



Министерство образования Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр



Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях

22 сентября – 13 октября 2025 г.

Острогожск 2025



Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 85-летию системы среднего профессионального образования
«Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях»



**Министерство образования Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр**

**Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в
современных условиях**

**Материалы
Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной 85-летию системы среднего профессионального образования**

22 сентября – 13 октября 2025 г.

Острогожск

Острогожск 2025



УДК-377
ББК-74.57
СП-66

Редакционный
совет

***Редина Ольга Викторовна**, директор ГБПОУ ВО «Острогожский
многопрофильный техникум», Почётный работник среднего профессионального
образования Российской Федерации*
***Зименская Светлана Митрофановна**, старший методист научно-методического
центра ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»*
***Малышева Екатерина Евгеньевна**, методист научно-методического центра*

Печатается по решению Совета директоров ПОО Воронежской области

СП-66

Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях: сборник статей по материалам участников Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 85-летию системы среднего профессионального образования, 22 сентября – 13 октября 2025 г. / Острогожский многопрофильный техникум. - Острогожск: НМЦ, ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», 2025. - 480 с. - Текст (визуальный): непосредственный.

Сборник создан на основе материалов, поступивших в ходе проведения Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 85-летию системы среднего профессионального образования «Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях», проведенной научно-методическим центром ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» в соответствии с планом работы научно-методического центра ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» на 2025-2026 учебный год, приказом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Острогожский многопрофильный техникум» от 17.09.2025 г. № 59-УР «О проведении Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 85-летию системы среднего профессионального образования «Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях», в целях обсуждения актуальных вопросов развития среднего профессионального образования, обмена научными результатами и взаимным ознакомлением с инновационными практиками в сфере среднего профессионального образования, развития существующих и установление новых контактов между профессиональными образовательными организациями и работодателями, выработки рекомендаций по дальнейшему развитию содержания и технологий профессионального образования.

Сборник подготовлен к изданию НМЦ ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» по материалам конференции, представленным в электронном виде, и сохраняет авторскую редакцию.

УДК-377
ББК-74.57

© ГБПОУ ВО «Острогожский
многопрофильный техникум», 2025
© НМЦ, 2025



Оглавление

Направление 1. Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям	21
Влияние автоматизации на профессию: вызовы и возможности для среднего профессионального образования	21
Кандаурова Виктория Юрьевна, преподаватель ИКК ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум»	
Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям	24
Мацюк А.Н., мастер производственного обучения ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.	
Среднее профессиональное образование в эпоху перемен: как технологии меняют требования к специалистам и запросы работодателей	26
Москальченко Марина Николаевна, преподаватель ОГАПОУ «Бирючанский техникум» г. Бирюч, Красногвардейского р-на, Белгородской обл.	
Технологические изменения как двигатель трансформации среднего профессионального образования (СПО)	29
Вечёркина Людмила Михайловна, преподаватель ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Воронеж	
Навигация в «Идеальном шторме»: СПО на пересечении технологий и рынка труда.....	31
Смелик Людмила Алексеевна, преподаватель Мещанов Николай Николаевич, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» г.Курганинск, п. Красное поле	
Развитие рынка труда профессии будущего.....	33
Бойко Михаил Григорьевич Преподаватель специальных дисциплин ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» Курганинский район п. Красное поле ул. СПТУ 9 А, Краснодарский край	
Вызовы времени и перспективы развития профессиональной ориентации в современных реалиях	38
Короткова Ася Эдиковна, преподаватель, ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курганинск, Краснодарский край	
Современные тенденции и реформы среднего профессионального образования под воздействием технологических изменений: адаптация квалификаций к требованиям рынка	42
Самойленко Наталья Александровна, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Курганинский аграрно-технологический техникум» г. Курганинск, п. Красное Поле, Курганинский район, Краснодарский край	
Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям	44
Голованова Галина Евгеньевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума», г. Курганинск Краснодарского края	
Выбор современного покупателя - маркетплейс.....	47



Зенцева Елена Владимировна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, Краснодарский край

Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений..... 50

Князев Евгений Александрович, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Трансформация наставничества: от традиционных моделей к экосистеме роста в образовании и бизнесе..... 52

Кузина Юлия Николаевна, методист ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума»; Силантьев Алексей Николаевич преподаватель ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума», г. Курганинск Краснодарского края

Облачные технологии и виртуализация на развитие среднего профессионального образования..... 54

Лячко Тамара Вячеславовна, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»
г. Курганинск, Краснодарский край

Трансформация среднего профессионального образования в условиях цифровой экономики и автоматизации производства 57

Степченко Анастасия Сергеевна, методист ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Повышение уровня финансовой грамотности путем внедрения современных цифровых технологий 60

Кононенко Алина Сергеевна, преподаватель
Пархома Наталья Николаевна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Современный рынок труда и направленность обучения в системе подготовки кадров СПО..... 62

Теремязев Сергей Николаевич, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Цифровые компетенции как основа адаптации выпускников СПО к динамике современного рынка труда..... 64

Ахметова Наталья Алексеевна, Тихонова Анна Николаевна, преподаватели
Бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Тотемский политехнический колледж», 161300, Вологодская область, г. Тотма, ул. Белоусовская, д. 15

Профессиональное развитие и признание педагогического мастерства на примере конкурса «Мастер года» 66

Царенкова Виктория Борисовна, преподаватель, Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.

Индустриальное партнерство как главный драйвер модернизации СПО..... 69

Царенкова Виктория Борисовна, преподаватель, Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.

Реализация концепции преподавания истории как общеобразовательной дисциплины в рамках подготовки специалистов среднего звена в Мичуринском центре-колледже прикладных квалификаций..... 72

Виноградова Алена Николаевна, преподаватель, ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Центр-колледж прикладных квалификаций, Мичуринск, Тамбовская область



Направление 2. Профессионалитет как инструмент перезагрузки системы СПО: инновационные технологии и практики.....	75
Модернизация образования СПО с внедрением Профессионалитета.....	75
Крылова Татьяна Сергеевна, преподаватель ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж» Тамбовская область, Кирсановский м.о. с.Голынщина ул. Приовражная, 21	
Профессионалитет как инструмент перезагрузки системы СПО в Малиновском филиале КГА ПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства».....	79
Артеменко Кристина Николаевна, преподаватель КГА ПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», П.Малиновка, Красноярский край	
Профессионалитет как перезагрузка системы СПО	81
Власова Наталья Борисовна, преподаватель, Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Бирючанский техникум»	
Профессионалитет, как инструмент перезагрузки системы СПО: инновационные технологии и практики	83
Мацюк А.Н., мастер производственного обучения ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.	
Профессиональная направленность при обучении физике в СПО	85
Ревин Алексей Михайлович, преподаватель ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской области	
Формирование конкурентоспособных кадров через внедрение профессионализма: инновационные технологии и педагогические практики в системе среднего профессионального образования.....	88
Карпова Ольга Сергеевна – преподаватель спецдисциплин ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г. Бутурлиновка, Воронежская область	
Профессионалитет как драйвер модернизации системы среднего профессионального образования: новые технологии и педагогические практики	90
Семенов Дмитрий Вадимович, преподаватель ГБПОУ ВО «Борисоглебский технологическо-экономический техникум», Воронежская область, г. Борисоглебск	
Федеральный проект «Профессионалитет» - целеполагание, статистика изменений, специфика	92
Повалюхина Марина Николаевна, преподаватель, п.Верхнеозерский, Воронежской обл.	
Применение инновационных технологий в образовательном процессе системы СПО	96
Ярмонова Галина Ивановна, преподаватель ГБПОУ ВО «ВТМД», г. Воронеж	
Профессионалитет: специфика преподавания общеобразовательных дисциплин	100
<i>(на примере учебной дисциплины «История»)</i> Баранова Наталия Олеговна, преподаватель, кандидат исторических наук ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж», г. Воронеж	
Воспитание профессионала в условиях реализации программы «Профессионалитет».....	103
Ковырягина Ольга Николаевна, ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Воронеж	
Инновационные практики формирования профессионалитета в подготовке специалистов сельского хозяйства в СПО	105



Гладенко Виталий Геннадьевич, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»	
"Профессионалитет": новая модель СПО для цифровой экономики: инновации, вызовы, перспективы	106
Стёпин Евгений Сергеевич, преподаватель ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства и природообустройства», г. Калуга, Калужская область	
Профессионалитет, как инструмент перезагрузки системы среднего профессионального образования в России.....	109
Гавриленко Наталья Владимировна, преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г. Лиски, Воронежской обл.	
«Профессионалитет»-перспектива системы СПО	111
Плахотина Т.И., преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум» г.Лиски, Воронежской обл.	
Профессионалитет: инновационные педагогические практики в среднем профессиональном образовании	114
Помыкина Светлана Михайловна, методист ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г.Лиски, Воронежская область	
Инновационные технологии обучения в «Профессионалитете».....	115
Раздайбедина Надежда Петровна, преподаватель ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум», 397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42	
Перспективы развития проекта «Профессионалитет»	117
Кузнецова Елена Петровна, преподаватель ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум»	
Организация производственной практики и наставничества.....	119
Белозер Галина Александровна, мастер п/о ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум», 397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42	
Современные методы оценки качества подготовки специалистов	121
Ефанова Марина Байрамовна, мастер п/о ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум», 397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина, 42	
Современные подходы к совершенствованию воспитательного компонента на занятиях физической культурой в колледже.....	123
Верстов Богдан Викторович, преподаватель Щербак Олеся Николаевна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Цифровизация среднего профессионального образования: необходимость и проблемы.....	126
Колядина Виктория Сергеевна, преподаватель, ОГАПОУ «Новооскольский колледж» г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
VR- технологии как средство повышение эффективности подготовки специалистов.....	128
Русаленко Ольга Николаевна, преподаватель, ОГАПОУ «Новооскольский колледж», Г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Механизмы оценки эффективности реформы Профессионалитета.....	130



Голоушина Лилия Юрьевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежская область

Направление 3. Обновление системы воспитания профессионала с учетом современных форм и педагогических технологий 135

Волонтерская деятельность студентов как важная составляющая духовно-нравственного воспитания в Малиновском филиале Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства 135

Тихонова Маргарита Николаевна, преподаватель КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», Малиновский филиал, Красноярский край, Ачинский район, посёлок Малиновка, квартал 3, 17

Обновление системы воспитания профессионала с учетом современных форм и педагогических технологий 137

Мацюк А.Н., мастер производственного обучения, ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.

Кадровое обеспечение. Модель внедрения стандартов нового поколения..... 140

Чижиков Михаил Иванович, преподаватель, ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.

Современные педагогические технологии как основа качественной подготовки квалифицированных специалистов на основе реализации ФГОС СПО..... 143

Чижиков Михаил Иванович, преподаватель, ОГАПОУ «Бирючанский техникум» г. Бирюч, Белгородской обл.

Геймификация в воспитании: повышение мотивации и вовлеченности студентов..... 145

Горбачева Надежда Васильевна, преподаватель ГБПОУ ВО «БТПИТ» г. Борисоглебск, Воронежская обл.

Применение принципа наглядности в современном учебном и воспитательном процессе при обучении гуманитарным дисциплинам 148

Жеребятёва Екатерина Николаевна, преподаватель, ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», Воронеж, ул. Ворошилова д.18

Использование современных информационных и коммуникационных технологий в среднем профессиональном образовании 151

Жигалкина Яна Александровна, преподаватель математики и ИКТ, ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Ворошилова, 18

Применение медиативных технологий в системе среднего профессионального образования..... 154

Черных Евгения Евгеньевна, преподаватель иностранных языков, ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Ворошилова, 18

Патриотическое воспитание студентов ГАПОУ КК «КАТТ» на уроках истории и во внеурочной деятельности..... 156

Крикунова Елена Владимировна, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, Краснодарский край

Использование современных форм и педагогических технологий в изучении иностранного языка..... 159

Нежура Татьяна Николаевна, преподаватель, ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край

Цифровой наставник: интеграция искусственного интеллекта и геймификации в воспитание профессиональных компетенций 161



Виноходова Вера Викторовна, социальный педагог, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Современные формы наставничества и менторства в подготовке будущих педагогов в ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»..... 164

Диянков Валерий Анатольевич, мастер производственного обучения, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Инновационные педагогические технологии в формировании профессиональных компетенций будущих педагогов техникума 165

Еремин Олег Владимирович, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Использование цифровых платформ в обучении и воспитании студентов СПО 167

Колесникова Светлана Валерьевна, воспитатель ГАПОУ КК «КАТТ» г. Курганинск, Краснодарский край Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное Поле, ул. СПТУ-50, д. 9А

Наставничество при сопровождении научно – исследовательской деятельности студентов ГАПОУ К «КАТТ» 168

Корягина Алла Владимировна, заместитель директора по УМР, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Воспитание «гибких навыков» как ядра современного профессионала: от теории к практико - ориентированным моделям 170

Костенко Анна Ивановна, педагог - психолог, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Модель обновлённой системы воспитания будущего педагога на основе социальных и культурных коммуникаций на примере ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» 174

Леликов Алексей Александрович, мастер производственного обучения, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Формирование профессиональной идентичности в условиях неопределенности: воспитание ответственности и этики у будущих специалистов..... 175

Лукашина Татьяна Викторовна, воспитатель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Использование цифровых платформ в обучении и воспитании студентов СПО 178

Лукашина Татьяна Викторовна воспитатель, ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курганинск, Краснодарский край п. Красное Поле, ул. СПТУ-50 д. 9А

Роль проектного обучения в воспитании профессионалов: современные подходы в ГАПОУ КК "Курагинский аграрно-технологический техникум" 180

Махонин Максим Александрович, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск

Процесс развития социальной активности на основе интерактивных форм в образовательных организациях среднего профессионального образования 181

Неслуженко Кирилл Александрович, преподаватель, ГАПОУ КАТТ КК Курганинский аграрно-технологический техникум, Краснодарский край, г.Курганинск

Развитие профессиональной компетентности в условиях новых педагогических реалий 186

Панфилова Нина Александровна преподаватель, ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курганинск, Краснодарский край, п. Красное Поле, ул. СПТУ-50 д. 9А



Технологии и человек: как цифровые технологии, искусственный интеллект влияют на образовательный процесс	189
Питчук Светлана Ивановна, старший мастер преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Управление профессиональным воспитанием через интеграцию формального и неформального образования	190
Ряскина Оксана Фёдоровна, заместитель директора по учебно - воспитательной работе, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А	
«Антихрупкость» воспитательной системы: как создать адаптивную среду для подготовки профессионалов будущего.....	193
Симонова Валентина Владимировна, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум» 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А	
Социокультурная идентичность студентов: её формирование с помощью современных методов воспитания	196
Субботина Марина Александровна, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Использование игровых технологий по физической культуре в системе воспитания и повышения профессиональной мотивации в ГАПОУ КК «КАТТ».....	198
Хачатурян Эдгар Вартеванович, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Ориентация программ воспитания на формирование личностных качеств человека будущего: инициативность, любознательность, настойчивость, адаптивность, лидерство, глобальная грамотность	200
Хуранов Айдамиркан Аскарбиевич, преподаватель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Формирование профессиональной личности в условиях цифровой трансформации образования..	202
Ярцев Вадим Сергеевич, преподаватель, Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Корочанский сельскохозяйственный техникум», г. Короча, Белгородская обл.	
Профессиональное образование в современных условиях проблемы и перспективы	204
Дмитрук Сергей Дмитриевич, руководитель физического воспитания Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Воронежской области "Новохоперский аграрно-экономический техникум", г.Новохоперск, Воронежская область	
Новые технологии воспитательной работы в СПО	206
Ширяева Елена Николаевна, преподаватель	
Бабичева Юлия Федоровна, преподаватель	
ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
От ценностей к компетенциям: обновление воспитательной системы в условиях цифровизации ..	209
Шевченко Владимир Васильевич, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Наставничество – одна из эффективных форм профессиональной адаптации и развития педагога	212



Чалая Елена Васильевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», г. Острогожск	
Современные формы воспитательной работы через музейную среду колледжа.....	215
Григорова Анна Леонидовна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности, г. Россошь, Воронежская обл.	
Проектное обучение как метод формирования профессиональных компетенций.....	216
Тимащук Светлана Сергеевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежской области	
Интеграция патриотического компонента через современные образовательные технологии в содержание уроков математики.....	219
Глушко Ирина Евгеньевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежская обл.	
Формирование воспитательного пространства в образовательных учреждениях СПО	221
Красноруцкая Светлана Викторовна, преподаватель ГБПОУ ВО «РКММП», Воронежская обл., г. Россошь, ул. Пролетарская, д. 73	
Эмоциональный интеллект и ментальное здоровье: интеграция в воспитательный процесс обучающихся СПО	224
Бекетова Марина Валерьевна, преподаватель ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ Центр-колледж прикладных классификаций, Тамбовская область, г. Мичуринск	
Современные образовательные технологии в преподавании гуманитарных дисциплин	226
Анциферова Анна Геннадьевна, преподаватель Дегтева Людмила Алексеевна, преподаватель Центр-колледж прикладных квалификаций ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.	
Адаптивные платформы и ИИ ассистенты в воспитании: перспективы и риски	230
Дегтева Светлана Николаевна, преподаватель ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ Центр-колледж прикладных классификаций, Тамбовская область, г. Мичуринск, ул. Революционная, 97 «а»	
Инновационные технологии в системе воспитательной работы современного преподавателя.....	232
Анциферова Анна Геннадьевна, преподаватель Дегтева Людмила Алексеевна, преподаватель Центр-колледж прикладных квалификаций ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.	
Современные инновационные технологии на уроках физической культуры.....	234
Андреева Ольга Петровна, преподаватель ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ Центр-колледж прикладных квалификаций, Мичуринск, Тамбовская область	
Направление 4. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызов времени.....	238
Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени	238
Мацюк А.Н., мастер производственного обучения ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.	
Современные методы профориентации и самоопределения обучающихся	240



Власова Наталья Борисовна, преподаватель Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Бирючанский техникум»	
Профессионалитет как ступень среднего профессионального образования.....	242
Есютина Галина Васильевна, преподаватель, ОГАПОУ «Бирючанский техникум»	
От профессии к делу жизни: предпринимательство как новая форма профессиональной реализации выпускников СПО	244
Котлярова Зоя Митрофановна, преподаватель ОГАПОУ "Бирючанский техникум" г. Бирюч, Белгородской обл.	
Психологическое сопровождение профессионального самоопределения студентов ОГАПОУ "Бирючанский техникум"	247
Мельникова Екатерина Алексеевна, педагог-психолог, ОГАПОУ «Бирючанский техникум» Белгородская область, Красногвардейский р-он, г. Бирюч	
Профессиональное самоопределение: Путь к успешной карьере	250
Семибратов Николай Николаевич, преподаватель ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской области	
Быстрая смена требований рынка труда: как система СПО формирует способность к непрерывному обучению	253
Снопина Наталья Анатольевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж»	
Роль сетевого взаимодействия в профессиональной ориентации школьников.....	256
Андреева Галина Николаевна, преподаватель спецдисциплин высшей квалификационной категории, ГБПОУ ВО «БМТК», Воронежская область, г. Бутурлиновка	
Общие педагогические подходы к успешному формированию профессионального самоопределения обучающихся СПО	260
Сторублевцева Г.Н., преподаватель Сторублевцев В.В., преподаватель ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум», г.Борисоглебск, Воронежская обл.	
Развитие личностного потенциала студентов через формы и методы воспитательной работы ГБПОУ ВО «БТПИТ».....	262
Сергеева Оксана Анатольевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий», г. Борисоглебск, Воронежской обл.	
Формы и методы профориентационной работы с учащимися	265
Попова Татьяна Васильевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»..... г. Воронеж	
Уровень профессиональной культуры – основная характеристика личности будущего специалиста	268
Жигалкина Яна Александровна, преподаватель математики и ИКТ ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»	
Профессиональное самоопределение студентов СПО	270
Якобсон Ирина Олеговна, преподаватель ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край	



Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в системе профессионального образования	273
Воробьева Алина Сергеевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курган	
Влияние среды общежития на профессиональное самоопределение студентов	276
Воротина Татьяна Юрьевна воспитатель ГАПОУ КК «КАТТ», г. Курган, п. Красное Поле, Краснодарский край	
Профессиональное самоопределение молодежи в эпоху цифровой трансформации: вызовы и стратегии адаптации	278
Корягин Сергей Александрович, преподаватель ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курган	
Формирование профессиональной идентичности обучающихся в условиях динамично меняющегося рынка труда	280
Хаустова Ольга Васильевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум», 352416, РФ, Краснодарский край, г. Курган п. Красное Поле, СПТУ-50,9А	
Использование методов проектной деятельности в профессиональном образовании	283
Третьяк Артем Юрьевич, преподаватель ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум», г. Короча, Белгородская обл.	
Становление профессионально-коммуникативных качеств студентов-ветеринаров	286
Позднякова Татьяна Владимировна, преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», Воронежская обл., г. Лиски	
Профессиональное становление обучающихся в аспекте ценностного подхода	289
Инкина Лариса Викторовна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Социально-профессиональное самоопределение обучающихся СПО в условиях непрерывного образования	291
Калиниченко Ольга Александровна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Современные подходы к организации и содержанию учебных и производственных практик	293
Каменева Наталья Николаевна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Формирование конкурентоспособного специалиста в условиях обучения и прохождения производственной практики	296
Савенкова Галина Владимировна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Профориентация в ССУЗе: из опыта работы	299
Коденцева Елена Федоровна, Пышнограева Елена Борисовна, Преподаватели иностранных языков высшей квалификационной категории ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежской обл.	
Профессиональная подготовка обучающихся как аспект успешной карьеры	302
Архипова Марина Николаевна, преподаватель юридических дисциплин Центра-колледжа прикладных квалификаций ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл., ул.Революционная 97 А	



Будущее профессий и выбор пути: современные подходы к профориентации.....	304
Коновалова Любовь Ивановна, преподаватель ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ Центр-колледж прикладных квалификаций, г. Мичуринск, Тамбовской обл.	
Направление 5. Опыт организации наставничества в образовательных организациях и на предприятиях	307
Роль наставничества в подготовке будущих специалистов в области хранения и переработки зерна	307
Жидкова Елена Владимировна, преподаватель ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г.Бутурлиновка, Воронежская обл.	
Организация программы наставничества для студентов колледжа БМТК и сотрудников АО «Бутурлиновкахлеб»	309
Махно Ольга Александровна, преподаватель специальных дисциплин ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г.Бутурлиновка, Воронежская область	
Практика наставничества педагогов СПО в конкурсном движении.....	310
Пащенко Нина Михайловна, методист ГБПОУ ВО «БТПИТ», г. Борисоглебск, Воронежская обл.	
Практики организации наставничества в образовательных организациях и на предприятиях: российский опыт и перспективы развития	313
Семенова Надежда Сергеевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Борисоглебский технологическо-экономический техникум», Воронежская область, г. Борисоглебск	
Наставничество как неотъемлемый компонент современной системы образования	315
Тимошинов Юрий Петрович, преподаватель-организатор ОБЗР ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж», 394038, г. Воронеж, ул. Космонавтов, 23	
Педагогическое наставничество как важный инструмент поддержки молодых специалистов	318
Дымова О.О., преподаватель ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум» г. Воронеж, Воронежская область	
Инновационная методическая система преподавателя иностранного языка в рамках наставничества	320
Черных Евгения Евгеньевна, преподаватель иностранных языков ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Ворошилова, 18	
Наставничество - подготовка кадров в развитии профессиональной компетентности молодежи ...	323
Котлярова Елена Николаевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г.Курганинск, п. Красное поле, Краснодарского края	
Наставничество: Образование & Бизнес. Опыт	325
Бойко Оксана Викторовна, Преподаватель специальных дисциплин, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Курганинский район п. Красное поле ул. СПТУ 9 А	
Наставничество в профориентации в образовательной организации	328
Белозеров Андрей Анатольевич, мастер производственного обучения ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Наставническая деятельность в образовательной организации.....	331
Губанова Надежда Анатольевна, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» г. Курганинск, Краснодарский край	
Педагогический дуэт	333



Квеквескири-Дубинина Юлия Сергеевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, Краснодарский край

Наставничество-как средство формирования профессионализма в современной системе среднего профессионального образования 336

Карпукова Елена Владимировна, заведующая дневным отделением, преподаватель иностранных языков ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства и природообустройства», г. Калуга, ул. Герцена, 34

Наставничество на рабочем месте студентов по специальности «Охотоведение и звероводство» ... 339

Гарина Алевтина Михайловна, преподаватель ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства и природообустройства», г. Калуга, Калужская обл.

Наставничество в СПО Белгородской области 341

Плотникова Наталья Анатольевна, преподаватель ОГАПОУ «Корочанский СХТ», Белгородская область, г. Короча

Дидактический симбиоз: реверсивное наставничество в контексте компетентного подхода дуального обучения в СПО 345

Бельченко Валерия Витальевна, преподаватель ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум», г. Короча, Белгородская обл.

Этапы внедрения системы наставничества в ОГАПОУ «Новооскольский колледж» 346

Рыбалко Людмила Анатольевна, преподаватель,
Васильев Данил Юрьевич, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Опыт реализации практики наставничества «Охрана труда - залог безопасного будущего!»

по форме «Преподаватель-студент» в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

Хабарова Татьяна Викторовна, преподаватель ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», г. Острогожск, Воронежской обл.

Мой первый опыт наставничества 354

Федоренко Ольга Леонидовна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежской обл.

Практика реализации модели наставничества ПрофиСтарт в ОБПОУ «Суджанский сельскохозяйственный техникум» в форме «студент-студент» 357

Сухорукова Елена Владимировна, ОБПОУ «Суджанский сельскохозяйственный техникум»
г. Суджа, Курская область

Наставничество в образовании: опыт разработки и применения 361

Коновалова Любовь Ивановна, преподаватель ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ Центр-колледж прикладных квалификаций, г. Мичуринск, Тамбовской обл.

