областей, освоили новые подходы к организации правильного сбалансированного питания дошкольников, обучились трудовым приемам работы на инновационном оборудовании.

Для организаций общего образования эта стажировочная площадка обеспечивает заказ на повышение квалификации работников школьных пищеблоков. Спрос на данную услугу столь высок, что в 2018 году педагоги техникума

реализовали программу повышения квалификации на выезде, в Макарьевском и Островском муниципальных районах.

Для школьников Караваевской и Минской школ на протяжении последних четырёх лет реализуется программа ранней профессиональной ориентации «Азы кулинарии», причем практические занятия проводятся на базе собственных лабораторий КТТиП, что позволяет знакомить школьников с инновационным оборудованием и технологиями.

Кроме того, педагоги КТТиП реализуют школьную программу по предмету «Технология» в четырёх школах Костромы и Костромского района, в которых отсутствует необходимо ресурсное и кадровое обеспечение для выполнения требований образовательной программы.

Аналогичную образовательную услугу КТТиП предоставлял Костромскому государственному университету. На протяжении 2-х лет студенты отделения «Ресторанный сервис» осваивали образовательную программу модуля «Организация и технология приготовления мучных хлебобулочных и кондитерских изделий» под руководством преподавателей и мастеров производственного обучения техникума на базе лабораторий КТТиП. Обучение студентов КГУ успешно завершилось итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена.

Для школьников города регулярно в рамках Дней открытых дверей, Дней профессионального образования, акций «Профессиональные субботы» и «Недели без турникетов» проводятся профориентационные квесты, экскурсии, демонстрационные и обучающие мастер-классы. С 2019 года традиционными стали сезонные школы «Один дома», «Готовим дома вместе».

В КТТиП в рамках контрольных цифр приёма три года подряд формируется и обучается по программе раннего профессионального обучения группа школьников различных общеобразовательных организаций города. По окончании обучения они получают сертификаты об уровне профессиональной квалификации. Результатом успешного обучения данной категории школьников является участие одной из обучающихся в чемпионате «Молодые профессионалы» в номинации «Школьники» и получение ею статуса призёра чемпионата. В 2021 году педагоги техникума готовят к участию к Чемпионату уже 10 школьников.

В тяжелых условиях пандемии педагогам и студентам старших курсов пришлось выполнять ещё один заказ дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных организаций, непосредственно связанный с профессиональной деятельностью – заменять работников пищеблоков детсадов и школ, заболевших или находящихся на карантине. Как показывают отзывы руководителей этих образовательных организаций, представители нашего техникума отлично справились со своими профессиональными обязанностями в незнакомых условиях, непривычным ассортиментом и количеством продукции.

В 2020 году по заказу департамента образования и науки Костромской области в техникуме была проведена глобальная работа по составлению и калькуляции цикличного меню для образовательных организаций, которое было рекомендовано к внедрению с целью организации здорового питания школьников.

В отношении однопрофильных образовательных организаций КТТиП выполняет традиционные сервисно-сетевые функции:

- организация курсов повышения квалификации педагогических работников в части проведения стажировок на базе лабораторий техникума с использованием инновационного оборудования и изучения инновационных производственных технологий;

- учебно-методическая поддержка однопрофильных учреждений ПОУ путем разработки, тиражирования и распространения рабочих учебно-методических продуктов;

- демонстрация передового педагогического опыта освоения инновационных педагогических и производственных технологий, что является приоритетной задачей Регионального методического объединения педагогов ПОУ сферы торговли и общественного питания, функционирующего на базе нашего техникума.

Техникум имеет эффективный опыт обучения и организации государственной итоговой аттестации студентов выпускных курсов однопрофильных ПОУ, не прошедших аккредитацию программ профиля общественного питания.

С момента вступления Костромской области в движение ВорлдСкиллс и организации СЦК по компетенциям «Кондитерское дело», «Поварское дело», у техникума появилась возможность обучать педагогов однопрофильных ПОУ современным производственным технологиям на инновационном оборудовании на площадках, оснащенных в соответствии с требованиями Союза ВорлдСкиллс. Техникум готов предоставить для подготовки участников Региональных и отборочных чемпионатов однопрофильных ПОУ не только площадки, но и высококвалифицированных педагогов, готовых поделиться с профессионально одарёнными студентами технологиями работы и подготовить их для участия в профессиональном чемпионатном движении.

Ещё одним предложением в кейсе образовательных услуг КТТиП является проведение для студентов однопрофильных ПОУ процедуры Государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена. Площадка демонстрационного экзамена в техникуме аккредитована, оснащена необходимым оборудованием, имеет сформированное экспертное сообщество из числа педагогов техникума. С каждым годом количество студентов однопрофильных ПОУ, участвующих в процедуре демонстрационного экзамена на нашей площадке, увеличивается.

В заключение необходимо отметить, что развитие колледжей и техникумов в новом качестве multifunctional структур, позволит повысить привлекательность среднего профессионального образования и эффективность функционирования и развития профессиональной образовательной организации в целом.

ОТ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ К ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЛИПАЕВА Т. А., заведующий

кафедрой развития профессионального образования, к. филос. н.,

ЧЕРНОВА Т. В., старший преподаватель

кафедры развития профессионального образования,

ОГБОУ ДПО «КОИРО», г. Кострома

Сегодня становится совершенно очевидным, что понятие «цифровизация» надолго и прочно вошло в повестку масштабных событий и дискуссий в разных сферах общественной жизни. Современный мир переступил порог четвертой индустриальной революции. Идет перестройка общества под влиянием инноваций в технологиях и технике, в приоритете – цифровые технологии.

Цифровая экономика – это фундаментальная часть четвертой промышленной революции. Становление цифровой экономики и цифрового общества – глобальные тренды современной эпохи, которые становятся частью мировой экосистемы. Современный мир ставит перед образованием новую глобальную задачу – осуществлять подготовку для жизни в цифровом будущем достаточное количество грамотных пользователей информационных технологий, обладающих необходимыми в XXI веке компетенциями.

Формирование цифровой экономики актуализировало проблему цифровых компетенций граждан. Бизнес уже сегодня формирует новые требования к компетенциям работников и скорости их формирования. Актуальным становится вопрос цифровизации профессионального образования, формирования цифровой образовательной среды в колледжах и техникумах, развитие средств цифровой дидактики, направленных на формирование у студентов ключевых компетенций цифровой экономики.

Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года. Частью национальной программы является федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». Цель проекта – обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики. Проект направлен на создание условий для формирования рынка труда квалифицированными кадрами цифровой экономики через трансформацию всех уровней систем образования, внедрения программ переобучения в компаниях и ведомствах. Одним из показателей реализации проекта, достижение которого требуется ежегодно в период с 2019 года по 2024 год, является показатель: «количество выпускников профессионального образования с ключевыми компетенциями цифровой экономики». Проект позволит обеспечить обновление содержания образования и предоставит возможность обучающимся – будущим молодым специалистам на производстве свободно и в то же время безопасно ориентироваться в цифровом пространстве.

Для выполнения указанного показателя требуется адаптация системы среднего профессионального образования под запросы цифровой экономики, а именно актуализация содержания профессионального образования, определенная модернизация образовательного процесса, и непременно, формирование цифровой образовательной среды, как совокупности цифровых средств обучения, онлайн-курсов, электронных образовательных ресурсов, обеспечивающих максимально полное использование дидактического потенциала цифровых технологий для формирования у всех обучающихся компетенций, отвечающих запросам цифровой экономики, независимо от получаемой ими профессии или специальности.

В Приказе Минэкономразвития России от 24.01.2020 № 41 «Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»» содержится определение и перечень ключевых компетенций цифровой экономики, которыми должны владеть выпускники системы среднего профессионального образования: коммуникация и кооперация в цифровой среде, саморазвитие в условиях неопределенности, креативное мышление, управление информацией и данными, критическое мышление в цифровой среде. Ключевые компетенции цифровой экономики, трактуются как компетенции, которые необходимы для решения человеком поставленной задачи или достижения заданного результата деятельности в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес-процессов. Таким образом, цифровые компетенции необходимы как для выполнения профессиональных задач, так и для полноценного взаимодействия личности с окружающим миром и решения повседневных задач.

Ключевые компетенции цифровой экономики носят надпрофессиональный характер, процесс их формирования при реализации образовательных программ следует рассматривать как «сквозной», реализуемый через все содержание образовательной программы. Цифровые компетенции, как части общих и профессиональных компетенций, формируются в течение всего срока обучения студентов. Сопоставление требований к освоению общих компетенций, перечисленных во ФГОС СПО и ключевых компетенций цифровой экономики позволяет сделать вывод, что формирование последних является своего рода «надстройкой» процесса формирования общих компетенций. Дидактические единицы образовательной программы (учебные дисциплины, модули), которые направлены на формирование общих компетенций, могут соответственно «нести нагрузку» по формированию ключевых компетенций цифровой экономики.

Сопоставление требований к освоению общих компетенции (ФГОС СПО) и ключевых компетенций цифровой экономики, позволило определить требуемые уточнения характеристик и расширения содержания ряда общих компетенций ФГОС СПО. В таблице 1 приведен пример сопоставления для общей компетенции ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам с ключевыми компетенциями цифровой экономики (см. таблицу 1).

Таблица 1

Общие компетенции ФГОС СПО		Ключевые компетенции цифровой экономики	
Наименование компетенции	Дескрипторы компетенции (основные признаки освоения)	Наименование компетенции	Дескрипторы компетенции (основные признаки освоения)
ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам	Умения: – распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; – анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; – определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; – составить план действия; определить необходимые ресурсы; – владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; – реализовать составленный план; – оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).	3. Креативное мышление	Умения: - использовать цифровые средства и ресурсы для генерирования новых идей и решений; - абстрагироваться от стандартных моделей: перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов действий; - использовать цифровые средства и приложения для создания продукта.
	Знания: – актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; – основные источники информации и ресурсы для решения задач и	5. Критическое мышление в цифровой среде	Умения: - формировать и проверять гипотезы; - выбирать и использовать уместные цифровые средства, приложения и ресурсы для постановки и решения задачи/проблемы; - оценить информацию/данные на достоверность и релевантность сравнением нескольких источников информации; - разделять комплексные задачи на подзадачи; отслеживать процесс исполнения задач помощью цифровых инструментов - строить логические умозаключения на основании информации/данных, в том числе в различных цифровых средах (в том числе, оценивать результат и последствия своих действий)
		3. Креативное мышление	Знания: - возможностей и ограничений цифровой среды и цифровых инструментов для создания продукта/решения задачи; - цифровых инструментов для разработки и создания продукта;

	проблем в профессиональном и/или социальном контексте. – алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; – методы работы в профессиональной и смежных сферах; – структуру плана для решения задач; – порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности	5. Критическое мышление в цифровой среде	- принципов работы социальных сетей и медиа с точки зрения создания оригинального продукта (понимание трендов, предпочтений пользователей). Знания: - цифровые инструменты и сервисы для проверки достоверности информации/гипотезы; - методы и приемы формулирования гипотез и задач; - цифровые ресурсы для решения задач/проблем в профессиональном и/или социальном контексте и для оценки результатов решения
--	---	--	--

На основании сопоставления определяется перечень тем, рекомендуемых для изучения в рамках различных учебных дисциплин, модулей образовательной программы, направленных на формирование у обучающихся элементов ключевых компетенций цифровой экономики, а также педагогических технологий и методов, способствующих их формированию (см. пример в таблице 2).

Таблица 2

Ключевые компетенции цифровой экономики	Темы для включения в образовательный контент (содержание) дисциплины/модуля ОПОП	Содержание учебного контента. Рекомендуемые технологии/методы обучения
5. Критическое мышление в цифровой среде	Оценка данных, информации и цифрового контента. Управление данными, информацией и цифровым контентом	- системное и предметное мышление, критическое мышление: базовые принципы и приёмы; - понятия: информация, достоверная информация, недостоверная информация, государственная информационная система, конфиденциальная информация, «Интернет вещей» (Internet of Things, IoT), надёжные источники информации, краудсорсинг, информационные системы общего пользования; - методы и инструменты оценки информации: фактчекинг, авторские лицензии (Creative Commons), плагины браузеров для проверки достоверность контента в сети (WOT: Web of Trust); - алгоритм критической оценки достоверности контента в сети/полученной информации.

		Для формирования компетенции рекомендуется использовать следующие технологии/методы обучения: - технология развития критического мышления; - методы проектного обучения; - технология проблемного обучения; - метод кейсов; - метод свертывания информации (синквейн); - метод развертывания информации (кластер); - метод «мозгового штурма»; - метод шести шляп (Эдварда де Боно); - метод дискуссии
--	--	--

Формирование ключевых компетенций цифровой экономики у обучающихся профессиональных образовательных организаций осуществляется через цифровизацию образовательного процесса, развертывание на уровне учреждения цифровой образовательной среды. В цифровой образовательной среде сами технологии и методы обучения приобретают свойство учебного содержания (например, технология развития критического мышления, проблемного обучения, технология коммуникативного обучения, коллективные способы обучения и т. д.) [1; с. 28].

Цифровизация образовательного процесса несомненно меняет и роль педагога. Изменились технологии доставки и хранения образовательного контента. Педагог перестает быть единственным уникальным носителем знания. Интернет выдаёт информацию быстрее, чем человек. Что тогда остается педагогу в этом противостоянии Интернету? Педагог в эпоху цифровизации становится навигатором, наставником, тьютором, координатором индивидуализированной траектории обучения, организатором совместного обучения, игротехником, специалистом по проектной деятельности, методистом онлайн-курсов и модератором онлайн-платформ. Важно обеспечить студента инструментами для осознанного выбора, технологиями навигации в пространстве образовательных возможностей.

Цифровизация открывает для педагога абсолютно новые возможности.

1. Обучение онлайн. Курсы, вебинары, онлайн-трансляции – удобный и доступный способ располагать свежей и актуальной информацией, быть в курсе последних тенденций и методик.

2. Применение цифрового контента. Обилие цифровых материалов и ресурсов позволяет найти то, что соответствует интересам обучающегося и мотивирует его, максимально задействовать все каналы восприятия и сделать обучение максимально результативным. Современные цифровые программы обучения могут включать в себя графический наглядный материал, фото и видео, элементы виртуальной реальности.

3. Создание цифрового контента. С помощью сети Интернет и цифровых технологий воплощать идеи и делиться ими стало легче и проще.

4. Работа онлайн. Так как цифровизация реорганизует сферу современного образования, сегодня на рынке труда появилась вакансия «онлайн-преподаватель» [2].

Любое событие, тенденцию, тренд можно не замечать, а можно рассматривать как сигнал к изменениям. Сегодня мы являемся современниками и очевидцами всех тех глобальных изменений, которые проходят под трендом цифровизации, и эти изменения непременно должны рассматриваться нами как сигнал к изменениям.

Библиографический список:

1. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, А. М. Кондаков, И. С. Сергеев; под науч. ред. В. И. Блинова. 2020. 98 с.
2. Леонтьева А. Учитель между «буквой» и «цифрой» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://zen.yandex.com/media/digitalteacher/uchitel-mejdu-bukvoi-i-cifroi-5d43df39d11ba200adfdb932>.

КРАЕВЕДЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «ПОИСК»: ИНТЕГРАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

МОЖЕЙКО Е. В., заместитель директора,
ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий строительства
и лесной промышленности», г. Кострома

Проект «Краеведческая лаборатория «Поиск»» родился и начал своё развитие в ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий строительства и лесной промышленности» в рамках регионального комплекса мер Костромской области по организации продуктивной значимой деятельности несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом «Точка опоры». Реализация проекта рассчитана на 2020–2021 годы. Проектом предусмотрено обязательное вовлечение в мероприятия проекта несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом, их родителей, классных руководителей, воспитательной службы колледжа.

Целью проекта «Краеведческая лаборатория «Поиск»» является организация досуга несовершеннолетних, их вовлечение в исследовательскую деятельность, развитие патриотических чувств, воспитание ответственного отношения к экологической среде родного края.

Исходя из сложности контингента и «несовременности» предлагаемого для молодёжи проекта, процесс вовлечения подростков в проект состоял из сложной цепи выстраивания подходов к его реализации.

Начальным этапом вовлечения подростков в реализацию проекта стал этап изучения стремлений обучающихся. Через систему специальных социально-психологических тренингов было выявлено, что 90% целевой аудитории хотят внести свой вклад в историю родного края.

Полученная информация легла в основу этапа актуализации мероприятий проекта. На этом этапе ребята заполняли специально подготовленную книгу «Сердце родной Земли», которая содержала тезисы планируемых к разработке материалов. Студентам необходимо было отметить интересующие их направления деятельности и при необходимости внести свои коррективы. В итоге студентами были избраны основные направления:

- изучение историй «домов – памятников архитектуры» города Костромы (архивные данные, исторические факты, встречи с жильцами домов, запись интервью);

- изучение историй костромских семей, члены которых принимали участие в Великой Отечественной войне (встречи, запись интервью, оформление исследовательских проектов, создание тематических роликов);

- формирование бережного отношения к родному краю в рамках акции «Чистый край» (озеленение территории колледжа и общежитий, выход на приусадебные участки ветеранов войны и труда в рамках акции «Милосердие»).

Примечательно, что все направления проекта тесно взаимосвязаны с учебными предметами. Это обеспечивает процесс интеграции воспитания и обучения, повышает интерес обучающихся к таким предметам как история, обществознание, ботаника, почвоведение, биология.

Таким образом, краеведческая лаборатория «Поиск» подразумевает работу нескольких подразделений, в которые активно включаются подростки из целевой аудитории.

Кроме этого, краеведческая лаборатория «Поиск» даёт существенное развитие музейной и проектной деятельности, позволяет пополнять архивы новыми документами.

В настоящее время участниками целевой аудитории скомплектована информационная база ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла, детей войны и узников концлагерей. Собранная база даёт возможность реализации в рамках краеведческой лаборатории новых проектов:

- «История одной семьи»;
- «Горькие слёзы земли Костромской»;
- «Уникальные фотокадры «Земля дрожит!»;
- Видеожурнал «Кровью и слезами – к Свободе!».

Групповая работа по указанным направлениями (подбор материалов, выезд по обозначенным маршрутам, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, тружениками тыла, малолетними узниками концентрационных лагерей, музейными и научными работниками, исследователями, запись интервью, фото и видеосъемка, создание тематических роликов и информационных сюжетов) носит систематическую деятельность, объединяющую всех участников целевой аудитории – несовершеннолетних обучающихся «группы риска», их родителей (законных представителей) и представителей общественных организаций, социальные учреждения области, органы системы профилактики.

Важнейшими итогами данной деятельности является социальное одобрение, которое решает проблему «внутренней ненужности», навязчивых мыслей суицидального характера, мыслей о «привлекательности» криминального мира, комплекса неполноценности, что в свою очередь стабилизирует самооценку обучающихся и позволяет им безболезненно «вписаться» в современные реалии жизни, заняв своё почётное место на рынке труда.

АДАПТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ В РАМКАХ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ

МОРОЗОВ Ю. Ф., руководитель физического воспитания,
ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», г. Кострома

Одной из проблем современного человека по-прежнему является его здоровье. Социальные и экологические условия, демографические проблемы, использование информационно-коммуникационных технологий для удаленной работы и учебы приводят к тому, что заболеваемость граждан растет.

На сегодняшний день немало обучающихся в образовательных учреждениях различных уровней находятся в состоянии предболезни или имеют некоторые дисфункции в деятельности систем организма (ослабленные, часто болеющие дети). С каждым годом растет число обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и инвалидов.

На занятиях физической культуры в ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» у обучающихся формируется интерес и осознание востребованности постоянных занятий физкультурой.

Физическая подготовка осуществляется на принципах комплексного подхода к проблемам оздоровления, основанного на индивидуализированной оценке адаптивных возможностей каждого обучающегося, резервов его здоровья. В равной степени это относится и к контингенту обучающихся, нуждающихся в средствах адаптивной реабилитации, т. е. к лицам с ОВЗ.

С учетом потребностей и возможностей инвалидов и лиц с ОВЗ программы профессионального образования в техникуме осваиваются в очной форме. При необходимости они могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом их особенностей и образовательных потребностей.

С категорией обучающихся с ОВЗ автор статьи работает с 2017 года. В настоящее время в техникуме есть несколько таких групп. Студенты с нарушениями слуха, опорно-двигательного аппарата, в том числе с нарушением интеллекта обучаются по профессиям «Оператор электронно-вычислительных машин», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Огранщик вставок для ювелирных и художественных изделий».

Для групп обучающихся с последним видом нозологии характерны:

- наличие патологических изменений в эмоционально-волевой сфере: повышенной возбудимостью или, наоборот, инертностью, отмечаются трудности в формировании у них социальной мотивации деятельности;
- нарушения со стороны сердечно-сосудистой и дыхательной систем, а также физического развития;
- несформированность произвольного поведения по типу психической неустойчивости, расторможенностью влечений;
- ограниченные представления об окружающем мире;
- повышенная возбудимость.

Обучающиеся с нарушениями интеллекта порой болезненно реагируют на тон голоса, чувствительны к малейшим изменениям в настроении, склонны к беспокойству, неожиданным проявлениям раздражительности и упрямства.

На занятиях по физической культуре у обучающихся данной категории нередко выявляются затруднения в восприятии, понимании, выполнении общепринятых строевых команд, игровых правил и условий.

Коллективом сотрудников техникума разработана адаптированная образовательная программа по учебной дисциплине «Физическая культура», главными задачами которой являются:

- развитие физических качеств и способностей, совершенствование функциональных возможностей организма, укрепление индивидуального здоровья;
- создание условий для всестороннего гармонического развития и социализации обучающихся;
- создание условий для формирования необходимых в разнообразной двигательной деятельности знаний, умений, навыков и воспитание сознательного отношения к их использованию;
- создание условий для совершенствования двигательных, интеллектуальных, волевых и эмоциональных навыков;
- создание условий для воспитания нравственных качеств, приучения к дисциплинированности, организованности, ответственности, элементарной самостоятельности.

Программа направлена на укрепление состояния здоровья всех обучающихся. В соответствие с ней подбираются формы организации деятельности обучающихся с ОВЗ на уроке адаптивной физической культуры.

В первую очередь необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого обучающегося: его морфофункциональное развитие, состояние сохранных функций, медицинские противопоказания, состояние двигательных функций и координационных способностей, уровень физической подготовленности и прочее.

Все средства и методы обучения двигательным действиям должны быть адекватны и направлены на развитие физических качеств, при необходимости коррекцию психомоторных нарушений. Необходим тщательный подбор методических приемов к уровню физической подготовки и общая оптимизация нагрузки.

Игровые методы, нетрадиционное оборудование и тому подобное призваны повысить общий эмоциональный настрой каждого урока. Поощрение, одобрение, доброжелательное отношение вообще очень важны для обучающихся с ОВЗ.

Программа предназначена для учебных занятий по адаптивно-оздоровительной физической культуре и составлена в соответствии с требованиями ФГОС СПО. В неё включены темы: «Основы здорового образа жизни», «Роль физической культуры в общекультурном, профессиональном развитии человека», «Гимнастика», «Лыжная подготовка», «Спортивные и подвижные игры». В процессе реализации программы на занятиях физической культурой наравне с общеразвивающими упражнениями обучающимся предлагаются упражнения для коррекции нарушений осанки, упражнения для коррекции зрения; строевые упражнения на месте и в движении; упражнения в парах; упражнения у гимнастической стенки; упражнения, направленные на коррекцию дыхания, моторики, осанки, пространственно-временной ориентировки. Практические занятия по легкой атлетике включают:

- отработку умений и навыков по бегу на короткие и длинные дистанции;
- отработку умений и навыков по прыжкам в длину и высоту с разбега;
- умение метать гранату.

При изучении темы «Лыжная подготовка» осваиваем не только попеременные и одновременные лыжные хода, но и строевые упражнения с лыжами на месте и на лыжах в строю, а также спуски, торможения, повороты, подъемы.

Весь комплекс коррекционной работы на уроках физической культуры способствует:

- воспитанию культуры санитарно-гигиенических навыков;
- воспитанию устойчивых морально - волевых качеств:
- настойчивости, смелости, умения преодолевать трудности;
- поддержанию устойчивой физической работоспособности на достигнутом уровне;
- поддержанию и укреплению здоровья,
- развитию двигательной активности, внимательности, сообразительности, инициативности, улучшения эмоционального фона;
- формированию жизненно важных двигательных навыков; формированию быстроты, силы, выносливости, ловкости.
- формирование сплоченности, командных и индивидуальных двигательных умений, а также навыков при изучении темы «Спортивные и подвижные игры».

В работе автором используются разнообразные методы и приемы, мотивирующие обучающихся применять навыки, осваиваемые в процессе занятий и в самостоятельной физической подготовке, на протяжении всего жизненного пути в будущем.

Такая деятельность оказывает положительное влияние на результаты обучения и воспитания, о чем свидетельствуют победы обучающихся техникума на соревнованиях по лыжам, АРМ спорту, легкой атлетике, мини-футболу, футболу. Так на Открытом Чемпионате города Костромы по легкой атлетике и

гонкам на инвалидных колясках среди лиц с ОВЗ, состоявшемся 30 мая 2019 года, обучающийся Олег С. занял III место по прыжкам в длину и I место в беге на 100 метров, а Борислав Р. – III место в беге на 100 м. Участниками летней спартакиады по легкой атлетике для обучающихся с ОВЗ и инвалидов стало четверо обучающихся.

Работа постоянно действующих спортивных секций, которыми автор статьи руководит уже на протяжении 5 лет, даёт, несомненно, положительные результаты:

- занятость обучающихся во внеурочное время;
- формирование установки на безопасный, здоровый образ жизни;
- воспитание положительных качеств личности, норм коллективного взаимодействия и сотрудничества в учебной и соревновательной деятельности;
- освоение знаний о физической культуре и спорте, их истории и современном развитии;
- овладение умением организовать здоровьесберегающую жизнедеятельность;
- формирование навыка систематического наблюдения за своим физическим состоянием.

Каждый педагог стремится помочь своим обучающимся развить творческую инициативу, самостоятельность, проявить способности, повысить интерес к средствам и методам физической культуры и одновременно способствовать всестороннему развитию личности. Возможность достичь всего этого именно на уроках физической культуры вдвойне важна для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Она дает им возможность почувствовать себя увереннее и избежать ловушки психологической фиксации на ограничениях своего организма. Регулярные занятия физкультурой, позитивный настрой облегчает социальную адаптацию таких обучающихся в других сферах человеческой деятельности.

ИНФОРМАЦИОННО-ОБУЧАЮЩИЙ ЭУМК КАК АКТУАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ТЕХНИКУМА

МУРАВЬЕВА Е. А., преподаватель,
ОБПОУ «Курский электромеханический техникум», г. Курск

Современный этап развития информационного общества характеризуется тем, что человек для получения новых знаний все чаще обращается не к книге, а к источникам, основанным на информационных и телекоммуникационных технологиях.

Внедрение цифровых технологий в сферу образования привело к возникновению термина информационно-образовательная среда, под которой подразумевается, совокупность компьютерных средств и способов их функционирования, используемых для реализации обучающей деятельности.

Образовательный процесс – это главный объект информатизации в Курском электромеханическом техникуме. Цифровизация образовательного процесса заключается в повышении качества деятельности педагогов и студентов, целенаправленном формировании информационной культуры личности, ориентированном на приобретение информационных знаний, выработку информационных умений.

Внедрение электронных учебно-методических комплексов (ЭУМК) в процесс обучения создает принципиально новые педагогические инструменты, и открывает широкие возможности, при этом изменяя функции педагога и значительно расширяя сектор самостоятельной учебной работы обучающихся как неотъемлемой части учебного процесса [3, с. 117].

В условиях динамически меняющегося профессионального образования ИКТ и цифровые образовательные ресурсы (ЦОР), электронные образовательные ресурсы (ЭОР) с каждым днем всё больше внедряются в профессиональную деятельность педагогических работников. ЦОР/ЭОР в Курском электромеханическом техникуме активно начали внедряться в систему обучения с 2016 года. В техникуме нет групп студентов, полностью обучающихся в формате дистанционного обучения, поэтому актуальность ЦОР, в том числе и ЭУМК в том, что решается проблема непрерывного самообучения основного контингента студентов, массового обмена информацией, независимо от наличия временных и пространственных трудностей.

Развитие цифровой культуры преподавателей техникума и внедрение в образовательный процесс электронных учебно-методических комплексов позволяет расширить возможности образовательного процесса посредством развития цифровой образовательной среды в ОБПОУ «Курский электромеханический техникум», повысить качество образовательных услуг с использованием дистанционных, информационных и мультимедийных технологий.

Разработанные и успешно применяемые информационно-обучающие комплексы позволяют решить ряд актуальных для профессионального образования задач, а именно:

- повышение цифровой культуры педагогических работников техникума по использованию электронного обучения и дистанционных технологий в образовательной деятельности;
- повышение уровня мотивации к профессиональному использованию цифровых образовательных технологий обучающимися, которые могут ликвидировать пробелы в знаниях, практических навыках в индивидуальном режиме, углубленно изучить отдельные учебные темы и разделы;
- индивидуализация обучения путем изменения качества преподавательского ресурса;

- сохранение и тиражирование педагогического опыта знаний и методики преподавания;
- организация учебного процесса путем предоставления доступа к сетевым образовательным ресурсам, обеспечивающим современный учебный процесс;
- обеспечение нормативно-правового, учебно-методического сопровождения деятельности в ЦОС всех участников сетевого образовательного процесса.

Важнейшей проблемой профессионального образования на сегодня является формирование у будущих молодых специалистов креативного мышления, навыков самостоятельного усвоения и критического анализа новых баз данных, умения строить гипотезы и планировать результаты работы. Решение этой проблемы не представляется возможным без широкого использования информационных и дистанционных технологий.

Дистанционные образовательные технологии востребованы по следующим причинам:

- имеется возможность многократного обращения к учебному материалу;
- обеспечивается интерактивное взаимодействие между преподавателем и обучаемым в диалоговом режиме, которое, в ряде случаев, может приближаться по форме к взаимодействию при традиционном аудиторном обучении;
- быстрая доставка учебных материалов в электронном виде;
- оперативный доступ к объемам знаний, размещенным в сети Интернет;
- возможность тестирования знаний в дистанционном режиме [1, с. 89].

Создание цифровой образовательной среды техникума началось с разработки информационно-обучающего сервиса «Я – Мастер!», для студентов, обучающихся по профессии «Мастер по обработке цифровой информации». Для студентов данной профессии был разработан ЭУМК по ОВПу.01 Информатика, а затем к разработке ЦОР присоединились преподаватели других профессий и специальностей техникума.

Одной из основных отличительных характеристик ЭУМК является повышенная степень интерактивности, особенно проявляющаяся в использовании сетевых компьютерных технологий, что достаточно актуально для студентов.

Одним из основных подходов при разработке электронного учебно-методического комплекса является принцип системности. Использование этого принципа позволяет существенно повысить качество учебного процесса.

ЭУМК представляет комплексное методическое обеспечение – оптимальную систему учебно-методической документации и средств обучения, необходимую для полного и качественного обучения в рамках времени, отведённого учебным планом, а также рабочую программу, методические разработки, дидактические материалы. Весь образовательный контент разделен на теоретический и практический материал, на дидактические единицы и составные элементы лекций, практических заданий, аудиовизуальные средства и т.д., что позволяет организовать поэтапный контроль усвоения всего материала, через использование различных форм контроля.

В начале освоения курса со студентами проводится организационный семинар, на котором они знакомятся со структурой сервиса, навигацией по сайту, режимами работы, содержанием учебного процесса: учебным планом, перечнем изучаемых тем, требованиями, предъявляемыми к работам, которые необходимо выполнить для получения зачёта.

Практические занятия дополняют традиционно проводимые лекции. С их помощью обучающиеся развивают навыки практической реализации теоретических знаний по темам программы, приобретают опыт самостоятельного выполнения предложенных заданий. Выполнение практических работ призвано способствовать развитию у обучающихся аналитического мышления, умения систематизировать полученные знания для оформления отчетной документации о выполненной работе [2, с. 110].

Предоставление материала в презентационной форме дает возможность стимулировать предметно-образную память у студентов, познавательную и творческую их активность, позволяя увеличить коэффициент усваиваемого учебного материала, повышая интерес обучаемых к предмету.

Работа студентов с ЭУМК организуется по следующим этапам:

- получение структурированного теоретического учебного материала;
- выполнение определенной последовательности практических заданий с примерами;
- выполнение индивидуального задания для закрепления навыков, приобретенных на предыдущем этапе;
- контроль (самоконтроль) обучения.

Взаимодействие преподавателей и студентов осуществляется в режиме онлайн (синхронное дистанционное обучение) и офлайн (асинхронное дистанционное обучение).

Онлайн общение реализуется через систему вопросов и ответов, что позволяет сместить акцент с активного личного педагогического воздействия на студента и предоставляет ему возможность получения необходимой системы эффективных заданий, методических материалов для самостоятельного выполнения и рефлексии.

В офлайн режиме взаимодействие осуществляется посредством самостоятельной работы с электронными образовательными ресурсами, расположенными на онлайн-сервисе и электронной почте.

У каждого разработчика ЭУМК создан почтовый ящик, на который студенты отправляют свои вопросы и выполненные работы.

Кроме того, функции педагога при реализации ЭУМК сводятся к проведению предварительной работы, позволяющей администрировать и обучение, и контент, выбирать для использования необходимые ресурсы, обеспечивать коммуникации на сервисе, контролировать процесс успеваемости.

Преимуществом информационно-обучающего ЭУМК является комфортность работы (интуитивно-понятный интерфейс), наличие и доступность сгруппированного материала, индивидуальность обучения, неограниченное количество консультаций при помощи средств телекоммуникаций, изменение роли

преподавателя (в значительной степени связанное с разделением функций разработчиков, тьюторов), участие в создании единого информационного образовательного пространства в городе и регионе для получения профессионального образования с помощью технологии электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Консолидация всех элементов в целостный смысловой блок обеспечивается единством всех составляющих, тесной взаимосвязью их содержания и общими методическими подходами к организации деятельности обучающихся.

С целью проведения мониторинга использования студентами в учебной деятельности элементов дистанционных технологий в техникуме было проведено анкетирование среди обучающихся по профессии 09.01.03 Мастер по обработке цифровой информации.

На основании опроса студентов можно сделать вывод, что большинство из них (64,17%) принимает активное участие в освоении программ в смешанном очном и дистанционном режиме.

25,17% респондентов считают, что наиболее эффективным инструментом дистанционного обучения является электронные образовательные ресурсы (ЭОР), 34,15% – консультации преподавателя в режиме реального времени (online), 22,63% – письменные консультации преподавателя по предварительному запросу (offline), 10,59% – видеоуроки.

Разработанные ЭУМК дают широкие возможности как студентам, так и преподавателям.

В результате комплексных усилий по реализации ЭУМК техникум получил возможность формировать социально-активную личность выпускника, способного:

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать необходимые знания, умело применять их на практике,
- самостоятельно критически мыслить, предвидеть возникающие в реальной действительности проблемы и искать пути рационального их решения.

Таким образом, можно сделать вывод, что организация обучения с использованием ЦОР и ЭОР позволяет повысить цифровую культуру педагогических работников и обучающихся техникума, расширить возможности цифровой образовательной среды в ОБПОУ «Курский электромеханический техникум», что в конечном итоге в целом позволяет повысить качество обучения.

Библиографический список:

1. Аллен М. E-learning. Как сделать электронное обучение понятным, качественным и доступным. М.: Альпина Паблишер, 2018. 275 с.
2. Дорофеев А. С. Модели обучающего курса в разработке систем дистанционного обучения. М.: Синергия, 2017. 139 с.
3. Конев К. Методологический аспект применения систем дистанционного обучения. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. 228 с.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ: ВОЗМОЖНОСТИ РАСШИРЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

ПИЛЯК О. В., старший методист,
ГБУ ДО Костромской области «Дворец творчества», г. Кострома

Одним из важных ресурсов создания социокультурной воспитательной среды в системе профессионального образования является организация сетевого взаимодействия. Это сложный механизм, благодаря которому происходит вовлечение сразу нескольких организаций во внеурочный процесс. В социокультурную воспитательную среду в системе профессионального образования Костромской области вовлечены профессиональные образовательные организации подведомственные департаменту образования и науки, департаменту культуры, департаменту здравоохранения Костромской области и ресурсные центры художественной и физкультурно-спортивной направленности ГБУ ДО «Дворец творчества».

Сетевое взаимодействие предполагает особое социальное партнерство, в котором подразумевается «двусторонняя полезность». Сетевое взаимодействие системы профессионального и дополнительного образования региона имеет свою продуктивную историю. Со временем меняется формат взаимодействия, но остается суть: СО-трудничество, СО-творчество, СО-бытие. Особо ценно, что между всеми участниками такого взаимодействия возникают как формальные, так и неформальные контакты.

В условиях возрождения интереса к воспитанию, роста понимания его роли в современной ситуации развития общества большое значение придается расширению воспитательного пространства как среды, механизмом организации которой является педагогическое событие. При этом событие рассматривается как «со-бытие» (совместное бытие) детей и взрослых, с его скоростью, насыщенностью, продолжительностью, интенсивностью происходящих в жизни изменений во внешней среде (природной и социальной), во внутреннем мире человека (мыслях и чувствах), в его действиях и поступках. Актуальность данного умозаключения неоспорима, тем более, что значительная часть учащейся молодежи профессионального образования принадлежит к так называемой «группе риска». Это ребята из неблагополучных семей, с низким материальным достатком, дети, лишившиеся попечения родителей. Особенности старшего подросткового возраста, специфика организации образовательного процесса в колледжах и техникумах (высокая занятость, продолжительная производственная практика на предприятиях не только города, но и области, сложные социально-бытовые условия проживания в общежитии) подчеркивают значимость этой деятельности. Приведем пример.