Направление 6. Кадровое обеспечение системы СПО 363

Проблемы кадрового обеспечения системы СПО (на примере Воронежской области) 363

Зими́на Алина Андреевна, преподаватель иностранного языка Воронежского техникума моды и дизайна
г. Воронеж, Воронежская область

Обеспечение кадровых условий реализации образовательных программ СПО в соответствии с новой моделью ФГОС: кадровый дефицит в Краснодарском крае 367



Говердовская Ольга Николаевна, преподаватель иностранного языка высшей категории ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г.Курганинск, Краснодарского края	
Роль кадрового потенциала в развитии системы СПО	370
Черненко Юлия Витальевна, методист ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»	
Наставничество в СПО: механизм устойчивого кадрового обеспечения регионов	371
Фатьянов Александр Евгеньевич, преподаватель ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум», г. Короча, Белгородская обл.	
Профессионалитет: новая парадигма спо для подготовки кадров будущего	374
Козинцева Евгения Владимировна, преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г. Лиски, Воронежской обл.	
Подготовка высококлассных профессиональных кадров.....	376
Даценко Надежда Александровна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Кадровое обеспечение системы СПО: вызовы, тренды и перспективы	379
Малышева Екатерина Евгеньевна, методист ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», г. Острогожск, Воронежской обл.	
Направление 7. Практический опыт реализации лучших педагогических практик в системе СПО	381
Формирование профессиональной этики и ответственности у студентов СПО	381
Пендюрина Ирина Сергеевна, преподаватель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	
Примеры применения различных видов устной работы на занятиях математики в системе СПО (из опыта работы)	383
Козловских Екатерина Валерьевна, ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Г. Армавир, Краснодарский край	
Эффективность применения инновационных технологий в формировании иноязычной профессиональной компетентности студентов СПО в ГБПОУ КК ААТТ (из личного опыта работы)	386
Петрушкевич Наталья Юрьевна, преподаватель ГБПОУ КК Армавирский аграрно-технологический техникум, г. Армавир, Краснодарского края	
Адаптация студентов первокурсников к обучению в учреждении СПО	390
Широбокова Ольга Алексеевна, педагог-психолог ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» г. Армавир, улица Володарского 68	
Методика и практика реализации образовательных программ СПО с учетом компетенции	
Профессионалы «Бухгалтерский учет».....	392
Глинова Татьяна Анатольевна, преподаватель Предвечная Елена Николаевна, преподаватель ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, г. Армавир, ул. Володарского, 68	
Использование регионального компонента на внеклассных мероприятиях	395
Абдуразакова Ирина Геннадьевна, воспитатель ГКПОУ КК Армавирский индустриальный техникум,	



г. Армавир, Краснодарского края	
Профессиональная креативность как навык успешного преподавателя	400
Ковалева Елена Павловна, ГБПОУ ВО «БМТК», г. Бутурлиновка, ул. Блинова, д.2	
Разработка индивидуального проекта в рамках общеобразовательного цикла, реализуемого в СПО	403
Сорокина Елена Анатольевна, преподаватель Верхнеозерского филиала ГБПОУ ВО «БАИК им. М.Ф.Тимашовой»	
Интерактивные подходы к обучению водителей транспортных средств в СПО	407
Крикунов Сергей Петрович, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, Краснодарский край	
Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в системе профессионального образования	410
Воробьев Лев Александрович, мастер производственного обучения ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Активизация познавательной деятельности обучающихся на уроках химии через игровые методы	413
Першина Ирина Васильевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край	
Повышение эффективности обучения: эффективные стратегии для преподавателей колледжа	415
Бородько Н.Е, мастер производственного обучения учреждения образования «Климовичский государственный аграрный колледж»	
Проектно-исследовательская деятельность мастера производственного обучения	417
Городничая В.В., мастер производственного обучения учреждения образования «Климовичский государственный аграрный колледж»	
Профессиональная ориентация и мотивация к получению профессионального образования: эффективные практики и инновационные подходы	420
Жарикова Н.Н, мастер производственного обучения учреждения образования «Климовичский государственный аграрный колледж»	
Современные педагогические методы и технологии в среднем профессиональном образовании....	422
Шереметова Светлана Геннадиевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г. Лиски, Воронежская обл.	
Совершенствование образовательных процессов через развитие внеаудиторной самостоятельной работы студентов	425
Виткалова Ирина Павловна, преподаватель ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, ул. Пролетарская, 73	
Использование технологии проблемного обучения при изучении дисциплин агротехнического цикла	430
Лебеденко Наталья Алексеевна, преподаватель БПОУ ВО «Тотемский политехнический колледж» г. Тотма, Вологодской области	
Направление 8. Механизмы управления качеством образовательных результатов	433
Достижение качества обучения на уроках истории и обществознания.	433
Автор: Гончарова Лариса Юрьевна, Организация: ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж»	



Механизмы управления качеством образовательных результатов	436
Мацюк А.Н., мастер производственного обучения ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородской обл.	
Использование цифровых платформ для повышения качества образовательного процесса в системе СПО	439
Безугленко О.С., преподаватель ОГАПОУ «Бирючанский техникум», г. Бирюч, Белгородская обл.	
Формы и методы контроля и оценивания обучающихся в системе СПО	442
Бобрешова Инна Юрьевна, преподаватель Бобрешов Константин Вадимович, преподаватель ОГАПОУ «Бирючанский техникум» г. Бирюч, Белгородская обл.	
Система оценки качества подготовки обучающихся	444
Чижиков Михаил Иванович, преподаватель, ОГАПОУ «Бирючанский техникум» г. Бирюч, Белгородской обл.	
Развитие инновационного потенциала в условиях модернизации образовательного процесса обучающихся	447
Пахомов Николай Николаевич, преподаватель ГОБ ПОУ «Задонский политехнический техникум им. дважды Героя Советского Союза М.Т. Степанищева», Липецкая область, г. Задонск	
Управление качеством подготовки специалистов СПО: Путь к востребованности и успеху	449
Белозерова Екатерина Анатольевна, заместитель директора по учебной работе ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», п. Красное Поле, г. Курганинск	
Оценивание уровня достижений образования в рамках компетентностного метода	453
Чередников Иван Сергеевич ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» Г. Курганинск, Краснодарский Край	
Система контроля и повышение качества обучающихся	456
Грибкова Альбина Владимировна преподаватель ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г. Лиски, Воронежской области	
Управление качеством образования в современной образовательной организации	458
Харченко Елена Александровна, преподаватель ОГАПОУ «Новооскольский колледж», г. Новый Оскол, Белгородской обл.	
Мониторинг образовательных результатов как способ управления уровнем образования	461
Труханова Светлана Анатольевна, преподаватель ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум», г. Острогожск, Воронежской обл.	
Математические методы определения соответствия выпускников среднего профессионального образования критериям работодателей	464
Черная Юлия Викторовна, преподаватель высшей квалификационной категории ФГБОУ ВО ВГТУ, Строительно-политехнический колледж, г. Воронеж	
Формирование системы среднего профессионального образования	467
Каратеева Елена Дмитриевна, ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ Центр-колледж прикладных квалификаций, преподаватель Шамова Елена Олеговна ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ Центр-колледж прикладных квалификаций преподаватель	



Способы организации учебной деятельности для обучающихся среднего и старшего звена..... 470

Белкания Оксана Валерьевна, ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ «Центр-колледж прикладных квалификаций», г. Мичуринск, Тамбовская обл.

Формы и методы выявления и поддержки талантливой молодежи в СПО 473

Иванова Наталья Александровна, преподаватель Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.

Проблемы мотивации обучающихся в СПО 477

Иванова Наталья Александровна, преподаватель Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ, г. Мичуринск, Тамбовская обл.



Направление 1. Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям

Влияние автоматизации на профессию: вызовы и возможности для среднего профессионального образования

*Кандаурова Виктория Юрьевна, преподаватель ИКК
ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум»*

Уважаемые коллеги!

Рада приветствовать вас на этой важной конференции. Сегодня мы обсудим одну из ключевых проблем современности – трансформацию системы среднего профессионального образования в условиях стремительной автоматизации производства и цифровизации экономики.

Актуальность темы

Цифровая революция кардинально меняет облик современного рынка труда. По последним данным, более 60% выпускников техникумов не работают по специальности, а многие традиционные профессии исчезают или трансформируются.

Текущая ситуация

Анализ трендов показывает следующие тенденции:

- Массовая автоматизация производственных процессов
- Трансформация требований к специалистам
- Рост спроса на цифровые компетенции
- Изменение структуры занятости
- Появление новых профессий

Вызовы для системы СПО

Основные проблемы включают:

- **Образовательные программы:**
 - Устаревшие учебные планы
 - Недостаточное количество практических занятий
 - Отсутствие междисциплинарных связей
 - Несоответствие требованиям работодателей
- **Материально-техническая база:**
 - Недостаточное оснащение
 - Устаревшее оборудование
 - Отсутствие современных технологий
 - Нехватка цифровых инструментов
- **Кадровый потенциал:**
 - Низкий уровень цифровой грамотности преподавателей
 - Недостаточная квалификация в области новых технологий
 - Отсутствие системы постоянного повышения квалификации

Перспективные направления развития

Стратегические направления модернизации:

- **Цифровая трансформация:**
 - Внедрение электронных образовательных ресурсов
 - Использование виртуальных лабораторий
 - Развитие дистанционного обучения



- Применение технологий дополненной реальности
- **Инновационные форматы:**
- Проектное обучение
- Практико-ориентированные программы
- Геймификация образовательного процесса
- Использование симуляторов
- **Партнерство с бизнесом:**
- Создание профильных классов
- Организация стажировок
- Привлечение специалистов-практиков
- Разработка совместных образовательных программ

Новые требования к специалистам

Ключевые компетенции современного специалиста:

- **Профессиональные навыки:**
- Технические знания
- Практические умения
- Специализированные компетенции
- **Цифровые компетенции:**
- Работа с современными технологиями
- Анализ данных
- Программирование
- Кибербезопасность
- **Личностные качества:**
- Адаптивность
- Креативность
- Коммуникабельность
- Умение работать в команде

Практические рекомендации

Конкретные шаги по модернизации:

- Разработка новых образовательных стандартов
- Создание системы непрерывного обновления программ
- Организация сетевого взаимодействия с работодателями
- Внедрение системы оценки качества подготовки
- Развитие системы дополнительного образования
- Модернизация материально-технической базы
- Повышение квалификации педагогических кадров

Международный опыт

Успешные практики других стран показывают, что:

- Дуальное образование является эффективным инструментом подготовки специалистов
- Партнерство с бизнесом дает лучшие результаты
- Непрерывное обучение становится нормой
- Цифровые компетенции – обязательное требование

Заключение

Будущее системы СПО зависит от нашей способности адаптироваться к новым условиям.

Для успешной трансформации необходимо:



- Разработать комплексную стратегию развития
- Обеспечить финансирование модернизации
- Создать систему мониторинга качества
- Организовать постоянное обновление программ
- Развивать международное сотрудничество

В современном мире автоматизация становится неотъемлемой частью многих сфер деятельности, включая профессиональное образование. Это явление несёт с собой как вызовы, так и новые возможности, которые требуют внимательного рассмотрения.

Вызовы:

Устаревание профессий. С развитием технологий многие профессии могут стать менее востребованными. Автоматизация процессов может заменить человеческий труд в таких областях, как производство, транспорт и даже некоторые сферы обслуживания.

Необходимость переквалификации. Работники, чьи навыки больше не востребованы, должны будут пройти переквалификацию, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда. Это требует значительных временных и финансовых затрат.

Изменение образовательных программ. Учебные заведения должны оперативно реагировать на изменения, обновлять и адаптировать свои программы, чтобы соответствовать современным требованиям рынка труда.

Возможности:

Новые профессии. Автоматизация создаёт новые рабочие места в сфере высоких технологий, программирования, робототехники и других высокотехнологичных областей.

Повышение квалификации. Современные технологии требуют постоянного обновления знаний и навыков. Это стимулирует работников к непрерывному обучению и саморазвитию.

Гибкость образования. Среднее профессиональное образование может стать более гибким, предлагая курсы и программы, адаптированные под конкретные потребности рынка и работодателей.

Заключение:

Автоматизация оказывает значительное влияние на профессию и требует от системы среднего профессионального образования быстрой адаптации. Важно не только реагировать на вызовы времени, но и активно использовать новые возможности для подготовки специалистов, способных эффективно работать в условиях технологического прогресса. Это позволит не только сохранить конкурентоспособность, но и открыть новые горизонты для профессионального роста.



Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям

Мацюк А.Н.,
мастер производственного обучения
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородской обл.

Знания без размышлений невозможны,
Размышления же без знаний опасны! (Конфуций)

Сегодня, когда в системе образования происходят значительные изменения, развитие инновационной деятельности – одно из стратегических направлений. Оно во многом обусловлено государственной и общественной поддержкой. Понимание сущности инновационных идей теми, кто непосредственно организует образовательный процесс и участвует в нём, их отношение к возможным преобразованиям, профессионально-педагогическая культура в целом – во многом определяют судьбу нововведений в школьной практике.

Несмотря на многочисленные публикации по вопросам инноватики, общепризнанным является тот факт, что в современном образовании пока не существует определенной и общепринятой Концепции инновационной образовательной деятельности. Рассуждения практиков об инновациях сводятся сегодня к нескольким дискуссионным положениям.

С одной стороны, говорят, что *инновациями занимаются все* – особенно при разработке конкретных исследовательских тем. Поскольку отсутствует внятное, устоявшееся определение инновационной деятельности, а её отдельные термины многозначны и размыты.

С другой стороны, встречаются суждения и о том, что *интерес к инновациям* был своего рода *модой* в период перестройки, в период «демократических реформ», модой, которая устарела в настоящее время.

Третьи утверждают, что педагогика – наука древняя, с точки зрения методов педагогической деятельности в ней всё уже давно открыто, нужно только применять и синтезировать. Когда-то всё уже было создано и опробовано, а потому *настоящих педагогических инноваций нет*.

Нововведения или инновации характерны для любой профессиональной деятельности человека, и поэтому, естественно, становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целых коллективов.

Инновация (от латинского *in* – в и *novus* – новое) – конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового продукта, новой технологии, используемой в практической деятельности. Инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьёзно повышает эффективность действующей образовательной системы.

Педагогическая инновация – нововведение в педагогическую деятельность, изменения в содержании и технологиях обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности. В целом под инновационным процессом понимается комплексная деятельность по созиданию, освоению, использованию и распространению новшеств.

Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося.

Однако, общепризнанным является тот факт, что этап развития, на котором находится наше образование, характеризуется состоянием изменчивости, постоянной динамики. Это требует от учителя проявления креативности как профессионального качества личности, поскольку инновационная деятельность в сфере образования должна присутствовать как обязательный элемент, как необходимое условие поступательного движения и устойчивого развития; а значит, она должна быть осознана и принята научно-педагогической общественностью.

Выделяют три основных вида педагогических технологий современного образования:



1-технология объяснительно-иллюстративного обучения, суть которой заключается в формировании, просвещении учащихся и организации их репродуктивной деятельности с целью выработки общеучебных и специальных (предметных) умений;

2-технология личностно ориентированного обучения, направленная на перевод обучающихся на субъективную основу с установкой на саморазвитие личности;

3-технология развивающего обучения, в основе которой лежит способ обучения, направленный на включение внутренних механизмов личностного развития обучающегося.

Правильно определённые технологии позволяют обеспечить мотивацию учения школьника (т.е. позволяют сформировать устойчивый интерес ребёнка к учению). Обобщая опыт, мы можем говорить о наиболее популярных инновационных технологиях, которые сегодня транслируются нами в образовательном процессе:

- а) информационно-коммуникационная технология;
- б) здоровьесберегающая технология;
- в) технология использования в обучении игровых методов;
- г) проектные методы обучения;
- д) технология публичной презентации;
- е) технология критического мышления;
- ж) технология проблемного обучения;
- з) технология деятельностного метода.

И всё же, на данный момент среди предложенных технологий нет тех, которые в рамках традиционной системы обучения получили бы массовое распространение.

Не зря существует и термин «традиционный метод образования», потому как, несмотря на актуальность, значимость вопроса об инновациях, традиционный метод обучения чаще всего представляет собой урок, где учитель пытается передать классу сумму знаний, определенную программой и обязательным минимумом содержания.

В связи с этим, отдельная роль отводится **ретроинновациям** – технологиям, имевшим место в прошлом, но с годами или утратившими свою значимость, или дополненными, или заменёнными другими технологиями.

Вывод: традиционное обучение – фундамент для инновационных технологий.

Инновации должны помогать решать объективно значимые педагогические проблемы.

Педагогические инновации отнюдь не означают забвения опыта традиционной педагогики. В элитных школах Запада (большинство из них достаточно консервативны), в странах-лидерах современного образования (Финляндия, Южная Корея, Сингапур, Япония, Канада, Китай и др.) не спешат отказываться от традиционной педагогики; совершенно оправданно действуют по принципам «не навреди», «поспешай медленно», «семь раз отмерь, один отрежь». И это не случайно! За традиционной педагогией – многовековая практика; победа в самом жёстком естественном и искусственном «отборе»; миллиарды учеников и миллионы педагогов во всех странах мира.

Что из традиционной школы непременно должно сохраниться в Школе Будущего?

- 1-урок как основная единица процесса обучения;
- 2-планирование работы и самого урока;
- 3-триединая цель занятия;
- 4-сотрудничество «преподаватель-обучающийся», «обучающийся-обучающийся»;
- 5-традиционная педагогика - педагогика труда, дисциплины, силы воли;
- 6-ТСО;
- 7.- наглядность;
- 8-разные формы обучения (и коллективные, и личностно ориентированные);
- 9-логическая структура и завершённость занятия.

Проверенные временем предметный подход, классно-урочная система, объяснительно-иллюстративный метод обучения, ориентация на прочные знания основ наук; на формирование системного мышления; на авторитет высокой культуры и личности педагога – всё это не стоит обесценивать. **Разумно – оптимально, эффективно строить синтез традиций и инноваций в СПО будущего – вот наша задача.**



Литература

1. под ред. В.А. Сластёнина; рец.: Н.И. Вьюнова, Н.И. Исаева: Психолого-педагогический практикум. - М.: Академия, 2007
2. Успенский В.Б.: Введение в психолого-педагогическую деятельность. - М.: ВЛАДОС, 2004
3. Кулагина, И.Ю. Педагогическая психология: Учебное пособие / И.Ю. Кулагина и др. - М.: ТЦ Сфера, 2008. - 480 с.

Среднее профессиональное образование в эпоху перемен: как технологии меняют требования к специалистам и запросы работодателей

Москальченко Марина Николаевна, преподаватель

ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,

г. Бирюч, Красногвардейского р-на, Белгородской обл.

Среднее профессиональное образование (СПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров для экономики страны. Однако в условиях стремительного развития технологий и цифровой трансформации рынок труда предъявляет новые требования к компетенциям работников. В данной статье рассматриваются современные вызовы, стоящие перед системой СПО, и предлагаются направления её модернизации для соответствия новым требованиям работодателей и экономики в целом [4].

За последние десятилетия произошли значительные изменения в технологиях производства, управления и коммуникации, что привело к изменению структуры спроса на рынке труда. Технологические инновации требуют новых профессиональных навыков и компетенций, которые зачастую отсутствуют у выпускников традиционных образовательных учреждений. Это создает необходимость реформирования системы СПО, направленного на повышение качества подготовки специалистов и обеспечение их конкурентоспособности на современном рынке труда [2].

Основные тенденции технологического развития и их влияние на рынок труда.

Современные технологии оказывают значительное воздействие на структуру занятости и профессиональные компетенции. Рассмотрим наиболее важные технологические тренды, влияющие на рынок труда и систему СПО:

1. Автоматизация и роботизация производственных процессов. Одним из ключевых факторов, определяющих изменение потребностей рынка труда, является автоматизация и роботизация промышленных предприятий. Применение роботов и автоматизированных систем позволяет повысить производительность труда, снизить издержки и обеспечить высокое качество продукции. Однако это также приводит к сокращению числа рабочих мест в традиционных профессиях, таких как операторы станков, сборщики изделий и др. [1];
2. Цифровая экономика и цифровая грамотность. Развитие цифровых технологий, включая интернет вещей, облачные вычисления, большие данные и искусственный интеллект, меняет характер многих профессий. Сегодня специалисты должны обладать цифровыми навыками, такими как умение работать с компьютерными системами, анализировать данные и управлять проектами в цифровом пространстве. Без наличия этих компетенций выпускники учебных заведений становятся менее конкурентоспособными на рынке труда;
3. Экологическое сознание становится всё более важным фактором при принятии решений работодателями. Компании стремятся внедрять экологически чистые технологии и методы производства, что требует привлечения сотрудников с соответствующими компетенциями. Таким образом, система СПО должна учитывать растущую потребность в специалистах экологического профиля, умеющих эффективно решать проблемы устойчивого развития [3];
4. Анализ требований работодателей к квалификации персонала. Для успешного трудоустройства выпускникам важно соответствовать ожиданиям потенциальных работодателей. Проведённые исследования показывают, что большинство компаний ожидают от кандидатов определённый уровень



профессиональной компетентности, включающей не только базовые знания предмета, но и способность применять их на практике, адаптироваться к изменениям и развивать междисциплинарные навыки. Среди основных требований выделяют: высокий уровень технической подготовленности, способность к решению комплексных проблем, гибкость и адаптируемость к быстро меняющимся условиям труда, умение взаимодействовать в команде и эффективное общение.

Эти выводы подтверждают важность обновления содержания образовательных программ в рамках СПО, ориентированного на формирование практических навыков и подготовку студентов к работе в реальных производственных условиях.

Современное состояние российского СПО и проблемы интеграции с рынком труда.

Среднее профессиональное образование (СПО) традиционно считалось важнейшим элементом образовательной системы России, обеспечивающим подготовку высококвалифицированных кадров для отраслей промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства и сферы услуг. За последние годы наблюдается тенденция сокращения численности обучающихся в учреждениях СПО, связанная с изменениями демографической обстановки, ростом популярности высшего образования и миграционными процессами. Несмотря на сокращение контингента, спрос на рабочие специальности остаётся высоким, особенно в связи с переходом экономики на новую технологическую базу и необходимостью замены стареющего поколения профессионалов молодыми специалистами.

Однако возникает проблема несоответствия уровня подготовки выпускников вузов и училищ требованиям работодателя. Низкий уровень трудовой мобильности молодёжи, недостаточная квалификация молодых специалистов, слабые связи образовательного сектора с производством приводят к возникновению дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на российском рынке труда [5].

Одной из важнейших проблем, мешающих успешной интеграции выпускников СПО на рынок труда, является разрыв между содержанием образовательных программ и реальной практикой работы. Преподавательский состав часто не успевает своевременно обновлять учебный материал, сохраняя программы обучения прежних десятилетий. Большинство педагогов имеют опыт работы преимущественно в сфере образования, а не на производстве, что снижает доверие работодателей к качеству подготовки выпускников [4].

Кроме того, многие предприятия отказываются брать на стажировку студентов, предпочитая сразу нанимать опытных работников. Недостаточный контакт между учебными заведениями и производственными структурами затрудняет получение студентами необходимого опыта, формирует низкую мотивацию учиться и сниженный интерес к выбранной профессии.

Среди других значимых препятствий выделим:

- отсутствие полноценной диагностики карьерных предпочтений студентов и выбор ими специальностей исключительно исходя из доступности бюджетных мест;
- несоответствие сроков окончания обучения сезонам набора кадров на предприятии, приводящее к вынужденному перерыву в учёбе или потере перспективных вакансий;
- формальное отношение работодателей к результатам прохождения производственной практики и нежелание вкладывать средства в обучение начинающих специалистов.

Также нельзя игнорировать проблему нехватки современных материальных ресурсов в учреждениях СПО. Многие училища оснащены оборудованием прошлых поколений, которое давно устарело и не соответствует современному уровню промышленного производства. Это мешает формированию необходимых профессиональных навыков и вызывает недоверие работодателей к возможностям выпускников.

Направления совершенствования системы СПО

Решение обозначенных проблем возможно путём внедрения инновационных подходов к обучению и организации образовательного процесса. Основными направлениями реформирования СПО являются:

- интеграция учебных заведений с производством;
- создание совместных проектов и программ, позволяющих студентам получать практические навыки непосредственно на предприятиях-партнёрах. Это позволит образовательным учреждениям лучше понимать реальные потребности бизнеса и оперативно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры;



- обновление образовательных стандартов и методик. Регулярное обновление учебных планов и внедрение новых методов обучения, основанных на применении цифровых технологий и интерактивных форматов. Важно поддерживать постоянный диалог с работодателями для своевременного выявления необходимых компетенций и включения их в образовательные программы [5];
- повышение привлекательности специальностей технического профиля. Привлечение молодых талантливых учащихся посредством активного продвижения перспективных направлений инженерии и строительства, популяризации научных мероприятий и соревнований, стимулирующих интерес к техническим дисциплинам;
- создание благоприятных условий для реализации программ дополнительного профессионального образования. Организация курсов переподготовки и повышения квалификации, обеспечивающих получение актуальных навыков и знаний специалистами, нуждающимися в обновлении своей профессиональной базы [6].

Таким образом, реформы в области СПО должны проводиться комплексно и последовательно, учитывая мнение всех заинтересованных сторон, включая представителей промышленности, власти и самих обучающихся.

Современное среднее профессиональное образование должно стать гибким инструментом подготовки востребованных специалистов, соответствующих потребностям динамично развивающегося рынка труда. Для достижения этой цели необходимы радикальные преобразования, направленные на интеграцию учебного процесса с реальной экономикой, модернизацию учебной инфраструктуры и активное вовлечение работодателей в процесс формирования образовательной среды. Только таким образом Россия сможет сохранить свою конкурентоспособность на международной арене и создать условия для стабильного экономического роста и социального благополучия населения [6].

Список используемых источников

1. Васильев А.В., Краснова Г.А. Особенности автоматизации производства в современной экономике // Вестник РУДН. Серия Экономика. 2023. №1. С. 89-101.;
2. Гончаров Д.С., Семенов Н.Н. Профессиональные компетенции в эпоху цифровой экономики // Вопросы экономики. 2023. №2. С. 115-128.;
3. Курочкин О.Ю., Михайловская Е.П. Зелёные специальности и устойчивое развитие: международные перспективы и российские реалии // Социально-экономическое пространство региона. 2023. №3. С. 145-160.
4. Петров Б.М., Смирнов Ю.И. Требования работодателей к специалистам нового поколения // Проблемы теории и практики управления. 2023. №4. С. 175-189.
5. Сухарев С.Л., Иванов А.Г. Реформа среднего профессионального образования: вызовы и возможности // Российский журнал менеджмента. 2023. №5. С. 201-216.
6. Панина Т. С. Современные способы активизации обучения: учебное пособие / Т. С. Панина. - Москва: Академия, 2020. - 176 с. - ISBN 978-5-7695-4420. - Текст: непосредственный.



Технологические изменения как двигатель трансформации среднего профессионального образования (СПО)

*Вечёркина Людмила Михайловна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»*

г. Воронеж

Современное образование стало невозможно представить без технологий. В последние десятилетия цифровые инструменты и онлайн-ресурсы активно внедряются в систему профессионального обучения, привнося свежие подходы и возможности. Технологические изменения являются ключевым двигателем трансформации системы профессионального образования (СПО), открывая новые перспективы для учащихся, преподавателей и учебных заведений.

Роль технологий в сфере СПО не ограничивается лишь автоматизацией учебного процесса. Они проникают в самую суть образовательной деятельности, меняя способы передачи знаний, организации учебного материала и формирования компетенций студентов. Важно изучить, какие конкретные изменения уже произошли благодаря технологиям, и какие вызовы и возможности это предоставляет для будущего развития системы СПО.

Технологические изменения играют ключевую роль в трансформации сферы профессионального образования (СПО). Они предоставляют огромные возможности для улучшения качества обучения и повышения эффективности образовательного процесса. Однако, вместе с преимуществами, технологические трансформации также подвергаются определенным вызовам.

Одним из главных преимуществ технологических изменений в сфере СПО является увеличение доступности образования. Благодаря онлайн-курсам, виртуальным лекциям и другим технологическим инструментам, студенты могут получить образование независимо от своего местонахождения и времени. Это особенно важно для людей, ограниченных в возможностях посещать учебные заведения из-за работы, семейных обязанностей или иных причин.

Другим преимуществом является индивидуализация образования. Технологии позволяют создавать персонализированные учебные планы, учитывая потребности и специфику каждого студента. Это способствует более эффективному усвоению материала и развитию индивидуальных навыков.

Однако, на фоне всех преимуществ, технологические изменения также сталкиваются с вызовами. Один из них – это необходимость постоянного обновления и адаптации учебных программ и методов преподавания к быстро меняющейся технологической среде. Это требует больших инвестиций и ресурсов, как со стороны учебных заведений, так и со стороны преподавателей.

Еще одним вызовом является необходимость обеспечения безопасности данных и конфиденциальности студентов в онлайн-среде. Учитывая угрозы кибербезопасности, важно разрабатывать надежные системы защиты данных и обучать студентов и персонал учебных заведений основам безопасности в цифровом мире.

Таким образом, технологические трансформации в сфере СПО представляют собой как преимущества, так и вызовы. Понимание и умение справляться с этими аспектами играют решающую роль в успешной интеграции технологий в образовательный процесс и обеспечении качественного обучения для всех студентов.

Рост потребностей рынка труда в эпоху цифровизации обусловлен стремительным развитием технологий и постоянными изменениями в бизнес-процессах. С появлением новых цифровых инструментов и технологий, компании сталкиваются с необходимостью наличия специалистов, обладающих навыками в области программирования, аналитики данных, искусственного интеллекта и многих других смежных областей.

Данные специалисты должны уметь быстро адаптироваться к новым условиям, обладать навыками самообучения и креативным мышлением. От них требуется глубокое понимание цифровых технологий, умение применять их в различных отраслях экономики и успешно взаимодействовать с автоматизированными системами.

Кроме того, изменяются требования к коммуникативным навыкам и способности к коллективной работе. В условиях цифровизации все больший акцент делается на командной работе, взаимодействии с различными отделами и адаптивности к изменениям в рабочем процессе. Рынок



труда нуждается в специалистах, готовых работать в условиях постоянной переменчивости и быстрого темпа развития технологий.

Вместе с тем, рост потребностей рынка труда в эпоху цифровизации также вызывает необходимость пересмотра системы образования и обучения. Учебные заведения должны адаптировать программы обучения к требованиям современного рынка труда, включая в них курсы по новым технологиям, развитию профессиональных навыков и практической специализации. Это поможет выпускникам быть конкурентоспособными на рынке труда и успешно реализовывать свой потенциал в условиях быстрого технологического прогресса.

Сегодняшние времена вносят значительные изменения в сферу профессиональной деятельности, что ставит перед специалистами новые вызовы и требования. С развитием технологий выросли требования к специалистам в различных областях. Специалисты должны постоянно обновлять свои знания и навыки, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. Например, в сфере информационных технологий специалистам необходимо следить за новыми тенденциями и уметь работать с новыми программными продуктами.

Современные вызовы для специалистов также включают в себя возможность подготовки к будущим профессиям, которых сегодня еще нет на рынке труда. Поэтому важно развивать навыки гибкости, творческого мышления и адаптивности, чтобы успешно справляться с появляющимися требованиями.

Технологические изменения также влияют на требования к квалификациям специалистов. Например, в сфере цифровой маркетинг появляются новые инструменты и подходы, что требует от специалистов умения адаптироваться к быстро меняющейся среде и умения работать со сложными технологиями.

Таким образом, современные вызовы и технологические изменения значительно влияют на потребности рынка труда и требования к квалификациям специалистов. Специалисты должны быть готовы к постоянному обучению, адаптации к новым условиям и развитию своих навыков, чтобы успешно справляться с вызовами современной профессиональной среды.