Один из проектов, объединяющих профессиональные образовательные организации Костромской области и ГБУ ДО «Дворец творчества» – областной фестиваль художественного творчества студентов и работников профессиональных образовательных организаций «Мое творчество». Этот фестиваль, ставит следующие цели:

- активизация творческой инициативы студентов и работников профессиональных образовательных организаций,
- содействие развитию художественного творчества и вкуса молодежи на лучших культурных традициях,
- создание условий для художественно-нравственного воспитания молодежи на основе отечественного и мирового культурного наследия,
- пропаганда здорового образа жизни через развитие творческих способностей предоставляет возможность расширить воспитательное пространство для всех своих участников: как студентов (в том числе с особенностями здоровья), так и педагогических работников.

Многожанровость и разнообразие проектов фестиваля позволяют любому участнику найти свою нишу в соответствии с уровнем активности и творческой деятельности: автор, организатор, костюмер, блогер, фото- и видеограф, участник творческого коллектива, солист, активный зритель, волонтер на регистрации, гардеробе, в концертном зале и за кулисами, охраны правопорядка на массовых мероприятиях и др. И, конечно, реализовать свой творческий потенциал – вокальный, хореографический, актерский и пр.

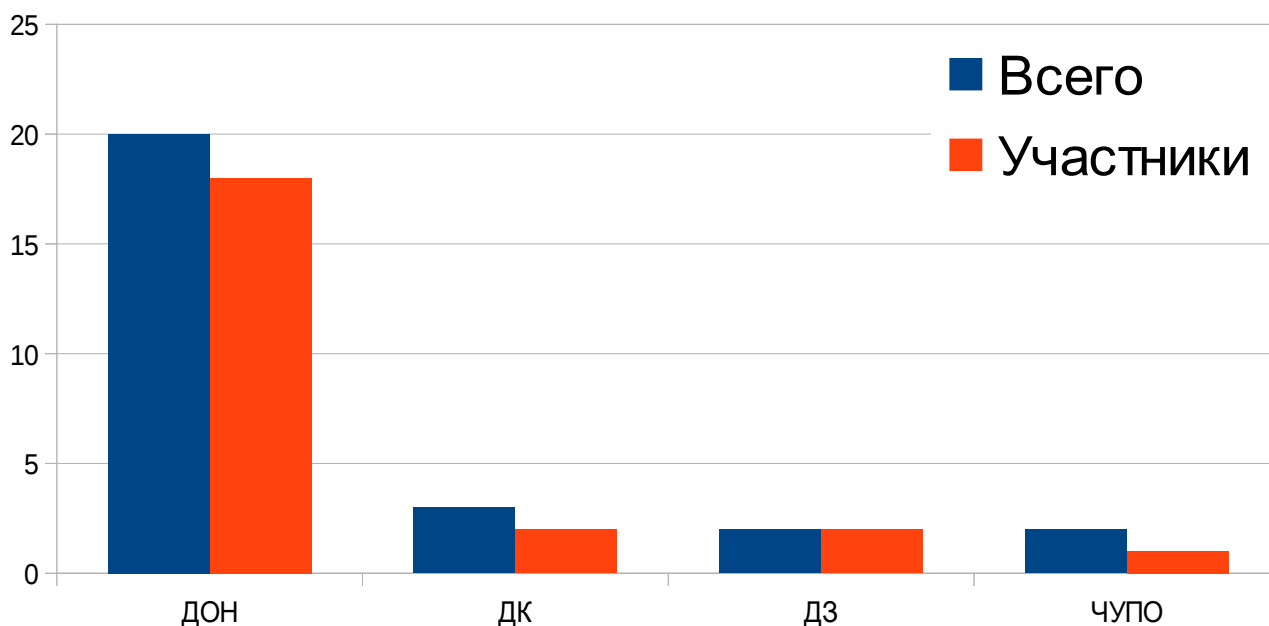
Фестиваль предусматривает как коллективные, так и индивидуальные формы участия. Лучшие исполнители и творческие коллективы приглашаются к выступлению на статусных мероприятиях: церемониях открытия и закрытия чемпионатов «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс»; форума молодых ученых «Шаг в будущее»; церемонии вручения наград стипендиатам Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и губернатора Костромской области; фестиваля «Мир профессий» в рамках дней профессионального образования в регионе; юбилейных, спортивных и зрелищных массовых мероприятий. Фото- и видеоматериалы размещаются в средствах массовой информации, на сайтах администрации Костромской области, департамента образования и науки, учреждений профессионального образования, Дворца творчества, в социальных сетях и на личных страничках.

Тематика фестивальных лет говорит сама за себя: «Мы – молодежь Костромской земли!», «Галерея талантов», «Источник вдохновения», «Моя весна – моя Победа!», «Арт-парад» и демонстрирует позитивное наполнение фестивального контента.

В силу разнообразности конкурсов (конкурсы «Мир слова», «Мир музыки», «Мир танца», «Новый формат», концерт педагогов) в фестивале «Мое творчество» смогли принять участие практически все профессиональные образовательные организации региона. В мероприятиях 2019–2020 учебного года приняли участие 22 профессиональные образовательные организации Костромской области (85% всех профессиональных образовательных организаций области, 90% из них подведомственны департаменту образования и науки).

Онлайн формат мероприятий 2020 года как вынужденная, но на сегодняшний момент безальтернативная мера, раскрыл дополнительный потенциал фестиваля – расширилась география участников, увеличилось их количество. В областном конкурсе чтецов «Мир слова» наравне с Костромой активно проявили себя профессиональные образовательные организации Шарьи, Галича,

Буя, Нерехты. Качество видеозаписей, новые технологии агитбригад, погруженность в тему, проникновенность подачи материала вызывают большой интерес и уважение к участникам фестиваля. Видеозаписи выступлений можно посмотреть в группе «Областной конкурс «Мир слова» в социальной сети Вконтакте.



Впереди нас ждет много интересных творческих дел: и новогодний марафон, и фестивальное творчество – всё, что позволяет каждому участнику (студенту или педагогу), находясь в «Ситуации успеха» и получая успешный опыт деятельности в художественном творчестве, применить его в других сферах – учебной, производственной, профессиональной, сохранить положительный эмоциональный настрой, опору на вчерашний успех и веру в свои силы.

Расширение воспитательного пространства средствами фестиваля «Мое творчество» способствует созданию условий для развития эмоционального интеллекта студентов, надпрофессиональных навыков и умений, необходимых молодому специалисту-профессионалу и являющихся универсальными и важными для специалистов самых разных отраслей, многие из них связаны с творческим компонентом деятельности, а именно:

- клиентоориентированность, умение работать с запросами потребителя;
- умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми;
- работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем);
- способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса.

Фестиваль «Мое творчество» для педагога – взаимообмен опытом и лучшими практиками (на семинарах, общение в концерте педагогов, в беседе, создание совместных творческих продуктов), фиксация педагогического успеха и одобрения со стороны студентов.

Рассмотрим еще один актуальный срез. Второй год идет работа по наполнению информационной системы «Навигатор» дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, реализуемыми в профессиональных образовательных организациях для обучающихся до 18 лет. Организует эту работу Региональный модельный центр, действующий на базе «Дворца творчества», а координирует работу с учреждениями СПО отдел творчества молодежи профессиональных образовательных организаций. Реализуются дополнительные программы всех направленностей, специалисты всегда готовы прийти на помощь, оказать необходимые консультации. Надеемся, что эта работа позволит еще более четко структурировать деятельность объединений дополнительного образования в техникумах и колледжах, а развитие сетевого взаимодействия получит новый виток, еще более расширяя воспитательное пространство.

Реализация конкретных проектов, основанных на событийном подходе к воспитанию, расширяет воспитательное пространство региона, сформированное в рамках сетевого взаимодействия профессиональными образовательными организациями Костромской области и ГБУ ДО «Дворец творчества».

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «СТУДЕНТ – УЧЕНИК» В ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ

ПОЛЕТАЕВА Н. А., преподаватель, методист,
ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», г. Кострома

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося профессиональной образовательной организации и учащегося общеобразовательной организации, при которой студент оказывает положительное влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции его образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учащегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, осознанный выбор дальнейших траекторий обучения, развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ [2].

В Костромском политехническом колледже форма взаимодействия «студент – ученик» реализуется по двум направлениям:

- подготовка к юниорскому турниру WorldSkills на региональном уровне;
- проведение профориентационных мероприятий.

По первому направлению наставником в настоящее время выступает студент второго курса специальности «Информационные системы и программирование» Илья К. Это ответственный, активный студент, победитель регионального чемпионата WorldSkills-2019. Наставляемые – пять учеников школ г. Костромы: № 24, 38 и 41. Подготовка ведётся по компетенции «Веб-дизайн и программирование».

Второе направление включает в себя целый спектр профориентационных мероприятий. Наставниками являются активные студенты, которые имеют сложившееся представление о получаемой специальности в рамках освоения междисциплинарных курсов, учебных и производственных практик, внеурочных мероприятий. Профориентационная работа ведётся с учениками всех уровней образования общеобразовательной школы. Наставляемыми являются ученики различных школ г. Костромы, чаще всего это учащиеся школ № 4, 15, 26, 28 и 35. Среди них учащиеся:

- младших классов, желающие расширить свой кругозор и получить представление о мире профессий;
- средних классов, готовящиеся выбрать профессию и примерить на себя ту или иную специальность;
- старших классов, плохо информированные о карьерных и образовательных перспективах или мотивированные к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающие сделать осознанный выбор специальности.

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме внеурочной деятельности, участия в конкурсах, создания проектных работ, экскурсиях на место обучения наставника, т.е. в учебные кабинеты, мастерские и лаборатории политехнического колледжа.

Несколько лет колледж сотрудничал с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 имени выдающегося земляка И. К. Желтова». В рамках занятий в 10 и 11 классах по предмету «Технология» проводились следующие мероприятия: профориентационные программы по каждой специальности, в которых студенты консультировали учащихся; совместные экскурсии на производственные предприятия; исследовательская деятельность в рамках экологического проекта «Деревенские колодцы России».

Процесс наставнического взаимодействия осуществляется по этапам:

- мотивационная встреча с наиболее активными студентами на каждой специальности;
- сбор заявок от желающих принять участие в программе профориентационной деятельности студентов;
- обучение наставников в формате регулярных встреч с педагогами – руководителями профориентационных программ;

- формирование групп наставников для проведения мероприятий;
- проведение наставниками профориентационных мероприятий с учащимися школ.

Студенты в процессе проведения мероприятий выполняют роль ведущих, консультантов, экспертов. Итогом совместного взаимодействия наставника и наставляемого являются совместный проект, образовательные или творческие результаты. В колледже проводится массовое мероприятие – смотр результатов деятельности студентов-наставников. Лучшие наставники по результатам обратной связи от педагогов-кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную работу.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Для оценки эффективности наставнической работы в Костромском политехническом колледже выделены критерии оценки:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; уровень удовлетворенности родителей наставнической деятельностью и успехами их ребенка;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого; повышение уровня позитивного отношения к учебе; активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни [1].

Применение формы наставничества «студент – ученик» в профориентационной работе Костромского политехнического колледжа позволяет существенно увеличить число обучающихся, поступающих в колледж на обучение по различным направлениям подготовки.

Библиографический список:

1. Критерии эффективности системы наставничества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://donskih.ru/2017/02/kriterii-effektivnosti-nastavnichestva/>

2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Под общ. научн. руководством Н. Ю. Синягиной. Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».

ПРИМЕНЕНИЕ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ

РЫБАКОВА Л. Ф., преподаватель,
ГБПОУ «Торопецкий колледж», г. Торопец, Тверская область

Более чем тридцатилетний стаж работы в качестве главного экономиста на Торопецком заводе «Метапласт» позволяет автору статьи с успехом использовать практико-ориентированный подход в обучении студентов ГБПОУ «Торопецкий колледж» при формировании необходимых профессиональных компетенций.

Пример разработанного автором практического занятия с методическими рекомендациями по его выполнению на основе данных Торопецкого предприятия «Метапласт», специализировавшегося на производстве гибкой упаковки и действовавшего на рынке труда с 1979 года по 2016 год, является подтверждением осуществления практико-ориентированного подхода к процессу обучения.

ИНСТРУКЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА № 6 УРОКА № 16

МДК «Оценка эффективности работы логистических систем и контроль логистических операций»

Тема: Расчет показателей эффективности работы транспорта

Цель работы:

- закрепление, углубление теоретических знаний, овладение методикой, умениями, практическими навыками в расчетах стоимости 1 км пробега и стоимость перевозки 1 т груза;
- воспитание самостоятельности, сознательной активности на уроке, работы с учебными пособиями, творческой инициативности, интереса к дисциплине, дисциплинированности, аккуратности, экономичности, бережливости, предприимчивости;
- развитие экономического и логического мышления, общих и профессиональных компетенций.

Приобретаемые умения и навыки: развитие навыков самостоятельной работы студентов, умения логически рассуждать, рассчитывать показатели фондоотдачи на всех уровнях производства.

После выполнения практического занятия обучающийся сможет:

- рассчитывать и анализировать показатели фондоотдачи.

Норма времени: 2 часа.

Оснащение рабочего места: инструкционно-технологические карты.

Источники информации: учебники Фалько С.Г. «Контролинг на предприятии», Сафронов Н.А. «Экономика организации», конспект лекции.

Содержание работы и последовательность ее выполнения:

Задание № 1: Предприятие, осуществляя доставку грузов, кроме своего транспорта использует услуги наемного транспорта. Проанализировать транспортные затраты предприятия и затраты наемного транспорта за год: Рассчитать стоимость 1 км пробега, стоимость доставки 1 т груза и себестоимость 1 т/км заводского и наемного транспорта: Проанализировать и сделать выводы:

Показатели	Заводской транспорт	Наемный транспорт
Общий пробег тыс.км	444058	195490
Количество рейсов	250	120
Стоимость затрат тыс.руб.	11004,4	5576,2
Перевезено т	2029,4	905,2
Стоимость 1 км руб.		
Стоимость перевозки 1 т груза		
Стоимость 1 рейса		
Количество т/км (пробег*т)		
Себестоимость т/км		

Инструкционные указания:

Для выполнения задания, прежде всего надо определить:

1. Стоимость 1 км находится отношением стоимости затрат к общему пробегу.
 2. Стоимость перевозки 1 т груза находится отношением стоимости затрат к общему количеству груза.
 3. Стоимость 1 рейса находится отношением стоимости затрат к количеству рейсов.
 4. Количество т/км находится умножением общего пробега на количество перевезенных т.
 5. Себестоимость т/км находится отношением стоимости затрат к количеству т/км.
- Все расчеты показателей произвести и по заводскому и по наземному транспорту.
6. Сделать выводы.

Задание № 2: Рассчитать общую стоимость 1 км пробега, стоимость доставки 1 т груза, себестоимость 1 т/км всего по заводу. Рассчитать удельный вес транспортных расходов в общем объеме себестоимости, в общем объеме Реализации продукции, в общем объеме общехозяйственных затрат:

Показатели	Значение
Всего затраты:	
Всего общий пробег:	
Всего перевезено т	
Стоимость 1 км	
Стоимость перевозки 1 т груза	
Себестоимость т/км	
Объем Реализации: тыс.руб.	200 000
Удельный вес транспорт. расходов %	
Себестоимость продукции: тыс.руб.	130500
Удельный вес транспорт. расходов %	

Задание № 3: Проанализировать статьи транспортных расходов и наметить мероприятия по минимизации затрат с целью снижения стоимости 1 км пробега:

Статьи расходов	Сумма тыс. руб.	Удельный вес %
Стоимость ГСМ	5505,4	
ФЗП с начислением:	2112	
Амортизация	2216	
Запасные части	800	
Командировочные расходы	371	
ИТОГО:		100%

Задание № 4: Рассчитать эффективность использования заводского автотранспорта, учитывая, что пробег с грузом составляет 268243 тыс. км.

Задание № 5: Рассчитать расход топлива заводского автотранспорта на 100 км пробега. Общий расход ГСМ составил 162 тыс. л. (отношение стоимости ГСМ на общий расход топлива и умножением на 100).

Задание № 6: Рассчитать фактические командировочные расходы на 1 рейс (отношение стоимости командировочных расходов к количеству рейсов).

Задание № 7: Рассчитать среднюю заработную плату водителей, если известно, что в течении всего периода работало 7 водителей (отношение ФЗП к количеству водителей и деленное на 12 месяцев).

Контрольные вопросы:

1. Какие показатели рассчитываются при анализе логистической системы предприятия?
2. Какие показатели рассчитываются при анализе транспортных затрат?
3. Какие самые эффективные мероприятия по снижению транспортных затрат?

Небольшой стаж педагогической работы автора показывает, что обучающиеся могут простить педагогу многое, но только не плохое знание преподаваемого предмета. А еще важно уметь донести свои знания до студентов. Студенты ценят тех преподавателей, которые могут объяснить даже самый трудный материал легко, доступно и увлекательно. И в этом помогает использование конкретных практических показателей, цифр, методик, которые использовались на Торопецком предприятии «Мегапласт», имевшем в своем составе большой автотранспортный парк.

Студенты от природы любознательны и талантливы, необходимо помочь раскрыться их таланту. Для этого автором используются разнообразные приёмы изучения нового материала, закрепления изученного: составление систематизирующих таблиц и диаграмм, тестирование, лекции с элементами беседы, мультимедийные презентации, проблемные ситуации, структурно-логические конспекты, поисковый и исследовательский метод, ролевые и деловые игры, мозговую атаку, дискуссии и другие.

На занятиях необходимо учить студентов мыслить, принимать решения в сложных ситуациях, работать в команде, искать верные пути решения проблем, задавать волнующие вопросы и давать на них ответы.

Но самое главное – необходимо дать студентам возможность поверить в свои силы, почувствовать себя независимым, свободным, талантливым. Практико-ориентированный подход в работе педагога позволяет не только передать свои знания студентам, но и заинтересовать их в своем предмете. А это значит, что педагог ведёт своих студентов к успеху: сначала в колледже, а потом и в жизни.

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕДЖА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

СКВОРЦОВА Е. В., заместитель директора,
ОГБПОУ «Костромской колледж бытового сервиса», г. Кострома

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под качеством образования понимается «комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия Федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том, числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы».

Качество образования базируется на следующих составляющих:

- содержание и цели образовательного процесса;
- материально-техническая база образовательной организации;

- соответствие кадрового состава требованиям образовательного стандарта.

Особенности ФГОС СПО по ТОП-50 потребовали следующих изменений в организации образовательного процесса:

- ориентация на результат обучения;
- реализация модульного подхода в образовательном процессе;
- обеспечение практикоориентированности программы подготовки специалиста;
- обеспечение внеаудиторной самостоятельной работы;
- использование современных педагогических технологий при реализации образовательного процесса.

Данные изменения потребовали разработки новой учебно-методической документации, пересмотра системы контроля и оценки результатов обучения, изменения необходимого качества кадрового потенциала, более плотного взаимодействия с работодателями, обязательной ежегодной корректировки образовательной программы, совершенствования одного из самых главных показателей – материально-технической базы колледжа.

Материально-техническая база колледжа постоянно улучшается благодаря появлению новых структурных подразделений с новыми функциями и новыми требованиями к современному оборудованию, соответствующему мировым стандартам WorldSkills. Колледж стал многофункциональным по структуре, появились центр развития карьеры, ресурсный центр швейного профиля, специализированные центры компетенций по компетенциям «Парикмахерское искусство», «Технологии моды», «Портной» для участия в чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» WorldSkills и «Абилимпикс». В 2017 году прошел аккредитацию Центр проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) по специальности «Парикмахерское искусство», с 2018 года он предоставляет возможность оценивать качество образования по специальности «Технология парикмахерского искусства», входящей в список 50-ти наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей. В 2020 году на базе колледжа появился новый ЦПДЭ по компетенции «Технологии моды». ЦПДЭ провели апробацию оценки компетенций студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по профессии «Парикмахер» и специальности «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий».

В конце 2020 года в колледже появляется Центр обучения швейного и парикмахерского направления для лиц, пострадавших от новой коронавирусной инфекции. Специалисты колледжа и 12 работодателей, имеющих право оценки демонстрационного экзамена, провели оценку качества по итогам программы профессионального обучения.

Многофункциональность деятельности колледжа является ключевым фактором в формировании развитой, современной производственной базы, и наша задача сделать так, чтобы интеграция этих отдельных структур в единую систему привела к повышению качества подготовки студентов и результативности деятельности колледжа.

Чтобы получить положительный эффект, мы уделяем внимание грамотному подбору команды, адекватному планированию, слиянию материальных, интеллектуальных и других ресурсов отдельных структурных подразделений, координации работы каждого подразделения. Связи между различными структурными подразделениями упорядочиваются и развиваются, становятся более тесными и продуктивными. Оптимизируется обмен ресурсами, что способствует повышению эффективности их использования, и позволяет быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды, перестраиваться под новые требования.

Мониторинг работы каждого структурного подразделения в части образовательного процесса позволяет корректировать, по мере необходимости, сформированность учебных умений и навыков и динамику образовательных достижений.

Оценить эффект от многофункциональной структуры колледжа мы можем путем мониторинга не только качества, но и количества образовательных услуг. Сегодня мы реализуем широкий спектр основных и дополнительных образовательных программ, программ различных уровней подготовки (базовый и углубленный), различных направленностей (профилей), программ длительных и краткосрочных, но самое главное - востребованных различными категориями населения и отвечающих задачам социально-экономического развития региона.

Интегрированная работа структурных подразделений способствует развитию профориентационной работы и приводит к хорошим показателям по выполнению приема мотивированных абитуриентов, к высокому конкурсу среди абитуриентов на специальность «Технология парикмахерских услуг» и профессию «Парикмахер», что способствует повышению качества образования.

Активное привлечение работодателей к участию в работе различных структурных подразделений колледжа способствует росту качества содержания образования, качества реализации образовательных программ, качества подготовки выпускников, что проявляется в положительной динамике результатов государственной итоговой аттестации, высоких показателей качества сдачи демонстрационного экзамена и трудоустройства.

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ТЕХНИКУМА

СМОЛЕНЦЕВА Н. А., педагог-организатор,
СОЛОВЬЁВА В. А., педагог-психолог,

ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», Кострома

Актуальность исследования эмоциональной компетентности обучающихся обуславливается социально-психологическими особенностями контингента техникума. На настоящий момент 30 обучающихся техникума состоят на учете

в Комиссии по делам несовершеннолетних, 15 – на внутреннем учете техникума. 65 человек обучается по адаптированной программе, 23 имеют статус инвалида. Перечисленные категории обучающихся априори имеют особенности, осложняющие процесс их адаптации в новой социальной среде.

Педагогический коллектив техникума заинтересован в создании условий эффективной социальной адаптации обучающихся. Для этого в техникуме разработана и реализуется программа социальной работы с обучающимися, в рамках которой работают кружки и студии, спортивные секции, проводятся встречи со специалистами разных областей, регулярно проводятся воспитательные мероприятия, посвященные знаменательным датам. Аналогичным образом организована работа с обучающимися и в других учебных заведениях системы СПО. Анализ проводимой социальной работы показал, что её базовые компоненты направлены в основном на профилактику дезадаптации, а не на формирование личностных качеств, способствующих успешной социализации личности обучающегося.

Активными участниками кружков и секций являются обучающиеся, социально адаптированные на момент поступления в техникум: в школе они принимали участие в работе кружков и секций и продолжают этим заниматься сейчас. Одновременно с этим довольно часто обучающиеся, проявлявшие разнообразные интересы в школе, в техникуме становятся пассивными, перестают участвовать во всех предлагаемых им вариантах общественных мероприятий. Осознав этот факт как проблему, сотрудники социально-психологической службы попытались выявить причины снижения социальной активности. Мы предположили, что социальная активность как таковая не снижается, а меняется сфера её проявления. На первое место у обучающихся техникума выходят проблемы собственного статуса, положения среди сверстников, чему во многом способствует смена окружения, новый коллектив.

Взаимодействие с окружающими, общение является ведущим видом деятельности подростков, для успешного выполнения которой необходимо владеть информационной основой её осуществления, быть компетентным в этой области. Например, очень часто подростки неправильно трактуют особенности поведения других людей, даже своих сверстников. Они не умеют сдерживать свои эмоции, сами переживают от собственной неуравновешенности и одновременно с этим интерпретируют эмоции других подростков без учета их возрастных проявлений. Сдержанность взрослых часто воспринимается подростками как «скучность, занудливость». Очень часто подростки нарушают границы личного пространства, вызывая тем самым эмоциональное напряжение в ситуации общения. Налицо все признаки недостаточной компетентности в такой важной для подростка области, как эмоциональная сфера его жизни.

Эмоциональная компетентность – это способность осознавать свои эмоции и эмоции другого человека, управлять ими и на этой основе строить взаимодействие с окружающими. Основными составляющими эмоциональной ком-

петентности являются самосознание; самоконтроль, эмпатия, навыки отношений. Эмоциональная компетентность является частью коммуникативной компетентности, которую исследовали М. М. Кашапов, А. Г. Самохвалова и др.

Её значение подчеркивается нами в связи с тем, что обучающиеся в техникуме ребята характеризуются повышенной эмоциональностью. Проводимый нами входной контроль зафиксировал скрытое или явно выраженное левшество или же равнозначность полушарий обучающихся в обычных группах. В группах, обучающихся по адаптированным программам, левшество сочетается с низким уровнем развития логического мышления. Мы предположили, что формирование эмоциональной компетентности создаст реальную возможность повышения уровня социальной адаптации как обучающихся с ЗПР, так и обычных студентов техникума.

В рамках курса «Коммуникативный практикум», «Деловое общение», «Истоки» предоставляется возможность развития эмоциональной компетентности обучающихся. «Коммуникативный практикум» содержит знания о причинах и способах преодоления конфликтов, правилах поведения, основы проксемики и кинесики. Курс «Деловое общение» раскрывает основные психологические составляющие с позиций нейролингвистического программирования, транзактного анализа. Названные курсы обеспечивают подростков знаниями и умениями в данной сфере.

Большую пользу приносят уроки учебного курса «Истоки», на которых ребята знакомятся с жизнью своих земляков, обсуждают происходившие с ними события и получают опыт сопереживания, эмоционального реагирования. А для благополучного взаимодействия компетентность должна повседневно реализовываться в реальном общении, для чего необходима специальная подготовка педагогов, повышение их эмоциональной компетентности.

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ТЕХНИКУМЕ

СОКОЛОВА О. В., заместитель директора,
ЧУПО «Костромской технологический техникум», г. Кострома

Экологическое воспитание одна из главных задач, стоящих перед современным обществом. Студентам, необходимо овладеть экологическими ценностями и в соответствии с ними строить свои взаимоотношения с окружающим миром. Выпускники должны обладать элементарными экологическими знаниями и новым экологическим типом мышления.

В целях формирования экологической культуры в обществе, воспитания бережного отношения к природе, рационального использования природных ресурсов осуществляется экологическое просвещение посредством распространения экологических знаний об экологической безопасности, информации о состоянии окружающей среды и об использовании природных ресурсов [1, с. 74].

Экологическое воспитание – это целенаправленная систематическая педагогическая деятельность, направленная на: развитие экологической образованности и воспитанности детей; накопление экологических знаний, формирование умений и навыков деятельности в природе, пробуждение высоких нравственно-эстетических чувств, приобретение высоконравственных личностных качеств и твердой воли в осуществлении природоохранительной работы [5, с. 1].

Экологические знания призваны сформировать в сознании студентов научную картину взаимодействия человека и природы, вооружить их верными методологическими подходами к познанию и практической деятельности в экологической области. При такой основе можно рассчитывать на появление глубокой профессиональной осознанности личности как части окружающей среды [2, с. 5].

Экологическое воспитание обучающихся является одним из направлений «Программы профессионального воспитания и социализации обучающихся Костромского технологического техникума».

Целью направления является формирование личности, обладающей высоким уровнем экологической культуры.

Основными задачами экологического воспитания являются:

- развитие у обучающихся экологической культуры, бережного отношения к родной Земле, природным богатствам России и мира;
- воспитание чувства ответственности за состояние природных ресурсов, умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии;
- формирование у студентов основ и навыков экологической образованности – экологического мышления и опыта экологически ориентированных рефлексивно-оценочных и проектных действий, деятельностных средств вхождения в мир экологической культуры и общественных ценностей, самоопределения в них, оценки своих возможностей по участию в решении экологических проблем, исполнения своих правовых и нравственных обязанностей в области охраны окружающей среды, здоровья человека, нерасточительного потребления природных ресурсов.

Условием экологического воспитания выступает организация взаимосвязанной научной, нравственной, правовой, эстетической и практической деятельности студентов, направленной на изучение и улучшение отношений между природой и человеком [6, с. 8].

Планируемые результаты реализации направления по экологическому воспитанию:

- наличие экологических интересов, экологических знаний и представлений, а также навыков взаимодействия с природными объектами;
- формирование системы экологических убеждений и нравственных ценностей, личностно-значимых для студентов;

- понимание ответственности будущего специалиста за результаты своей профессиональной деятельности в сохранении гармоничных отношений в системе «природа – человек – общество»;
- способность использовать экологические знания и убеждения на практике;
- потребность в общении с природой, ярко выраженный интерес к окружающему миру, природным явлениям.

Основными формами проведения аудиторных и внеаудиторных мероприятий экологической направленности могут быть экологические конференции, классные часы на экологическую тематику, экологические акции, участие в онлайн мероприятиях с использованием общедоступных Интернет ресурсов. Одной из основных задач проведения данных мероприятий является – привлечение максимального количества студентов, как в роли участников, так и в роли организаторов.

Каждая из форм организации мероприятий экологической направленности стимулирует разные виды познавательной деятельности студентов: самостоятельная работа с различными источниками информации позволяет накопить фактический материал, раскрыть сущность проблемы; игра формирует опыт принятия целесообразных решений, творческие способности, позволяет внести реальный вклад в изучение и сохранение местных экосистем, пропаганду экологических идей [3, с. 16].

Реализация задач экологического воспитания студентов должна основываться на взаимосвязи теоретических знаний с практической деятельностью: включением экологических аспектов в структуру учебных предметов; использованием проблемных методов обучения; сочетанием аудиторной и исследовательской работы студентов, практической деятельности студентов под руководством кураторов, наставников, преподавателей по охране природы, благоустройству территорий, включая посадку зеленых насаждений, очистку территории от мусора.

Экологическое воспитание в Костромском технологическом техникуме реализуется через цикл мероприятий «Экологический календарь мероприятий Костромского технологического техникума». Основные мероприятия, реализуемые в рамках данного цикла, представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Экологический календарь мероприятий
Костромского технологического техникума**

Месяц	Мероприятия
Сентябрь	Старт «экологического» учебного года. Неделя Всемирной акции «Очистим планету от мусора» – 21–27 сентября. Экологические субботники. Круглый стол «Раздельный сбор мусора. Необходимость и проблемы». Экскурсии в природу. Международный день охраны озонового слоя – 16 сентября – классные часы, проведение акции «Один день без бытовой химии».

Октябрь	Всемирный день защиты животных – 4 октября. Акция помощи приюту для животных.
Ноябрь	Международный день энергосбережения – 11 ноября. Участие во Всероссийском фестивале энергосбережения и экологии #ВместеЯрче, который проводится с целью привлечь внимание детей и молодежи к проблеме энергосбережения и использования возобновимых источников энергии. Международный день переработки вторсырья – 15 ноября. Акция по сбору пластика, бумаги, которая проводится с целью привлечения внимания студентов к проблеме переработки вторсырья, являющейся более оптимальной и экологически безопасной альтернативой захоронению отходов на полигонах или сжиганию их на мусоросжигательных заводах.
Декабрь	Международный день добровольцев во имя экономического и социального развития (Международный день волонтера) – 5 декабря. Презентация проектов студенческого волонтерства, в том числе экологической направленности.
Январь	День заповедников и национальных парков – 11 января. Участие во «Всероссийском заповедном уроке». Проект «Всероссийский заповедный урок» реализуется ЭкоЦентром «Заповедники» в рамках программы «Движение друзей заповедных островов» при поддержке Минприроды России и Минобрнауки России (заповедный урок.РФ). Выставки книг экологической тематики в библиотеке техникума. Изучение учебных дисциплин «Экологические основы природопользования», «Экологическое право».
Февраль	Мероприятие «Уроки истории экологии». Вернадский Владимир Иванович. Классные часы и мероприятия, по теме: «Великие учёные-экологи»
Март	День Земли – 20 марта. Экологические классные часы, посвященные Дню Земли с целью привлечь внимание к защите планеты как общего глобального Дома («Наш дом – Земля»). Всемирный день водных ресурсов – 22 марта, экологическое мероприятие с целью привлечь внимание студентов к проблеме сохранения водных ресурсов и обеспечения всего населения планеты чистой пресной водой. Час Земли – 20:30–21:30, 28 марта – участие в международной акции, в ходе которой Всемирный фонд охраны дикой природы (WWF) призывает выключить свет на один час в знак неравнодушия к будущему планеты.
Апрель	Всемирный день здоровья – 7 апреля (Всемирный день охраны здоровья), экологический квест «Формула здорового образа жизни», проводится с целью обратить внимание студентов на заботу о здоровье и необходимость профилактики заболеваний; показать зависимость состояния здоровья не только от таких факторов, как наследственность и уровень медицинского обслуживания, но и от состояния окружающей среды. День химической безопасности – 28 апреля (День борьбы за права человека от химической опасности). Уроки Чернобыля, посвященные Дню памяти погибших в радиационных авариях и катастрофах.
Май	Экологические субботники. День посадки леса в России – 9 мая. Экологическая акция «Посади лес». День Волги – 20 мая. Экологическая конференция «Моя Волга», проводится с целью привлечь внимание студентов к проблеме сохранения реки, которая является не только национальной гордостью страны, но и ценным стратегическим природным ресурсом.

	Всемирный день против курения – 31 мая (Всемирный день без табака). Конкурсы рисунков, плакатов, мультимедийных презентаций по формированию и укреплению здоровья, пропаганде здорового образа жизни, профилактике употребления ПАВ.
Июнь	Всемирный день охраны окружающей среды – 5 июня. День эколога в России. Торжественное мероприятие, посвященное подведению итогов «экологического» учебного года.

Представленный цикл мероприятий позволяет реализовать поставленные задачи по экологическому воспитанию студентов.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об охране окружающей среды».
2. Лобов В. А. Экологическая культура – забытое старое или актуальная педагогическая проблема? // Народное образование. 2011. № 8. С. 133.
3. Молодова Л. П. Экологические праздники для детей: Учебно-методическое пособие. М.: ЦГЛ, 2003. 128 с.
4. Методическое пособие для педагогических работников по организации мероприятий годового календаря экологических мероприятий. Режим доступа: <https://ioe.hse.ru/data/2020/03/10/1563021008/2020%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf>.
5. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО. С. М. Вишнякова. 1999. Режим доступа: https://professional_education.academic.ru/2828.
6. Черезова Л. Б. Теория и методика экологического образования детей: Учеб. пособие. Волгоград: Изд-во ВГПУ «Перемена», 2010. 135 с.

БЕЗБАРЬЕРНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОР ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЁЖИ

СОЛОВЬЁВА В. А., педагог-психолог,
ЛОСОВСКАЯ Л. С., мастер производственного обучения,
ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», г. Кострома

В нашем учебном заведении одновременно с обычными обучающимися обучаются дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья: 32 человека имеют статус инвалида, 65 человек обучаются по адаптированным программам.

Станислас Деан, французский нейробиолог, один из главных специалистов по обучению, обоснованно настаивает на применении доказательной педагогики, в рамках которой все используемые технологии предварительно проходят апробацию и только после доказательства их результативности внедряются в практику.

Для работы с подростками с нормотипичным поведением имеются стандартные программы, для них разработаны педагогические приемы и педагогические технологии. Для детей с атипичным поведением тоже разработаны соответствующие педагогические технологии. А что есть в нашем арсенале, чем обеспечены преподаватели в условиях инклюзии? В настоящее время теории инклюзивного образования не существует: не разработана её концептуальная модель, не прошли стадию апробации приемы внедрения лиц с ограниченными возможностями здоровья в среду здоровых сверстников. Да и сами психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья изучены слабо: можно привести массу примеров, когда люди с особенностями здоровья больными себя не считают и не испытывают тех эмоций, сложностей, проблем адаптации, которые им приписывают исследователи-теоретики.

Не скроем, инклюзия на практике создает достаточное количество барьеров во взаимодействии участников образовательного процесса, создает сложности для осуществления жизнедеятельности как обучающихся всех категорий, так и преподавателей – воспитателей – администрации. Но поскольку ситуация под названием «Инклюзивное образование» уже имеет место быть, мы ищем варианты её продуктивного использования. Хочется напомнить один из приемов ТРИЗ, который называется «Вред во благо», а именно: мы стараемся использовать достаточно сложную с точки зрения педагогического воздействия ситуацию инклюзии во благо воспитания всех обучающихся в техникуме и выстроить безбарьерную для всех образовательную среду.