Современные вызовы и трансформация СПО в значительной степени определяются технологическими изменениями, которые непрерывно изменяют потребности рынка труда и требования к квалификации специалистов. Для успешной адаптации к быстро меняющимся реалиям рынка необходимо разработать эффективные пути для специалистов СПО.

Во-первых, для адаптации специалисты должны проявлять гибкость и склонность к обучению. Регулярное обновление навыков и знаний в соответствии с современными технологиями и требованиями рынка является необходимым. Постоянное самообразование, участие в курсах повышения квалификации и использование онлайн-ресурсов помогут специалистам быть в курсе последних тенденций.

Во-вторых, важно стимулировать развитие навыков у сотрудников через создание специализированных программ обучения. Компании могут регулярно проводить внутренние тренинги, обучающие сотрудников новым технологиям и способам работы. Такие программы мотивируют сотрудников к профессиональному развитию.

В-третьих, важным фактором является поддержка руководства компании. Лидеры должны активно поддерживать процесс адаптации сотрудников, создавая условия для их обучения и развития. Руководители могут стимулировать участие своих подчиненных в образовательных и профессиональных программах, а также поощрять инициативность и творческий подход к решению задач.

Таким образом, для успешной адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда специалистам СПО необходимо проявлять гибкость, поддерживать непрерывное обучение, участвовать в специализированных программах обучения и получать поддержку руководства. Эти пути адаптации помогут специалистам эффективно справляться с вызовами современного рынка труда.

Список использованной литературы:

1. Баканова И. Г., Капустина Л. В. Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения //Концепт. – 2022. – №. 4. – С. 50-64.



2. Гаспарисвили А. Т., Крухмалева О. В., Савина Н. Е. Среднее профессиональное образование: современные реалии и новые вызовы. на примере СПО кемеровской области //Образовательные технологии (г. Москва). – 2020. – №. 1. – С. 137-150.

3. Королёв В. В. Среднее профессиональное образование РФ со взглядом в будущее //Человек и образование. – 2021. – №. 2 (67). – С. 38-43.

Навигация в «Идеальном шторме»: СПО на пересечении технологий и рынка труда

Смелик Людмила Алексеевна, преподаватель

Мещанов Николай Николаевич, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

г.Курган, п. Красное поле

В современном мире система рыночных сетей стремится к удовлетворению заданного объема спроса на различные товары и услуги с наименьшими издержками. Что создает требования к рабочей силе, которая должна меняться с головокружительной скоростью. Главным драйвером этих изменений стала автоматизация, которая радикально трансформирует традиционные отрасли начиная от агропромышленного комплекса (АПК) до сферы услуг. Роботизированные системы в сельском хозяйстве, автономная техника, а также автоматизация процессов в кулинарии и кондитерском деле требуют не просто новых навыков, а совершенно иной модели профессионального мышления. В этом контексте система среднего профессионального образования (СПО) оказалась на пересечении мощного «Идеального шторма»: с одной стороны — нарастающее технологическое давление, с другой — сохранность традиционных образовательных структур.

Ключевая проблема заключается в критическом разрыве между темпами устаревания знаний и скоростью, с которой система СПО способна адаптировать свои учебные программы и материально-техническую базу. Работодатели сегодня нуждаются в специалистах, которые могут не только выполнять рутинные задачи, но и обслуживать, программировать и внедрять цифровые и гибридные технологии. Традиционный цикл финансирования и обновления оборудования уже не справляется с этим вызовом, что грозит рынку труда дефицитом квалифицированных кадров с актуальными компетенциями.

Данная статья ставит своей целью не просто констатацию проблем, но и анализ эффективных путей навигации системы СПО в условиях технологических вызовов. В работе будет рассмотрен опыт трансформации через призму ключевого государственного инструмента — Федерального проекта «Профессионалитет», а также взаимодействие с работодателями предприятий.

Для достижения поставленной цели в статье будут решены следующие задачи:

- определить ключевые вызовы, которые несет автоматизация для подготовки специалистов в таких разноплановых сферах, как «Поварское и кондитерское дело» и «Эксплуатация сельскохозяйственной техники».

- проанализировать механизмы проекта «Профессионалитет» как основу для создания гибких образовательных программ и системы эффективного партнерства между СПО и работодателями.

- инвестиции бизнеса в материально-техническую базу образования для обеспечения непрерывности и высокого качества подготовки.

- сформулировать конкретные рекомендации по дальнейшему развитию содержания и технологий профессионального образования.

Автоматизация, основанная на внедрении систем искусственного интеллекта и робототехники, перестала быть перспективой и стала повседневной реальностью производства. Эта трансформация имеет двойной эффект: с одной стороны, она исключает рутинные, монотонные операции, повышая эффективность и снижая издержки; с другой – порождает новые классы задач, требующих уникального сочетания традиционных профессиональных знаний и умений с глубокой цифровой грамотностью.

В результате рынку труда больше не нужен узкий специалист-исполнитель. Востребованным становится «гибридный» профессионал, способный взаимодействовать со сложными



автоматизированными системами, проводить их диагностику, техническое обслуживание и адаптивное программирование.

Автоматизация в эксплуатации и ремонте сельскохозяйственной техники и оборудования привела к появлению точного земледелия. Современный комбайн или трактор – это, по сути, мобильный IT-комплекс, оснащенный: GPS/ГЛОНАСС-навигацией для автономного движения по полю, телеметрическими системами для удаленной диагностики и сбора данных о состоянии машины и урожая. Датчиками и ИИ для контроля нормы высева или внесения удобрений в зависимости от зоны поля.

Что приводит к спросу техника по ремонту, который обладает не только навыками слесаря-механика, но и умение диагностировать электронные системы, уметь работать с программным обеспечением и понимать принципы анализа больших данных, которые генерирует техника.

В поварском и кондитерском деле автоматизация не так очевидна, но не менее глубока. Здесь ключевые изменения связаны с: роботизированными станциями для монотонных операций (нарезка, фасовка, порционирование), использованием пароконвектоматов, вакуумных аппаратов, а также комплексных систем производства больших объемов готовой продукции с последующим быстрым охлаждением, требующих точного программирования и контроля, внедрением электронных систем учета и контроля качества (например, НАССР-системы), где повар должен вносить и анализировать данные.

Требование к повару-кондитеру сместилось от искусства ручного мастерства к управлению технологическим процессом. Специалист должен быть оператором сложного оборудования, способным не только готовить, но и обеспечивать бесперебойную работу и программировать рецепты в цифровые системы, то есть стать технологом общественного питания с цифровыми навыками.

В результате этих изменений формируется новый запрос работодателей, который должен отражать в себе новые знания и умения у специалистов:

- умение работать с диагностическим ПО и специализированными цифровыми платформами.
- способность принимать решения на основе данных, собранных автоматизированными системами.
- готовность к непрерывному обучению, умение работать в междисциплинарной команде и адаптироваться к частым изменениям технологии.

Этот доказывает, что без радикальной перестройки системы СПО невозможно подготовить кадры, которые смогут стать лучшими кадрами для работодателей. Именно поэтому государственная инициатива в лице Федерального проекта «Профессионалитет» стала не просто желательной, а критически необходимой мерой для системы СПО. Это стратегическая модель реформирования, призванная преодолеть разрыв между сохранностью традиционных образовательных структур образования и динамикой рынка труда. Ядром проекта является создание образовательно-производственных кластеров, которые тесно интегрируют образовательные организации с ведущими предприятиями-работодателями. Проект обеспечивает целевое поступление средств, позволяя образовательным организациям, вошедшим в кластеры, оперативно приобретать оборудование, идентичное тому, что используется на производстве. Таким образом, студенты отрабатывают навыки в условиях, максимально приближенных к реальному рабочему месту, что сокращает период их адаптации до нуля.

Традиционная образовательная программа не может угнаться за частыми изменениями технологий. «Профессионалитет» решает эту проблему за счет радикального повышения гибкости и сокращения сроков обучения. Учебные планы разрабатываются совместно преподавателями СПО и специалистами предприятий. Это позволяет быстро включать в программы модули, отражающие новейшие технологии – будь то обслуживание систем автономного вождения в АПК или внедрение принципов бережливого производства на пищевом производстве. Учебный процесс выстраивается вокруг практической подготовки, где значительная часть времени посвящена освоению навыков непосредственно на базе предприятия. Благодаря этому студенты получают не просто «начальные навыки», но и непрерывное, углубленное обучение на предприятии, что зачастую приводит к их трудоустройству еще в процессе обучения. Это устраняет традиционную проблему «вчерашнего выпускника», не готового к реальной работе. Работодатели, в свою очередь, получают возможность «выращивать» кадры под свои конкретные нужды, что делает процесс трудоустройства логичным завершением обучения.



Переход от формального участия к активному инвестированию в материально-техническую базу в образовательные организации. Приобретение и передача актуального производственного оборудования (например, дорогостоящих диагностических стендов или роботов-манипуляторов) критически важны для обеспечения непрерывности обучения на оборудовании, идентичном реальному, которые могут обеспечить работодатели.

Система СПО в России, опираясь на успешный опыт «Профессионалитета» и совместную работу с работодателями предприятий, способна не только справиться с вызовами автоматизации, но и стать ключевым драйвером экономического развития, обеспечивая страну кадрами, готовыми к работе в высокотехнологичном завтра.

Развитие рынка труда профессии будущего

Бойко Михаил Григорьевич

Преподаватель специальных дисциплин

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

Курганский район п. Красное поле ул. СПТУ 9 А

Краснодарский край

Технологические изменения оказывают значительное влияние на рынок труда и предъявляют новые требования к квалификации работников. Автоматизация производственных процессов ведет к сокращению рабочих мест, особенно в традиционных отраслях промышленности. Однако появляются новые профессии, связанные с обслуживанием автоматизированных систем, программированием роботов и анализом больших данных. Работники должны обладать компетенциями в области программирования, инженерии и аналитики данных.

Развитие цифровой экономики требует новых навыков в области информационных технологий, кибербезопасности, маркетинга и управления проектами. Растёт спрос на специалистов по обработке данных, разработчиков программного обеспечения, дизайнеров интерфейсов и специалистов по цифровому маркетингу. Важно иметь компетенции в области анализа данных, облачных технологий и защиты информации.

Глобализация рынков и развитие телекоммуникаций способствуют росту числа сотрудников, работающих дистанционно. Это повышает конкуренцию среди профессионалов разных стран и ставит перед работниками необходимость развивать навыки межкультурного взаимодействия, владение иностранными языками и умение эффективно общаться онлайн.

Рост персонализации товаров и услуг увеличивает потребность в специалистах, умеющих создавать индивидуальные решения. Специалисты по кастомизации продукции, проектировщики индивидуальных решений и консультанты становятся востребованными профессиями. Необходимо развивать способности к креативному мышлению, пониманию потребностей клиентов и работе с новыми технологиями производства.

Экологическое сознание потребителей и государства способствует развитию рынка экологически чистых технологий и материалов. Появляются вакансии инженеров-экологов, специалистов по устойчивым технологиям строительства и альтернативным источникам энергии. Важна способность разрабатывать инновационные экологичные продукты и управлять ресурсосберегающими процессами.

Для адаптации к новым условиям необходимы образовательные программы и курсы повышения квалификации. Профессиональные школы, университеты и корпоративные академии активно предлагают обучение по актуальным направлениям, таким как машинное обучение, биоинформатика и управление большими данными. Регулярное повышение квалификации становится обязательным условием сохранения конкурентоспособности на рынке труда.

Таким образом, технологические изменения создают новые возможности и одновременно требуют постоянного обновления профессиональных навыков. Успех на современном рынке труда зависит от гибкости, готовности учиться новому и адаптироваться к быстро меняющимся требованиям работодателей.



Обучение и переквалификация: возрастает важность постоянного обучения для адаптации к быстро меняющимся требованиям. [2]

При стремительном развитии технологий становится все более насущным вопрос о перспективах рынка труда. Автоматизация, искусственный интеллект, цифровизация, робототехника и переход к экологически чистой экономике являются основными факторами изменений, которые уже активно ощущаются в нашем повседневном бытии. Понятно, что в следующие годы исчезнут многие профессии, но на их замену придут новые, требующие совершенно других навыков. Готовы ли мы к этим трансформациям?

В начале 2025 года Всемирный экономический форум (ВЭФ) опубликовал отчет, утверждая, что до 2030 года развитие искусственного интеллекта приведет к утрате 92 миллионов рабочих мест по всему миру, а обесцененный человеческий труд сократится на 15%. Новые работы, требующие новых навыков, придут на смену тем, что уходят.

В России эти процессы становятся особенно актуальными. Согласно данным российского Института развития предпринимательства и экономики, более 90% местных предприятий уже испытывают нехватку квалифицированных кадров. Прогнозируется, что к 2030 году дефицит персонала может составить 4 миллиона человек. В таких обстоятельствах эксперты видят технологии искусственного интеллекта не только как средство автоматизации, но и как способ компенсировать дефицит кадров, покрывая до 80% потребностей рынка и создавая новые рабочие места в высокотехнологичной сфере.

Многие беспокоятся о потере рабочих мест из-за автоматизации. Но на практике, автоматизация помогает перераспределять ресурсы и повышать ценность человеческого труда. Технологии не заменяют людей, а помогают избавиться от рутины и решать более сложные задачи. [1]

Примерно такие же изменения происходят в различных сферах. Искусственный интеллект помогает повысить прозрачность и эффективность процессов, освобождая время и умственные ресурсы для более стратегических задач. Современные специальности уступают место новым высокотехнологичным и междисциплинарным областям. Технологии берут на себя рутинную работу, важность человеческих качеств, невозможных к автоматизации, становится ключевой: креативность, руководящие навыки и способность объединять людей вокруг идей. В мире бизнеса ценными становятся не просто "рабочие руки", а интеллект специалистов. основополагающим фактором конкурентоспособности становится профессиональная репутация, которая имеет не меньшее значение, чем образование и навыки.

Согласно отчету Всемирного экономического форума, в технологических сферах к 2030 году будет создано около 170 миллионов рабочих мест, при этом будут сокращены должности с рутинной и административными позициями. Подтверждает эту тенденцию Международная организация труда. Количество рабочих мест в области зеленой энергии выросло до 16,2 миллионов по всему миру благодаря вложениям в солнечные и водородные технологии.

Выбор критериев эффективности работы будет основываться на конечных результатах, а не на отработанных часах труда. Это означает, что нет необходимости опасаться замены человека технологиями. Это приведет к увеличению производительности на одного сотрудника. В настоящее время этот показатель составляет примерно 20%, и в будущем он увеличится в разы. Это добавит значимости труду каждого сотрудника. Высокая заработная плата станет оправданной с экономической точки зрения, если сотрудник благодаря использованию современных технологий, автоматизации и личным компетенциям создает продукцию или услуги с высокой добавленной стоимостью.

Более того, технологические изменения повлияют на подход к формированию рынка труда. Сегодня удаленная работа перестает привязывать работника к определенной локации. Это значительно изменило методы найма и поиска сотрудников или исполнителей.

Рынок труда превращается в рынок доверия - к работодателю, к бренду, к руководителю, к специалисту. В условиях цифровизации именно доверие становится новой валютой, от которой зависит, насколько стабильным будет положение компании на рынке и твоя карьера. [3]

Роль государства заключается в создании условий для постоянного обучения и переквалификации населения. Это включает:

- расширение доступных образовательных программ;
- поддержку корпоративных инициатив по переобучению сотрудников;



финансирование курсов для тех, кто стремится приспособиться к изменениям на рынке труда. Чтобы не остаться без работы в будущем, специалистам необходимо постоянно совершенствовать свои навыки.

Сейчас почти никто не работает в одиночку. Владельцы бизнеса, наёмные сотрудники, самозанятые — все они взаимодействуют либо с коллегами, либо с партнёрами, либо с клиентами.

Поэтому так важно развивать гибкие навыки, — уметь договариваться, аргументировать свою позицию и доносить её до других людей.

Эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ) выделили десять ключевых гибких навыков 2025 года, которые помогут как в поиске работы, так и в достижении карьерных целей:

- аналитическое мышление;
- устойчивость и гибкость;
- лидерство и социальное влияние;
- креативное мышление;
- мотивация и самосознание;
- технологическая грамотность;
- эмпатия и активное слушание;
- любопытность и обучение на протяжении всей жизни;
- управление талантами;
- клиентоориентированность. [5]

По сравнению с отчётом прошлого года навык лидерства и социального влияния поднялся с 9-го на 3-е место. Это значит, что сегодня работодателю нужны не просто исполнители — ему нужны «двигатели прогресса», способные идти в ногу со временем, не бояться перемен и вдохновлять других.

Структурная трансформация российского рынка труда проявляется в ускоренном росте зарплат в высокотехнологичных и дефицитных секторах, а также в экономически развитых регионах. Дефицит кадров в 2024 году упоминали как главный ограничитель для роста российской экономики как аналитики, так и бизнес. В начале 2025 года рынок труда начал демонстрировать первые признаки охлаждения, однако структурная перестройка российского рынка труда еще не окончена. Дополнительно на рынок труда влияет и развитие технологий — большую роль продолжит играть удаленная работа, а компании начинают все больше использовать искусственный интеллект.

Реально ли начавшееся в 2025 году охлаждение рынка труда?

Надолго ли сохранится структурный дефицит кадров и насколько он ограничит рост российской экономики?

Как повлияет на российский рынок труда искусственный интеллект?

Современная картина российского рынка труда

Российская экономика в 2024–2025 годах находится в состоянии перегрева, то есть в состоянии, когда объем выпуска превышает потенциальный уровень производственных возможностей в экономике. Это демонстрируют и темпы роста ВВП, и динамика кредитования, и увеличение цен, которое свидетельствует о превышении спроса над предложением. В условиях такого положительного разрыва выпуска в экономике задействуются ресурсы сверх естественного уровня, на рынке труда это приводит к низкой безработице и дефициту кадров.

Низкая безработица — менее 4% — на российском рынке труда сохраняется на протяжении 2023–2025 годов. По данным Росстата, уровень безработицы в РФ в феврале 2025-го составил 2,4%, что лишь немного выше исторического минимума в 2,3%, зафиксированного осенью 2024 года. В абсолютных цифрах это примерно 1,8 млн человек. Для сравнения: год назад показатель был 2,8%, а средний уровень безработицы за последние пять лет превышал 4%. Такая рекордно низкая безработица является одним из ключевых элементов перегрева экономики сама по себе — попытка удовлетворить повышенный спрос приводит к росту найма. В России в 2023–2025 годах этот процесс был также усилен дополнительными факторами: сокращением трудоспособного населения за счет массового привлечения кадров в оборонную промышленность и армию, а также эмиграцией после 2024-го.

Ситуация на рынке труда также представляет собой важный индикатор перегрева экономики и потому важна для реализации денежно-кредитной политики. Именно дефицит кадров стал одним из ключевых факторов для сохранения высоких уровней ключевой ставки на протяжении последнего года (и сверхвысоких уровней, сохраняющихся на протяжении последних нескольких месяцев).



По прогнозам Минтруда, к 2030 году более 70% потребностей рынка труда будет приходиться на специалистов со средним профессиональным образованием.

В конце октября прошлого года на коллегии Министерства просвещения РФ был представлен проект Стратегии развития профессионального образования до 2030 года. [4]

Открывший конгресс и пленарную сессию первый заместитель министра просвещения РФ напомнил, что в 2025 году российская система среднего профессионального образования отмечает 85-летие. Ее создание позволило за короткий период заложить и развить мощный кадровый базис страны. И сегодня, в непростое для отечественной экономики время, на нее вновь возлагаются большие надежды.

Отечественная система СПО по-прежнему остается масштабной институциональной структурой подготовки кадров: в настоящее время программы среднего профессионального образования реализуют более чем 4 599 образовательных организаций. Из них: 3 252 – профессиональные образовательные организации и 598 – их филиалы; 327 – образовательные организации высшего образования и 422 – их филиалы [1]. Количество студентов СПО превышает 3,1 млн. Более того, как отметил модератор пленарной сессии форума, заведующий проектно-учебной лабораторией медиакоммуникаций в образовании факультета коммуникаций, медиа и дизайна НИУ ВШЭ Александр Милкус: «В системе среднего профессионального образования России происходит фантастическое развитие». Отечественные колледжи словно переживают второе рождение – после затяжного периода упадка вновь растет их популярность: только в 2025 году сюда пришли за образованием на 100 тыс. студентов больше, чем годом ранее. Причем популярность растет не только среди учащейся молодежи, но и среди граждан старшего поколения, которые все чаще обращаются за новыми компетенциями или даже новой профессией.

Важнейшим инструментом госполитики в этой сфере стал федеральный проект «Молодые профессионалы». Во многом модернизации системы СПО и повышению статуса ее образовательных организаций послужил также проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста», который реализует министерство во всех субъектах РФ совместно с Агентством стратегических инициатив и Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Особое внимание государство уделяет развитию инфраструктуры колледжей, повышению материально-технического оснащения, созданию новых, соответствующих международным стандартам современных мастерских. Сегодня такие мастерские (по своему техническому вооружению зачастую опережающие оснащение рабочих мест в реальном секторе экономики) созданы практически в каждом регионе.

В своем выступлении Д. Глушко коснулся и темы образовательных стандартов. В частности, к концу прошлого года из 583 ФГОС СПО только 87 были актуализированы в соответствии с существующими требованиями.

Продолжая знакомить участников форума с планами Минпросвещения РФ, заместитель министра подчеркнул: в рамках формирования нового ландшафта сети СПО в первую очередь будет продолжена работа по реализации проектов, направленных на синхронизацию региональных систем среднего профессионального образования и кадровых потребностей экономики субъектов страны. Новый ландшафт будет выстраиваться как на основе уже созданных структур, так и за счет новых организационных элементов. Так, сегодня в системе уже функционируют центры опережающей профессиональной подготовки (29, ЦОПП), межрегиональные центры компетенций (7, МЦК), специализированные центры компетенций (149, СЦК), базовые профессиональные образовательные организации (22, БПОО), ресурсные учебно-методические центры (40, РУМЦ), региональные координационные центры (85, РКЦ). Например, РКЦ как организаторы и координаторы в субъектах страны движения «Молодые профессионалы» помогают переносить в ежедневную работу колледжей опыт и требования по развитию апробируемых в чемпионатном движении WSR-компетенций. А центры опережающей профессиональной подготовки министерством оцениваются как очень важный новый элемент системы СПО, где интегрируются потребности рынка труда и запросы граждан.

– И все-таки ключевым элементом в этом интеграционном процессе остаются преподаватели, которых мы также должны развивать и обучать новым навыкам, – резюмировал Д. Глушко.

Что с финансированием? Согласно статистике, в настоящее время внебюджетные поступления организации СПО в среднем составляют не более 18%. Как заверил первый замминистра, государство готово и будет вкладывать средства в преобразование системы СПО из бюджетов разных уровней. Будут вовлечены и ресурсы самих учебных заведений, в том числе внебюджетные средства



частных инвесторов в рамках механизмов государственно-частного партнерства. Но для этого инвесторы должны ощущать эффективность от своих вложений, подчеркнул Д. Глушко.

– Мы со стороны государства должны привести убедительные доводы, чтобы предприятия вкладывали свои средства в развитие системы подготовки кадров.

Следующее важное направление – реализация в системе СПО общеобразовательной подготовки. В колледжах сегодня работают почти 37 тыс. преподавателей общеобразовательных дисциплин, общеобразовательную подготовку получают свыше 2 млн. студентов, поступивших в колледжи после девятого класса. Программе общего среднего образования отводится около 1,5 тыс. часов, и ее реализация должна быть такой же качественной, как в школах. Для этого важно обновить методики и технологии преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ СПО. Это, с одной стороны, должно повысить интерес к дисциплинам у студентов и мотивацию к их изучению, а с другой – повлиять на интенсивность и сроки обучения за счет включения в программу прикладных модулей, соответствующих профессиональной направленности. По словам Д. Глушко, для улучшения качества общеобразовательной подготовки в колледжах будут выделены ресурсы на повышение квалификации преподавателей общеобразовательных дисциплин, чего не делалось в системе СПО очень давно. А для организации постоянного мониторинга качества знаний студентов ссузов по общеобразовательным дисциплинам предполагается проведение мероприятий в формате всероссийских проверочных работ (причем как «на входе» – после поступления в колледж, так и «на выходе» – после завершения обучения по данным программам).

Отдельно государство уделит внимание подготовке нового типа современных управленческих команд, которые будут обеспечивать мероприятия федерального проекта «Молодые профессионалы», интегрируя их в региональные системы профобразования. Такая подготовка уже начата: в частности, в 2020 году ее прошли более 130 человек – преподавателей и руководителей региональных органов исполнительной власти; в 2021-2022 годах обучение пройдут еще порядка 500 директоров и заместителей директоров ссузов.

Еще одно приоритетное направление – участие России в чемпионатах по профессиональному мастерству. Так, в 2025 году в соревнованиях по 120 компетенциям, состоявшихся в рамках VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы», приняли участие более 3 тыс. из всех регионов страны. В аналогичном мероприятии – VI Национальном чемпионате «Абилимпикс» – более 2 тыс. студентов по 77 компетенциям, а в мае 2021 года в Москве запланировано проведение юбилейного X Международного чемпионата «Абилимпикс».

– Мы видим, что такие чемпионаты способствуют развитию профориентационной деятельности для лиц разного возраста, повышению интереса и престижа профессиональных компетенций, помогают людям увидеть, что колледж сегодня действительно является современной технологической площадкой. Здесь трудятся преподаватели, способные сами работать на сверхсложном оборудовании и умеющие передавать компетенции другим, – отметил Д. Глушко.

Участие организации СПО в системе непрерывного образования открывает новые возможности для ранней профориентации школьников с учетом требований региональной экономики и задач федеральных проектов. Кроме того, колледжи могут быть связующим звеном между школой и университетом, выпуская для системы высшего образования студентов с хорошей практической подготовкой и уникальным набором профессиональных навыков.

В настоящее время разрабатываются и внедряются новейшие технологии в сфере ориентации школьников на рабочие профессии. И этому с 2018 года служит проект «Билет в будущее»: ежегодно в его профориентационном тестировании и профессиональных пробах принимает участие не менее 100 тыс. школьников. Еще одним приоритетным направлением в сфере профориентационной работы является организация открытых онлайн-уроков (в частности, на основе опыта «Проектории»), направленных на популяризацию рабочих специальностей, формирование образа современного профессионала. Так, в прошлом году было проведено 12 открытых онлайн-уроков, в которых приняли участие не менее 6 млн. обучающихся.

Предваряя выступление следующего спикера, А. Милкус вспомнил, как пять лет назад отправился в командировку в колледжи Великобритании, за месяц до которой побывав в ведущих колледжах Москвы и Московской области. Оснащение лабораторий и оборудование в зарубежных



колледжах его нисколько не удивило: англичане с гордостью показывали только что закупленное оборудование, а их гость уже видел такое в ведущих колледжах России.

Вопрос о том, как выглядит российская система СПО на международной арене, был адресован руководителю департамента по образованию и навыкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), специальному советнику Генерального секретаря ОЭСР по вопросам политики в области образования Андреасу Шляйхеру.

– Ситуация в России становится лучше, у вас есть достойные программы, – подтвердил А. Шляйхер, являющийся специалистом по измерению и сравнительным характеристикам качества образования. – Считаю, что в будущем в России необходимо наладить более гибкую, технологичную и устойчивую профессиональную подготовку, сфокусировать внимание на обучении перспективным профессиям, расширить спектр когнитивных, социальных и эмоциональных навыков. Все это позволит продвинуться вперед, даст новый опыт, который может сделать среднее профессиональное образование более успешным. Цифровое образование поможет решать учащимся проблемы, с которыми они столкнутся в будущем. Поэтому нужны программы, которые помогают совершенствовать цифровые навыки. Все более важной становится сертификация навыков, так как работодатели нуждаются в четких сигналах о квалификации работников.

По словам А. Милкуса, сегодня в России есть колледжи, где конкурс существенно выше, чем в ведущих московских вузах. В некоторых на одно место претендуют 28 человек. А ведь всего пять-семь лет назад около половины школьников после девятого класса поступали в колледжи только ради того, чтобы избежать ЕГЭ. Но ситуация в корне изменилась. Этот тренд подтверждают и другие данные от руководителей ведущих московских и подмосковных вузов: если раньше 17% детей после окончания колледжа уходили в вузы, то теперь только 3%. Значит, сегодня школьники идут в колледжи не от страха перед ЕГЭ, а за профессией. Обучение и переквалификация: возрастает важность постоянного обучения для адаптации к быстро меняющимся требованиям.

Список использованных источников

1. Айвазян С. А. и др. Прикладная статистика. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 656 с.
2. Беккер Г. С. Человеческий капитал. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2019. – 320 с.
3. Гаджиев Н. Г. Цифровая экономика: сущность, особенности, тенденции развития. – М.: КноРус, 2020. – 240 с.
4. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
5. Макаров В. Л. Цифровая экономика: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 320 с.