Самым очевидным барьером на пути к освоению профессии у лиц с ОВЗ являются физические препятствия. Лестницы, двери, большие расстояния делают иногда путь к знаниям практически недоступным. Пандус на входе в корпус, кнопки вызова помощника, специальное оснащение подсобных помещений и комнат в общежитии – всё это позволяет преодолеть сложности, обусловленные физическими недостатками обучающихся.

Большее значение имеет сам факт заботы, внешне выраженный, очевидный и показывающий окружающим необходимость приспособливаться к нуждам обучающихся с ОВЗ. Иногда проще сделать самому за инвалида-опорника, чем дожидаться, пока он сам справится со сложностями. Но соответствующие приспособления вырабатывают привычку у нормотипичных обучающихся дожидаться, когда учащийся с ОВЗ сам реализует свои потребности. Происходит процесс формирования соответствующих форм поведения. Это не всегда конкретная помощь – чаще это выработка внимательного отношения к нуждам окружающих, в том числе и у преподавателей. Например, все занятия у инвалидов ОДА проходят на первом этаже. Если это невозможно, то увеличивается время перемены и группа дожидается своего товарища, занятие без него не начинается. Внимательное отношение к особенностям других можно наблюдать в нашем техникуме и по отношению к леворуким обучающимся: им уступают соответствующее место за партой, в столовой, в мастерской.

Языковой барьер – один из самых труднопреодолимых. Большие сложности вызывает обучение глухих и слабослышащих детей в обычных группах. Де-

тей с дефектами слуха в настоящее время в техникуме 9 человек. Для них закуплены планшеты, записывающие текст с микрофона, некоторые пользуются для этих целей сотовыми телефонами. Система «Сигнал» позволяет равномерно распределять звук по аудитории.

Особенности обучающихся учитываются преподавателями в учебном процессе: весь материал предъявляется или в распечатанном виде или с применением интерактивной доски. Составление опорного конспекта по всем материалам программы улучшает усвоение знаний и у нормотипичных детей. Дети, обучающиеся вместе с глухими или слабослышащими, оказываются в благоприятных педагогических условиях.

Во взаимодействии со сверстниками присутствие людей с дефектами слуха заставляет продумывать будущую речь, относиться к общению более ответственно. Если слабослышащий обучающийся понимает сказанное по артикуляции, то его одноклассники привыкают говорить с ним в замедленном режиме, используя в основном существительные и глаголы. Многие ребята хотели бы обучиться жестовому языку, но это требует времени и существенных материальных затрат.

Больше всего проблем вызывают психологические барьеры, а именно:

- Отношение детей с особенностями к здоровым детям: зависть, боязнь непонимания, эгоцентризм. Например, слабослышащие дети, имеющие возможность говорить, зачастую молчат, не пользуются фонематической речью, так как боятся непонимания, насмешек. Дети с особенностями стараются не участвовать в концертах, спортивных соревнованиях, даже если могут это делать хорошо. Чтобы преодолеть этот барьер требуется большая каждодневная работа как взрослых, так и обучающихся.

- Отношение преподавателей к детям с особенностями здоровья: часто взрослые считают их чересчур больными или чересчур здоровыми. Даже преподаватели, прошедшие повышение квалификации, часто не считают, например, детей с ЗПР больными, не понимают особенности их психики, предъявляют такие же требования, как к здоровым детям. Отсутствие внешних дефектов путает взрослых, преподаватели считают, что обучающийся может, но не хочет освоить материал в соответствии с программой обучения.

- Отношение здоровых детей к детям с особенностями здоровья: неумение общаться с ними, учитывать их особенности, предвидеть последствия своих действий. Например, обучающиеся обычных групп считают, что дети с ЗПР так же, как и они, понимают юмор, иносказательную речь... И объяснить причины странного поведения внешне здоровых детей очень сложно, иногда просто невозможно.

- Отношения детей с ОВЗ между собой. Дети с ЗПР не понимают поведение своих одноклассников с более тяжелыми формами дефектов психики, и их трудно научить понимать друг друга.

Для преодоления психологических барьеров применяются курсы «Коммуникативный практикум», «Социальная адаптация» в группах, обучающихся по

адаптированной программе; курсы «Психология общения», «Истоки» в общих группах; курс «Синтонное общение» для волонтеров.

По результатам психологического обследования детей с ОВЗ проводятся беседы-консультации преподавателей по каждому конкретному обучающемуся. Мы надеемся, что постоянно действующий семинар с преподавателями, работающими с детьми с ОВЗ, позволит преодолеть вышеназванные барьеры.

Участие в общих воспитательных мероприятиях, поддержка участников «Абилимпикс» и спортивных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства стирает психологические барьеры участников образовательного процесса.

Присутствие особенных детей обязывает учитывать особенности других людей. Ко второму курсу у ребят входит в привычку быть сдержанным, быть внимательным к окружающим. Инклюзия детей с ОВЗ в обычную образовательную организацию действительно является фактором воспитания.

РЕАЛИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ТЕХНИКУМА

СТИФЕЕВА П. А., заместитель директора по учебной работе,
МИХАЙЛОВА О. В., к. э. н., старший методист,
САУШКИНА Э. И., старший методист,
ОБПОУ «Курский электромеханический техникум», г. Курск

Процесс формирования воспитательной среды, как и процесс становления специалиста, охватывает всю совокупность элементов воспитания, обучения, и профессиональной подготовки, начиная со средней общеобразовательной школы, а также в учреждениях профессионального образования, и в системе общественных отношений, имеющих непосредственное отношение к профессиональной деятельности человека.

Создание модели воспитательной системы соответствует содержательно-временным этапам профессионального становления личности.

С точки зрения акмеологического подхода процесс становления личности рассматривается как качественное преобразование необходимых для осуществления деятельности психических и личностных свойств и использование их как ресурсов и средств в соответствии с требованиями и условиями деятельности и критериями личности. Исследователи отмечают, что профессиональное становление личности – процесс, строго индивидуальный, он обусловлен способностями личности, ее активностью, знаниями, характером, потребностью в саморазвитии [1, 2]. Важными с позиции нашего исследования являются положения общей теории деятельности и теории учебной деятельности, отраженные в фундаментальных исследованиях К. А. Абульхановой-Славской, В. С. Выготского, П. Я. Гальперина, В. В. Давыдова, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, Д. Б. Эльконина и др.

Причем профессиональное становление происходит не само по себе, вне времени и пространства. На каждом из его этапов совершается перестройка личности при «вхождении» в различные социальные структуры, в системы разнообразных социальных институтов, организаций и контактов. Поэтому профессиональное становление личности представляет собой сложный диалектический процесс, где следует учитывать объективные и субъективные факторы, сознательные, регулируемые и нерегулируемые действия. Человек активно участвует в своем формировании и развитии, но становление личности, ее сознания, воли и поведения обуславливается обществом.

В современном общепринятом научном понимании «становление – философская категория, выражающая спонтанность, изменчивость вещей и явлений – их непрерывный переход в другое, приобретение новых признаков и форм в процессе развития, приближение к определенному состоянию» [3]. Термин «становление» интересовал философов давно. Так, по мнению Гегеля, каждый имеет представление о становлении и при этом каждый признает, что «это есть лишь одно представление; каждый, далее признает, что если проанализировать это представление, то мы убедимся, что в нем содержится определение бытия, а также того, что полностью противоположно – определение ничто; далее два определения нераздельны в одном представлении, так что становление есть единство бытия и ничто» [3]. Гегель называет становление в качестве «первой истины», являющейся отправным пунктом всего последующего развития, начальной точкой возникновения, порождения вещей и явлений.

В ходе рассмотрения психологических проблем становления личности мы столкнулись с необходимостью изучения еще одной формы сознательной жизни человека, отвечающей за построение его мировоззрения, формирования духовной биографии и рефлексии своего «Я».

Обращение сознания человека на самого себя превращает его в субъект жизни, делает его творцом своей судьбы, принимающим всю полноту ответственности за свои поступки. Противоречивая природа человеческого бытия требует, чтобы самосознание человека также обладало свойством целостности, без которого не может быть достигнут нравственный уровень регуляции личного поведения. Целостное самосознание, рассмотренное как системная форма сознательного регулирования жизнедеятельности человека, по нашему мнению, придает личности цельность, гармоничность.

В результате изучения психологической литературы по вопросам сознательного регулирования практической деятельности и личностного духовного развития, мы пришли к выводу, что существует три взаимосвязанных аспекта изучения человека в процессе его жизнедеятельности:

Первый аспект предполагает изучение человека как субъекта предметной (индивидуальной) деятельности.

Второй – как субъекта общения (коллективной деятельности).

Третий отражает результат развития способности человека к сознательному регулированию индивидуальной и коллективной деятельности, он как бы вбирает в себя и аккумулирует информацию, поступающую из двух сфер:

«субъект – объективных» и «субъект – субъективных» отношений. Эта информация составляет своего рода базис для формирования таких жизненно важных функций, как рефлексия, самоконтроль, самоанализ, и построения системы целей, личностных смыслов, жизненных принципов, поведенческих установок.

Все эти аспекты изучения человека, с нашей точки зрения, необходимо взять за основу для рассмотрения вопросов, связанных с профессиональным становлением личности специалиста.

Мы воспользовались одним из вариантов, предложенным Т. В. Кудрявцевым и Т. В. Зеер, которые выделяют четыре стадии профессионального становления личности профессионала:

1. *Формирование профессиональных намерений (профессиональное самоопределение)*: осознанный выбор личностью профессии на основе учёта своих индивидуально-психологических особенностей. Профессиональное становление начинается с формирования профессиональных намерений, которые являются равнодействующей многих факторов: собственных профессиональных намерений и предпочтений, престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств информации и т.д. Важную роль в выборе профессии играет направленность личности на определённый предмет труда, которая обнаруживается в интересах, увлечениях. Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является соответствующий общественным потребностям (требованиям рынка труда) и потребностям самой личности выбор профессии или специальности.

2. *Профессиональная подготовка или обучение (профессиональное становление)*: освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонность и интересы к будущей профессии. Вторая стадия – это, прежде всего обучение в профессиональном учебном заведении. Основными психологическими новообразованиями на этом этапе являются профессиональная направленность, профессионально-этические ценностные ориентации, духовная зрелость, готовность к профессиональной деятельности. Психологическим критерием успешного прохождения этой стадии является профессиональное самоопределение личности, то есть формирование отношения к себе как к субъекту избранной деятельности и профессиональной направленности, в которой достаточно четко отражаются установки на развитие профессионально значимых качеств (иногда их называют профессионально важными качествами – ПВК).

3. *Профессионализация или профессиональная адаптация*: вхождение и освоение профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности. Психологическим критерием успешного прохождения данной стадии служит активное овладение профессией в условиях реального трудового процесса и производственных отношений, нахождение себя в системе трудовых коллективов.

4. *Мастерство, частичная или полная реализация личности в профессиональной деятельности (акме)*: качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности. По мере овладения профессиональным мастерством всё большую привлекательность приобретает сама деятельность [4, 5]. Психологический критерий успешного прохождения этой стадии – степень овладения операциональной стороной профессиональной деятельности, уровень сформированности профессионально значимых качеств личности, отношения к труду, мера мастерства и творчества.

При этом выяснилось, что практически на всем протяжении процесса профессионального становления и развития переход от одной стадии к другой часто может сопровождаться возникновением у студента тех или иных трудностей и противоречий, а нередко и кризисных ситуаций.

Существенным при этом является то, что смена одних стадий процесса профессионального становления другими не всегда бывает жестко привязана к определенному возрастному этапу, биографическому периоду. Она отражает психологический возраст профессионально-личностного становления, развития и зрелости человека. Например, один учащийся, будучи, скажем, только в пятом или седьмом классе, может под влиянием родителей или в результате взаимодействия с представителями увлекшей его профессии, чтения специальной литературы, самообучения или саморазвития оказаться на второй стадии процесса профессионального становления. Другой же, даже окончив профессиональное учебное заведение, может не удовлетворять психологическим критериям первой стадии.

«Сходные проблемы и кризисы могут, как, оказалось, возникать и часто реально возникают не только при переходе от одной стадии процесса профессионального становления к другой, но и внутри отдельных стадий этого процесса. Как показывают наблюдения, анализ опыта профессиональной подготовки будущих специалистов, в практике учебно-воспитательной работы профессиональных учебных заведений разных типов нередки случаи, когда уже к концу первого, а особенно часто на втором или третьем (в зависимости от типа учебного заведения) году обучения, у студента может измениться отношение к процессу овладения профессией. Это так называемый отрицательный синдром 2–3-го года профессиональной подготовки. Они разочаровываются в своем профессиональном выборе, а иногда даже задумываются о смене учебного заведения и перемене специальности. И это связано зачастую не только с определенным уровнем знаний, но и с неготовностью принять новую действительность, то есть неумением жить по новым студенческим правилам, неумением самостоятельно планировать свое время, а нередко и с отсутствием коммуни- кабельности. При этом существенно то, что все это может иметь место при неплохих в целом показателях (учебных оценках) успешности обучения и выполнения заданий во время прохождения практики» [6].

Следовательно, дело здесь не только в способностях. В психологическом плане в подобных случаях складывается своего рода парадоксальная ситуа-

ция: студент, объективно находясь в стенах профессионального учебного заведения, то есть на второй стадии процесса профессионального становления, субъективно, т.е. психологически, вновь оказывается на пороге лишь первой стадии этого процесса, а может быть даже лишь на подступах к ней.

Говоря иначе, в процессе профессионального становления возможно и обратное, регрессивное движение. Возможность появления таких ситуаций обратного движения в процессе профессионального становления и развития личности требует к ним особенно пристального внимания со стороны педагогов, школьных психологов и самих учащихся. Хотя нельзя и отрицать тот факт, что своевременное понимание «не своей» профессии тоже важно, так как дает возможность понять себя, разобраться в своих профессиональных направленностях.

Профессиональное становление является наиболее значимым в процессе профессионального воспитания, так как в это время учащиеся получают необходимые для изучаемой профессии общеобразовательные, общетехнические и профессиональные знания, умения и навыки.

Включаясь в процесс овладения профессией, подростки коренным образом меняют свое представление о себе и окружающем мире. В процессе общения и овладения новыми знаниями формируются: мировоззрение молодых людей, профессиональные нормы и ценности, развиваются социальные и профессиональные качества.

Характерной чертой профессионального становления является также и то, что через определенную систему мероприятий, ситуаций, целенаправленно или даже стихийно созданных в процессе профессионального обучения, студент постепенно освобождается от психологической напряженности, тревожности, возникающей у него в начальный период знакомства с профессией. Задача инженерно-педагогического коллектива учебного заведения в этот период состоит в том, чтобы в совместной работе систематически, ненавязчиво, с учетом психологических особенностей каждого молодого человека, поэтапно вводить студента в профессию, вырабатывая у него те профессиональные и личностные качества, которые помогут ему освободиться от боязни профессии, психологического напряжения и будут способствовать формированию основ профессионального мастерства, настроить на дальнейшее повышение своего профессионального уровня.

Эффективность профессиональной подготовки студентов определяется двумя видами условий – внешними и внутренними. К внешним относятся экономические, социальные обстоятельства, которые не зависят от студента, а к внутренним – наличие определенных качеств и уровня профессиональной культуры самого студента.

Остановимся на первом этапе профессионального становления – *профессиональном самоопределении*. Климов, предлагая обобщенную модель профессиональной жизни человека, рассматривает его становление как пошаговое возникновение и в определенной степени создание им определенных возможностей, из которых какие-то выбираются для реального осуществления. При этом в связи

с исключительной много обусловленностью любых ситуаций в обществе, в мире труда, профессий и высоким уровнем неопределенности возможных исходов из нестандартных ситуаций принципиально невозможно заранее предвосхитить весь трудовой жизненный путь человека [7]. Выбор профессии предполагает определенный уровень развития профессионального самосознания, включающего образ будущей профессии, реального и идеального «Я». Выбор профессионального пути мотивирует постановку тех или иных профессиональных и жизненных целей. Важнейшими на этом этапе профессионального становления являются мотивы, ценностные ориентации и смысловые установки.

Данный этап начинается в семье, более интенсивным и целенаправленным он становится в школе, когда подросток к концу обучения должен определиться профессионально. Но на деле этот выбор совершается далеко не всегда. Кроме того, на выбор профессии и соответствующего выбору учебного заведения, влияют различные факторы: мнение друзей, влияние семьи, жизненная необходимость, немотивированные фантазии, отсутствие знаний о профессиях и их востребованности. По результатам опроса выпускников школ г. Курска по степени сформированности профессионального выбора молодые люди разделяются на следующие группы: определившиеся – 30%, колеблющиеся – 30%, неустойчивые – 15%, пассивные – 25%. Таким образом, около трети учащихся, оканчивающих школу, не определились, где и зачем продолжать свое обучение дальше. Несомненно, такая ситуация связана с рядом причин, в том числе и отсутствием понимания ценности труда, уважения к человеку труда, то есть отсутствием начального уровня профессиональной культуры.

Таким образом, на первой стадии становления, когда подросток осуществляет выбор профессии, важное значение играет возможность выбора профессии, соответствующей желаниям, способностям и возможностям молодого человека, отвечающей требованиям времени, дающей возможности для дальнейшего профессионального роста, необходимой для экономики региона или страны, а также образовательного учреждения, обеспечивающего достойное образование по выбранной специальности. Выбор предполагает не только самостоятельность и ответственность, но, в то же время, и понимание труда как ценности, как необходимости для самореализации и совершенствования человека. Здесь уместно говорить о начальных стадиях профессиональной культуры, которая формируется в семье и в школе. Именно от ее сформированности зависит и мотивация выбора, и его обоснованность.

Библиографический список:

1. Абдуллина О. А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки // Высшее образование в России. 1993. № 3. С. 165–170.
2. Ананченко М. Ю. К вопросу о сущности и факторах становления профессиональной культуры специалиста // Формирование профессиональной культуры будущего специалиста: Материалы X областной студенческой научной конференции и V международных педагогических чтений: Сборник статей и тезисов / Под ред. М. Ю. Ананченко, П. Е. Овсянкина. Архангельск: Изд-во СГМУ, 2003. 160 с.

3. Василенко Н. В., Белов В. И. Институциональные основы воспитания в профессиональной школе: Монография. Ин-т повышения квалиф. спец. проф. образов., 2008. 237 с.
4. Гейджан Н. Ф. Психологические проблемы учебно-воспитательной работы в учреждениях начального профессионального образования: Учебное пособие. Комитет по образованию, учебно-методический центр. СПб, 2005. 41 с.
5. Агеев В. В. Учебная деятельность как способ профессиональной адаптации студентов [Электронный ресурс] // В. В. Агеев, А. К. Файзуллина. <http://www.ageyev.kz/articles/artus/08.htm>.
6. Бирюкова М. В. Социальные основы организации процесса адаптации студентов к условиям обучения в ССУЗе [Электронный ресурс] // М. В. Бирюкова. http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Pedagogica/20334.doc. htm.
7. Психологическое сопровождение труда студентов в процессе их социальнопсихологической адаптации в среднем специальном учебном заведении. http://planetadisser.com/see/dis_190828.html.

ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

СУРКОВА А. А., преподаватель, методист,
ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», г. Кострома

В начале 2020–2021 учебного года в ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» началась работа по разработке программы и внедрению моделей наставничества. На этапе определения конкретных участников проекта мы поначалу столкнулись с некоторыми трудностями.

Труднее всего было сформировать пары по модели взаимодействия «студент – студент» среди обучающихся первого курса. Именно вновь поступивший контингент обычно нуждается в наставничестве.

Модель «студент – студент» подразумевает такое взаимодействие обучающихся профессионального образовательного учреждения, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими, лидерскими качествами, позволяющими оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

В чем же трудности определения участников данной модели? Обучающиеся первого курса в основном ещё плохо знакомы друг с другом и первое полугодие «присматриваются» друг к другу. В то же время кураторы учебных групп ещё плохо знакомы с ними, не знают в полной мере их характера, способностей к учебе. Опросив педагогов, которые ведут у первокурсников предметы, а значит проводят с ними времени даже больше, чем кураторы, мы попытались объединить в пары некоторых студентов, которые сидят вместе.

Между некоторыми соседями по парте выстроились, по наблюдениям педагогов, такие варианты модели «студент – студент», как «успевающий –

неуспевающий» (классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов) и «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков).

Продолжая двигаться по пути наименьшего сопротивления со стороны студентов, мы переориентировали некоторые пары на взаимодействие «равный – равному», внутри которого происходит обмен навыками, например, когда исполняющий роль наставника в паре обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; наблюдается некая взаимная поддержка, хорошо идет совместная работа над каким-либо проектом или заданием.

Более очевидным оказалось решение прикрепить к обучающимся с ОВЗ и инвалидам в группах ребят, которые при необходимости будут оказывать таким обучающимся поддержку.

В целом следует отметить, что попытки объединить обучающихся в пары довольно часто наталкиваются на низкую мотивацию подростков, а также склонность их к индивидуализму. Конечно, для преодоления этих трудностей, на наш взгляд, наиболее подходят организация работы в группах, участие в общих мероприятиях.

Следующая модель «педагог – студент». Ожидается, что наставничество педагогов позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

В рамках такого варианта взаимодействия по этой модели, как «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка в адаптации в коллективе или развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков), а также взаимодействия «активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка в развитии коммуникативных, творческих, лидерских качеств, стимулирование идей саморазвития, осознанного построения образовательной и карьерной траектории) мы в первую очередь обратили внимание на роль мастеров производственного обучения и кураторов.

Обучающиеся с низкой успеваемостью и проблемами с посещаемостью были прикреплены к кураторам учебных групп. Логика такого решения заключается в том, что, по сути, именно кураторы регулярно занимаются этими обучающимися. К сожалению, такой вариант потенциально малопродуктивен. В ряде случаев даже детально разработанный индивидуальный план не исключает вероятности негативного исхода. Так или иначе есть обучающиеся, которые оставляют обучение, несмотря на все старания педагогического состава и воспитательного отдела.

Также мы обратили внимание на работу активных педагогов и мастеров производственного обучения, которые регулярно готовят обучающихся к олимпиадам и конкурсам. Такая работа вполне укладывается в рамки модели «педагог – студент». Реализация модели «работодатель – студент» может найти свое начало в рамках производственной практики.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей профессионального учреждения и ресурсов наставника.

В своей разновидности «опытный педагог – молодой специалист» модель рассматривается в качестве классического варианта оказания поддержки молодым, начинающим педагогам с целью приобретения ими потребных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Так, руководитель методической комиссии помогает молодым коллегам с подготовкой к аттестации, с отчетами. Оказать помощь новичку порой нужно в простых, на первый взгляд, но важных, вещах. Например, в заполнении журнала. Знакомство с устройством внутреннего распорядка. Все это опытным педагогам кажется само собой разумеющимся. Конечно, важна и просто психологическая поддержка, доброжелательность, открытость, готовность помочь.

В проявлении эмоциональной поддержки также нуждаются наставляемые во взаимодействии «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий потребность в психоэмоциональной поддержке». «Не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков», – подобные фразы можно иногда услышать не только от молодых педагогов. В своем коллективе мы не раз убеждались, что большинство наших педагогов отзывчивые люди, обладающие высокой способностью к эмпатии.

Взаимодействие «педагог-новатор – опытный педагог», в рамках которого преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями, также нашло свое место. Еще весной 2020 года в условиях пандемии некоторым из наших корифеев пришлось осваивать работу в новом для себя дистанционном формате. Помощь молодых коллег пришлась им как нельзя кстати. И сегодня молодые продолжают поддерживать старшее поколение.

Как можно заметить, большая часть моделей легко ложится на уже существующие отношения. Можно даже сказать, что наставничество уже давно у нас существует. Рассуждая более широко, я бы даже сказала, что роль о педагога сама по себе подразумевает наставничество. Именно поэтому в начале знакомства с программой наставничества возникает вопрос о цели и необходимости создания оной. Возникает опасение: не множим ли мы сущности. Не приведет ли жесткая формализация отношений уже существующих, приведение их к подотчетности к негативным эффектам? К увеличению отчетности? Наставничество может сложиться, а может не сложиться. Необходимость же отвечать за результат или его отсутствие возрастет. Возрастет ли нагрузка на всех участников программы? Много опасений и вопросов возникает на начальном этапе внедрения программы, как и в любом другом новом деле.

Размышляя над путями разрешения встающих перед нами вопросов, мы можем отметить необходимость методической поддержки, широкого обмена опытом. Успеху внедрения моделей наставничества должны поспособствовать

различные стимулирующие меры, если не финансовые, то такие, как общественное признание. Требуется разработка системы поощрения и мотивации всех участников программы. В заключение хочется отметить, что, приступая к внедрению моделей наставничества, мы видим не только трудности, но и перспективы.

СОПРОВОЖДЕНИЕ И АДАПТАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ – ОДНА ИЗ ГЛАВНЫХ ЦЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

СЫРЦЕВА О. В., заместитель директора,
ОГБПОУ «Буйский техникум железнодорожного транспорта
Костромской области», г. Буй

Наставничество на предприятии – процесс становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов, подготовка его к активной жизни, в том числе трудовой.

В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации.

В обосновании понятия «наставничество» присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие», что позволяет сделать вывод о том, что наставничество – это сопровождение сотрудников в процессе обучения и адаптации с целью передачи опыта, а также оказания помощи в приобретении навыка успешной реализации должностных обязанностей. Именно эти понятия легли в основу организации работы по внедрению программы наставничества в Буйском техникуме железнодорожного транспорта Костромской области в форме «работодатель – студент».

Форма наставничества «работодатель – студент» – временное прикрепление к опытному работнику организации, предприятия студента для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

В этом учебном году техникум заключил соглашение о сотрудничестве с МОУ СОШ № 13 им. Р. А. Наумова городского округа город Буй. В школьную столовую были трудоустроены два студента техникума по профессии «Повар, кондитер». Заведующая столовой выполняла функции наставника. Этот проект позволяет наработать практику введения в профессию молодого специалиста, поможет в дальнейшем выработать этапы его закрепления на рабочем месте и адаптации в трудовом коллективе. Для обучающихся был составлен индивидуальный учебный план, чтобы они могли освоить образовательную программу без отрыва от производства.

Для того, чтобы начать реализацию программы необходимо было определить этапы работы. Мы решили, что первым этапом будет адаптационный. Он включает в себя определение круга обязанностей молодого специалиста, выявление недостатков в умениях и навыках. Далее следует этап проектировочный. Он включает в себя разработку программы адаптации, плана корректировки профессиональных умений и навыков. Третий этап – контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого специалиста.

Одним из главных направлений в реализации программы наставничества является проработка технологии. Здесь необходимо предусмотреть постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение процесса, взаимную заинтересованность сторон. Важным является и административный контроль за процессом, наличие методики оценивания результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

При реализации формы наставничества «работодатель – студент» образовательное учреждение и предприятие делают акцент, прежде всего, на практической части, на должностные обязанности наставляемого, т.е. на трудовые навыки и функции, которые описаны в профессиональном стандарте. Затем мы проводим аналогию и объединяем с профессиональными компетенциями ФГОС по профессии/специальности, а при необходимости дополняем и создаем общий список компетенций и требований на основе двух стандартов.

Отсюда и формируются цели наставничества:

- передача личного профессионального опыта;
- обеспечение оптимального использования времени и ресурсов;
- мобильная корректировка профессиональных навыков студентов;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций;
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием;
- приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

На основе предъявляемых требований к наставнику, предприятие выбирает наставника, человека, который может создать желаемую модель поведения для нового сотрудника. Наставник – работник предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов или рабочих, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студента в период практического обучения на предприятии.

Наставник должен знать: основы педагогики, психологии, методы профессионального обучения и воспитания; технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации; нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

Таким образом, реализуя данную модель мы обязательно придем к практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному, найдем эффективную форму обучения наставляемого личным примером в процессе деятельности, подготовим кадровый резерв для предприятия, и активизируем процесс для самообучения и саморазвития.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

ТКАЧЕНКО О. В., преподаватель,
председатель предметно-цикловой комиссии, куратор проекта,
ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий, г. Ростов

Современные требования к организации процесса профессионального обучения молодежи говорят о повышении внимания к качеству образования и индивидуализации образовательного процесса [1, с. 1].

Актуальность данной темы обусловлена государственной политикой в сфере образования. Основанием стало Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 об утверждении «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Реализуя государственную политику в области образования, мы рассматриваем технологию наставничества на модели «работодатель – обучающийся», связанной со спецификой процесса обучения в учреждениях профессионального образования и особенностями содержания основных профессиональных образовательных программ по каждому направлению подготовки.

Под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3, с. 7].

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции [3, с. 7].

Второй стороной взаимодействия является наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [3, с. 8].

Обращение к технологии наставничество продиктовано рядом противоречий:

- несоответствием требований современного общества к подготовке квалифицированных кадров и существующей педагогической практикой в данной области;
- несоответствием между требованиями к современной материальной базы подготовки квалифицированных кадров и возможностями образовательного учреждения;
- несоответствием содержания подготовки квалифицированных кадров, к предстоящей профессиональной деятельности и современным требованиям общества;
- между необходимостью формирования умений и навыков в будущей профессиональной деятельности и получаемыми теоретическими знаниями на занятиях.

Целью проекта реализации модели наставничества «работодатель – студент» является обеспечение эффективного процесса профессионального самоопределения и профессионального становления, обеспечивающего формирование психологической готовности к разработке траектории профессионального роста, получение студентами опыта практической профессиональной деятельности, развитие общих и профессиональных компетенций, способствующих дальнейшему успешному профессиональному самоопределению и самореализации.

В соответствии с целью работы сформулированы задачи:

- получение студентами опыта практической деятельности с использованием технологии наставничество;
- развития личного потенциала студентов;
- выработке навыков профессиональной деятельности в условиях трудового коллектива;
- акселерация процесса приобретения навыков профессионального поведения, соответствующего принятым нормам корпоративной культуры.

Проект запущен в 2017 году, в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий. Нами обобщен трехлетний опыт реализации проекта в процессе подготовки специалистов по направлению «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов».

Сопровождает взаимодействие между колледжем и Филиалом «Петровское» АО «МТТС» комплект нормативных документов, который включает в себя:

- Договор о совместной деятельности по подготовке специалистов для предприятия;
- Положения о наставничестве на предприятии и в колледже;
- Приказ о закреплении наставников;
- План мероприятий в рамках совместной деятельности по подготовке специалистов для дорожной отрасли.

Участниками проекта являются обучающиеся колледжа 1–4 курсов и работники Филиала «Петровское» АО «МТТС». Особенностью предприятия-партнера является большая заинтересованность руководства в развитии кадрового потенциала, что и определяет высокие темпы развития наставничества на данном производстве.

На основе трёхлетнего опыта совместной деятельности, нами структурирована работа по внедрению обучающихся в контекст производственной деятельности при использовании современных технологий наставничества.

Вся работа представлена тремя большими взаимодополняющими блоками, которые вошли в План мероприятий совместной деятельности.

При реализации *теоретического обучения* реализуются различные формы взаимодействия наставников и наставляемых.

Большую роль в образовательном процессе играет такая форма взаимодействия как чтение лекций по дисциплинам и профессиональным модулям. Не секрет, что производственники обладают большим опытом работы. Передача знаний от наставников проходит в непринужденной обстановке. Лекции читают самые опытные наставники, как на базе колледжа, так и на базе Филиала «Петровское» АО «МТТС». Во время лекций наставники ведут живой разговор с обучающимися, свои знания они подкрепляют документацией, технологическими картами или расчетами. Обучающиеся воспринимают информацию как от равных себе специалистов. Особенностью является демократичный стиль корпоративного общения. Усвоение знаний происходит продуктивней, что показывают оценки обучающихся и их интерес к дисциплине. Так же происходит формирование основ корпоративной этики.

Для проведения сложных испытаний на практических и лабораторных работах часть занятий переведена в лаборатории Филиала «Петровское» АО «МТТС». Занятия проводят опытные наставники. Внедрение в производственную деятельность носит системный характер.

Эффективной формой взаимодействия является курсовое и дипломное консультирование – это форма взаимодействия наставников и обучающихся, при которой у обучающихся происходит переоценка своих знаний и умений, приближение к производству, более глубокое изучение технологических процессов, включение в производственную деятельность на уровне проектов. Это соединение теории и практики, где наставник является консультантом и контролером своего наставляемого.

В блоке *практического обучения* наставничество реализуется через взаимодействие участников в наставнических парах. За каждым обучающимся закрепляется один наставник-производственник, который несет персональную ответственность за реализацию программы.

Еще до начала практического обучения наставники знакомятся с наставляемыми. Классный руководитель дает заочную характеристику всем обучающимся, обращая внимание на их особенности, место проживания, семейное положение, мотивацию к обучению. В первый день практики проходит большое собрание наставников и обучающихся, знакомство практикантов с предприя-

тием, его особенностями, закрепление обучающихся за мастерскими участками. После прохождения инструктажей по технике безопасности, наставники знакомят обучающихся с бытом на производстве – раздевалками, комнатами отдыха, тренажёрными, проходной обмениваются телефонными номерами, находят точки соприкосновения взаимных интересов.

Во время прохождения практики наставник наблюдает за наставляемым, рассказывает о технологических процессах, которые необходимо выполнить обучающемуся, о дорожных машинах и материалах. Таким образом, происходит передача опыта от наставника к наставляемому.

Исходя из специфики производства, перемещение практикантов на другой вид работ может разлучить пару, что не сказывается на взаимодействии в паре. Помощь оказывают все участники Совета наставников. Студенты получают квалифицированную подготовку по различным видам работ.

Мониторинг уровня развития знаний и умений происходит в форме защиты практики с представителями Совета наставников. Это позволяет выделить слабые и сильные стороны работы, уровень усвоения знаний обучающихся. В парах создаются отношения доверия и равенства участников. Включение в производственную деятельность происходит быстрее.

Уникальным примером наставничества мы считаем реализацию проекта *во внеучебной деятельности*. Наставники проводят экскурсии и классные часы, встречи с передовиками производства, спортивные состязания, патриотические мероприятия, дни специальности.

Неделя специальности включает совместное проведение олимпиад по дисциплинам и веселые конкурсы, где наставники транслируют лучшие качества: коллективизм, волю к победе, мудрость, и многие другие.

Большое значение в данном направлении играют спортивные состязания между работниками дорожной отрасли и обучающимися колледжа. Это волейбольные турниры и соревнования по настольному теннису, где не ощущается различий в возрасте между участниками. Но передача корпоративной культуры очень значима.

Интересной формой взаимодействия является проведение профессиональных праздников и соревнований «Лучший по профессии» между обучающимися колледжа и командами профессионалов. Во время этих соревнований участники соревнуются в управлении различными дорожными машинами, в знании Правил дорожного движения, выполнении различных работ и видах спорта. Ежегодно, обучающиеся становятся победителями и призерами на этапах конкурса, в командном зачете третье или четвертое место из шести команд. В 2020 году конкурс имел межрегиональный статус.

Оценка уровня развития профессиональных компетенций обучающихся определяется в результате итоговой аттестации. При защите дипломных проектов в аудитории присутствуют наставники. Этот этап подводит итог взаимодействию в паре, выражаемому в итоговой оценке обучающегося.

Эффективность внедрения проекта модели наставничества «работодатель – студент» по специальности «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов» доказана универсальными показателями – выпуск, трудоустройство по специальности, обучение в вузах.

Мониторинг за 2018–2020 учебный год

Учебный год	Кол-во обучающихся	Выпуск, %	Трудоустройство по специальности, %	Продолжение обучения ВУЗах, %
2017–2018	11	100	92	9
2018–2019	24	100	94	16
2019–2020	9	100	90	11

В процессе изучения роли наставничества, нами были сделаны выводы, что применение данной технологии позволили обучающимся:

- установить коммуникации с профессионалами;
- активно перенимать опыт практической деятельности;
- войти в удобный режим в профессиональную среду;
- развивать профессиональные компетенции;
- повысить рост профессиональной самооценки.

Внедрение технологии наставничества позволили повысить эффективность процесса подготовки квалифицированных специалистов.

Библиографический список:

1. Инструктивно-методическое письмо по организации применения современных методик и программ преподавания по общеобразовательным дисциплинам в системе среднего профессионального образования, учитывающих образовательные потребности обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования Министерство просвещения № 05-772. М., 2020.
2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.
3. Синягина И. А. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / И. А. Синягина, И. А. Кондратьева, И. Л. Пронькина, В. А. Березина, О. Г. Давыдова, А. И. Бубнова. Министерство просвещения Российской Федерации; М., 2019. 233 с.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СПО В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

ТРАВКИНА Н. Н., заведующий
кафедрой профессионального образования, к. п. н.,
ОГБУДПО «Курский институт развития образования», г. Курск

Социально-экономические вызовы 21 века формируют новые механизмы развития профессионального образования, связь которого с рынком труда становится все более тесной. Стратегия развития среднего профессионального образования (СПО) до 2030 года включает в себя пять приоритетных направлений: обновление содержания образовательных программ, формирование нового ландшафта сети СПО, повышение финансовой устойчивости и целевая поддержка колледжей, повышение квалификации работников системы СПО, развитие культуры профессиональных соревнований. Для достижения поставленных целей учреждениям профессионального образования Курской области предстоит пройти путь опережающего, интенсивного развития, начало которому уже положено.

Конкурентное преимущество и экономический рост любого региона напрямую связан с развитием кадрового потенциала. Анализируя результаты системного развития профессиональных образовательных организаций (ПОО) Курской области, можно отметить, что в регионе сохранена сеть учреждений, обеспечивающая доступность услуг СПО для жителей всех городов и сельских территорий. Реализация программ СПО осуществляется в 40 образовательных организациях различной ведомственной подчиненности.