Вызовы времени и перспективы развития профессиональной ориентации в современных реалиях

*Короткова Ася Эдиковна, преподаватель
ГАПОУ КК «КАТТ»,
г. Курганинск, Краснодарский край*

Современный мир стремительно меняется: цифровизация, глобализация, развитие искусственного интеллекта и новые формы занятости радикально трансформируют рынок труда. Эти процессы оказывают прямое влияние на систему профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся. В этих условиях особенно остро встаёт вопрос профессиональной ориентации обучающихся. Традиционные подходы, основанные на статичном наборе профессий, больше не соответствуют реалиям времени. Сегодня задача педагога и системы образования в целом — не просто помочь выбрать профессию, а сформировать у обучающегося готовность к постоянному профессиональному самоопределению, сформировать гибкость и способность к обучению на протяжении всей жизни.

В чем же заключаются современные вызовы профессиональной ориентации? Одним из главных вызовов является нестабильность рынка труда. Согласно данным Министерства труда РФ, за последние



десять лет исчезло более 20% профессий, а около 30% изменили свой функционал. Появились новые специальности — специалисты по анализу данных, кибербезопасности, гейм-дизайну, экологическому инжинирингу, управлению цифровыми проектами.

Эти изменения требуют от системы профориентации не просто информирования учащихся о «профессиях будущего», а глубокого анализа тенденций, развития у школьников критического мышления и способности к самоанализу.

Цифровизация и внедрение искусственного интеллекта.

С одной стороны, цифровые технологии открывают широкие возможности для профориентации: онлайн-тестирования, виртуальные экскурсии на предприятия, платформы «ПрофНавигатор», «Профориентатор.ру», «Атлас новых профессий». С другой — цифровизация обостряет проблему неравенства: не все регионы и образовательные учреждения имеют равный доступ к современным инструментам.

В настоящее время, безусловно, общество наблюдает ценностные изменения молодёжи. Современные подростки ориентируются не столько на стабильность, сколько на самореализацию, гибкий график и социальную значимость деятельности.

Исследования ВЦИОМ показывают, что около 65% старшеклассников хотели бы заниматься делом, «приносящим удовольствие и пользу людям», даже если доход при этом будет средним. Это требует от педагогов переосмысления форм профориентационной работы: акцент необходимо делать не только на экономических, но и на личностных аспектах выбора профессии.

Итак, современный этап развития общества можно охарактеризовать рядом тенденций, определяющих новые условия профессионального выбора:

1. Цифровизация и автоматизация труда.

Искусственный интеллект, роботизация и развитие онлайн-сервисов изменяют структуру занятости. Многие профессии исчезают, но появляются новые — связанные с анализом данных, кибербезопасностью, цифровым маркетингом, разработкой программного обеспечения.

2. Гибкость и нестабильность рынка труда.

Появление временной занятости, проектных форм работы, фриланса и дистанционных профессий требует от человека умения адаптироваться к быстро меняющимся условиям.

3. Рост значимости «мягких» навыков (soft skills).

На первый план выходят коммуникативные, креативные, организационные и критико-аналитические способности. Образовательные учреждения должны формировать у обучающихся не только знания, но и компетенции XXI века.

4. Переосмысление ценностей и мотивации молодежи.

Современные обучающиеся стремятся к самореализации, личностному росту, социальной значимости деятельности. Профориентация должна учитывать эти изменения в мировоззрении и мотивационной сфере

Практический опыт и эффективные формы профориентации

В условиях новых вызовов активно развивается сетевая форма профориентационной работы, объединяющая школы, колледжи, вузы и работодателей. Например, в Московской области действует проект «Билет в будущее», где учащиеся проходят диагностику, профессиональные пробы и получают индивидуальные рекомендации. Аналогичные программы реализуются в Татарстане («Навигатор будущего»), Свердловской области и на Дальнем Востоке.

Важную роль играет проектная деятельность. Так, в ряде школ Санкт-Петербурга старшеклассники выполняют проекты по направлениям IT, экологии, предпринимательства, медицины. Обучающиеся нашего техникума так же часто привлекаются к участию в различных инновационных проектах, представляют наш регион на конкурсах проектов в Краснодаре, в Москве, имеют достижения. Участие в проектах помогает подросткам на практике понять содержание профессии и оценить свои способности.

Перспективным направлением является введение курсов по развитию «soft skills» — навыков коммуникации, критического мышления, креативности и эмоционального интеллекта. Сегодня именно эти компетенции становятся ключевыми для успешной профессиональной реализации, независимо от конкретной специальности.

Также необходимо развивать профориентацию в системе среднего профессионального образования (СПО). Примером может служить опыт WorldSkills Russia, где студенты демонстрируют



профессиональные компетенции мирового уровня. Участие в чемпионатах формирует у молодёжи мотивацию к профессиональному росту и осознание значимости рабочих профессий.

Роль педагога и образовательной организации

Современный педагог в системе профориентации становится не только наставником, но и тьютором, модератором, координатором индивидуальных образовательных траекторий. Важно, чтобы учителя владели современными инструментами профдиагностики, знали тенденции рынка труда, умели организовывать взаимодействие с работодателями и родителями.

Положительным примером является внедрение профориентационных недель и Дней карьеры в школах. Так, в Липецкой области ежегодно проводится акция «Моя профессия — моё будущее», где школьники встречаются с представителями предприятий, медицинских организаций, IT-компаний. Это способствует формированию реального представления о трудовой деятельности и расширяет горизонты выбора.

Перспективы развития системы профессиональной ориентации

Современные вызовы требуют обновления содержания и форм профориентационной работы.

Перспективные направления включают следующее:

1. Интеграция цифровых технологий в профориентацию.

Использование онлайн-платформ, профориентационных тестов, симуляторов профессий, виртуальных экскурсий на предприятия позволяет сделать процесс выбора профессии более наглядным и индивидуализированным.

2. Раннее профессиональное самоопределение.

Необходимо начинать работу с обучающимися уже в начальной школе, помогая им осознать свои интересы, способности, ценности и потенциал.

3. Сотрудничество школы, семьи и работодателей.

Эффективная профориентация невозможна без взаимодействия всех участников образовательного процесса. Важно развивать систему наставничества, проводить совместные проекты, мастер-классы, стажировки.

4. Развитие индивидуальных образовательных траекторий.

Индивидуализация обучения и проектная деятельность позволяют обучающимся примерять на себя разные профессиональные роли, осознанно подходить к выбору будущей сферы деятельности.

5. Формирование культуры осознанного выбора.

Профориентация должна не только информировать, но и воспитывать способность анализировать, сравнивать, прогнозировать и принимать ответственные решения.

Перспективы развития системы профессиональной ориентации (профориентации) связаны с совершенствованием законодательной базы, развитием методов работы, использованием цифровых технологий и подготовкой специалистов. Эти направления актуальны в условиях быстро меняющегося рынка труда, где появляются новые специальности и требования к сотрудникам, а также в условиях непрерывного образования, где важны непрекращающиеся карьерные выборы.

Законодательное регулирование

- Создание единой системы профориентации с участием работодателей, кадровых центров и образовательных учреждений. Например, внедрение единых годовых планов профориентации для школьников, разработанных при участии работодателей. В рамках этих планов будут организованы экскурсии на предприятия, профессиональные тесты, встречи с представителями разных профессий.

- Определение приоритетных отраслей и профессий для формирования профориентационной программы регионального уровня. Рекомендуется использовать прогноз кадровой потребности Минтруда России, в том числе на региональном уровне.

- Развитие межведомственного взаимодействия в профориентационной работе, например, совместные профориентационные проекты (чемпионаты профессионального мастерства, конкурсы, деловые игры).

Методы

- Личностно ориентированный подход к организации профориентации, который предполагает сотрудничество педагогов с обучающимися при содействии в выборе профессии в соответствии с индивидуальными особенностями и потребностями рынка труда.



- Использование «точек входа» — эмоционально насыщенных событий, которые пробуждают интерес к профессиональному самоопределению. Например, погружение в профессиональный контекст, общение с увлечёнными профессионалами, состязания в профессиональном мастерстве, фестивали профессий.

- Проведение профориентационных игр для активации интереса обучающихся, которые позволяют определить профессиональные интересы, навыки и предпочтения.

Технологии

- Внедрение онлайн-платформ, мобильных приложений, вебинаров и видеоконференций для профориентационной работы. Это позволяет обеспечить свободный доступ к информации о профессиях и возможностях образования, а также о требованиях, умениях и навыках, которые профессия предъявляет человеку.

- Использование алгоритмов и искусственного интеллекта для анализа интересов и навыков, чтобы предложить наиболее подходящие профессии и специализации.

- Проведение виртуальных туров по предприятиям и организациям, где обучающиеся могут получить представление о том, как работает определённая отрасль или профессия.

Кадры

- Развитие системы повышения квалификации специалистов, ответственных за профориентацию, работающих в образовательных учреждениях разного типа и вида. Например, предлагать курсы по карьерному консультированию, профориентационной диагностике и коучингу.

- Подготовка профориентологов — специалистов, которые помогают людям определить подходящую профессию, исходя из их способностей, интересов и особенностей личности. Ценится владение конкретными диагностическими методиками и инструментами: от классических тестов до современных цифровых платформ профориентации.

Заключение

Вызовы времени требуют от системы образования гибкости, инновационности и тесного взаимодействия с социальными партнёрами. Профессиональная ориентация в XXI веке становится не просто направлением воспитательной работы, а стратегическим ресурсом развития личности и общества, это не разовое мероприятие, а непрерывный процесс формирования готовности к осознанному профессиональному выбору.

В условиях стремительных изменений важно научить студентов СПО быть гибкими, ответственными, способными к саморазвитию и переобучению. Только системный, инновационный подход к профориентации позволит подготовить поколение, готовое не только адаптироваться к вызовам времени, но и формировать будущее профессионального мира. Только совместными усилиями педагогов, родителей, бизнеса и государства возможно создать условия, при которых каждый молодой человек сможет не просто выбрать профессию, а найти своё место в быстро меняющемся мире.

Литература

1. Блинов В. И., Сергеев И. С. Профессиональное самоопределение учащихся в условиях цифровой экономики. — Москва: Просвещение, 2021.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Москва: Академия, 2019.
3. Федеральный проект «Успех каждого ребенка». Национальный проект «Образование». — Москва, 2020. —



Современные тенденции и реформы среднего профессионального образования под воздействием технологических изменений: адаптация квалификаций к требованиям рынка

Самойленко Наталья Александровна

*Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Курганинский аграрно-технологический техникум»*

г. Курганинск, п. Красное Поле,

Курганинский район, Краснодарский край

Раньше можно было просто получить диплом и устроиться на работу. Но сейчас всё сложнее. Работодатели хотят, чтобы у людей были конкретные навыки, которые можно сразу применить на практике. Поэтому колледжи начинают учить не только теории, но и реальным вещам.

Например, если раньше учили только писать программы, то сейчас ещё и как их использовать. Или если раньше учили только варить металл, то сейчас ещё и как читать чертежи.

Чтобы оставаться востребованным на рынке труда, нужно постоянно учиться и обновлять свои знания.

Современный рынок труда претерпевает значительные изменения под воздействием технологического прогресса. Цифровизация, автоматизация и внедрение инновационных технологий трансформируют характер труда и структуру профессий. В этих условиях учреждения среднего профессионального образования (СПО) играют ключевую роль в подготовке специалистов, способных адаптироваться к новым реалиям. В данной статье мы рассмотрим, как современные технологические изменения влияют на содержание и методы обучения в системе СПО, и приведем конкретные примеры таких изменений.

Среднее профессиональное образование (СПО) играет важную роль в подготовке квалифицированных кадров для экономики страны. В условиях быстрого технологического прогресса и изменения требований рынка труда система СПО сталкивается с новыми вызовами и необходимостью трансформации. Современные тенденции требуют от образовательных учреждений адаптации к новым реалиям, а также развития навыков, соответствующих передовым технологиям. В данной статье рассмотрены основные вызовы, трансформация системы СПО, влияние технологических изменений на требования к квалификациям и приведены примеры из жизни.

Современные вызовы для системы среднего профессионального образования. Одним из ключевых вызовов является быстрый технологический прогресс, который ведет к изменению структуры рынка труда. В большинстве отраслей внедрение информационных технологий, автоматизация и роботизация требуют новых компетенций у специалистов среднего звена. Модели обучения должны учитывать необходимость постоянного обновления программ, чтобы удовлетворить потребности современного производства.

Также важным вызовом является соответствие квалификаций требованиям современного рынка труда. По данным исследования Министерства труда и социальной защиты РФ, значительная часть рабочих мест сегодня требует навыков работы с современными технологическими средствами, что нередко не находит отражения в учебных программных документах.

Трансформация среднего профессионального образования. Для решения этих проблем системы СПО внедряются новые методы и модели обучения, такие как дуальное обучение, усиление практической направленности и использование современных информационных технологий. В контексте трансформации важна роль индустриальных партнеров, которые помогают обеспечить актуальную практическую подготовку студентов.

В России наблюдаются значительные изменения в сфере подготовки IT-специалистов. Многие колледжи и техникумы предлагают курсы по программированию, анализу данных и кибербезопасности.



Сотрудничество со стартапами и инновационными компаниями позволяет студентам не только проходить практику, но и участвовать в реальных проектах, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Это существенно повышает уровень их конкурентоспособности после окончания учебы. Современные образовательные платформы, такие как онлайн-курсы и симуляторы, позволяют студентам осваивать сложные технологические процессы в виртуальной среде, что экономит ресурсы и ускоряет обучение.

Технологическая революция охватывает практически все сферы деятельности. Внедрение искусственного интеллекта (ИИ), больших данных, робототехники и интернета вещей (IoT) приводит к трансформации рабочих процессов и изменению структуры профессий.

Например, в промышленности активно внедряются автоматизированные системы управления, требующие от работников знаний в области программирования, работы с датчиками и технического обслуживания. По прогнозам Международной организации труда, к 2030 году более 80% рабочих мест в мире подвергнутся значительным изменениям, что ставит перед СПО новые задачи по подготовке специалистов, способных эффективно работать в условиях динамичного рынка труда.

Современные вызовы требуют активной трансформации системы среднего профессионального образования. Интеграция новых технологий в учебный процесс, развитие практических навыков и тесное сотрудничество с работодателями позволяют готовить специалистов, соответствующих требованиям рынка труда. В рамках этой необходимости важно совершенствовать учебные программы, внедрять инновационные педагогические методы и обеспечивать доступ к современному оборудованию и информационным ресурсам.

Список используемой литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования. – М.: Министерство образования РФ, 2020.
2. Иванова И. А., Петров В. В. Трансформация профессионального образования в условиях цифровизации // Журнал «Современное образование», 2021, № 4, с. 45–52.
3. Минобрнауки России. Стратегия развития среднего профессионального образования до 2030 года // Официальный сайт Минобрнауки России, 2022.
4. Миронова Е. В., Лебедев А. П. Инновационные подходы к подготовке специалистов среднего звена // Вестник колледжа, 2020, № 3, с. 23–28.
5. Практический опыт Тюменского колледжа промышленности и технологий // Официальный сайт колледжа, 2023.
6. Международный опыт развития профессионального образования // Международный форум «Профессиональное образование и трудовая миграция», 2022.
7. Статьи и материалы из открытых источников по теме автоматизации и информационных технологий в профессиональном образовании.



Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений на потребности рынка труда и требования к квалификациям

Голованова Галина Евгеньевна:

преподаватель ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума»

г. Курганинск Краснодарского края

Среднее профессиональное образование (СПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда. В условиях быстрого технологического прогресса и глобальных изменений в экономике, системы СПО сталкиваются с новыми вызовами и необходимостью трансформации. В данной статье рассмотрены основные современные вызовы, связанные с технологическими изменениями, а также их влияние на потребности рынка труда и требования к квалификациям специалистов.

Текущие технологические изменения и их влияние. Автоматизация и роботизация

Развитие автоматизированных систем и робототехники приводит к замещению ручного труда в ряде отраслей. Это требует от специалистов новых навыков работы с автоматизированными машинами и программным обеспечением.

Цифровизация и информационные технологии

Распространение цифровых платформ, облачных технологий и искусственного интеллекта меняет характер профессиональной деятельности, делая востребованными навыки работы с большими данными, программированием и кибербезопасностью.

Новые производственные технологии

Индустрия 4.0, внедрение интернета вещей (IoT) и умных производственных систем требуют от специалистов высокой технологической грамотности и способности быстро осваивать новые инструменты.

Вызовы для системы СПО. Актуализация программ обучения. Образовательные программы должны быстро адаптироваться к технологическим изменениям, чтобы обеспечить выпускников современными компетенциями. Повышение уровня практической подготовки

Практическая подготовка должна соответствовать реальным условиям работы на современных предприятиях, оснащённых новейшим оборудованием. Обучение новым компетенциям

Необходимость формирования у студентов навыков работы с цифровыми технологиями, программированием, управлением автоматизированными системами. Гибкость и адаптивность системы образования. Создание гибких образовательных траекторий, позволяющих быстро реагировать на изменения рынка труда и технологические тренды.

Влияние на потребности рынка труда. Рост спроса на технические и цифровые профессии

Появление новых профессий и специализаций, связанных с автоматизацией, программированием, кибербезопасностью, требует соответствующей трансформации системы СПО в условиях технологического прогресса. Чтобы соответствовать требованиям современного рынка труда, система СПО должна пройти серьезную модернизацию. Сегодня учебные заведения сталкиваются с необходимостью: Обновления образовательных стандартов и программ. Переход от устаревших методик обучения к новым формам взаимодействия студентов с информацией и технологиями является приоритетом. Интеграция цифрового оборудования и программного обеспечения в учебный процесс позволяет студентам получать практические навыки, необходимые в реальной профессиональной среде. Развитие дуального обучения. Дуальная форма обучения предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений с предприятиями, что обеспечивает будущему специалисту доступ к современным производственным технологиям и понимание реальных условий работы. Такое сотрудничество помогает лучше подготовить молодых специалистов к выходу на рынок труда и повысить их конкурентоспособность. Формирование междисциплинарных компетенций

Подготовка современных рабочих должна включать не только узкопрофессиональные компетенции, но и знание смежных областей. Например, выпускники технических специальностей могут дополнительно изучать основы экологии, менеджмент качества продукции или основы маркетинга, что расширит спектр возможностей трудоустройства и повысит шансы карьерного роста.



Повышение роли преподавателя. Преподаватель в новом образовательном пространстве должен стать наставником и координатором процесса приобретения знаний студентами. Его задача — создать условия для активного самостоятельного освоения материалов и развития критического мышления будущих профессионалов. Роль государства и бизнеса в модернизации СПО. Государству важно поддерживать систему СПО, инвестируя средства в обновление материально-технической базы колледжей и техникумов, стимулируя внедрение инновационных методов обучения и создавая механизмы поддержки талантливых преподавателей. Партнерство вузов и предприятий также играет ключевую роль, позволяя разрабатывать совместные образовательные программы, организовывать стажировки и привлекать представителей бизнеса к процессу оценки качества подготовки специалистов. Бизнес-сообщества заинтересованы в подготовке компетентных кадров, соответствующих актуальным потребностям отрасли. Именно они задают тренд на востребованные профессии и технологии будущего, влияя таким образом на формирование учебной программы. Перспективы развития системы СПО. Для эффективной адаптации системы СПО к новым вызовам необходимо внедрять инновационные методы обучения, использовать современные технологии и развивать партнерство между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом. Важным направлением является интеграция практико-ориентированного обучения, стажировок и проектов, которые позволяют студентам приобретать реальные навыки и опыт.

Также необходимо обновлять стандарты квалификаций и создавать гибкие программы, способные быстро реагировать на изменения рынка труда. Поддержка постоянного профессионального развития преподавателей и внедрение цифровых платформ обучения станут залогом успешной трансформации системы СПО. Трансформация системы профессионального образования. Инновационные методы обучения. Современные технологии открывают новые возможности для обучения. Использование онлайн-платформ, виртуальной и дополненной реальности, а также симуляционных программ позволяет повысить качество образования и сделать его более доступным. Внедрение этих технологий в СПО может значительно улучшить процесс обучения и подготовки специалистов. Партнерство с бизнесом

Для успешной адаптации к требованиям рынка труда СПО должно наладить тесное сотрудничество с работодателями. Это позволит образовательным учреждениям лучше понимать потребности бизнеса и готовить выпускников, соответствующих современным требованиям. Совместные проекты, стажировки и практические занятия помогут студентам получить реальный опыт и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Современные технологические изменения кардинально меняют требования к специалистам и структуру рынка труда. Для успешной адаптации системы среднего профессионального образования необходимо активно внедрять инновации, обновлять программы обучения и развивать компетенции, соответствующие вызовам времени. Только так можно обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов, отвечающих современным требованиям экономики и рынка труда.

Одними из основных мотивов, которыми руководствуются поступающие в СПО сегодня: недостаточно высокий уровень школьного образования и вынужденная необходимость в дополнительных занятиях с репетиторами; отсутствие возможности оплатить обучение из-за потери работы или сокращения заработков в семье в связи с COVID-19; отмена очных подготовительных занятий; высокие проходные баллы в вузы, а также низкая успеваемость ребёнка из-за дистанционного обучения. Мало кого радует перспектива не сдать ЕГЭ и терять целый год, чтобы пересдать экзамен и набрать необходимое количество баллов для поступления в вуз. Соответственно, принимается во внимание возможность поступить в СПО без экзаменов согласно Закону об образовании, вступившем в силу 1 сентября 2013 г.: зачисление в училища, колледжи и техникумы не предусматривает каких-либо тестов или вступительных экзаменов, а нужно лишь наличие аттестата о среднем общем образовании. Также имеет значение формат обучения в СПО и лояльное отношение к освоению дисциплин («нетрудно поступить», «несложно учиться»). Возможность получить бесплатное образование недалеко от дома рассматривается как один из главных мотивов выбора образовательной организации, что может также говорить об относительно низком материальном уровне семьи, не готовой оплачивать расходы, связанные с обучением и проживанием в другом населенном пункте. С другой стороны, во многих удаленных и сельских территориях, небольших городах колледж представляет значимую инфраструктуру, при закрытии которой молодежь вынуждена будет уезжать для получения образования в крупные города, и тогда единицы вернутся на малую родину.



Причиной слабой образовательной успешности обучающихся СПО видится достаточно низкий образовательный и социальный статус семей, в которых максимально достигнутый уровень образования 41% матерей и 36% отцов - начальное профессиональное или среднее профессиональное образование.

Среди воспитанников СПО немало хронически запущенных двоечников, замаскированных школой под троечников, злостных прогульщиков, болезненно застенчивых ребят с плохой памятью и тяжелыми дефектами речи и, напротив, неуправляемых, легко взрывающихся. Без сомнения, данные условия делают педагогическую задачу предоставления качественного образования в СПО достаточно сложной, но приоритетной.

В настоящее время вопросы качества обучения специалистов среднего профессионального образования в основном решаются за счет модернизации производственного и лабораторного оборудования, а также включения системы СПО в цифровое образовательное пространство согласно приоритетному проекту «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», ориентированному на применение интерактивных методов обучения, развитие необходимых когнитивных и не когнитивных компетенций. Большие финансовые инвестиции были направлены на обновление материальной базы среднего профессионального образования. Современные реалии в виде пандемии COVID-19 доказывают актуальность цифровизации образования. Однако наблюдается ряд проблем. Требуется внимания преподавателей самообразование обучающихся, особенно слабо мотивированных на обучение. Мониторинг ответов студентов показывает, что большая часть из них имеет доступ к Интернету и к разнообразным информационным ресурсам (60%), но никак не применяет их для улучшения профессиональных знаний. Только небольшая часть обучающихся СПО (8%) использует Интернет в образовательных целях. Также вызывает опасение массовое скачивание работ (45%) как некий суррогат самостоятельной работы. Таким образом, профессиональные образовательные организации едва ли добиваются эффективного применения цифровых ресурсов, несмотря на значительные вложения в них.

Другая проблема связана с передачей информации при помощи информационно-коммуникативных технологий преподавателями специальных дисциплин и мастерами производственного обучения, что требует наличия интерактивных учебно-методических материалов, виртуальных тренажеров. В то же время на создание он-лайн-курсов практического мастерства необходимо наличие времени и ресурсов. Переход образования на дистанционный уровень, увеличивающийся поток информации требует способности ориентироваться в нем, что говорит о значимости самообразования педагогов, важности информационно-коммуникативной компетентности и компьютерной грамотности. «Есть "железо" - нет образовательного контента» - данный факт наилучшим образом описывает применение информационных ресурсов в системе СПО. Решение данной проблемы видится в создании открытой сетевой модели «техникум - производство», способствующей виртуальному обучению и взаимодействию педагогов, студентов и специалистов производственной сферы.

Серьезную обеспокоенность вызывает реализация компетентностного подхода, ориентированного на развитие профессионально-ценностных установок, самообразование и саморазвитие обучающихся и основанного на применении интерактивных форм проведения занятий с использованием электронных образовательных ресурсов, индивидуальных и групповых проектов, деловых и ролевых игр, психологических и иных тренингов, анализа производственных ситуаций, групповых дискуссий и т. д. Педагог не является больше «транслятором» знаний, он творец новых технологий. Однако в системе СПО наблюдается крайне медленное изменение организации учебного процесса, вследствие чего информатизация не влияет значительным образом на учебный процесс и традиционный подход, ориентированный на формирование знаний, умений и навыков, остается приоритетным. Преподаватели все так же «начитывают» лекции обучающимся, а учебник и конспект являются основными и практически единственными учебно-методическими материалами. Таким образом, преподаватели и система их мотиваций по-прежнему остаются слабым звеном.

Участие в профессиональных конкурсах разного уровня «Мир олимпиад», Всероссийский конкурс профессионального мастерства и личных достижений педагогов «Мастер года», «Наставник, помощник и друг», «Ступени профессионального мастерства» на интернет-платформе, проект



«Инфоурок» и др.) также способствует росту профессионализма педагогов, обмену новыми идеями и достижениями, выявлению и поощрению талантливых и инициативных мастеров производственного обучения.

Список литературы:

Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения
<https://cyberleninka.ru/article/n/vyzovy-sovremennoy-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-i-puti-ih-resheniya>

Профессионалитет: федеральный проект // Национальный проект «Образование»: [официальный сайт] / Правительство Российской Федерации. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/professionalitet/> (дата обращения: 06.10.2025)

Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования / Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». – Москва, 2019. – 55 с. – URL: <https://worldskills.ru/poleznaya-informatsiya/metodicheskie-rekomendatsii.html> (дата обращения: 05.09.2025).

Абрамова Е.В. Технологические изменения и рынок труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2022. № 58.

Выбор современного покупателя - маркетплейс

Зенцева Елена Владимировна, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»,

г. Курган, Краснодарский край

В последние годы, на фоне развития цифровой (электронной) торговли, стало заметно снижение активности стационарных торговых предприятий. Вырос спрос на динамично развивающиеся онлайн-торговые площадки – маркетплейсы.

Рост спроса на дистанционные сервисы в 2020 году был спровоцирован пандемией COVID-19. Сформировался новый сегмент потребителей, ориентированный на удовлетворение всех возможных потребностей с использованием цифровых платформ. Цифровые технологии, проникая во все сферы деятельности, способствуют перестройке бизнеса таким образом, чтобы отвечать запросам современного общества. Торговля не стала исключением. Именно такой курс взят маркетплейсами по удовлетворению покупательского спроса разно сегментированных аудиторий.

Внедрение автоматизированных систем и искусственного интеллекта позволяет оптимизировать процессы закупок, управления запасами и обслуживания клиентов. Это снижает потребность в некоторых традиционных профессиях, таких как кассиры, но увеличивает спрос на специалистов, способных управлять и обслуживать новые технологии.

Актуальность исследования данной темы обусловлена стремительным ростом торговли через маркетплейсы, что ведет к изменениям в традиционной форме торговли. С 2020 года онлайн - покупки прочно вошли в жизнь многих жителей страны.

По данным сервиса Mediascope, 73% населения страны посещают электронные площадки торговли раз в месяц, причем 37% - ежедневно. И что, немаловажно, именно торговые площадки являются самыми популярными среди онлайн-активностей россиян.

В феврале 2024 года Президент Российской Федерации Путин В.В. в послании Федеральному Собранию заявил о необходимости создания цифровых платформ во многих ключевых отраслях экономики и социальной сфере к 2030 году в рамках нового национального проекта «Экономика данных» с бюджетом не менее 700 млрд. рублей.

Проведем краткий анализ преимуществ развития онлайн-торговли для всех участников этого рынка. Для продавцов (предпринимательство малого и среднего бизнеса) предоставляется возможность разумно экономить технические, сырьевые и кадровые ресурсы. Важным моментом является широкий ассортимент товаров без надобности его «затаривания» на площадях магазинов.



Рынок труда также меняется, появляются новые специальности, особенно актуальные для молодежи: курьер, менеджер по работе с продавцами, специалист по оптимизации листинга, специалист по работе с маркетплейсами, маркетолог маркетплейса, разработчик маркетплейса. С увеличением популярности онлайн-продаж меняется структура привычного розничного бизнеса. Розничные работники должны разбираться в цифровом маркетинге, аналитике данных и управлении электронной коммерцией. Это приводит к возрастанию требований к техническим навыкам.

Покупательское поведение большинства жителей страны тоже изменилось. Онлайн-покупки стали более привычными, удобными и быстрыми. Экономия времени, удобство заказа, возможность выбора товаров из разных категорий в одном маркетплейсе с сравнением характеристик, анализом цен сделали онлайн торговлю движущей силой.

Эксперты аналитического центра НАФИ в феврале 2024 года в ходе опроса россиян выяснили, что 74% опрошенных предпочитают покупать продукты питания в обычных магазинах, супермаркетах или на рынках. Только онлайн-сервисами доставки пользуются всего 3%. Комбинируют эти форматы покупок 23% россиян.

В магазин чаще ходят неработающие граждане (81%), жители сельской местности (85%) и люди с низким уровнем дохода (86%). Интернет-магазинами активнее пользуются россияне с высоким уровнем дохода (8%). Комбинируют закупки продуктов преимущественно трудоустроенные (27%) и жители городов (26%).

Среди опрошенных 53% отдают предпочтение онлайн-покупкам, потому что не приходится носить самому тяжелые пакеты, 42% по причине удобства, а 46% нравится скорость доставки.

Те, кто онлайн-покупками не пользуется, объясняет это привычкой (55%). Треть опрошенных (35%) смущает, что так нельзя потрогать и рассмотреть вживую товар. Примерно столько же (32%) говорят, что обычно их покупки продуктов небольшие, и нет смысла ради этого оформлять заказ через интернет (32%). Еще 21% россиян не хотят ждать курьера и зависеть от времени доставки, а 16% подчеркнули, что в интернет-магазинах еда дороже.

По данным исследований Tinkoff eCommerce в 2023 году количество онлайн-покупок в Краснодарском крае увеличилось на 63%. Рост объема трат на маркетплейсах в 1,5 раза по сравнению с предыдущим годом свидетельствует о том, что интерес потребителей к онлайн-покупкам только укрепляется. Лидерами по росту количества покупок стали Мегамаркет (число транзакций выросло в 4,3 раза), Wildberries (в 2 раза) и Ozon (в 1,6 раза).

Суммарный объем онлайн-покупок в Краснодарском крае с января по июль 2024 года составил 192 млрд руб., это на 43% больше показателя аналогичного периода 2023 года. Об этом сообщает пресс-служба краевой администрации.

В регионе на интернет - торговлю приходится более 15% в общем объеме розничных продаж, в прошлом году этот показатель был ниже 12%. По объемам онлайн-покупок Кубань занимает четвертое место среди субъектов РФ после Москвы, Московской области и Санкт-Петербурга.

На первом месте среди онлайн-продаж находятся товары для дома и мебель, на эту категорию приходится 16% от суммы всех покупок. На втором месте — одежда и обувь — 15%, цифровая и бытовая техника — 14%, продукты питания — 12%, товары для красоты и здоровья — 7%.

Объектом нашего исследования являются изменения в торговом секторе в отдельном регионе Краснодарского края. В основу исследования положены статистические данные глобальной сети-Интернет, опрос и обсуждение среди студентов и преподавателей ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума».

Период исследования 6 рабочих дней в ноябре 2024 года. Метод исследования – опрос, количество респондентов 212 чел.

В ходе опроса среди преподавателей и студентов техникума выяснилось, что несмотря на рост онлайн-торговли, 70 % респондентов продукты питания предпочитают покупать в стационарных торговых предприятиях или рынках города. Для многих важно тактильное ощущение, живое общение с продавцами, понятная и привычная форма совершения покупок. Большинство покупателей предпочитают потрогать, посмотреть дату производства и срок хранения товара при покупке. И только 30% совершают покупки некоторых продуктов на платформах интернет-магазина, чаще всего это: чай, кофе, сухофрукты, конфеты.

При покупке товаров непродовольственных групп (одежда, обувь, бытовая техника, товары для ремонта, парфюмерно-косметические товары) - 68 % охотнее покупают через интернет-магазины.



Более активными в этом направлении является студенческое сообщество. Главными причинами онлайн-покупок были названы: огромный выбор ассортимента, выгодная цена, рекомендации друзей и положительные отзывы о товаре. И только 32% респондентов предпочитают совершать покупки непродовольственных товаров традиционным способом, посещая магазины или торговые центры.

Чаще всего совершают покупки на торговых площадках компаний Вайлдберис (46%), Озон (34%), Маркет Яндекс (8%), Алиэкспресс (8%), Сима- Ленд (2%), Джум (2%).

Количество пунктов выдачи заказов (ПВЗ) на ноябрь 2024 года по городу Курганинску составило Вайлдберис - 22, Озон- 14, Мега-Маркет- 2, Яндекс- Маркет-1.

Таким образом, внедрение цифровых технологий в торговлю с каждым годом будет увеличивать число покупателей, пользующихся услугами маркетплейсов. Потенциал цифровых возможностей онлайн-площадок намного выше, чем офлайн- торговли, что однозначно приведет к изменениям в последней.

Требования к квалификации работников также меняются. Работники должны обладать знаниями в области работы с программным обеспечением для управления торговлей. Уметь анализировать данные для принятия обоснованных решений. Обладать навыками общения в онлайн-среде и обслуживании клиентов через цифровые каналы.

Работники должны постоянно обучаться новым инструментам и системам, а также гибко адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

Влияние технологических изменений на рынок труда в сфере торговли невозможно недооценивать. Компании и работники должны активно адаптироваться к новым условиям, чтобы оставаться конкурентоспособными. Образование и постоянное развитие квалификации станут основными факторами успешной карьеры в будущем.

Библиография

1. Воробьева Е.С., Юсубова З.А., Гасанов М.А., Развитие маркетплейсов в условиях цифровой трансформации как результат структурных сдвигов в экономике //Вестник университета 2021. №2
 2. Шайлиева М.М. Трансформация товарной политики регионов // Маркетинг и логистика 2021. Том 4.
- Интернет-ресурсы:
3. Статистика – Главные итоги работы маркетплейсов в 2023 году <https://www.cossa.ru/news/328426/>
 4. Статистика маркетплейсов в России (ноябрь 2024) <https://inclient.ru/marketplaces-stats/>
 5. Рынок интернет-торговли в России 2024 https://datainsight.ru/eCommerce_2023
 6. Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному собранию (29 февраля 2024 года) – высказывания, важные для отрасли высоких технологий и цифровой экономики <https://lenta.ru/articles/2024/02/29/poslanie2024/>



Современные вызовы и трансформация СПО: влияние технологических изменений.

*Князев Евгений Александрович, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

Система среднего профессионального образования (СПО) исторически была связующим звеном между образованием и реальным производством. Однако сегодня эта связь испытывает беспрецедентное давление из-за скорости технологических изменений. СПО вынуждено трансформироваться, чтобы не просто реагировать на запросы рынка труда, а предвосхищать их.

Ключевые технологические вызовы, трансформирующие профессии.

Это основные драйверы изменений, которые перекраивают картину квалификаций. Требуется не просто умение работать на станке, а навыки программирования, настройки и диагностики станков с ЧПУ, роботизированных линий. Слесарь или техник становится оператором-наладчиком сложного оборудования.

Роботизация и автоматизация: Замена рутинного физического труда роботами. Снижается спрос на профессии, связанные с монотонным трудом (например, сборщик на конвейере). Возрастает спрос на специалистов по обслуживанию, программированию и ремонту роботов.

Искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение: Алгоритмы, способные анализировать данные и принимать решения.

Меняет профессии в сфере логистики (оптимизация маршрутов), диагностики, сервиса. Выпускник СПО должен понимать основы работы с системами на базе ИИ, уметь интерпретировать их данные.

Аддитивные технологии (3D-печать): Создание деталей послойным наращиванием.

Традиционные профессии литейщика или фрезеровщика дополняются навыками 3D-печати металлом, полимерами. Нужны специалисты по 3D-моделированию и работе с 3D-принтерами.

"Зеленая" трансформация: Переход к устойчивому развитию, возобновляемой энергетике, энергоэффективности и циркулярной экономике. Появляется спрос на техников по установке и обслуживанию солнечных панелей, ветряков, систем рекуперации энергии. Требуются экологические компетенции почти в любой профессии.

Влияние на потребности рынка труда и требования к квалификациям

Технологические вызовы приводят к фундаментальным изменениям в структуре требований к специалистам.

Исчезновение и появление профессий:

Сокращаются: Профессии, основанные на рутинных, легко алгоритмизируемых операциях.

Появляются: Профессии на стыке дисциплин (биоинформатика для лаборантов, оператор дронов для сельского хозяйства).

Технические навыки устаревают быстро, а универсальные компетенции становятся долгосрочной основой (способности быть трудоустроенным).

Критически важные навыки

1. Системное мышление: Умение видеть взаимосвязи в сложном технологическом процессе, а не просто выполнять отдельную операцию.

2. Клиентоориентированность и работа в команде: Современное производство — это проектная деятельность, где техник взаимодействует с инженерами, логистами, клиентами.

3. Способность к быстрому обучению: Готовность и умение постоянно осваивать новое оборудование. Это важнее, чем диплом 10-летней давности.



4. Цифровая грамотность: Базовое понимание принципов работы цифровых систем, уверенное владение специализированным ПО.

5. Экологическое мышление: Понимание принципов устойчивого развития в своей профессиональной области.

Трансформация системы СПО в ответ на вызовы

Чтобы готовить конкурентоспособных специалистов, система СПО сама должна измениться.

1. Обновление инфраструктуры ("Мастерские по мировым стандартам"): Создание мастерских, оснащенных современным оборудованием, которое используется на предприятиях. Без этого любая теория бесполезна.

2. Переход к практико-ориентированной и проектной модели обучения: Обучение должно строиться не на предметах, а на сквозных реальных проектах. Например, не просто "урок по программированию", а задача "спроектировать, собрать и запрограммировать манипулятор для сортировки деталей".

3. Гибкость образовательных программ: Внедрение модульного принципа, когда студент может быстро освоить короткий курс по новой технологии (например, "Основы работы с промышленными дронами"). Развитие системы цифровых сертификатов и паспортов компетенций, которые фиксируют реальные умения, а не только оценки.

4. Глубокая интеграция с бизнесом: Дуальное образование: Когда до 50% обучения проходит непосредственно на предприятии под руководством наставника. Создание образовательно-производственных кластеров, где колледжи, вузы и компании совместно разрабатывают программы и делятся ресурсами.

5. Подготовка преподавателей (Мастера производственного обучения): Преподаватель СПО должен не только иметь теоретические знания, но и регулярно проходить стажировки на передовых производствах, чтобы его навыки не устаревали.

6. Акцент на непрерывное образование: Колледжи становятся центрами не только первичного, но и дополнительного профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации для взрослых, чьи профессии устарели.

Заключение:

Современные технологические вызовы требуют от системы СПО радикальной перестройки. Из консервативного института, передающего раз и навсегда установленные навыки, она должна превратиться в гибкую, адаптивную экосистему, которая готовит специалистов для экономики будущего.

Успех трансформации зависит от синергии трех сторон:

1. Государства (создание стандартов и финансирование).
2. Бизнеса (реальные заказы, стажировки, современное оборудование).
3. Самих образовательных учреждений (внутренняя готовность к изменениям, развитие педагогического состава).

Только так СПО сможет выполнить свою миссию — быть надежным социальным лифтом и обеспечить экономику квалифицированными кадрами, способными работать в условиях Четвертой промышленной революции.

Литература.

Листвин А.А., Гарт М.А. Трансформация среднего профессионального образования в условиях технологических изменений. *Профессиональное образование в современном мире*. 2023;13(4):696-705. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-4-11>



Атлас профессий будущего от МШУ «Сколково» и команды АСИ // Skolkovo Resident (blog).- 2021.-URL:<https://skolkovo-resident.ru/atlas-professijbudushchego-skolkovo/>.<https://skolkovo-resident.ru/atlas-professijbudushchegorskolkovo/>

Баканова И. Г., Капустина Л. В. Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения// Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2022. No 04. С. 50–64. URL: <http://e-koncept.ru/2022/221023.htm>. DOI: 10.24412/2304-120X-2022-11023

Трансформация наставничества: от традиционных моделей к экосистеме роста в образовании и бизнесе

Кузина Юлия Николаевна, методист ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума»; Силантьев Алексей Николаевич преподаватель ГАПОУ КК «Курганинского аграрно-технологического техникума»

г. Курганинск Краснодарского края

Аннотация: Наставничество, одна из древнейших форм передачи знаний, переживает фундаментальную трансформацию. Под влиянием цифровизации, смены поколенческих парадигм и глобализации оно эволюционирует от иерархических отношений «учитель-ученик» к гибким, сетевым и инклюзивным моделям. В данной статье рассматриваются ключевые векторы этой трансформации в сферах образования и корпоративной практики, а также их влияние на развитие человеческого капитала. Отдельное внимание уделено специфике и новым подходам в российской практике и системе СПО.

Традиционное наставничество часто представляло собой долгосрочные, формализованные отношения между опытным профессионалом (ментором) и менее опытным сотрудником или студентом (менти). Однако в современном динамичном мире эта модель сталкивается с вызовами:

нехватка времени: у опытных специалистов нет ресурсов для длительного кураторства.

скорость изменений: один наставник не может быть экспертом во всех быстро меняющихся областях;

поколенческие различия: поколения Y и Z ценят горизонтальные связи, обратную связь и автономию, а не иерархическое покровительство;

Ответом на эти вызовы стала глубокая трансформация самого понятия наставничества.

Ключевые тренды трансформации наставничества.

1. От формального к неформальному и спонтанному

Формальные программы, где пары «наставляющий-наставляемый» формируются административно, уступают место более гибким форматам. На первый план выходит спонтанное или ситуационное наставничество, когда сотрудник или студент обращается за советом к конкретному коллеге или эксперту по конкретному, узкому вопросу. Это снижает бюрократическую нагрузку и делает процесс более релевантным и своевременным.

2. От «один к одному» к сетевым и коллективным моделям

Идея, что у человека может быть только один наставник на всю жизнь, устарела. Сегодня эффективнее строить «борду наставников» – персональную сеть контактов, где разные люди выполняют разные роли: один помогает с карьерной стратегией, другой – с техническими навыками, третий – с soft skills.

В бизнесе популярность набирает reverse mentoring («обратное наставничество»), когда младшие сотрудники учат старших коллег цифровой грамотности, работе с соцсетями и пониманию трендов молодежной культуры. Как отмечает Harvard Business Review, это не только повышает компетенции, но и способствует инклюзивной культуре в компании [1].

3. Цифровизация и виртуальное наставничество.

Пандемия ускорила переход к виртуальному наставничеству. Платформы вроде Mentorloop, Together или даже корпоративные решения на базе Microsoft Teams и Slack позволяют выстраивать менторские отношения без географических ограничений. Это открывает доступ к глобальным экспертам и делает наставничество более масштабируемым.



В образовании цифровые платформы позволяют студентам из региональных вузов находить наставников из ведущих столичных университетов или компаний, стирая традиционные границы.

4. Фокус на целостном развитии и психологической безопасности.

Современное наставничество вышло за рамки передачи узкопрофессиональных знаний. Теперь оно включает коучинг, карьерное консультирование и поддержку психологического благополучия. Эффективный наставник создает безопасное пространство для экспериментов, ошибок и честных разговоров, что напрямую влияет на вовлеченность и инновационный потенциал.

В бизнесе наставничество становится стратегическим инструментом для:

адаптации и он бординга: новые сотрудники быстрее интегрируются в культуру;

развития лидерского потенциала: программы наставничества для талантливых сотрудников являются краеугольным камнем программ управления талантами;

сохранения знаний: уходящие на пенсию бэби-бумеры передают свой опыт через структурированные программы менторства;

повышения разнообразия и инклюзивности (D&I): наставничество для представителей меньшинств помогает им строить успешную карьеру;

Исследование компании Gartner показывает, что сотрудники, участвующие в программах наставничества, продвигаются по карьерной лестнице на 50% быстрее и демонстрируют более высокий уровень удержания [2].

В образовании наставничество трансформируется из формального кураторства в индивидуальные траектории развития:

project-based mentoring: студенты работают над реальными проектами под руководством наставников из индустрии;

цифровые портфолио и e-mentoring: студенты собирают доказательства своего развития, а наставники дистанционно комментируют и направляют их;

наставничество от сверстников (Peer-to-Peer): старшекурсники помогают младшим, что развивает навыки лидерства у обеих сторон;

профориентация: связь с практиками помогает студентам осознанно выбрать специализацию и построить карьерный маршрут.

По данным Национальной ассоциации наставничества (США), студенты, имеющие наставников, на 55% чаще поступают в вузы и на 78% чаще проявляют волонтерскую активность [3].

Опыт и специфика наставничества в России: фокус на СПО и корпоративных практиках.

В России наставничество имеет глубокие исторические корни (цеховая система, система «шефства» в советский период) и сегодня переживает ренессанс, во многом поддержанный на государственном уровне.

Ключевые драйверы и особенности:

государственная поддержка и национальные проекты: в рамках национального проекта «Образование» и федерального проекта «Профессионалитет» наставничество признано ключевым инструментом развития кадрового потенциала. Это выражается в грантовой поддержке, создании методологических центров и популяризации лучших практик [4].

Система среднего профессионального образования демонстрирует наиболее яркие примеры трансформации, где наставничество становится связующим звеном между теорией и практикой.

Внедрение цифровых наставников: используются симуляторы, VR-тренажеры и цифровые инструкции, которые дублируют и дополняют работу человеческого наставника, позволяя отрабатывать сложные навыки в безопасной среде.

Практико-ориентированная модель «Работодатель как наставник»: Предприятия-партнеры активно внедряют своих специалистов в образовательный процесс. Мастера производственного обучения зачастую являются сотрудниками предприятий, что обеспечивает прямое внедрение актуальных производственных стандартов в учебный процесс.

Подготовка наставников для WorldSkills: Бум движения WorldSkills Russia кардинально изменил подход к наставничеству в СПО. Эксперты-наставники готовят студентов к соревнованиям по международным стандартам, что поднимает планку качества для всей системы.

Программы адаптации для выпускников: Многие колледжи и техникумы развивают программы, где выпускники прошлых лет, успешно построившие карьеру, возвращаются в качестве наставников для текущих студентов, делясь актуальным опытом трудоустройства.



Крупнейшие российские компании (например, «Росатом», «Сбер», «Газпром») имеют развитые, структурированные системы наставничества, которые являются частью их HR-стратегии.

В условиях импортозамещения и необходимости быстрого развития собственных компетенций роль наставника как проводника знаний и корпоративной культуры резко возросла.

Внедряются программы группового наставничества, где один ментор курирует группу из 5-10 молодых специалистов, что позволяет масштабировать передачу опыта в сжатые сроки.

Вызовы в российской практике: несмотря на прогресс, сохраняются проблемы: нехватка мотивации у наставников (особенно на производстве), недостаточная подготовка самих наставников педагогическим и коучинговым методикам, а иногда и формальный подход к внедрению программ.

Трансформация наставничества ведет нас от модели «сверху вниз» к созданию живой, динамичной экосистемы непрерывного обучения и развития. В этой экосистеме каждый может быть одновременно и наставником, и учеником. Успех современных программ зависит от их гибкости, технологической оснащенности и ориентации на построение доверительных, взаимовыгодных отношений. Российский опыт, особенно в системе СПО, наглядно показывает, как государственная поддержка и запрос со стороны реального сектора экономики могут оживить и модернизировать традиционные формы наставничества, наполнив их новым, практико-ориентированным содержанием. Будущее наставничества – за персонализированными, сетевыми и целостными практиками, которые становятся неотъемлемой частью культуры как прогрессивных компаний, так и образовательных учреждений.

Список литературы

Профессионалитет: федеральный проект // Национальный проект «Образование»: [официальный сайт] / Правительство Российской Федерации. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/professionalitet/> (дата обращения: 06.10.2025)

Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования / Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». – Москва, 2019. – 55 с. – URL: <https://worldskills.ru/poleznaya-informatsiya/metodicheskie-rekomendatsii.html> (дата обращения: 05.09.2025).

Иванова, Е.А. Тренды в корпоративном наставничестве: от традиционных моделей к agile-подходам / Е. А. Иванова // HR Практика. – 2022. – № 4. – С. 15–23. – URL: <https://hr-praktika.ru/articles/trendy-v-korporativnom-nastavnichestve/> (дата обращения: 20.11.2023).

Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности / С.Р. Кови; пер. с англ. – 5-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2020. – 374 с.

Облачные технологии и виртуализация на развитие среднего профессионального образования

Лячко Тамара Вячеславовна

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

г. Курган, Краснодарский край.

Аннотация: В статье рассматривается информационная роль облачных технологий и виртуализации в модернизации системы среднего профессионального образования (СПО). Анализируется, как эти инструменты меняют подходы к организации учебного процесса, созданию современной образовательной инфраструктуры и формированию у студентов актуальных цифровых компетенций. Освещаются ключевые преимущества, такие как доступность, масштабируемость и безопасность, а также практические примеры внедрения в колледжах и техникумах.

Введение

Современное среднее профессиональное образование стоит перед сложным вызовом: в сжатые сроки подготовить конкурентоспособного, адаптированного к реалиям цифровой экономики специалиста. Быстрое устаревание знаний, высокая стоимость современного оборудования и



программного обеспечения, а также растущий запрос на гибкие формы обучения требуют новых решений. Именно облачные технологии и виртуализация становятся тем катализатором, который позволяет колледжам и техникумам преодолеть эти вызовы, выходя на качественно новый уровень образовательного процесса.

Эти технологии превращают компьютерные классы и специализированное программное обеспечение из дорогостоящей материальной инфраструктуры в удобную и доступную услугу. Данная статья исследует, каким образом облака и виртуализация перестраивают экосистему СПО, создавая возможности как для учащихся, так и для преподавателей и администраций учебных заведений.

1. Создание универсальной и доступной образовательной среды

Одной из ключевых проблем СПО является обеспечение студентов доступом к специализированному программному обеспечению (САПР, графические редакторы, среды программирования, бухгалтерские программы), которое часто имеет высокую стоимость и требовательно к ресурсам компьютеров.

1.1. Виртуализация рабочих мест (VDI - Virtual Desktop Infrastructure)

Вместо закупки мощных и дорогих компьютеров для каждого класса техникум может развернуть мощный сервер с гипервизором. На этом сервере создаются виртуальные машины с предустановленным всем необходимым ПО.

- **Доступность:** Студенты получают доступ к своему персональному виртуальному рабочему месту с любого устройства — будь то старенький ноутбук, тонкий клиент или даже планшет — через интернет. Все вычисления происходят на сервере, а на устройство передается только изображение.
- **Централизованное управление:** IT-администратор может централизованно обновлять ПО, создавать шаблоны для разных специальностей ("виртуальный автомеханик", "виртуальный бухгалтер") и быстро разворачивать новые рабочие места.
- **Безопасность:** Все данные хранятся в защищенном дата-центре учебного заведения, а не на конечных устройствах, что минимизирует риски утери или утечки.

1.2. Облачные приложения и подписки

Поставщики профессионального ПО все чаще переходят на модель подписки (SaaS - Software as a Service). Для СПО это открывает возможности:

- **Снижение затрат:** Не требуется единовременная крупная закупка лицензий. Оплата производится по факту использования для определенного количества студентов, что часто дешевле.
- **Актуальность версий:** Студенты всегда работают в последних версиях программ, что соответствует требованиям современных работодателей.

2. Практико-ориентированное обучение на виртуальных тренажерах и симуляторах

Для многих специальностей СПО (например, сварщик, оператор станков с ЧПУ, медработник, сетевой администратор) критически важна отработка практических навыков. Оборудование для таких тренировок часто дорого, опасно или его количество ограничено.

2.1. Виртуальные лабораторные работы и симуляторы

Облака позволяют развертывать сложные виртуальные среды для отработки навыков:

- **Технические специальности:** Студенты-сварщики могут отрабатывать techniques на виртуальных симуляторах, которые анализируют угол держака, скорость движения и другие параметры. Будущие сетевые администраторы могут строить виртуальные сети, настраивать маршрутизаторы и устранять неисправности, не рискуя вывести из строя реальное оборудование.



- **Медицинские специальности:** Появляется возможность использовать симуляторы для отработки медицинских манипуляций.
- **Экономические специальности:** Моделирование работы виртуального предприятия в облачных бухгалтерских и ERP-системах.

2.2. Контейнеризация для IT-специальностей

Для студентов, обучающихся по IT-направлениям, технологии вроде Docker и Kubernetes стали стандартом отрасли. Облачные платформы (например, Яндекс.Облако, VK Cloud, Microsoft Azure for Education) предоставляют гранты для образовательных учреждений, позволяя студентам:

- Разворачивать реальные веб-приложения.
- Осваивать DevOps-практики и оркестрацию контейнеров.
- Работать с большими данными и машинным обучением на облачных мощностях.

Это дает им неоспоримое конкурентное преимущество на рынке труда.

3. Организационные и управленческие преимущества для системы СПО

3.1. Дистанционное и гибридное обучение

Облачные технологии сделали качественное дистанционное обучение в СПО возможным. Студенты, не имеющие возможности посещать занятия очно (по болезни, из-за удаленности проживания), могут полноценно участвовать в процессе через свои виртуальные рабочие места.

3.2. Электронное обучение и системы управления обучением (LMS)

Современные LMS (например, Moodle, размещенная в облаке) интегрируются с облачными сервисами для проведения тестирований, сдачи проектов и совместной работы над заданиями. Преподаватели могут отслеживать прогресс каждого студента в режиме реального времени.

3.3. Экономическая эффективность

Переход на облачную модель позволяет перевести крупные капитальные расходы (на закупку серверов и ПО) в операционные (ежемесячная подписка). Это облегчает бюджетирование и позволяет направлять сэкономленные средства на другие нужды.

Заключение

Влияние облачных технологий и виртуализации на развитие среднего профессионального образования является глубоким и многогранным. Эти инструменты перестали быть просто "техническими новинками" и превратились в стратегический актив, позволяющий:

- **Повысить качество обучения** за счет использования современного ПО и виртуальных тренажеров.
- **Сделать образование более доступным и гибким.**
- **Формировать у выпускников компетенции, востребованные в цифровую эпоху.**

Внедрение облачных решений в СПО — это не просто тренд, а необходимое условие для подготовки высококвалифицированных кадров, способных обеспечить технологический суверенитет и конкурентоспособность отечественной экономики. Дальнейшее развитие этого направления видится в углубленной интеграции с VR/AR-технологиями, создании отраслевых образовательных облачных платформ и развитии государственно-частного партнерства в этой сфере.



Трансформация среднего профессионального образования в условиях цифровой экономики и автоматизации производства

Степченко Анастасия Сергеевна, методист

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Современный мир стремительно меняется благодаря развитию новых технологий, цифровизации и автоматизации процессов. Эти изменения оказывают значительное воздействие на структуру рынка труда и соответственно влияют на систему среднего профессионального образования. Быстрое внедрение инновационных решений, таких как искусственный интеллект, большие данные, робототехника и интернет вещей, меняет традиционные представления о характере и содержании профессиональной деятельности. Появляются совершенно новые отрасли и профессии, ранее неизвестные обществу. Работодатели ожидают от выпускников средних специальных заведений наличие не только глубоких предметных знаний, но и высокоразвитых soft skills - способностей к самообучению, коммуникации, сотрудничеству, управлению проектами и принятию взвешенных решений в неопределённой среде.

Сегодня специалисту недостаточно владеть базовыми дисциплинами своего профиля - необходимы дополнительные компетенции, позволяющие уверенно ориентироваться в меняющихся обстоятельствах. Таким образом, задача образовательных учреждений заключается в создании гибкого подхода к образованию, включающего интеграцию цифровых инструментов, лабораторные практики, стажировки и проектную работу, направленную на решение конкретных производственных задач. В результате выпускники смогут быстрее интегрироваться в рабочий процесс, стать востребованными специалистами и внести вклад в дальнейшее экономическое развитие страны.

Новые профессии и навыки

Развитие цифровых технологий повлекло появление множества новых профессий, востребованных на сегодняшнем рынке труда. Среди наиболее перспективных направлений можно выделить:

- **Специалист по кибербезопасности.** Необходимость защиты данных и сетей становится критически важной задачей практически для каждой организации. Специалисты по информационной безопасности обеспечивают защиту конфиденциальной информации от несанкционированного доступа и хакерских атак.