На подготовку востребованных кадров оказывает особое влияние состояние инфраструктуры, содержание образовательных программ, квалификация педагогических работников региональной системы СПО. На сегодня уже открыто 25 современных мастерских, соответствующих мировым стандартам, обучено по программам Союза ВСП 235 педагогов, из них 3 сертифицированы. В 2021 году планируется создание центра опережающей профессиональной подготовки, который станет агрегатором рациональной логистики опережающего обучения различных категорий населения и позволит обеспечить возможность получить профессиональное образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда. Проблема «действий на опережение», когда материальные и кадровые ресурсы все еще не настроены на «новую экономику», в настоящее время широко обсуждается педагогическим сообществом (например, на площадках Московского международного салона образования – 2020; в рамках деловой программы VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WSR Курской области и др.) в попытке найти продуманные и взвешенные решения.

Подготовка кадров в организациях профессионального образования имеет определенную специфику, которая связана с обеспечением практико-ориенти-

рованности обучения во взаимодействии с профильными предприятиями и организациями-партнерами регионального рынка труда. В качестве стратегических партнеров выступают ведущие предприятия и организации производственной и социальной сферы (группа компаний «Агропромкомплектация», Филиал АО «Концерн Росэнергоатом» «Курская атомная станция», АО «Энерготекс», АО «Авиаавтоматика им. В.В. Тарасова», ООО «Псёльское», АО «Артель» и др.).

Совершенствованию системы подготовки кадров, продвижению бренда «рабочие профессии» в общественном сознании во многом способствует распространение практики WorldSkills Russia. Важной миссией движения WorldSkills является популяризация перспективных направлений подготовки и видов занятости, активное продвижение компетенций «завтрашнего дня», что содействует профессиональной ориентации молодежи на рабочие профессии. Большинство профессий и специальностей, реализуемых в образовательных организациях Курской области входят в перечень перспективных профессий ТОП-РЕГИОН, который был принят к исполнению в 2017 году. На протяжении последних трех лет благодаря развитию системы профориентации в регионе наблюдается устойчивая тенденция роста востребованности программ СПО у выпускников общеобразовательных школ (прирост количества обучающихся по программам СПО более 700 человек). Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме, на 0,1 балла превышает показатель по Российской Федерации по программам подготовки специалистов среднего звена и на 0,02 выше средне российского значения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

В Курской области активно внедряются многие инновационные проекты и стратегические инициативы, остановлюсь на некоторых из них.

Перспективным направлением развития системы СПО является независимая оценка квалификаций и компетенций работников и выпускников. В Курске действуют центры оценки квалификации (ЦОК), созданные отраслевыми советами по профессиональным квалификациям, а также экзаменационные площадки WorldSkills, которые обеспечивают проведение профессиональных и демонстрационных экзаменов. Механизмы проведения НОК апробированы, в ближайшее время предстоит их широкое внедрение в практику. Дать системе СПО конкретные ориентиры, сделать траекторию ее развития более точной должны также профессиональные стандарты. На основе соглашения о сотрудничестве со Всероссийским НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Курская область принимает участие в реализации проекта по развитию в регионе системы профессиональных квалификаций в части мониторинга применения профессиональных стандартов, актуализации содержания государственного информационного ресурса «Справочник профессий».

В рамках показателей обновленного Федерального проекта «Молодые профессионалы» в регионах должна быть реализована новая структурная модель организационно-методического сопровождения реализации образова-

тельных программ СПО, обновления их содержания и условий, с учетом передовых технологий, трансфера лучших отечественных и мировых практик подготовки кадров. В этой связи, активное вовлечение обучающихся в движение WorldSkills – одна из значимых задач развития системы СПО региона, повышения качества подготовки специалистов с учетом международных стандартов.

Следует отметить, что часто, требуемый результат получается путем интеграции усилий, обмена внутренними и внешними ресурсами между образовательными организациями, научными объединениями, институтами развития не только в регионе, но и на межрегиональном уровне. Обмен опытом в решении актуальных задач, стоящих перед системой профессионального образования можно считать современной тенденцией и рассматривать как важный механизм, позволяющий эффективнее реализовать Стратегию развития СПО до 2030 года. Мы признательны нашим коллегам-партнерам из Костромского института развития образования и еще 14 субъектов Российской Федерации, которые сотрудничают с курянами, обеспечивая научно-методическое сопровождение инновационных моделей развития СПО. Считаем, что количество партнерских связей должно прирастать, большое внимание следует уделять взаимодействию с Федеральными УМО по ведущим в регионе укрупненным группам профессий и специальностей.

2020 год показал, что педагогические коллективы могут решать непростые задачи, которые требуют не только профессионализма, но и больших усилий воли, творчества, работоспособности и самоорганизации. Период самоизоляции все коллективы приняли не как время потрясений, а как время больших возможностей для качественных изменений и цифровизации образовательного процесса. В процессе цифровой трансформации уже в среднесрочной перспективе (от 5 до 10 лет) колледжи должны быть готовы к новому сценарию получения доступных качественных услуг на цифровых ресурсах. Прогнозируется увеличение числа провайдеров, стирание границ и выход за рамки регионов в получения качественных образовательных услуг в том числе по коротким, мобильным программам.

Как показали события последних месяцев, получение профессий и специальностей возможно в формате blended learning (смешанное обучение), где гармонично совмещаются преимущества очного и дистанционного обучения. Опыт, приобретенный во время вынужденного перехода к дистанционному обучению, используется при выработке алгоритма действий колледжей и их стратегических партнеров по освоению обучающимися части технологических процессов в дистанционном формате. Педагогические коллективы и их партнеры объединяют ресурсы для создания в Курской области единой виртуальной обучающей среды.

Следует отметить, что системе профессионального образования необходимо будет ответить и многие вызовы, с которыми она столкнется в ближайшее время. Среди них:

- отсутствие развитых моделей многоканального финансирования реализации образовательных программ и низкая вовлеченность бизнеса в процессы модернизации СПО;

- недостаточная мобильность образовательных программ и недостаточная подготовленность (кадровая, техническая) ПОО, не позволяющая выпускнику колледжа овладеть инженерными знаниями, компетенциями, необходимыми для управления сложными техническими устройствами в различных сферах, в том числе в цифровой экономике;

- низкая мотивация к внедрению новых форм реализации образовательных программ (сетевых, дуальных форматов обучения, ДОТ) в силу недостаточности нормативно-правового обеспечения;

- отсутствие устойчивой мотивации педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию в силу неразвитости системы аттестации, низкой материальной и моральной заинтересованности в неформальном обучении.

Инновационные процессы в образовании неразрывно связаны с развитием конкурсного движения, направленного на диссеминацию лучших практик, достижений и педагогических идей на муниципальном, региональном и межрегиональном уровне. В современных условиях, когда государственная политика выделяет приоритеты в поддержке и распространении содержательных, творческих инициатив, участие в конкурсах становится важным фактором профессионального развития педагога, приобретения им способности к системному видению педагогической реальности в условиях модернизации профессионального образования. В силу наделенных полномочий Курский институт развития образования обеспечивает развитие и научно-методическое сопровождение конкурсного движения в системе СПО. Традиционно проводится не менее пяти региональных конкурсов, каждый из которых имеет направленность на выявление и распространение в профессиональной педагогической среде лучших достижений по актуальным направлениям развития образовательного процесса.

Так, в целях выявления лучших практик создания воспитывающей среды в студенческом общежитии, внедрения инновационных форм и методов организации внеучебной социокультурной деятельности молодежи с 2018 года проводится областной смотр-конкурс по организации воспитательной работы в общежитиях профессиональных образовательных организаций.

Ежегодно АНО «Национальное агентство развития квалификаций» проводит Всероссийский конкурс лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена (при поддержке Минтруда России) с целью поиска готовых к тиражированию и внедрению успешных кейсов подготовки кадров работодателями и образовательными организациями.

Профессиональные образовательные организации Курской области принимают участие в данном конкурсе с 2017 года, проводя предварительный отбор практик на региональном этапе. Результаты 2020 года показали, что профессиональные образовательные организации Курской области обеспечивают поиск, разработку и внедрение результативных практик и эффективных моделей подготовки для регионального рынка труда кадров, способных работать в конкурентной экономической среде. В базе данных лучших практик АНО «НАРК» за 2018 год размещена практика «Наставничество – ключ к профессионализму» (ОБПОУ «Курский техникум связи») победителя всероссийского

этапа данного конкурса в номинации «Кадры профессионального образования» (<https://bc-nark.ru/projects/all/best/base/archive/507/>).

В целях повышения эффективности воспитательной деятельности в условиях модернизации региональной системы профессионального образования, обновления содержания и структуры воспитательной деятельности на основе отечественных традиций и современного опыта стимулирования деятельности классных руководителей (кураторов учебных групп) по внедрению в образовательный процесс перспективных методик воспитания в Курской области ежегодно проводится конкурс «Портфолио классного руководителя».

На развитие творческого потенциала педагогических работников системы среднего профессионального образования, выявление инноваций в методическом, дидактическом обеспечении учебного процесса, развитие и обновление содержания, методов, средств обучения и воспитания направлен ежегодный областной конкурс педагогической и методической продукции «Ярмарка педагогических достижений». Участники представляют для внешней экспертизы следующие виды педагогического и методического продукта: методические рекомендации; авторские программы; программы мастер-классов, семинаров; концепции педагогической деятельности; проекты инновационных уроков и внеурочных мероприятий; инновационные проекты заседаний педагогических советов; разработки учебно-программной документации.

Однако наиболее значимым для педагогов системы среднего профессионального образования является областной конкурс «Преподаватель года», «Мастер года». Длительный опыт проведения данного конкурса показал, что, в тех коллективах, где подготовка к конкурсу начинается задолго до его открытия, где вместе с конкурсантами работает команда педагогов-новаторов, представителей методической службы колледжа, всегда есть достойный результат.

В юбилейный для системы профессионально-технического образования России год на очные мероприятия конкурсов профессионального мастерства – 2020 в качестве независимого жюри были приглашены ветераны педагогического труда, которые оказывали поддержку участникам в их публичных выступлениях. Конкурсы профмастерства требуют больших нервных затрат, на которое педагоги идут не всегда охотно, часто сдерживают честолюбивые порывы, опасаясь неудачи. Как помочь и мотивировать педагога принять участие в конкурсе? Оргкомитет областного конкурса «Преподаватель года», «Мастер года», учитывая, что это сложный, психологически напряженный и в то же время престижный конкурс в региональной системе СПО, определил следующие предпочтения для его участников. Среди финалистов конкурса нет проигравших – есть победитель, дипломанты и призеры. По результатам очного тура определяются: победитель – обладатель Гран-При конкурса; дипломанты конкурса, занявшие I, II, III места среди преподавателей; дипломанты конкурса, занявшие I, II, III места среди мастеров производственного обучения; призеры конкурса в номинациях: «Создание инновационной предметно-развивающей и воспитывающей среды», «Творческое отношение к профессиональной деятельности», «Неординарность решения учебно-производственных задач». В положении

конкурса указано, что руководителям профессиональных образовательных организаций рекомендуется рассмотреть вопрос об установлении надбавки к должностному окладу в размере 30–75% (в зависимости от полученного результата) в течение учебного года, следующего после окончания областного конкурса.

Лай-постеры победителей конкурса в рамках социальной рекламы ежегодно размещаются на главной улице г. Курска, что повышает престиж педагогической профессии, формируя позитивное общественное мнение о системе среднего профессионального образования.

Конкурсы – это демократичный механизм оценки и вознаграждения труда педагога. Чем выше статус конкурса, тем престижнее в нём участие. Поэтому важно, чтобы победители регионального конкурса смогли достойно представить себя и свои достижения на межрегиональных, всероссийских и других уровнях.

Так, в 2015 и 2016 году победители областного конкурса «Преподаватель года» приняли участие во Всероссийском конкурсе по разработке и внедрению в учебный процесс инновационных образовательных технологий среди молодых преподавателей, доцентов, профессоров, деканов, ведущих кафедрами вузов и колледжей России, проводимым АНО «Национальное рейтинговое аттестационное агентство» (Росрейтинг). Результативность курских педагогов: в номинации «Лучший молодой преподаватель СПО» 2-е место в 2015 году занял Котов С.С., преподаватель профессионального цикла дисциплин ОБПОУ «Курский техникум связи»; 2-место в 2016 году заняла Полянская Т. А., преподаватель литературы ОБПОУ «Курский автотехнический колледж».

В 2020 году впервые представители системы среднего профессионального образования Курской области принимали участие в Межрегиональном конкурсе профессионального мастерства педагогов учреждений среднего профессионального образования, который был организован в дистанционном формате Кузбасским региональным институтом развития профессионального образования в рамках мероприятий, посвященных 80-летию профессионально-технического образования России.

Конкурсанты представляли себя, раскрывая тему «Мое педагогическое кредо» в формате самопрезентации на платформе Zoom, направляли для оценивания жюри аннотацию и ссылку на собственный образовательный интернет-ресурс, образовательный проект, направленный на формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся и видеозапись учебного занятия. Среди 53 субъектов Российской Федерации победителем в номинации «Лучший преподаватель профессионального цикла» Межрегионального конкурса профессионального мастерства педагогов учреждений среднего профессионального образования стала Михайлова Галина Валентиновна, преподаватель ОБПОУ «Курский педагогический колледж» (721 балл). Преподаватель физики Курского электромеханического техникума Шкурина Валентина Анатольевна достойно прошла все конкурсные испытания и вошла в число 10 лучших

педагогов России в номинации «Лучший преподаватель общеобразовательных дисциплин» (587 баллов). Результаты данного конкурса еще раз подтвердили, что активизация конкурсного движения на муниципальном и региональном уровне приносит значимые результаты. Жюри отметило высокую профессиональную компетентность, культуру труда, умение на практике применять современные технологии обучения, творческий подход и активную личную педагогическую позицию участников конкурса тех регионов, где смотрят-конкурсы среди педагогов СПО проводятся системно. Таким образом, конкурсы педагогического мастерства можно рассматривать как важный этап повышения профессионализма педагогов, открытое массовое педагогическое соревнование, ориентированное на профессиональный рост педагога, способствующее эффективному развитию системы профессионального образования, широкому внедрению в практику новых технологий обучения и воспитания будущих профессионалов.

В заключении отмечу, что в юбилейный для профессионально-технического образования год, сохраняя традиции, техникумы и колледжи движутся по пути инновационного развития, ведут напряженную, интенсивную учебно-методическую и учебно-исследовательскую работу.

При всем разнообразии проблем система СПО становится более открытой, целенаправленной и обретает более четкие ориентиры для дальнейшей модернизации. Тенденции, наблюдаемые в развитии среднего профессионального образования, различны: некоторые требуются укреплять, отдельные – корректировать, многие – зарождаются. С уверенностью можно сказать, что качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарантия стабильности, профессиональной самореализации человека на разных этапах его жизни.

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ИТОГИ

ТРАВКИНА Н. Н., заведующий
кафедрой профессионального образования, к. п. н.,
КОПТЕВА К. В., доцент
кафедры профессионального образования, к. экон. н.,
ХАРИТОНОВА О. А., доцент
кафедры профессионального образования, к. п. н.,
ОГБУДПО «Курский институт развития образования», г. Курск

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. Так, Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт

наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной модели обучения [1].

По мнению Михалищевой М. А. «Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества» [2].

В целях выполнения показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества не менее 20% обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и в соответствии с приказом комитета образования и науки Курской области № 1-481 от 26.05.2020 года в образовательных организациях с 01.10.2020 года по 30.12.2020 года проводилось внедрение целевой модели наставничества.

Внедрению целевой модели наставничества предшествовала апробация, которая предполагала внедрение механизмов наставничества в конкретной образовательной организации; определение достаточности и полноты содержания проекта методологии наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в Курской области, разработанного ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»; проведение анализа нормативных, распорядительных и методических материалов, разработанных апробационными площадками. Апробация проводилась в три этапа.

Подготовительный этап (01–04.09.2020) предполагал изучение условий, обеспечиваемых образовательным учреждением для внедрения методологии наставничества; подготовка соответствующей распорядительной, нормативной и методической документации; организацию и планирование работы рабочей группы в рамках апробационной площадки и установления взаимодействия с ОГБУ ДПО КИРО для научно-методического и консультационного сопровождения процессов апробации механизма внедрения методологии наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования (далее Апробация).

В Апробации приняли участие ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж», ОБПОУ «Курский государственный техникум технологий и сервиса, ОБПОУ «Курский электромеханический техникум», ОБПОУ «Курский автотехнический колледж», ОБПОУ «Железнодорожный политехнический колледж».

Практический этап (05–24.09.2020) апробации предполагал внедрение механизмов наставничества в конкретной образовательной организации; определение достаточности и полноты содержания проекта методологии наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в

Курской области, разработанного ОГБУ ДПО КИРО; проведение анализа нормативных, распорядительных и методических материалов, разработанных апробационными площадками.

Для последовательной работы и управления процессом внедрения целевой модели во всех профессиональных образовательных организациях разработана и утверждена дорожная карта (план мероприятий) на краткосрочный (до декабря 2020 г.) и долгосрочный период (до 31.12.2024 г.), включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

На основе комплексного анализа особенностей деятельности образовательной организации (контингента обучающихся их учебных, творческих запросов и возможностей; кадровой обеспеченности образовательного процесса; уровня профессиональных компетенций педагогического коллектива, и мотивации на инновационную деятельность; состояния материально-технической базы, сложившихся традиций и направлений деятельности, имеющих положительные результаты работы) проведен выбор форм наставничества и расчета показателя «доля вовлеченных обучающихся» на период до 25.12.2020 года. Образовательные организации в качестве значимых определили следующие формы наставничества: студент – студент, студент – ученик, педагог – студент, работодатель – студент.

В ПОО Курской области проведены круглые столы, совещание с привлечением заинтересованных сторон по актуальным вопросам внедрения целевой модели наставничества. В обсуждении приняли участие председатель комитета молодежной политики и туризма Курской области, начальник отдела среднего и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, председатели волонтерских организаций Курской области, представители ведущих работодателей региона.

Итоговый этап (25–30.09.2020) апробации предполагал внесение дополнений (изменений) в проект методологии наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в Курской области, разработанный ОГБУ ДПО КИРО. Кураторы и члены рабочей группы апробационных площадок подготовили отчет по апробации методологии наставничества в профессиональной образовательной организации с освещением проблем, которые поможет решить наставничество.

Внедрение методологии наставничества в профессиональных образовательных организациях поможет решить следующие проблемы: создание единого целеустремленного студенческого сообщества через командную работу учебной группы в новых коммуникационных условиях, формирование у первокурсников позитивных учебных и досуговых мотивов с применением навыков soft skills, установление и поддержание социального статуса первокурсников в новом коллективе, предупреждение и снятие у первокурсников психологического и физического дискомфорта, связанного с новой образовательной средой.