- **Разработчик программного обеспечения.** Программирование и разработка приложений остаются одними из самых популярных областей занятости. Высокий спрос на разработчиков мобильных приложений, веб-приложений и корпоративных решений объясняется постоянным ростом количества пользователей смартфонов и увеличением числа онлайн-сервисов.

- **Data-аналитик.** Анализ больших объёмов данных помогает компаниям выявлять скрытые закономерности, улучшать качество продуктов и услуг, оптимизировать бизнес-процессы. Data-аналитики владеют методами статистического анализа, работают с инструментами обработки и визуализации данных.

- **Специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению.** Эти специалисты занимаются разработкой алгоритмов и моделей, позволяющих компьютерам имитировать человеческое мышление и принятие решений. Искусственный интеллект применяется в медицине, финансах, промышленности и многих других отраслях.

Кроме узкопрофильных технических навыков, работодатели также ищут сотрудников, обладающих такими универсальными качествами, как:

- **Коммуникативность и командная работа.** Умение чётко формулировать мысли, вести переговоры и сотрудничать в коллективе повышает эффективность реализации проектов и способствует успешному решению сложных задач.

- **Адаптируемость и готовность учиться новому.** Постоянно меняющаяся технология требует умения оперативно осваивать свежие инструменты и подходы. Способность непрерывно развиваться является важным конкурентным преимуществом.



- **Критическое мышление и креативность.** Способность анализировать ситуацию, видеть проблему с разных точек зрения и предлагать оригинальные решения становится ключевой характеристикой успешных профессионалов.

Для успешной интеграции новых компетенций в образовательный процесс средние профессиональные учебные заведения должны регулярно обновлять учебную программу, внедрять практику проектного обучения и сотрудничества с предприятиями реального сектора экономики. Формирование готовности обучающихся к освоению нового, постоянное повышение квалификации преподавателей станут залогом качественной подготовки конкурентоспособных специалистов будущего.

Изменение роли преподавателя

Преподаватели профессиональных техникумов и колледжей сталкиваются с необходимостью быстрой адаптации к новым условиям обучения, вызванным кардинальными переменами в мире труда и бурным развитием высоких технологий. Традиционная методика передачи знаний, построенная главным образом на лекционном изложении материала и репродуктивных формах обучения, уже не соответствует современным требованиям и ожиданиям студентов. В настоящее время всё большую значимость приобретает интерактивное обучение, предполагающее активное вовлечение студентов в учебный процесс путём включения их в проекты, решение реальных практических задач и моделирование типичных рабочих ситуаций.

Подобный подход позволяет не только укреплять академические знания, но и формировать ключевые навыки, столь важные для успешной профессиональной деятельности: развитое критическое мышление, способность к творчеству, эффективное взаимодействие в командах, готовность к постоянной смене обстоятельств и быстрый отклик на новые вызовы. Такая форма обучения создаёт комфортные условия для студентов, позволяя им раньше познакомиться с особенностями настоящей производственной обстановки, минимизировать трудности адаптации после завершения учёбы и сразу приступить к самостоятельной практической деятельности.

Ещё одна важная составляющая успешного обучения — постоянное повышение квалификации самих преподавателей. Отсутствие регулярного пополнения багажа знаний в области педагогических технологий, психологии подростков и нюансов преподаваемых дисциплин неизбежно приведёт к снижению качества подготовки специалистов. Посещение курсов повышения квалификации, участие в научных мероприятиях международного масштаба и интенсивный обмен опытом с коллегами дают возможность педагогам своевременно узнавать о последних открытиях и лучших практиках, применяя полученные знания непосредственно в повседневной работе.

Дополнительно большое значение имеет организация совместной работы учебных заведений и предприятий реального сектора экономики. Практика прохождения студентами производственной практики, стажировка на предприятии, ведение совместных проектов и консультаций со стороны профессиональных мастеров формируют прочные связи между образованием и производством, что позволяет приблизить подготовку специалистов к реальным нуждам предприятий и рынка труда.

Таким образом, реализация перечисленных мер направлена на адекватное удовлетворение запросов работодателей, улучшение конкурентоспособности выпускников на российском и международном рынке труда, укрепление фундамента для дальнейшего карьерного продвижения и всестороннего личностного развития молодого поколения.

Автоматизация и роботизация производства

Автоматизация производственных процессов оказывает существенное влияние на потребность в рабочей силе определенных специальностей. Использование роботов и автоматического оборудования снижает необходимость в выполнении рутинных операций вручную, сокращая число традиционных рабочих мест низкой квалификации. Вместе с тем увеличивается спрос на высококвалифицированных специалистов, способных эффективно эксплуатировать и обслуживать сложную технику, настраивать программное обеспечение и контролировать состояние производственного оборудования.

Особенно важными становятся специалисты, хорошо знакомые с принципами функционирования автоматизированных линий, знающие основы мехатроники, электроники и вычислительной техники. Они способны самостоятельно устранять неисправности, осуществлять техническое обслуживание и модернизацию промышленных установок, повышая производительность предприятия и предотвращая сбои в производстве.



Для подготовки такого типа специалистов необходимо пересмотреть содержание учебных планов и разработать специальные дисциплины, учитывающие современную техническую оснащенность производств. Образовательные учреждения среднего профессионального образования должны организовать специализированные лаборатории, оборудованные аналогичными устройствами, используемыми на предприятиях, чтобы учащиеся могли получать практические навыки, приближенные к реальным рабочим ситуациям.

Таким образом, развитие автоматизации ставит перед средними специальными учебными заведениями задачу качественного переосмысления подходов к профессиональной подготовке, делая упор на фундаментальное инженерное образование и воспитание технического творчества среди молодежи. Это обеспечит конкурентоспособность наших специалистов на внутреннем и мировом рынках труда и повысит привлекательность профессий технической направленности среди подрастающего поколения.

Заключение

Технологические изменения коренным образом трансформировали сферу среднего профессионального образования, диктуя необходимость постоянного обновления содержания учебных программ и методов преподавания. Быстрая цифровая трансформация и автоматизация процессов делают традиционное обучение неэффективным, вызывая необходимость адаптироваться к новым реалиям. Система СПО остро нуждается в реформах, направленных на соответствие требованиям современного рынка труда, характеризующимся возросшей потребностью в специалистах с высоким уровнем владения digital-навыками и способностью решать комплексные задачи.

Образовательные учреждения должны оперативно реагировать на запросы экономики, предлагая инновационные программы подготовки специалистов, способных успешно конкурировать на национальном и международном уровнях. Ключевыми элементами этого процесса являются разработка новых образовательных траекторий, сочетающих элементы дистанционного обучения, кейс-методологии, проектирования и практического опыта.

Эффективная реализация подобной стратегии возможна только при сильной поддержке государства и полномасштабном взаимодействии с ведущими корпорациями и отраслевыми союзами. Сотрудничество учебных заведений с предприятиями реального сектора позволяет создать действенную экосистему подготовки специалистов, учитывая потребности промышленности и бизнеса. Совместные усилия власти, образовательных учреждений и деловой среды позволят нашей стране закрепить лидирующие позиции в подготовке высококвалифицированных кадров и обеспечить стабильность и динамику национальной экономики.

Таким образом, приоритетной задачей настоящего времени становится объединение усилий правительственных структур, учебных заведений и частного сектора для преодоления вызовов технологического прогресса и превращения потенциальных рисков в мощные стимулы для экономического роста и социальной стабильности.

Список использованной литературы

- [1] Арзамасцева И.Н., Тихонова Е.А. Среднее профессиональное образование: проблемы и перспективы развития // Научный журнал КубГАУ. – 2023. – № 112. – С. 123–135.
- [2] Гончаров Д.В. Цифровая экономика и развитие человеческого капитала // Экономические науки. – 2024. – № 3. – С. 45–52.
- [3] Козлов Ю.И. Инновационное развитие сферы среднего профессионального образования в условиях цифровой экономики // Профессиональное образование. – 2023. – № 4. – С. 67–74.
- [4] Шустова А.Г. Трансформация российского рынка труда в эпоху цифровизации // Проблемы современной экономики. – 2024. – № 1. – С. 89–96.
- [5] Орлов Б.Б. Современное среднее профессиональное образование и формирование профессиональных компетенций // Высшая школа XXI века. – 2023. – № 2. – С. 101–108.



Повышение уровня финансовой грамотности путем внедрения современных цифровых технологий

*Кононенко Алина Сергеевна, преподаватель
Пархома Наталья Николаевна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

В условиях стремительной цифровизации экономики и повсеместного использования финансовых технологий актуальность формирования у обучающихся компетенций в области личных финансов неуклонно возрастает. Современное поколение, выросшее в цифровой среде, требует новых подходов к обучению финансовой грамотности, основанных на интерактивности, практической направленности и использовании проверенных цифровых инструментов.

Формирование финансово грамотного молодого поколения становится особенно актуальным в быстро меняющемся мире. Владение навыками эффективного управления личными средствами является необходимым условием социальной и экономической стабильности каждого гражданина. Подходы к обучению управлению финансами существенно трансформировались благодаря широкому внедрению информационно-коммуникационных технологий и массовой доступности мобильного сегмента среди молодежи. В этой связи цифровая среда открывает новые перспективы и создает действенные механизмы передачи знаний о финансах.

Молодое поколение активно использует цифровые устройства как важную составляющую повседневной жизни. Применение интерактивных и игровых элементов повышает мотивацию обучающихся, обеспечивая увлекательность образовательного процесса. Возможности непосредственной реализации приобретенных знаний способствуют усвоению теоретического материала и выработке устойчивого рационального финансового поведения.

Современные цифровые инструменты могут быть условно разделены на четыре категории, каждая из которых решает определённые дидактические задачи. Рассмотрим их более подробно.

1. Приложения для учёта личных финансов (например, CoinKeeper, Monefy, Дзен-мани) позволяют обучающимся вести персональный бюджет, классифицировать расходы, ставить финансовые цели и отслеживать их достижение. В рамках учебного процесса такие приложения могут быть использованы для реализации проекта «Мой месячный бюджет», в ходе которого студенты в течение определённого периода фиксируют все финансовые операции, анализируют структуру расходов и разрабатывают стратегии оптимизации личных финансов.

2. Инвестиционные симуляторы и тренажёры, такие как «Торговый симулятор» Московской биржи или демо-счета крупных брокеров («Финам», «Открытие Инвестиции»), обеспечивают безопасную среду для изучения основ фондового рынка. Использование виртуального капитала на реальных рыночных данных позволяет наглядно продемонстрировать принципы диверсификации, оценки рисков и формирования инвестиционного портфеля. Практикумы в формате командных соревнований способствуют развитию критического мышления и финансовой ответственности.

3. Обучающие платформы и официальные финтех-сервисы, включая порталы «Дружи с финансами» (BROD.VEB.RU), «Финкульт» (Банк России), «Моифинансы.рф» (Минфин России), а также образовательные модули в приложениях СберБанка, Тинькофф и других финансовых организаций, предоставляют структурированные, верифицированные материалы, соответствующие государственным стандартам финансовой грамотности. Их применение в рамках смешанного обучения (blended learning) позволяет сочетать самостоятельное освоение теоретических основ с аудиторной проработкой практических кейсов.

4. Сервисы обеспечения финансовой и цифровой безопасности, в первую очередь портал «Госуслуги», играют ключевую роль в формировании у студентов навыков безопасного поведения в цифровом пространстве. Через официальные каналы возможно получение выписок из бюро кредитных историй, проверка подлинности государственных услуг, а также обучение распознаванию мошеннических схем (фишинг, поддельные SMS и звонки). Практические занятия по данной теме способствуют формированию устойчивой цифровой гигиены и ответственного отношения к персональным данным.



В последние годы государство активно участвует в формировании экосистемы финансовой грамотности, уделяя особое внимание её цифровому компоненту. Стратегия повышения финансовой грамотности населения, утверждённая Минфином России, предусматривает развитие цифровых образовательных ресурсов, адаптированных под различные возрастные и социальные группы. Особое значение имеют инициативы, направленные на стандартизацию контента и обеспечение его достоверности. Например, портал «Дружи с финансами» разработан при участии ведущих экспертов и прошёл многоуровневую экспертизу, что гарантирует соответствие материалов актуальным нормативно-правовым и экономическим реалиям.

Кроме того, Банк России в рамках проекта «Финкульт» не только предоставляет обучающие материалы, но и проводит регулярный мониторинг уровня финансовой грамотности, что позволяет оперативно корректировать содержание цифровых курсов. Важным элементом государственной политики является также сотрудничество с образовательными организациями: разрабатываются методические рекомендации по использованию цифровых инструментов, проводятся обучающие вебинары для преподавателей, создаются открытые банки кейсов и заданий.

Несмотря на очевидные преимущества, переход к цифровым форматам обучения сопряжён с рядом рисков. К ним относятся: угрозы конфиденциальности персональных и финансовых данных, распространение недостоверной информации (так называемый «финфлуд»), а также усиление склонности к импульсивному потреблению под влиянием алгоритмов цифрового маркетинга. Для минимизации данных рисков необходимо акцентировать внимание обучающихся на использовании исключительно официальных и лицензированных сервисов, доступных через проверенные каналы (App Store, Google Play, HTTPS-сайты). Важно формировать у студентов критическое отношение к источникам информации и развивать навыки верификации контента, опираясь на авторитетные институты — Банк России, Министерство финансов РФ, ВЭБ.РФ и другие государственные структуры.

Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс по учебной дисциплине «Финансовая грамотность» в учреждениях среднего профессионального образования обеспечивает значительное повышение эффективности обучения за счёт трансформации методик, форматов взаимодействия и источников информации. Для педагога цифровая среда открывает возможности для трансформации традиционных методик в сторону практико-ориентированного, интерактивного и персонализированного обучения. Преподаватель получает доступ к верифицированным образовательным ресурсам, разработанным государственными институтами и финансовыми организациями, что снижает необходимость в самостоятельной подготовке базового теоретического контента и позволяет сосредоточиться на развитии у студентов критического мышления, аналитических навыков и способности принимать обоснованные финансовые решения. Кроме того, применение симуляторов, мобильных приложений и онлайн-платформ способствует повышению вовлечённости аудитории, для которых цифровая среда является естественной формой взаимодействия с информацией.

Для обучающегося среднего профессионального образования интеграция цифровых инструментов в учебный процесс обеспечивает не только освоение теоретических основ, но и формирование практических навыков, необходимых для самостоятельной жизни. Студенты получают возможность вести личный бюджет, моделировать инвестиционные стратегии, анализировать структуру расходов и изучать механизмы защиты от финансовых рисков в реальном времени и в привычной цифровой среде. Это способствует более глубокому усвоению материала, поскольку знания сразу применяются на практике, а не остаются абстрактными концепциями. Важным аспектом является также формирование культуры цифровой и финансовой безопасности: работа с официальными сервисами, такими как портал «Госуслуги» или образовательные модули крупных банков, позволяет обучающимся научиться распознавать мошеннические схемы, защищать персональные данные и взаимодействовать с финансовыми институтами на основе достоверной информации.

Таким образом, интеграция мобильных приложений и онлайн-платформ в преподавание финансовой грамотности представляет собой не просто модернизацию образовательных методик, а качественный переход к новой педагогической парадигме. В ней преподаватель выступает не как единственный источник знаний, а как наставник, направляющий студента в освоении цифровых финансовых инструментов. Такой подход повышает мотивацию, вовлечённость и практическую значимость обучения, формируя у обучающихся устойчивые компетенции, необходимые для успешной жизни в условиях цифровой экономики.



Современный рынок труда и направленность обучения в системе подготовки кадров СПО

Теремязев Сергей Николаевич, преподаватель

ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,

г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Социально-экономический прогноз развития Российской Федерации на период до 2030 г. определяет приоритетные направления в преобразовании системы среднего профессионального образования (СПО) как основного локомотива производства. Осуществление решений этих вопросов осложнено рядом барьеров, связанных с дефицитом высококвалифицированных специалистов.

Данная статья акцентирует внимание на вызовах, с которыми столкнулась система среднего профессионального образования, а именно: социально-возрастные особенности обучающихся в учреждениях СПО, их слабая мотивированность на получение качественного образования. Кроме того, информационная эпоха вносит коррективы и в образовательный процесс, диктуя требования по его преобразованию и подготовке специалистов, владеющих современными компетенциями.

В данном материале, мне бы хотелось рассмотреть вопросы повышения качества подготовки специалистов по специальности: «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники». Почему была выбрана данная специальность? Потому что с ней на прямую связана продовольственная безопасность нашей страны.

Система СПО сталкивается с целым рядом новых вызовов и необходимостью реагирования на них. Основные проблемы, которые сегодня должна решить система СПО, — это ведомственная разобщенность, несогласованность направлений подготовки с рынком труда, существенное запаздывание по обновлению линейки специальностей, более острой является проблема налаживания контактов и устойчивого совместного взаимодействия системы СПО с предприятиями, подготовка специалистов для нужд конкретных производств.

В качестве примера хотелось привести предприятия по техническому обслуживанию и ремонту зерноуборочные комбайнов и тракторов завода *Ростсельмаш*.

Еще несколько лет назад их флагманом был ACROS 550, сейчас его место уверенно занял ACROS 595 PLUS. Казалось бы, что могло измениться, только модель, но для специалиста сразу ясно, что это уже другой агрегат, у которого увеличилась мощность двигателя, возросла надежность, поднялась производительность в сезон. В данный комбайн были внедрены новые устройства и механизмы. Кроме нового двигателя и двухкаскадной системы очистки, была установлена точная настройка системы обмолота. В области электроники были внедрены система «Погода» и «Планирование», получили развитие функции контроля, учета и анализа. Подобную аналогию можно провести и по тракторам серии 2400 и 2405, которые включили в себя самые передовые разработки, где все управление осуществляется с помощью электроники.

Сразу же возникает вопрос, а могут ли выпускники колледжа по прибытию на предприятие, обслуживать новую технику или их надо переучивать? Естественно, что работодателю необходимы специалисты, которые могли бы сразу включиться в работу и на которых бы не пришлось тратить время и средства на переподготовку. И здесь остро встает вопрос о подготовке специалистов для нужд конкретного производства. На рынке труда нужны готовые специалисты, которые могут решать различные технические задачи.

Изменение социально-экономических условий диктует необходимость качественно нового уровня подготовки кадров. Это возможно достичь путем перехода учебных заведений среднего профессионального образования на современный путь развития, позволяющий обеспечить рост результативности обучения.

Надлежит отметить, что развитие среднего профессионального образования с учетом меняющихся роли, места и функций рабочих кадров, тормозится отдельными проблемами: разрушением традиционных связей образовательных учреждений с предприятиями, устареванием материальной базы учебных заведений, затрудненным подбором баз для производственной практики студентов; невозможностью обеспечить в полном объеме подготовку кадров нужной квалификации; отсутствием пополнения учебных заведений преподавателями, обладающими опытом профессиональной деятельности на современных предприятиях.



Поэтому эффективность подготовки кадров в учебных заведениях СПО не всегда в полном объеме соответствуют требованиям работодателей.

С учетом отмеченных проблем необходимо наметить главные направления формирования эффективной системы подготовки специалистов:

- 1) развитие сети подведомственных учреждений, цель которых - обеспечение интеграции учебных заведений разных уровней путем их укрупнения и объединения в комплексы для увеличения круга услуг при подготовке кадров, росту качества образования по разным направлениям, ступеням и формам;
- 2) развитие учебно-материальной базы;
- 3) совершенствование организационно-экономических механизмов деятельности образовательных учреждений;
- 4) обеспечение образовательных учреждений кадрами;
- 5) развитие социального партнерства с предприятиями.

Важным вопросом инновационного развития среднего профессионального образования, выступающего как практико-ориентированное обучение, является его тесное взаимодействие с производственной сферой. Это является фактором качественных результатов системы среднего профессионального образования: нужды производства, сближения процесса подготовки кадров по запросам различных отраслей экономики и конкретных работодателей, обеспечения связи обучения студентов с будущей работой на предприятиях.

Постоянно изменяющиеся требования работодателей, вызванные появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях. В этой связи образовательными учреждениями совместно с работодателями разрабатываются и корректируются набор требуемых профессиональных компетенций по подготовке будущих специалистов, вводятся новые дисциплины и программы подготовки студентов. Все это оказывает влияние на систему практической подготовки студентов, а внедрение современных образовательных и информационных технологий позволяет готовить конкурентоспособных и востребованных специалистов на рынке труда.

Формат реализации федеральных государственных образовательных стандартов делает возможным и необходимым участие работодателей в разработке рабочих учебных планов и программ дисциплин учебных заведений среднего профессионального образования, в организации учебных практик и стажировок на базе предприятий, распространение положительного опыта взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, привлечение квалифицированных кадров предприятий к образовательному процессу.

Такое сотрудничество ориентировано на долговременное и стратегическое партнерство, так как позволяет готовить кадры под заказ предприятий, учитывать изменяющиеся запросы работодателей, как основных заказчиков специалистов, заключать договора между предприятиями и учебными заведениями по совместному управлению материальной базой, передаче в аренду оборудования, в том числе на льготных экономических условиях.

Выпускник системы среднего профессионального образования должен владеть набором компетенций, обеспечивающих готовность к работе в динамичных экономических условиях, воспринимать и анализировать социально-экономические процессы, прогнозировать их развитие, адаптироваться к ним. В ходе подготовки специалиста первостепенное значение приобретает установка на развитие его личности и профессиональной культуры, позволяющая существенно облегчить процесс профессиональной адаптации. Это требует основательных изменений в обеспечении качества подготовки специалистов. Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарантия стабильности, профессиональной самореализации человека на разных этапах жизни.

Понятие качества образования является многомерным. Следует отметить, что качество образования имеет сложную динамику развития, которая определена как модификациями в деятельности учебных заведений, так и изменением окружающей их социальной, экономической, технологической и политической среды.

Качество образования – это, прежде всего, совокупность качеств составных частей всей образовательной системы. В этой связи следует отметить, что система обеспечения качества – средства



и технологии, применяемые для формирования условий, гарантирующих достижение такого уровня подготовки специалистов, который отвечает требуемым обществом нормативам, стандартам.

Библиографический список.

1. Модернизация профессионального образования.
2. Модернизация профессионального образования [Электронный ресурс]: http://www.vfmgju.ru/sovremennye_tendencii_v_visshem_obrazovanii_506/perechen_specialnostey_srednego_obrazovania_557/Modernizaciya_professionalnogo_obrazovaniya_792/index.htm
3. Проблемы роста качества среднего профессионального образования в условиях модернизации образовательного [Электронный ресурс]: <http://edu.rosuprava.ru/tezis/450>
4. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.

Цифровые компетенции как основа адаптации выпускников СПО к динамике современного рынка труда

*Ахметова Наталья Алексеевна, Тихонова Анна Николаевна,
преподаватели*

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области «Тотемский
политехнический колледж»*

161300, Вологодская область, г. Тотма, ул. Белоусовская, д. 15

Современный мир характеризуется беспрецедентной скоростью технологических изменений, которые глубоко проникают во все отрасли экономики и сферы человеческой деятельности. От искусственного интеллекта и анализа больших данных до Интернета вещей и роботизации – эти инновации не только меняют производственные процессы, но и кардинально перестраивают требования к профессиональным навыкам и квалификациям специалистов. Система среднего профессионального образования (СПО), являясь ключевым звеном в подготовке кадров для реального сектора экономики, сталкивается с острой необходимостью оперативной адаптации к этим изменениям. Традиционные подходы к обучению зачастую не успевают за динамикой рынка труда, что приводит к риску несоответствия компетенций выпускников актуальным запросам работодателей. Цель данных тезисов – проанализировать влияние технологических изменений на потребности рынка труда, выявить ключевые цифровые компетенции, востребованные сегодня и в обозримом будущем, и предложить механизмы их эффективной интеграции в образовательный процесс СПО, в частности, через призму преподавания информатики.

Цифровые компетенции – это совокупность знаний, навыков и способностей, необходимых человеку для эффективного взаимодействия с современными информационными технологиями, использования цифровых устройств и сервисов, а также адаптации к изменениям в цифровой среде.

Технологический прогресс вызывает глубокие структурные изменения на рынке труда. Автоматизация рутинных операций приводит к сокращению спроса на профессии, требующие монотонного труда, и одновременно увеличивает потребность в специалистах, способных работать с новыми технологиями, анализировать данные, управлять сложными системами и быстро обучаться.

Наблюдаются следующие ключевые тенденции:

- Рост спроса на цифровые навыки: практически в любой сфере деятельности требуются базовые и продвинутое цифровые компетенции – от работы с офисными программами и облачными сервисами до основ программирования, кибербезопасности, аналитики данных и цифрового маркетинга.
- Междисциплинарность: современные проекты требуют интеграции знаний из различных областей. Специалисты, обладающие не только глубокими профессиональными знаниями, но и навыками в смежных цифровых областях, становятся наиболее востребованными.



- Важность «гибких» (soft skills) навыков: в условиях неопределенности и быстрых изменений критически важными становятся такие качества, как критическое мышление, креативность, умение работать в команде, коммуникативные навыки, адаптивность и способность к непрерывному обучению. Цифровые технологии часто выступают инструментом для реализации этих навыков (например, инструменты для коллаборации).

- Актуальность специализированных ИТ-компетенций: потребность в разработчиках ПО, специалистах по анализу данных, информационной безопасности, системных администраторах, инженерах по машинному обучению продолжает расти. Однако даже для профессий, напрямую не связанных с ИТ, понимание принципов работы этих технологий становится конкурентным преимуществом.

Таким образом, рынок труда формирует запрос на «гибридных» специалистов, сочетающих глубокие профессиональные знания с широким спектром цифровых и надпрофессиональных компетенций.

Дисциплина «Информатика» в системе СПО играет фундаментальную роль в подготовке студентов к вызовам цифровой экономики. Она является не только источником базовых знаний о компьютерах и программном обеспечении, но и платформой для развития критически важных цифровых компетенций.

Ключевые направления, которые должны быть усилены в рамках преподавания дисциплины «Информатика»:

- Расширение базовых навыков цифровой грамотности: помимо традиционных тем, необходимо включать основы работы с облачными технологиями, сервисами для удаленной работы и коллаборации, принципами информационной безопасности и цифровой гигиены.

- Развитие алгоритмического и логического мышления: через основы программирования, например, на языке программирования Python, студенты должны учиться структурировать задачи, находить оптимальные решения и понимать принципы работы сложных систем. Это развивает не только технические навыки, но и умение решать проблемы.

- Основы работы с данными: введение в сбор, хранение, обработку и базовый анализ данных (например, с использованием электронных таблиц или простых СУБД) крайне важно, так как «данные – это новая нефть» цифровой экономики.

- Введение в новые технологии: краткое знакомство с принципами работы искусственного интеллекта, машинного обучения, Интернета вещей, блокчейна, даже на обзорном уровне, поможет студентам ориентироваться в современном технологическом ландшафте и понимать их потенциал в своей будущей профессиональной деятельности.

- Использование цифровых инструментов для проектной деятельности: информатика должна стать площадкой для освоения инструментов, которые позволяют реализовывать проекты, создавать презентации, работать с графикой и видео, что крайне важно для презентации идей и результатов труда.

- Развитие медиаграмотности и критического анализа информации: в условиях информационного переизбытка умение отличать достоверную информацию от фейков, анализировать источники и критически оценивать цифровой контент становится жизненно необходимым.

Для эффективной адаптации СПО к новым реалиям необходимо реализовать комплексный подход к интеграции цифровых компетенций:

- Актуализация учебных программ и дисциплин: регулярный пересмотр и обновление содержания курсов информатики и других дисциплин с учетом последних технологических трендов и требований работодателей. Это может включать внедрение новых модулей или целых курсов.

- Междисциплинарный подход: интеграция цифровых навыков не только в информатику, но и в другие профессиональные дисциплины. Например, использование специализированного ПО в курсах по технологии производства, анализ данных в экономике или логистике.

- Практико-ориентированное обучение: увеличение доли практических занятий, выполнение реальных кейсов и проектов, стажировки на предприятиях, использующих передовые цифровые технологии. Привлечение работодателей к разработке учебных программ.

- Использование современных образовательных технологий: внедрение интерактивных платформ, онлайн-курсов, симуляторов, виртуальных лабораторий для освоения сложных навыков и обеспечения гибкости обучения.



- Развитие цифровой компетентности педагогических кадров: регулярное повышение квалификации преподавателей, освоение ими новых цифровых инструментов и методик обучения.
- Сотрудничество с индустрией: установление тесных связей с ИТ-компаниями и предприятиями для совместной разработки программ, проведения мастер-классов, организации практик и трудоустройства выпускников. Создание ресурсных центров и лабораторий.
- Развитие гибких (soft skills) навыков через цифровые проекты: организация командных проектов, где студенты, используя цифровые инструменты, развивают навыки коммуникации, проектного менеджмента и критического мышления.

Система среднего профессионального образования стоит на пороге масштабных изменений, которые обусловлены стремительным развитием технологий и трансформацией рынка труда. Адаптация к этим вызовам требует не только пересмотра содержания обучения, но и глубокой перестройки методологических подходов. Информатика, как фундаментальная дисциплина, призвана стать ядром формирования ключевых цифровых компетенций, обеспечивающих выпускникам СПО не только успешное трудоустройство, но и способность к непрерывному профессиональному развитию в условиях постоянных технологических инноваций. Превращение СПО в динамичную и гибкую систему, способную оперативно реагировать на запросы экономики, позволит ей стать не просто поставщиком кадров, а настоящим драйвером цифровой трансформации и инновационного развития страны.

Литература:

1. Дороненко М.В. Базовые цифровые компетенции экономически активного населения // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022.
2. Константинова, Д. С. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования / Д. С. Константинова, М. М. Кудяева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 11. – С. 1055-1072.

Профессиональное развитие и признание педагогического мастерства на примере конкурса «Мастер года»

*Царенкова Виктория Борисовна, преподаватель
Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

Революционные изменения в системе среднего профессионального образования начались с внедрения профессиональных стандартов, которые с сентября 2024 года стали обязательными для применения в отношении педагогических работников и руководителей профессиональных образовательных организаций (ПОО). Эти стандарты, разработанные на основе Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации», представляют собой не просто формальные требования, а комплексную систему управления качеством педагогических кадров.

Внедрение профессиональных стандартов потребовало проведения масштабного аудита соответствия существующих педагогических кадров новым требованиям. Результаты этого аудита показали необходимость системной работы по повышению квалификации и переподготовке значительной части преподавательского состава [1].

Постоянное размышление, оценка и анализ учителей своей собственной практики являются необходимыми элементами их профессионального развития, поскольку они могут помочь им в построении новых теорий преподавания и улучшении их успеваемости. Действительно, критическое отношение к опыту преподавания и мотивация к изменениям и улучшениям имеют важное значение для профессионального развития учителей.

Стать профессионалом в своей работе – значит быть максимально адаптивным. Современные преподаватели должны быть не только экспертами в своей работе, но и иметь адаптивные способности, как к нововведениям, так и к потребностям своей аудитории.

Профессиональное развитие преподавателя СПО – непрерывный процесс, который имеет несколько взаимодополняющих составляющих, это – педагогические навыки, педагогическая теория, профессиональные навыки.



Под педагогическими навыками понимают теорию обучения и практику в различных техниках, подходы и стратегии, которые помогут преподавателям планировать и организовывать собственную деятельность.

Педагогическая теория включает философскую, социологическую и психологическую позиции, которые позволяют преподавателю иметь прочную основу для практики ведения своего предмета и передачи практического опыта обучающимся.

Профессиональные навыки – это методы, стратегии и подходы, помогающие учителям работать над развитием профессии. Они включают в себя навыки межличностного общения, навыки консультирования, навыки работы с компьютером, поиск информации, навыки управления и, прежде всего, навыки к обучению (развитию) на протяжении всей жизни. Следует сказать, что личное развитие (саморазвитие) преподавателя также в определенной степени отражается на уровне его профессионализма.

Личное развитие (саморазвитие) – это обладание личными сильными сторонами и характеристиками, которые помогают учителям определять и осмысливать свою педагогическую практику и самих себя как личности. Это происходит за счет развития необходимых жизненных навыков, которые могут помочь им расти в своей профессии и за ее пределами.

Профессиональное развитие, также называемое профессиональным обучением преподавателей, уже занимающихся профессиональной практикой, представляет собой процесс развития необходимой базы знаний, навыков и опыта, необходимых преподавателю для эффективного выполнения своей роли.

Профессиональное развитие и обучение – не синонимы. Профессиональное обучение преподавателя – это не только изучение новых теоретических идей и предложений по обучению, но и их опробование, и изучение того, как сделать их более эффективными в контексте их преподавания [2].

Лучшим примером профессионального развития является Всероссийский конкурс среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года», который проводится для поощрения педагогических работников, повышения престижа педагогических профессий, популяризации передовых идей в области образования и подготовки кадров, а также изучения и внедрения лучших педагогических практик.

Конкурс «Мастер года»: системный подход к развитию педагогического сообщества

Конкурс «Мастер года» в системе среднего профессионального образования занимает особое место как инструмент комплексного развития педагогического сообщества и повышения качества образовательного процесса. Этот конкурс не является разовым мероприятием, а представляет собой системную платформу для профессионального роста, обмена опытом и формирования инновационной образовательной среды. Участниками конкурса могут стать мастера производственного обучения, преподаватели учебного предмета общеобразовательного цикла, преподаватели учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, практик профессионального цикла.

Стратегические задачи конкурса

Расширение творческих связей предполагает создание устойчивой сети профессиональных контактов между педагогами из различных регионов России, образовательных учреждений разного уровня и направленности. Это способствует формированию единого профессионального пространства, где идеи и опыт свободно циркулируют между участниками.

Обмен инновационными идеями включает не только демонстрацию существующих методик, но и совместную разработку новых подходов к образовательному процессу. Конкурс становится лабораторией педагогических инноваций, где рождаются и апробируются новые образовательные технологии.

Повышение профессионализма достигается через объективную оценку деятельности участников, конструктивную обратную связь от экспертов и возможность изучения лучших практик коллег. Конкурс стимулирует постоянное развитие педагогических навыков и компетенций.

Распространение лучших практик обеспечивается через открытость всех материалов конкурса, возможность изучения и адаптации успешных методик, создание методических рекомендаций на основе конкурсных материалов.

Систематизация педагогического опыта как основа профессионального роста

Подготовка к участию в конкурсе «Мастер года» требует глубокой систематизации педагогического опыта, что само по себе является мощным инструментом профессионального



развития. Этот процесс начинается задолго до подачи заявки и продолжается на протяжении всей педагогической карьеры.

Документирование профессиональной деятельности подразумевает ведение детального портфолио с описанием методических разработок и их результатов; сбор и анализ данных об успеваемости обучающихся и их дальнейшей карьере, фиксация инновационных подходов и их влияния на образовательный процесс, а также систематизация обратной связи от выпускников, коллег и работодателей [1].

Непрерывное профессиональное развитие:

- ✓ Регулярное участие в конференциях, семинарах и мастер-классах
- ✓ Изучение современных тенденций в образовании и профессиональной сфере
- ✓ Освоение новых технологий и методик преподавания
- ✓ Развитие исследовательских и аналитических навыков

Рефлексивная практика:

- ✓ Регулярный анализ и переосмысление собственных методов обучения
- ✓ Критическое оценивание результатов педагогической деятельности
- ✓ Адаптация методик с учетом изменяющихся потребностей студентов и рынка труда
- ✓ Планирование дальнейшего профессионального развития

Современные требования к профессиональной деятельности педагогов СПО

Успешное участие в конкурсе требует от педагогов постоянного расширения сферы профессиональной деятельности и освоения новых компетенций, что соответствует современным требованиям к преподавателям СПО:

Цифровая трансформация образования:

- ✓ Освоение современных цифровых платформ и образовательных технологий.
- ✓ Использование интерактивных средств обучения и мультимедийных ресурсов.
- ✓ Внедрение дистанционных и смешанных форматов обучения.
- ✓ Применение искусственного интеллекта и больших данных в образовательном процессе.

Инновационные педагогические методики:

- ✓ Адаптация и внедрение современных педагогических подходов (проектное обучение, кейс-методы, геймификация).
- ✓ Разработка индивидуальных образовательных траекторий.
- ✓ Применение методов активного и интерактивного обучения.
- ✓ Использование элементов тьюторства и наставничества.

Творческий и креативный подход:

- ✓ Трансформация традиционных методов обучения с добавлением элементов творчества.
- ✓ Разработка авторских методик и образовательных технологий.
- ✓ Создание инновационных образовательных продуктов и ресурсов.
- ✓ Интеграция искусства, культуры и креативности в профессиональное образование.

Обмен опытом и формирование профессионального сообщества

Конкурс «Мастер года» играет ключевую роль в систематизации педагогического опыта, обмене инновационными идеями и повышении уровня мастерства преподавателей СПО. Конкурс решает несколько важных задач:

- ✓ Расширение творческих связей между педагогами из разных регионов.
- ✓ Обмен инновационными идеями и современными технологиями.
- ✓ Повышение профессионализма через объективную оценку деятельности.
- ✓ Распространение лучших педагогических практик на федеральном уровне.

Участие в конкурсе требует систематизации педагогического опыта, что становится долгосрочным процессом профессионального развития. Конкурс создает уникальную платформу для формирования педагогического сообщества, где архивы прошлых испытаний находятся в открытом доступе, позволяя изучать лучшие практики [1].

Карьерные возможности и международное признание

Успешное участие в конкурсе значительно повышает профессиональный статус педагога и открывает новые карьерные перспективы. Примером служит абсолютный победитель «Мастер года» 2024 года – Дмитрий Геннадьевич, который благодаря поддержке Министерства образования и науки Курской области стал директором колледжа информационных технологий, а также принял участие во



Всемирной конференции по вопросам профессионально-технического образования в Китае, представляя Российскую Федерацию [3].

Список литературы

1. Конкурс «Мастер года» : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://мастергода.рф/> (дата обращения 25.09.2025). – Текст : электронный.
2. Профессиональное развитие педагога : статья. – Москва. – URL: <https://multiurok.ru> (дата обращения 25.09.2025). – Текст : электронный.
3. Победитель в номинации «Мастер года-2024» : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://seyminfo.ru> (дата обращения 25.09.2025). – Текст : электронный.

Индустриальное партнерство как главный драйвер модернизации СПО

*Царенкова Виктория Борисовна, преподаватель
Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

Что подразумевает и несет в себе проект «Профессионалитет». Что за нововведение и как оно отразится на всей системе СПО. В данной статье будет подробно рассмотрен формат среднего профессионального образования, где студентов обучают их будущие работодатели, а также приведены примеры отечественных организаций, которые взяли на вооружение такой флагман СПО – это госкорпорации «Росатом» и «РЖД». Федеральный проект «Профессионалитет», инициированный Министерством просвещения РФ в 2022 году, стал революционной инициативой в сфере модернизации системы среднего профессионального образования. Проект основан на принципе активного вовлечения индустриальных партнеров и работодателей в процесс подготовки как студентов, так и педагогических кадров.

Ключевые направления проекта

Обучение педагогов через интегрированные программы включает как повышение квалификации по актуальным направлениям, так и комплексную профессиональную переподготовку с учетом требований конкретных отраслей и работодателей.

Производственные стажировки организуются на ведущих отраслевых предприятиях для ознакомления педагогов с современным оборудованием, передовыми технологиями и инновационными производственными процессами. Это позволяет преподавателям получить практический опыт работы с оборудованием, которое используется в реальном производстве.

Методическое сопровождение предполагает активное вовлечение методистов в разработку и корректировку образовательных программ с учетом выявленных профессиональных дефицитов выпускников и изменяющихся требований рынка труда.

Достижения проекта за 2022-2024 годы:

- ✓ Более 6,5 тысячи педагогов прошли стажировки на производстве.
- ✓ Задействовано более 150 ведущих предприятий различных отраслей.
- ✓ Обновлено свыше 800 образовательных программ.
- ✓ 85% выпускников программ переподготовки продолжают работать в системе СПО.

Высокий показатель удержания кадров свидетельствует об эффективности проекта и его соответствии реальным потребностям системы профессионального образования.

Стажировки как центральный элемент повышения квалификации

Производственные стажировки стали одним из наиболее эффективных инструментов повышения квалификации педагогов в системе СПО. Эти программы обеспечивают многоуровневое развитие профессиональных компетенций:

Техническое развитие включает получение практических навыков работы на современном высокотехнологичном оборудовании, освоение новых производственных технологий и изучение инновационных подходов к организации производственных процессов.



Цифровая трансформация предполагает ознакомление с новыми цифровыми технологиями, системами автоматизации производства, принципами цифрового производства и Industry 4.0, а также изучение принципов бережливого производства и оптимизации процессов.

Педагогическое развитие включает выявление профессиональных дефицитов у выпускников через прямое взаимодействие с работодателями, адаптацию образовательных программ под современные требования рынка труда и разработку новых методических подходов.

Сетевое взаимодействие обеспечивает налаживание прямых контактов с работодателями и экспертами отрасли, формирование профессиональных сообществ и создание долгосрочных партнерских отношений.

Обязательной частью стажировочных программ является сдача административного экзамена, подтверждающего уровень владения практическими навыками и способность их передачи студентам.

Опыт госкорпорации «Росатом»: построение образовательной экосистемы

Госкорпорация «Росатом» реализует одну из наиболее комплексных и системных программ поддержки развития педагогических кадров СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Корпорация управляет 12 открытыми образовательными кластерами, которые стали центрами инновационного развития профессионального образования.

Организация стажировочных программ:

- ✓ Ежегодные стажировки для педагогов с возможностью работы на реальном производственном оборудовании.
- ✓ Сопровождение стажировок опытными экспертами и наставниками из числа сотрудников предприятий.
- ✓ Индивидуальные траектории стажировок в зависимости от специализации педагогов.
- ✓ Итоговая аттестация с получением сертификатов о прохождении стажировки.

Развитие онлайн-образования:

- ✓ Разработка и предоставление онлайн-курсов через корпоративную академию.
- ✓ Создание библиотеки видеоуроков по различным техническим дисциплинам.
- ✓ Системы онлайн-тестирования и оценки знаний.
- ✓ Мобильные образовательные приложения для самостоятельного изучения.

Внедрение инновационных технологий:

- ✓ VR-симуляции для обучения работе с опасным или дорогостоящим оборудованием.
- ✓ Цифровые тренажеры для отработки профессиональных навыков.
- ✓ Системы дополненной реальности для визуализации сложных технических процессов.
- ✓ Интерактивные обучающие платформы.

Развитие софт-скиллов:

- ✓ Программы развития командной работы и лидерских качеств.
- ✓ Тренинги по критическому мышлению и решению проблем.
- ✓ Курсы по проектному управлению и стратегическому планированию.
- ✓ Развитие коммуникативных навыков и межкультурного взаимодействия.

Финансовая поддержка педагогов:

- ✓ Система доплат и поощрений для участников программ.
- ✓ Премии за внедрение инновационных методик обучения.
- ✓ Поддержка участия в конференциях и образовательных мероприятиях.
- ✓ Программы долгосрочной мотивации для удержания кадров.

«Росатом» выстраивает единую корпоративную образовательную экосистему, которая обеспечивает тесное взаимодействие с колледжами и создает непрерывную траекторию подготовки специалистов от школы до вуза, включая систему целевого обучения и трудоустройства.

Система корпоративного образования РЖД: масштаб и эффективность

Госкорпорация РЖД располагает одной из крупнейших и наиболее развитых корпоративных сетей учебных центров в России. Система включает 71 учебный центр, расположенный на территории от Калининграда до Сахалина, что обеспечивает территориальную доступность образовательных услуг для всех регионов страны.

Масштаб образовательной деятельности:

- ✓ 600 образовательных программ по 100 различным профессиям.



- ✓ Обучение как новых сотрудников, так и повышение квалификации действующих работников.
- ✓ Возможность освоения смежных профессий и совмещения специальностей.
- ✓ Система непрерывного профессионального развития.

Современная образовательная инфраструктура:

- ✓ 480 специализированных тренажеров различного назначения.
- ✓ 35 учебно-тренировочных полигонов для практической подготовки.
- ✓ 15 тысяч единиц современного учебного и производственного оборудования.
- ✓ Лаборатории и мастерские, оснащенные по последнему слову техники.

Единая корпоративная идентичность:

- ✓ Формирование единого образовательного пространства с унифицированным дизайном.
- ✓ Единая цветовая гамма и брендинг всех учебных центров.
- ✓ Разработка цифровых двойников учебных центров для виртуального обучения.
- ✓ Стандартизация образовательных процессов и методик.

Взаимодействие с системой СПО:

- ✓ Организация стажировок для преподавателей СПО с целью погружения в современные технологии.
- ✓ Знакомство педагогов с реальными производственными процессами железнодорожного транспорта.
- ✓ Активное взаимодействие с предприятиями для корректировки образовательных программ.
- ✓ Совместная разработка методических материалов и учебных программ.

Кадровая политика и результаты:

- ✓ За три года удалось снизить средний возраст преподавателей до 45 лет.
- ✓ Обучено 257 педагогов в рамках федерального проекта «Профессионалитет».
- ✓ Создана система наставничества и передачи опыта между поколениями.
- ✓ Реализована программа привлечения молодых специалистов в образовательную деятельность.

Влияние производственного опыта на образовательный процесс

Интеграция производственного опыта в образовательный процесс через стажировки и партнерство с предприятиями оказывает многоплановое положительное влияние на качество подготовки специалистов.

Выявление компетентностных дефицитов:

- ✓ Анализ расхождений между теоретической подготовкой и практическими требованиями
- ✓ Выявление пробелов в знаниях и умениях преподавателей
- ✓ Определение устаревших методик и подходов к обучению
- ✓ Идентификация новых компетенций, требуемых современным производством

Актуализация образовательных программ:

- ✓ Обновление содержания программ с учетом современных требований отрасли
- ✓ Интеграция новых технологий и методик в учебный процесс
- ✓ Пересмотр практических заданий и лабораторных работ
- ✓ Адаптация теоретического материала к практическим потребностям

Формирование практико-ориентированных методик:

- ✓ Разработка образовательных методик, максимально приближенных к реальным условиям производства
- ✓ Создание кейсов и практических заданий на основе реальных производственных ситуаций
- ✓ Внедрение проектного обучения с использованием реальных производственных задач
- ✓ Использование современного оборудования и технологий в образовательном процессе

Повышение мотивации педагогов:

- ✓ Практическое применение знаний и навыков повышает уверенность преподавателей
- ✓ Прямое взаимодействие с работодателями усиливает понимание значимости работы
- ✓ Возможность влиять на качество подготовки будущих специалистов мотивирует к развитию
- ✓ Получение обратной связи от работодателей стимулирует профессиональный рост



По прогнозам Минтруда, к 2030 году более 70% потребностей рынка труда будет приходиться на специалистов со средним профессиональным образованием. Поэтому система СПО должна оперативно адаптироваться к требованиям рынка и готовить кадры под него.

Список литературы

1. Минпросвещения России : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://edu.gov.ru> (дата обращения 26.09.2025). – Текст : электронный.
2. Профессионалитет : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://япроф.рф> (дата обращения 26.09.2025). – Текст : электронный.
3. Профессионалитет-2025 : статья. – Москва. – URL: <https://t-j.ru> (дата обращения 26.09.2025). – Текст : электронный.

Реализация концепции преподавания истории как общеобразовательной дисциплины в рамках подготовки специалистов среднего звена в Мичуринском центре-колледже прикладных квалификаций

*Виноградова Алена Николаевна, преподаватель
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Центр-колледж прикладных квалификаций,
Мичуринск, Тамбовская область*

В последнее время произошли изменения в содержании среднего профессионального образования, поменялись и методические ориентиры преподавания общеобразовательной дисциплины «История». Профессиональная направленность в изучении «Истории» становится ключевым требованием образовательного процесса. Содержание дисциплины направлено на достижение личностных - сформировавшаяся в образовательном процессе система ценностных отношений обучающихся – к себе, другим участникам образовательного процесса, самому образовательному процессу и его результатам, метапредметных - освоенные обучающимися на базе одного, нескольких или всех учебных предметов способы деятельности, применимые как в рамках образовательного процесса, так и при решении проблем в реальных жизненных ситуациях и предметных - выражаются в усвоении обучающимися конкретных элементов социального опыта, изучаемого в рамках отдельного учебного предмета – знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности, ценностей результатов обучения, регламентированных ФГОС СОО. В процессе изучения «Истории» достижение результатов осуществляется на основе интеграции системно-деятельностного, индивидуального, практико-ориентированного и компетентностного подходов [1. С.2].

В Мичуринском центре-колледже прикладных квалификаций государственном техническом колледже (далее ЦКПК) методика преподавания общеобразовательной дисциплины «История» сформирована с учётом обновленных требований подготовки специалиста среднего звена. Приоритетными формами организации занятий по ОД «История» стали проблемные лекции, бинарные занятия, практические работы [1. С.17].

Актуальными становятся экскурсии в учебных мастерских, и иных структурных подразделениях колледжа. Особый интерес вызывают музейные экскурсии с учётом профессиональной тематики. Например, преподавателями предметно-цикловой комиссии были проведены экскурсии для специальности «Землеустройство» в дом-музей им. И.В. Мичурина, где студенты могли познакомиться с жизнью и бытом великого селекционера. Важно, чтобы информация, собранная на экскурсиях, обязательно включалась и применялась на других занятиях. Например, из фотографий, сделанных на экскурсии, можно создать авторские презентации, которые могут быть использованы на занятиях по специальным дисциплинам, классных часах, внеклассных мероприятиях и т.д. В ходе организации учебных занятий по ОД История создаются условия по освоению профессионально актуальной исторической информации для специальностей и профессий различного профиля.

При проектировании учебных занятий по истории, содержащих профессионально актуальный материал для обучающихся, осуществляется подбор в содержании материала, имеющего прикладной



характер для студентов, будущих специалистов; планируются учебные занятия с использованием активных методов и приемов обучения, направленных на активизацию продуктивной деятельности студентов [1. С.22]. Примером может являться экскурсия - квест для специальностей Механического отделения по парку «Площадь Славы», в ходе которой студенты получают не только исторические знания, но и выполняют задания профессионально-ориентированного содержания. На занятиях особая роль отводится разносторонней, посильной и вместе с тем развивающей деятельности студентов. Оптимальными формами организации учебных занятий по «Истории» стали: групповая форма, индивидуальная практико-ориентированная работа. Теоретический и практический материал учебного занятия включает в себя общую и профессионально актуальную историческую информацию. Подобный синтез исторической информации организован, в том числе, и на бинарных занятиях с профессиональными и общепрофессиональными дисциплинами. Например, бинарный урок по теме «Анализ строительства и эксплуатации Чернобыльской АЭС» объединил дисциплины «История», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Обществознание», «Физика» и способствовал достижению таких междисциплинарных связей как анализ истории строительства Чернобыльской АЭС, хроники аварии 26.04.1986г., последствий аварии. Представление результатов исследования было представлено в виде буклета «Исторический анализ крупнейших техногенных катастроф».

Интеграция профессионально актуальной исторической информации на учебных занятиях теоретического, практического, самостоятельного вида, нацелена на усиление пропедевтической направленности и преемственности ОД «История». Это позволило сформировать у студентов видение того, что исторические знания можно применять в жизни и будущей профессиональной деятельности. Наряду с заданиями, требующими воспроизведения изучаемого материала широко используются преобразующие, поисковые, творческие задания. Применение сочетаний разнообразных форм занятий по ОД «История» (игровые формы, моделирование исторических ситуаций, «круглые столы», лекционно - семинарские практикумы), позволяет активизировать познавательную деятельность студентов, повысить их мотивацию и как итог повысить качественную успеваемость обучающихся. Примером, моделирование исторических ситуаций является проведение инсценировки «Нюрнбергского процесса». Студентам предлагается представить новые улики и факты, которые могли бы использоваться в ходе судебного разбирательства. Студентам специальности «Сетевое и системное администрирование» было предложено зарисовать этапы, действующие лица, место проведения Нюрнбергского процесса. Результаты работы были представлены в формате видеоролика и методической разработки, и в последствии были использованы на других занятиях по дисциплине, а также во внутриколледжных внеклассных мероприятиях в качестве наглядного пособия.

По такой же методике была произведена инсценировка «XX съезда КПСС». Практические работы проводятся с учётом групповой и индивидуальной деятельности студентов, и включают в себя профессионально-направленный материал. Используются следующие формы практических работ:

- анализ исторического документа: широко используются различные типы документов (указы, манифесты, соглашения, письма, статьи и многое другое) с обязательным пунктом – сравнение с аналогичными источниками другого периода и актуализацией источника [1. С. 39];
- составление сравнительных таблиц. Данный вид практического занятия позволяет студенту чётко представить особенности изучаемого материала и зрительно представить информацию. Например, сравнить экономические преобразования в СССР периоды трех исторических эпох: оттепели, застоя и перестройки по следующим критериям – актуальность, периодичность, результативность;
- анализ видеоматериала, позволяет погрузиться в атмосферу исторической эпохи, придать содержанию образовательного процесса творческий, проблемный, исследовательский характер;
- межпредметные связи: с литературой, обществознанием, правом, экономикой и т.д., например, найти в литературе описание исторических событий (восстаний, войн, реформ и т.д.) с указанием страницы и выходными данными источника;
- интерактивный прием ПОПС-технология (П-позиция, О-обоснование позиции, П-пример, С-следствие, вывод): учит лаконичности и развивает навыки логического мышления, незаменим при проведении дискуссии;
- работа с биографиями исторических деятелей, героев Отечества: позволяет персонифицировать исторический процесс, деятельность личностей в истории необходимо оценивать сквозь призму времени, с учетом морального выбора, продиктованного обстоятельствами или чертами



характера. Например, на основании художественной литературы и источников составить исторический портрет исторической личности;

- составление ассоциативных кластеров (элемент стратегии понимания): данный прием отлично работает на разных этапах освоения материала, позволяет повысить интерес к теме, развить умение работать с понятиями, коммуникативные навыки.

Оценочными средствами текущего контроля, направленный на выявление уровня сформированности предметных, метапредметных результатов стали: ролевая игра, рефераты, кейс-задача, контрольная работа, устный опрос, терминологический диктант, коллоквиум, разно-уровневые задания, практическая работа, проект, тест, эссе [2. С.24].

Таким образом, применение вышеперечисленных методов и приемов преподавания ОД История нацелено на формирование у обучающихся целостной картины российской и мировой истории, развитие личности обучающегося, способного к самоидентификации и определению своих ценностных ориентиров на основе осмысления и освоения исторического опыта своей страны и человечества в целом, активно и творчески применяющего исторические знания и предметные умения в учебной, социальной и трудовой практике.

Список литературы:

1. Методика преподавания общеобразовательной дисциплины «История» /М: ИРПО, 2022. 56 с.
2. Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю. Теория и методика преподавания истории: Учебник для студентов высшего учебного заведения. М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2023. 384 с.
3. Военная литература: собрание текстов. – URL: <http://www.militera.lib.ru>.



Направление 2. Профессионалитет как инструмент перезагрузки системы СПО: инновационные технологии и практики

Модернизация образования СПО с внедрением Профессионалитета

*Крылова Татьяна Сергеевна, преподаватель
ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж»
Тамбовская область, Кирсановский м.о.
с.Голыница ул. Привокзальная, 21*

Система СПО (среднего профессионального образования) всегда имело особое значение при подготовке кадров для экономики страны. В условиях технологических изменений и растущих требований рынка труда, традиционные подходы к обучению оказались недостаточными. Поэтому модернизация СПО становится жизненно необходимой. Одним из перспективных направлений этой модернизации является внедрение федерального проекта "Профессионалитет".

"Профессионалитет" – в сентябре 2022 года этот проект, запущен как экспериментальный национальный проект «Образование», направленный на обновление содержания и структуры СПО. Основная цель которого – создание и введение, системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Этот проект помогает реализовать три основные инициативы властей:

1. Привлекает отрасли и предприятия к подготовке кадров с помощью сотрудничества с ссузами и участия в их жизни (обновление материально-технической базы)
2. Реформирование среды интереса со стороны абитуриентов. Такая цель достигается сокращением сроков обучения с возможностью получения квалификации «бакалавр»;
3. Развитие и совершенствование работы колледжей и техникумов путем создания центров для молодежных стартапов, коворкинг-центров, волонтерских движений, и пр. Образовательные программы отвечают запросам промышленных предприятий, компаниям в сферах социальных и услуг. Теоретический материал сокращается, увеличивается количество получения практических навыков.

Внедрение "Профессионалитета" влечет и ряд существенных изменений в системе СПО:

- Обновление учебных программ: Разработка программ осуществляется в тесном сотрудничестве с работодателями, учитывая их реальные потребности и будущие тренды. В этом случае выпускники будут обладать навыками и актуальными знаниями, которые позволят им успешно трудоустроиться.
- Модернизация материально-технической базы: Техникумы и колледжи должны оснащаться современным оборудованием. Создаются благоприятные условия для качественного практического обучения.
- Развитие дуального образования: Увеличивается доля практической подготовки студентов на предприятиях, где они будут лучше адаптироваться к производственной среде и получать реальный опыт работы.
- Повышение престижа рабочих профессий: Проект призван повысить мнение о рабочих специальностях, показав их востребованность, перспективность и возможность карьерного роста.
- Формирование образовательной системы: "Профессионалитет" создаст более гибкую системы образования, к быстро меняющимся потребностям рынка труда.