В ходе апробации в проект были внесены дополнения по структурным компонентам, которые должна включать программа наставничества. С учетом рекомендаций по проведению мониторинга завершения программы наставничества и показателей оценки программы наставничества определены рекомендуемые структурные компоненты программы наставничества:

- актуальность программы наставничества;
- цели, задачи программы наставничества;
- сроки реализации программы наставничества;
- планируемые результаты (подлежащие качественному или количественному измерению);
- мероприятия, направленные на реализацию основных запросов наставляемого (-ых);
- практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого;
- рекомендуемая форма кейса/отзыва наставника и наставляемого, размещаемые на сайте образовательной организации после прохождения программы наставничества.

Проводя анализ показателя вовлеченности обучающихся в приоритетные формы наставничества, выбранные образовательными организациями под основные запросы наставляемых, следует отметить, что за период октябрь – декабрь 2020 года:

- разработано и реализовано более 65 программ (подпрограмм);
- обучающиеся были вовлечены в основном в адаптационные, индивидуально-профилактические, учебно-профессиональные, социокультурные направления наставнической деятельности;
- приоритетными формами наставничества являлись: студент – студент, педагог – студент, работодатель – студент.

Были выявлены проблемные вопросы, связанные с разработкой программ наставничества, организации обучения наставников и выполнением показателя доли обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества.

В период реализации практического этапа апробации выявлены риски и затруднения, с какими столкнулись профессиональные образовательные организации. Среди основных можно выделить следующие:

- короткие сроки подготовки наставников, они испытывают сложности при самостоятельном планировании и оценке своей деятельности;
- на начальных этапах работы наставникам недостаточно знаний и умений для работы в команде;
- возможен сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;
- низкий уровень заинтересованности работодателей в тесном сотрудничестве в ходе реализации Программы;
- низкий отклик родителей/опекунов на участие обучающегося в программе наставничества;
- формальное отношение наставника, недоверие наставляемого и отсутствие материальных стимулов и др.

Для представления результатов наставничества, популяризации наставнических программ взаимодействия наставника и наставляемого, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов спланированы различные мероприятия: «Посвящение в профессию», конференции (по итогам реализации краткосрочных программ и представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов), конкурс «Лучший наставник».

Достичь запланированных результатов 2020 года по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования невозможно без реализации адаптационных программ первокурсников по форме студент – студент.

Образовательным организациям необходимо расширять возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с привлечением кадровых ресурсов предприятий-партнеров с привлечением в роли наставников работников предприятий и организаций из реального сектора экономики.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Библиографический список:

1. Ангеловская С. К. Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании: сборник статей «Наставничество в системе среднего профессионального образования». Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова», 2017.
2. Михалищева М. А. Наставничество как важный элемент качественной подготовки квалифицированных кадров: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная практика». 20 ноября 2019 года. Курган: ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий», 2019. С. 4–10.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ХАРАВИНИНА Л. Н., руководитель
отдела развития персонала и проектной деятельности,
ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж, г. Ярославль

Развитие методологии наставничества приобретает в настоящее время широкий масштаб, сохраняя основные принципы и целевые ориентиры технологии. Мы продолжаем развивать функциональное назначение и способы реализации педагогического сопровождения, применяя данные идеи в новых условиях.

Опираясь на понимание наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2], как динамичный процесс развития взаимодействующих лиц, в котором наставник (или ментор) выступает в качестве помощника и коллеги-консультанта, мотивирующего к рефлексивному отношению к педагогическому процессу и саморазвитию сопровождаемого специалиста, начинающего профессиональную деятельность [6], как инструмент личностного и кадрового развития, благодаря которому наставляемый становится в итоге образования «равным среди равных» [5], мы подчеркиваем, что главная задача наставника не решать все вопросы за сопровождаемого, а оказать необходимую меру помощи и поддержки в период профессиональной адаптации к новым условиям трудовой деятельности [4].

Несомненно, сегодня каждого участника образовательных отношений захватила ситуация пандемии, резко изменив сложившиеся формы педагогического взаимодействия. И не только молодые педагоги (обычный объект нашего внимания) оказались в ситуации адаптации к новым условиям удаленного труда, сложнее многократно стало опытным педагогам, которые погрузились в ситуацию неопределенности, необходимости перехода на применения дистанционных технологий как единственного способа организации образовательного процесса.

Процесс адаптации связан с активным приспособлением и изменением человеком себя, с коррекцией собственных установок, мотивов, поведенческих стереотипов. Пассивное (конформное) принятие новых требований и ритмов профессиональной среды без активного самоизменения не приводит к саморазвитию, а чаще наоборот к переживанию дискомфорта, неудовлетворенности и дезадаптации. И оказать помощь в создании ситуации успеха, содействовать овладению необходимых профессиональных и личностных компетенций позволяет системное наставничество.

Для поддержки педагогического коллектива управленческой командой колледжа было организовано техническое, методическое, психологическое сопровождение [3].

Первоначально было для всех проведено обучение по возможности использования известных и доступных электронных ресурсов, педагогам была предоставлена возможность освоить способы дистанционного обучения с применением виртуальной образовательной среды Moodle, облачных технологий, социальных сетей, электронных библиотечных сервисов.

Через три дня после перехода на дистанционное обучение в колледже был проведен опрос педагогических работников. В опросе приняли участие 97 человек, что составляет 67% педагогического коллектива (Рисунок 1).



Рис. 1. Результаты опроса об используемых ресурсах при дистанционном обучении

Анализ данных, представленных в гистограмме на рис.1 показывает, что наиболее привычным и доступным как педагогам, так и обучающимся оказались социальные сети, ВОС Moodle и электронная почта, т.е. те, что уже освоены ранее и использовались при обычной работе. Мы посчитали важным уточнить, что вызывает особые трудности и в чем нужна помощь педагогам (Рисунок 2).



Рис. 2. Результаты опроса о трудностях в дистанционном обучении

Диагностические данные, представленные на рис. 2 стали основанием для принятия на себя функций обучения, помощи и поддержки: методическая служба колледжа стала коллективным наставником для педагогов.

Были разработаны рекомендации о порядке организации дистанционного обучения, озвучена возможность обращаться за технической поддержкой, переведено обучение педагогов в дистанционный режим с целью погружения в овладения доступными сервисами для очного общения, автоматизированной проверки знаний, организации итогового контроля и защиты проектных студенческих работ с применением дистанционных образовательных технологий.

Ряд вебинаров для педагогов был посвящён незапланированным ранее вопросам о тайм-менеджменте, о саморазвитии, об этикете интернет коммуникаций. Красной нитью этих занятий был призыв на оптимистичный настрой, взаимовыручку, поддержку друг друга, активный поиск способов адаптации, шанс на развитие, уверенность, что мы быстро научимся работать в новых условиях.

Первые трудности в педагогической работе определили новые профессиональные дефициты, например:

- 1) перегруженность заданиями, которую отмечают более половины опрошенных (55,8%), связана, во многом, с тем, что педагоги в стремлении реализовать содержание программы составляли задания, не имея точного представления о необходимых трудозатратах для его выполнения. очень сложными для педагога являются технологии практико-ориентированного обучения, регулирования норм времени на выполнение практической работы;
- 2) не учитываются психологические особенности восприятия материала, в аудитории педагог имеет возможность, ориентируясь на обратную связь, обеспечивать усиление аудио – видео или кинестетической стороны учебной информации. В офлайн-режиме педагог предоставляет информацию для чтения, ориентируясь на визуалов и теряет аудиторию аудиалов и кинестетов;
- 3) не учитывается фактор работоспособности без смены видов деятельности, и, следовательно, быстрого повышения утомляемости при напряжении сил перед компьютером, особенно при плохой технической связи;
- 4) не учитывается скорость работы технических устройств при перекачивании материала, его переработки в разных программных оболочках, сбои и потери информации в следствии «слабой» техники, разный уровень ИКТ компетенции (39,1%);
- 5) 36,5% педагогов не готовы работать перед камерой, не умеют выставить свет, контролировать невербальные средства общения, обеспечить видимость движения губ, мимики, спрятаны руки, информация воспринимается косвенной, т.к. нет прямого взгляда, а отсутствие включённой вебкамеры со стороны студента не дает обратной связи;
- 6) не все педагоги ориентируют на четкие критерии, формулировки и требования к заданию, в следствии чего обучающиеся выполняют незапланированную педагогом работу.

В чем же видят педагоги ресурсы помощи, отразим на рисунке 3.

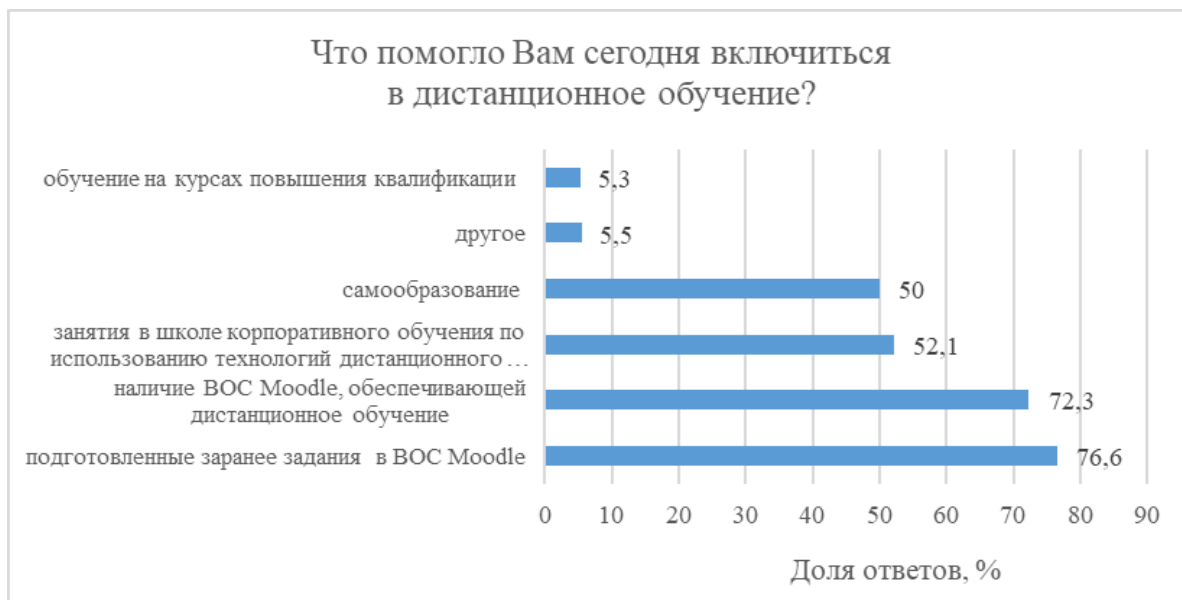


Рис. 3. Результаты опроса о способах помощи в удаленном режиме обучения

Анализ данных рисунка 3 говорит, что важное место (52%) для сохранения рабочего ритма обучения обеспечила система обучения под запросы педагогов на занятиях корпоративного обучения, т. е. своевременное и гибкое обучение под профессиональные запросы и дефициты. В этом я считаю и проявилось наставничество.

Обобщая выше сказанное можно говорить о необходимости обеспечения непрерывного профессионального обучения педагогов, психолого-педагогической, методической и технической поддержки педагогов, по сути командного наставничества. В новую программу развития колледжа положен проект горизонтального обучения педагогических работников (система Р2Р англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов. Идея закрепленного наставничества по приказу не приживается в современных реалиях. Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring) подразумевает совершенно иной подход.

Основное отличие в том, что ни наставники, ни сопровождаемые не подбираются специально. Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников, принимая на себя эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник или группа педагогов, нуждающийся в наставнике под конкретное инновационное направление, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку. Саморегулируемое наставничество в самообучающихся профессиональных сообществах, по нашему мнению, может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников.

Библиографический список:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразователь-

ным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).
2. Зуева М. Л. Организация массового обучения с использованием дистанционных технологий: опыт Ярославского градостроительного колледжа // Образовательная панорама. 2020. № 2 (14). С. 60–69.
3. Харавина Л. Н. Подходы к организации наставничества в аспекте сопровождения молодых педагогов // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 6 (111). С. 34–40.
4. Graf N. & Edelkraut F. (2017). Mentoring. Das Praxishandbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
5. Raufelder D. & Ittel A. (2012). Mentoring in der Schule: Ein Überblick. Theoretische und praktische Implikationen für Lehrer/-innen und Schüler/-innen im internationalen Vergleich. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. Vol. 7., 148–160.

ТЮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

ШАЛИМОВА Н. А., декан факультета управления, к. п. н.,
ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», г. Кострома

Потребность в расширении практик наставничества в образовании обусловлена актуализацией задач по внедрению адресных персонифицированных форм методического сопровождения педагогов.

Как отмечено в ряде современных исследований, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемого, т. е. создание условий для формирования у него готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем [1, с. 7].

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Значит, результатом деятельности наставника становится обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества) [1, с. 7].

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества. Одним из вариантов институционализации наставничества исследователями Блиновым В. И., Есениной Е. Ю., Сергеевым И. С. названо тьюторское сопровождение [1, с. 9].

В рамках реализации наставнической модели «учитель – учитель» в образовательной организации (далее – ОО) важно создать условия для профессионального развития педагогов, ориентированные на их интересы и потребности, способствующие проектированию образовательной среды, которая содействовала бы саморазвитию и самообразованию конкретного учителя. Как показывает практика, для решения этой задачи может быть использован потенциал технологии тьюторского сопровождения, которая позволяет активно включать педагогов в инновационную деятельность, формировать субъектную позицию в достижении образовательных целей.

Тьютор, осуществляя персональное сопровождение педагога в процессе построения его профессиональной карьеры, обеспечивает индивидуализацию образования, предполагающую создание условий для профессионального развития каждого учителя по индивидуальной траектории с учетом его образовательных потребностей, выбор актуальных для него содержания и форм собственного образования. Деятельность тьютора направлена на организацию условий для выхода каждого субъекта в процесс образования как в процесс управления своей собственной траекторией профессионального развития. Тьютор помогает педагогу осознать свои профессиональные дефициты, возможности и перспективы, сделать самостоятельный выбор форм повышения квалификации, разработать индивидуальную образовательную программу профессионального развития [2, с. 84].

Основа тьюторской модели – актуализация образовательного пространства для педагога, при этом целевые установки развития задает субъект образования, т. е. сам учитель. Для выбора направлений своего образовательного движения педагогу нужно увидеть спектр возможностей, потенциально оценить их относительно своих запросов, построить программу действий, определить риски ее реализации [2, с. 86].

Основные аспекты тьюторской модели сопровождения индивидуальной профессиональной карьеры учителя заключаются в следующем:

- актуализация поля его профессиональной деятельности (ценностные ориентации в профессии, личные предпочтения, границы деятельности, проблемы и успехи в практике, соотношение профессиональных компетенций, требуемых практикой, и личного опыта профессиональной деятельности);
- формирование индивидуального образовательного заказа;
- помощь в разработке индивидуальной программы профессионального развития;
- организация процесса повышения квалификации, адекватного образовательному заказу;
- организация рефлексивного поля при реализации программы индивидуальной программы профессионального развития;

- организация условий для активного вхождения в профессиональное сообщество и позиционирования себя в нем;
- возможности применения результатов обучения через систему образовательных событий;
- анализ совместно с педагогом (или группой) содержания и динамики образовательного заказа [2, с. 89].

В этой связи в ходе реализации модели наставнику необходимо обеспечить:

– информационно-методическое сопровождение: всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога, опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся. Должен быть организован информационный обмен между специалистами. Необходимо применять разнообразные формы информационно-методического сопровождения: семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы и пр.;

– консультативно-методическое сопровождение: тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; помощь в решении конкретной методической проблемы, в составлении образовательных программ; консультирование по вопросам применения конкретной образовательной технологии; взаимное обучение учителей с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных методик обучения (технологий), посещение открытых занятий, мастер-классов у высококвалифицированных учителей в лучших образовательных учреждениях;

– учебно-методическое сопровождение деятельности педагога: обогащение методического арсенала, формирование дополнительных компетенций, восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний, развитие опыта решения профессиональных задач; применение инновационных технологий, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в её решении), коучинг.

Тьюторское сопровождение учителей в рамках наставнической модели предполагает:

– решение вопросов, связанных с конкретной практической задачей, стоящей перед педагогом; ориентированных на специфический контекст его профессиональной деятельности;

– осуществление практических шагов в профессиональном развитии педагога на основе актуальных научных разработок, подкрепление системными научными данными;

– развитие ценностных ориентаций, которые будут способствовать усилению мотивации педагогов;

– поиск тьютором ресурсов, помогающих активизировать ответственное отношение педагога к своему профессиональному развитию;

- совершенствование у педагога способности к самоанализу, самостоятельной грамотной оценке своей профессиональной деятельности;
- использование тьютором для научно-методической поддержки учителя как традиционных моделей профессионального обучения и повышения квалификации, так и новых возможностей – ресурсов сети Интернет, в том числе виртуальных сообществ, блогов, дистанционных форм обучения и т.д.

При осуществлении наставничества педагогов важно руководствоваться исходными положениями теории учебной деятельностью взрослых людей (андрагогики), выработанными в ходе практики и отражающими специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности. Ключевой становится идея андрагогики о ведущей, активной роли обучающегося в разработке и реализации программы его обучения.

Принципы тьюторского сопровождения профессиональной деятельности педагогов находятся в отношениях взаимосвязи, взаимозависимости и взаимодополняемости с общими и частными принципами научно-методической поддержки учителей: принципами демократичности, психологической комфортности, диалога и сотрудничества, которые создают условия для развития у педагогов мотивации на активное и осмысленное участие в образовательном процессе; принципы системности и непрерывности научно-методической поддержки педагогов, индивидуализации, направленности на проблемные вопросы практики, опоры на высококвалифицированные кадры, лучшие образовательные учреждения, передовые методики обучения.

Как показывает практика, тьюторское сопровождение педагогов в рамках наставнической модели «учитель – учитель» создает условия для профессионального развития педагогов и обеспечивает:

- возможность осуществление рефлексии профессиональной деятельности;
- вариативность, модульность, гибкость процесса повышения квалификации;
- «обучение в деятельности» без отрыва от работы, возможность стажироваться у опытных коллег;
- создание и апробация собственного образовательного продукта;
- возможность получения оперативной, квалифицированной помощи;
- взаимодействие с тьютором (наставником), методистом в индивидуальном режиме;
- психологический комфорт на всех этапах сопровождения.

Библиографический список:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
2. Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы Всероссийского научно-методического семинара «Стандарты деятельности тьютора: теория и практика» / Ред. Т. М. Ковалева. М.: АПК и ППРО. 2009. 208 с.