У концепции «Профессионалитет» имеются и недостатки:

- ✓ Возрастает интенсивная нагрузка: От студентов будет требоваться высокая самоотдача и устойчивость, при сокращении сроков образования.
- ✓ Риск поверхностного обучения: Студенты будут изучать теоретический материал поверхностно, не успевая глубоко его освоить. Быстрые обучение может способствовать этому!



- ✓ Необходимость постоянного обновления: Динамичность рынка труда требует от образовательных программ постоянного обновления, что может быть сложной задачей для учебных заведений.
- ✓ Ресурсная база: Для обеспечения практического обучения необходимы значительные затраты в оборудование и инфраструктуру, Привлечение квалифицированных кадров, что может стать проблемой для некоторых регионов и образовательных организаций.

В проекте «Профессионалитет» принимают участие более 1,47 тыс. колледжей и 2,3 тыс. предприятий из 81 региона России. Благодаря нему выпускники 9 и 11 классов могут освоить различные профессии с дальнейшим трудоустройством в короткие сроки. В 2025 году на проект было выделено из федерального бюджета 9,7 млрд руб.

На сегодняшний день в ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж» обучается по программе Профессионалитет 244 студента разных специальностей.

В Тамбовской области создана и функционирует инновационная сеть подготовки кадров – кластерная модель. Для управления сетью в регионе создан Наблюдательный совет, Координационный совет инновационной региональной сети профессиональных образовательных организаций и Координационные советы по шести образовательно-производственным кластерам.

Партнерами образовательно – производственного кластера «Агропромышленный комплекс», базовой организацией которого является ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж» а также образовательные организации СПО и высшего образования, которые совместно осуществляют подготовку специалистов для сельского хозяйства. Федеральные и региональные учебно-методические объединения, специализированные центры компетенций и более 500 предприятий региона (крупные агрохолдинги: ООО Группа компаний «АСБ», ООО Группа компаний «РУСАГРО», ОАО «Октябрьское», ООО «Тамбовский бекон», и др., а также средние и малые предприятия сферы АПК).

В состав кластера «Агропромышленный комплекс» входят 11 профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования области:

ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж»,
ТОГБПОУ «Многоотраслевой техникум»,
ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум»,
ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум»,
ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности»,
ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им.И.Т.Карасёва»,
ТОГБПОУ «Индустриально-промышленный техникум»,
ТОГБПОУ «Колледж торговли, общественного питания и сервиса»,
ТОГАПОУ «Промышленно-технологический колледж»,
ТОГАПОУ «Техникум отраслевых технологий»,
ТОГБПОУ «Уваровский химико-технологический колледж»



Рис. 1 Профессиональные образовательные организации СПО

Сотрудничество с социальными партнёрами в рамках кластера обеспечило новый уровень практикоориентированности образовательного процесса. Работодатели активнее включились в процесс практической подготовки выпускников. Они участвуют в процессе подготовки и оценки квалификации кадров, принимают участие в разработке и реализации образовательных программ, на их базе создаются отделы обучения и развития персонала. Ведётся подготовка по программам развития малого и среднего предпринимательства.

Наша организация является сетевым партнером ФП «Профессионалитет» с другими учебными организациями и входит в состав кластеров:

1. Образовательно-производственный центр (кластер) «Агроперспектива»;
2. «Гостеприимная Тамбовщина» создан по федеральному проекту «Профессионалитет» нацпроекта «Молодежь и дети»
3. «ПрофТранспорт68»

ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ 2024 **сельское хозяйство**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР (КЛАСТЕР) «АГРОПЕРСПЕКТИВА»

базовая профессиональная образовательная организация
сетевые образовательные организации
партнеры - работодатели

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

- ТОГБПОУ «АГРОНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
- ТОГБПОУ «Агроно-промышленный колледж»
- ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности»
- ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум»
- ТОГБПОУ «Микулинский агроинженерный колледж»
- ФГБОУ ВО «Микулинский государственный аграрный университет»

ПАРТНЕРЫ-РАБОТОДАТЕЛИ

- ООО «Тамбовский бекон»
- ООО «Вымпел»
- ООО «СЕЛЬХОЗМАШИНЫ»
- ООО «Тамбовские фермы»
- ООО «Агро Виста Тамбов»
- ООО «Агротехнологии»
- ООО «Юго-Восточная агрогруппа»
- ООО «Вет»
- ООО «Русагро-Тамбов» филиал «Жердевский»

НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ

- 19.02.11 Технологии продуктов питания из растительного сырья
- 19.02.12 Технология продуктов питания животного происхождения
- 35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства
- 35.02.05 Агрономия
- 35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК)
- 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования
- 36.02.01 Ветеринария

690 чел. будет принято на обучение в 2024-2025 учебном году

2245 чел. обученных за весь период реализации проекта

ТЫ В ХОРОШЕЙ КОМПАНИИ!



Рис. 2 Образовательно-производственный центр (кластер) «Агроперспектива»

Для повышения качества профессионального образования предлагается развивать:

- обеспечение преподавателей и студентов необходимыми учебниками, руководствами и экономически эффективными дополнительными материалами, оснащать лаборатории и мастерские современным оборудованием, технологиями;
- использование цифровых ресурсов, платформ и инструментов для организации обучения, самостоятельной работы студентов.
- применение интерактивных и активных методов обучения (деловые игры, проектная деятельность, симуляторы, кейс-методы, и т.д.).
- для педагогических кадров, необходимо проводить профессиональную переподготовку, привлекать в образовательный процесс специалистов практиков, для передачи профессионального опыта;
- налаживание сотрудничества с организациями и предприятиями для обратной связи о качестве подготовки, организации практики и трудоустройства выпускников.

Из своего опыта хотела бы сказать, что курс обучения «Практические навыки работы на современном оборудовании предприятий реального сектора экономики с последующей интеграцией в образовательные программы учреждений СПО» дал много нового материала, закрепил теоретические знания и приумножил практический опыт, который в последствии был использован в методике преподавания дисциплин.

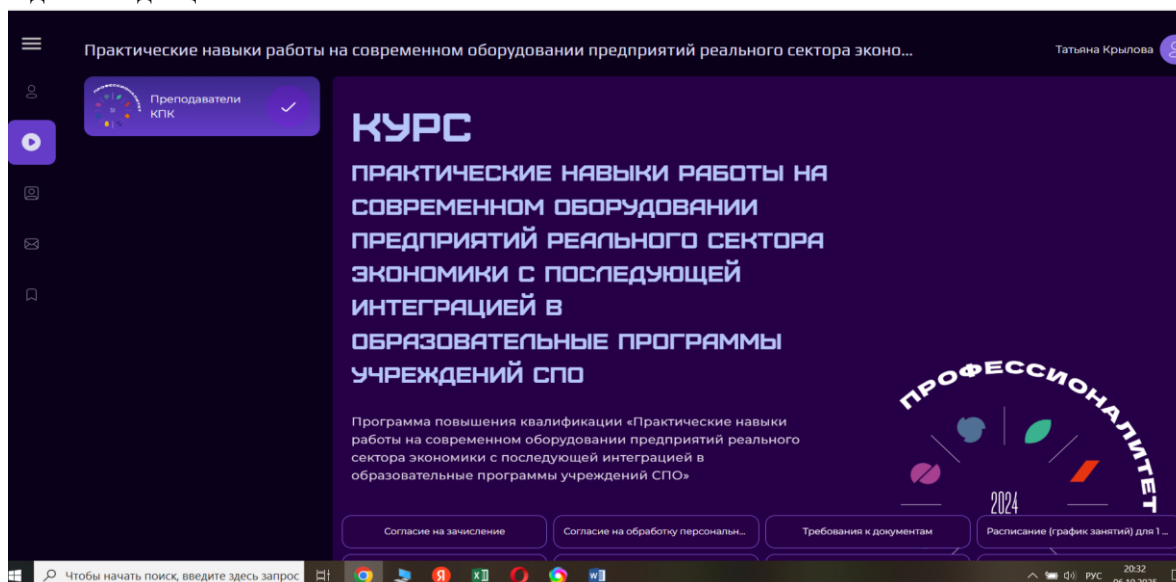


Рис. 3 Курс повышения квалификации

Модернизация образования СПО через "Профессионалитет" способствует созданию более гибкой и динамичной системы профессионального образования, которая отвечает вызовам времени и готовит квалифицированных специалистов для экономики страны.

Библиографический список

1. Настольная книга эффективного руководителя Федеральный проект «Профессионалитет» https://firpo.ru/netcat_files/342/587/h_67bf6507a0a3e989d285d78782221363?ysclid=mfxvpykao323586447
2. "Объединяет государство, бизнес и образование". Как закон о профессионалитете и демонстрационном экзамене изменит обучение в колледжах <https://rg.ru/2025/07/28/zakon-o-professionalitete-vstupayet-v-silu-s-1-sentiabria.html>
3. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 г. N 387 "О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования



- образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта "Профессионалитет" <https://base.garant.ru/403719658/>
4. Профессионалитет и трансформация спо — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 1 с. — (Юрайт.Академия). — ISBN 978-5-534-14536-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533277>

Профессионалитет как инструмент перезагрузки системы СПО в Малиновском филиале КГА ПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

*Артеменко Кристина Николаевна, преподаватель
КГА ПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»
П.Малиновка, Красноярский край*

В современных условиях развития экономики и общества система среднего профессионального образования (СПО) нуждается в существенной модернизации. Профессионалитет представляет собой инновационный подход к организации образовательного процесса, направленный на повышение качества подготовки специалистов и обеспечение их конкурентоспособности на рынке труда. [1]

Профессионалитет — это комплексная система подготовки специалистов, основанная на интеграции образовательного процесса с производственной деятельностью. Основные характеристики профессионалитета включают:

- Практико-ориентированное обучение
- Тесное взаимодействие с работодателями
- Использование современных образовательных технологий
- Индивидуальный подход к обучению
- Формирование профессиональных компетенций

Федеральный проект «Профессионалитет» дает старт комплексной перезагрузке системы среднего профобразования, чтобы, придя на производство, выпускник колледжа не услышал более «забудь все, чему тебя учили». Задача проекта — широкое распространение отраслевой модели подготовки кадров и массовая подготовка специалистов по востребованным профессиям [2]. Среди ключевых инициатив проекта — создание образовательно-производственных центров (кластеров), представляющих собой интеграцию модернизированных колледжей и организаций реального сектора экономики.

В 2023 году Малиновский филиал «Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства» вошел в проект профессионалитет. Что позволило студентом начиная со второго курса обучаться и работать на производстве получая заработную плату и среднее профессиональное образование одновременно.

Основные преимущества проекта:

- Совмещение обучения и работы. Студенты уже со второго курса могут начать работать на производстве, получая заработную плату параллельно с освоением программы среднего профессионального образования.
- Практическая направленность. Учебная программа включает увеличенный объем практических занятий и производственных практик, что позволяет выпускникам быть более подготовленными к реальной работе.
- Гарантированное трудоустройство. Участие в проекте предполагает тесную связь с работодателями, что повышает шансы на успешное трудоустройство после окончания обучения.

Особенности образовательного процесса:

- Углубленная практика на современных производственных площадках
- Работа с реальными заказчиками и выполнение практических заданий
- Профессиональная адаптация студентов к условиям производства
- Наставничество от опытных специалистов предприятий



Проект «Профессионалитет» направлен на подготовку квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда. Студенты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной карьеры в выбранной специальности.

В рамках проекта особое внимание уделяется следующим направлениям:

- Техничко-экономическое обоснование автоматизации фермерских хозяйств
- Разработка строительной документации
- Ветеринарный осмотр животных
- Переработка сельскохозяйственной продукции

Участие Малиновского филиала в федеральном проекте «Профессионалитет» открыло новые перспективы для студентов и местного производства.

Практическая подготовка студентов начинается уже со второго курса, что позволяет молодым специалистам получить реальный опыт работы и стабильный доход ещё во время обучения. Участие в проекте позволяет обучающимся получить больше практического опыта работы, что позволит в будущем стать квалифицированными специалистами в своей профессии [3]. Такой подход обеспечивает:

- Тесную связь теории и практики.
- Формирование профессиональных компетенций в реальных производственных условиях.

- Гарантированное трудоустройство после окончания обучения.

Преимущества проекта для студентов:

- Возможность совмещать учёбу и работу.
- Получение практического опыта под руководством опытных наставников.
- Достойная заработная плата за выполняемую работу.
- Уверенность в завтрашнем дне и востребованности на рынке труда.

Сотрудничество с предприятиями реального сектора экономики позволяет колледжу:

- Обновлять материально-техническую базу.
- Корректировать учебные программы с учётом потребностей производства.
- Организовывать целевую подготовку специалистов.
- Повышения качества профессиональной подготовки
- Укрепления связи между образованием и производством
- Развития региональной экономики
- Обеспечения предприятий квалифицированными кадрами

Перспективы развития проекта в Малиновский филиал «Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства» включают расширение партнёрской сети с местными предприятиями, увеличение количества направлений подготовки и создание дополнительных рабочих мест для студентов. Это позволит ещё больше молодых специалистов получить качественное образование и начать профессиональную карьеру в родном регионе.

Таким образом, участие в проекте «Профессионалитет» стало важным шагом в модернизации системы среднего профессионального образования и обеспечении региона квалифицированными кадрами.

Заключение

Профессионалитет представляет собой эффективный инструмент модернизации системы СПО, позволяющий обеспечить качественную подготовку специалистов, востребованных на рынке труда. Внедрение инновационных технологий и практик способствует повышению эффективности образовательного процесса и достижению поставленных целей.

Дальнейшее развитие профессионалитета требует:

- Расширения партнерской сети с работодателями
- Постоянного обновления образовательных программ
- Внедрения новых технологий обучения
- Развития системы оценки качества подготовки специалистов

Реализация федерального проекта «Профессионалитет» в Малиновском филиале «Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства» демонстрирует высокую эффективность новой модели подготовки специалистов среднего звена. Интеграция образовательного процесса с



производственной деятельностью позволила создать современную систему обучения, отвечающую актуальным запросам рынка труда.

Успешная имплементация проекта обеспечила синергетический эффект для всех участников образовательного процесса. Студенты получают возможность раннего трудоустройства и формирования профессиональных компетенций в реальных производственных условиях, работодатели — квалифицированные кадры, подготовленные с учётом специфики предприятия, а образовательное учреждение — возможность модернизации материально-технической базы и актуализации образовательных программ.

Перспективность модели профессионалитета подтверждается расширением партнёрской сети и увеличением количества направлений подготовки. Особое значение проект имеет для развития региональной экономики, так как способствует закреплению молодых специалистов в родном регионе и обеспечению предприятий квалифицированными кадрами.

Дальнейшее развитие проекта «Профессионалитет» позволит не только повысить качество среднего профессионального образования, но и создать устойчивую систему подготовки специалистов, отвечающую современным требованиям экономики и общества. Успешный опыт Малиновского филиала может стать примером для других образовательных организаций, стремящихся к модернизации системы профессиональной подготовки.

Таким образом, профессионалитет является перспективным направлением развития системы СПО, способствующим повышению качества профессиональной подготовки и обеспечению потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах.

Список литературы

1. Министерство просвещения Российской Федерации: официальный сайт // Единая цифровая платформа. — Москва. — URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 08.10.2025). — Режим доступа: свободный.
2. Смирнов, А. П. Развитие системы профессионального образования в России / А. П. Смирнов // Педагогический вестник. — 2023. — № 6. — С. 89–94.
3. Япроф.рф: портал для работодателей // Электронный ресурс. — URL: <https://япроф.рф/for-employers/> (дата обращения: 08.10.2025). — Режим доступа: свободный.

Профессионалитет как перезагрузка системы СПО

*Власова Наталья Борисовна, преподаватель
Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Бирючанский техникум»*

Государственная поддержка в рамках проекта «Профессионалитет» допускает три уровня участия работодателя:

- в разработке и реализации образовательной программы,
- в управлении кластером;
- в модернизации инфраструктуры образовательной организации.

Таким образом, участники программы получают возможность формировать образовательные программы под запрос работодателя и привлекать отраслевых партнёров к подготовке будущих специалистов. Оценивая перспективы реализации программы, Ирина Казакова сообщила, что отраслевые кластеры станут в регионах центрами принятия решений по вопросам формирования контрольных цифр приема для предприятий отрасли.

Планируется, что к 2030 году система подготовки кадров будет стабильно формироваться на основе прогноза развития рынка труда. В современном мире, где технологии развиваются стремительными темпами, а рынок труда постоянно меняется, вопросы подготовки квалифицированных кадров становятся всё более актуальными. Одним из ключевых направлений в



этой сфере является федеральный проект «Профессионалитет», который направлен на модернизацию системы среднего профессионального образования (СПО) в России.

В данной статье мы рассмотрим основные аспекты этого проекта, его цели, задачи и ожидаемые результаты. Федеральный проект «Профессионалитет» стал одной из инициатив в области социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. Среди его ключевых задач – создание образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования, интеграция колледжей и организаций реального сектора экономики, а также организаций, действующих в отраслях, характерных для субъектов малого и среднего предпринимательства и социальной сферы. Федеральный проект «Профессионалитет», запущенный в России, приносит значительные преимущества для участников и представляет собой значительный шаг в модернизации системы среднего профессионального образования. Этот проект направлен на решение ключевых задач в области подготовки квалифицированных кадров, соответствующих требованиям современной экономики. Его реализация позволит не только создать условия для более эффективной интеграции молодых специалистов в производственный процесс, но и повысить престиж рабочих профессий, что особенно важно в условиях дефицита квалифицированных кадров.

Преимущества:

- 1) Практико-ориентированное обучение: проект акцентирует внимание на практической подготовке студентов, что способствует более быстрому и эффективному их включению в реальный производственный процесс. Это особенно важно в условиях стремительного технологического развития, где требуются специалисты с актуальными навыками.
- 2) Интеграция с работодателями: проект предусматривает тесное сотрудничество между колледжами и предприятиями, что позволяет работодателям участвовать в разработке образовательных программ и предоставлять практические задания. Это способствует более точному соответствию подготовки специалистов требованиям рынка труда.
- 3) Повышение квалификации преподавателей: для успешной реализации проекта необходимо постоянное повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения. Это включает не только обучение новым методикам и технологиям, но и обмен опытом с коллегами из других образовательных учреждений и предприятий.
- 4) Создание современной материально-технической базы: Проект предполагает модернизацию учебных заведений, что включает закупку современного оборудования и создание лабораторий, соответствующих требованиям современной промышленности. Это позволяет студентам получать практические навыки на высоком уровне

Для успешного завершения проекта и достижения поставленных целей необходимо продолжать работу в следующих направлениях:

- 1) Разработка и внедрение новых образовательных программ: это включает создание модульных программ, ориентированных на конкретные отрасли и требования работодателей.
- 2) Повышение квалификации преподавателей и мастеров: это должно стать постоянным процессом, включающим не только краткосрочные курсы, но и долгосрочные программы профессионального развития.
- 3) Укрепление взаимодействия с работодателями: это может включать создание совместных образовательных центров, стажировок и практик для студентов, а также участие работодателей в разработке образовательных стандартов.
- 4) Мониторинг и оценка эффективности: Необходимо регулярно проводить мониторинг и оценку результатов проекта, чтобы своевременно выявлять проблемы и корректировать стратегию его реализации.

Таким образом, Федеральный проект «Профессионалитет» имеет значительный потенциал для развития системы СПО в России. Его успешная реализация позволит не только решить актуальные задачи в области подготовки квалифицированных кадров, но и создать условия для устойчивого развития экономики страны.

Список использованных источников

1. Блинов, В. И., Есенина, Е. Ю., Сергеев, И. С. Готовность отечественной системы среднего профессионального образования к достижению технологического суверенитета: результаты



исследования / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2023.

2. Дубицкий, В. В., Коновалов, А. А., Лыжин, А. И., Феоктистов, А. В., Неумывакин, В. С. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий, А. А. Коновалов, А. И. Лыжин, А. В. Феоктистов, В. С. Неумывакин // Образование и наука.–2022.-233с.

3. Новая образовательная технология «Профессионалитет» : сборник методических материалов. – Москва : Институт развития профессионального образования, 2023. – 312 с.

4. Ахтариева, А. С. Условия успешной профессионализации студентов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» / А. С. Ахтариева, Э. Ф. Зеер, В. С. Третьякова. - Текст : непосредственный // Insight. - 2024. – 212с.

Профессионалитет, как инструмент перезагрузки системы СПО: инновационные технологии и практики

Мацюк А.Н.,

мастер производственного обучения

ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,

г. Бирюч, Белгородской обл.

В последнее время изменения происходят во всех общественных сферах и институтах, в том числе и в образовании как важнейшем институте. Соответственно меняются и ориентиры в образовании, в том числе и в среднем профессиональном образовании.

Важной проблемой стало импортозамещение в стране и технологический суверенитет страны, решение которой зависит от качества подготовки рабочих кадров, специалистов среднего звена. С 2015 года в России реализуется программа импортозамещения и технологического суверенитета страны, потребовавшая изменений устаревших подходов к подготовке технологических кадров.

По данным Министерства просвещения РФ, сегодня 60% выпускников 9-х классов и 30% выпускников 11-х классов выбирают программы среднего профессионального образования (СПО). В России насчитывается более 3,6 тыс. профессиональных лицеев и колледжей, в которых учатся около 3,3 млн студентов [4].

Сделать отечественное среднее профобразование соответствующим требованиям экономики и запросам рынка труда призван национальный проект «Образование», в рамках которого определена стратегия развития этого сектора образования. Работа по совершенствованию системы профессиональной подготовки ведется с 2019 года. Прогнозируется, что к концу 2025 года все регионы России обновят инфраструктуру учебных заведений, внедрят гибкие практико-ориентированные программы по наиболее востребованным и перспективным профессиям. В регионах будет открыто 100 центров опережающей профессиональной подготовки и более 5 тыс. мастерских с современным оборудованием.

В 2022 году был запущен флагманский проект «Профессионалитет», рассчитанный до 2025 года и направленный на реструктуризацию системы подготовки профессиональных кадров. Цель федерального проекта – быстро и качественно обучить молодежь навыкам, необходимым рынку, т.е. обеспечить страну рабочими руками, компетентными кадрами среднего звена в сжатые сроки (до двух лет для рабочих профессий и специальностей, до трёх лет для более технологичных) [3].

Неотъемлемыми компонентами «Профессионалитета» являются наставничество, приоритет практической подготовки, оптимизация сроков подготовки кадров, целевое обучение и гарантированное трудоустройство на предприятиях-заказчиках, развитие материально-технической базы колледжей и техникумов с учетом технологических особенностей производств.

Один из основных используемых подходов в рамках действия проекта «Профессионалитет» – практико-ориентированный – совокупность приемов, способов, методов, форм обучения, направленная на формирование практических умений и навыков в профессиональной деятельности. Его целью являются получение студентами в процессе обучения компетенций в какой-либо области



или сферы деятельности общества для применения их на практике [2, с. 123]. Именно в практической деятельности формируются профессиональные компетенции и ряд общих компетенций: коммуникативные, информационные, социально-трудовые и другие, позволяющие выпускнику профессиональной образовательной организации решать определенный круг профессиональных задач, добиваться успеха и обеспечивающие карьерный рост.

Возникает вопрос – какую же миссию в реализации Федерального проекта «Профессионалитет» выполняют общеобразовательные дисциплины, в том числе «История», «Обществознание», «Россия – моя история»?

Данные дисциплины также должны обеспечить профессиональную направленность в процессе обучения и воспитания, т.к. по мнению А. Апухтиной, начальника отдела Московского центра развития профессионального образования, быть профессионалом – значит, быть патриотом своей Родины для обеспечения тыла. Воспитание теперь является частью содержания системы СПО. И как раз в свете обеспечения технологического суверенитета страны, патриотизм как нельзя важен [6, с. 5].

Профессиональная направленность общеобразовательной дисциплины предполагает целенаправленное применение педагогических средств, обеспечивающих не только формирование у обучающихся знаний, умений, навыков по дисциплине, но и развитие интереса к выбранной профессии или специальности, формирование личности будущего специалиста [1, с.18]

Для этого отведены отдельные занятия в каждом разделе дисциплины. Поэтому большая ответственность возлагается не только на преподавателей общепрофессионального и специального цикла, но и на преподавателей общеобразовательных дисциплин. Поскольку разработчики проекта не подготовили тематику профессионально-ориентированных занятий, то преподаватель сам должен не только определить тему занятия, но и его содержание, форму проведения, задания для самостоятельного выполнения. На это уходит не один астрономический час. В случае, когда преподаватель ведет дисциплины на нескольких специальностях и профессиях, время на подготовку удваивается и утраивается.

Отдельно обращаем внимание, что формы проведения уроков, методы (проектов, проблемный, исследовательский) и образовательные технологии (кейс-технология, форсайт-технология, групповая, технология сторителлинга) должны быть современными и развивающими.

Приведем примеры тем и форм проведения для профессионально-ориентированных занятий по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование, т.к. специфика этой специальности состоит в том, что программирование можно рассматривать примерно, начиная с 40-х годов 20 века, в то время как изучение дисциплины начинается с периода Первой мировой войны.

В первом разделе «Россия в годы Первой мировой войны и Первая мировая война и послевоенный кризис Великой Российской революции (1914-1922)» профессионально-ориентированной темой стала тема «Информационная политика (красных, белых, иностранных информационных агентств) в годы революций 1917 г. и Гражданской войны» в форме защиты презентаций мини-групп. Во втором разделе «СССР в 1920-1930-е годы. Межвоенный период (1918-1939)» мини-группы по теме раздела разрабатывали, защищали и проходили квесты. В третьем разделе «Вторая мировая война: причины, состав участников, основные этапы и события, итоги. Великая Отечественная война. 1941-1945 годы» студенты готовили индивидуальные сообщения о работе советских ученых в этой области И.С.Брук, Л.И.Гутенмахер и их вкладе в развитие военной техники. В четвертом разделе «СССР в 1945-1991 годы. Послевоенный мир» – составляли и презентовали инфографику в мини-группах на тему «Развитие кибернетики в 50-90-е гг. 20 века». В пятом разделе «Российская Федерация в 1992–2020 гг. Современный мир в условиях глобализации» – предусмотрена подготовка видеороликов «Вклад IT-специалистов в развитие цифровой экономики России». В процессе проведения профессионально-ориентированных занятий, как видно, использованы современные технологии (групповая, информационная, технология исследовательской деятельности, проектная, технология сторителлинга). Кроме того, подготовленные работы затем приняли участие в ежегодном общеколледжном студенческом форуме и получили положительные отзывы.

Необходимо отметить, что студенты с этим справляются с успехом и интересом, подходят творчески. Проведенный опрос показал, что 65% респондентов считают очень важным включение профессионально-ориентированных занятий в преподавание Истории, Обществознания; 17% – не совсем. Важно подчеркнуть, что к изучению «Обществознания» студенты проявляют больший интерес, чем к истории. Так, 74% ответили, что эта дисциплина нужна в изучении. В то время как в



этом учебном году «Обществознание» изучается всего в пределах 36 часов в связи с введением новой дисциплины «Россия – моя история» с сентября 2023 г., но на базовом уровне дисциплина должна изучаться в объеме 72 час. [5, с.25]. Если говорить в целом о нужности включения общеобразовательных дисциплин в программу обучения будущих специалистов, то 56,5% участников опроса с этим согласны.

В тоже время, анализируя Методические рекомендации по организации обучения (разработка дидактических материалов) по общеобразовательной дисциплине «История», авторы включили материал, который общедоступен и общеизвестен – это работа с иллюстративным материалом, с фрагментами текстов исторических источников, картографическим материалом, с историческими картами, организации и проведению дискуссии, образовательного путешествия, разработка заданий различного уровня сложности (примеры взяты из ЕГЭ по истории 11 кл.). Из всех 94 страниц рекомендаций конкретным примерам профессиональной направленности уделено не более 10 страниц.

Таким образом, в ходе реализации Федерального проекта «Профессионалитет» безусловно есть успехи, интересные находки наряду с которыми и вопросы, требующие доработки и совершенствования.

Список использованных источников

1. Барыкина И.Е., Кузнецов В.М. Методика преподавания общеобразовательной дисциплины «История». – М.: ИРПО, 2022. – 50 с.
2. Лунева Ю. Б., Ваганова О. И., Смирнова Ж.В. Практико-ориентированный подход в профессиональном образовании // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – №6
3. Нестеров М. В 2022 году в России стартует «Профессионалитет» для колледжей и техникумов. [Электронный ресурс] // Российская газета. 2021. 21 декабря. URL: <https://rg.ru/2021/12/16/v-2022-godu-v-rossii-startuet-professionalitet-dlia-kolledzhej-i-tehnikumov.html> (дата обращения 21.09.2025).
4. Резник И. Среднее профессиональное образование в России меняет ориентиры. [Электронный ресурс] // Телеканал Pro. Инициатива. 2023. 19 января. URL: <https://www.rbc.ru/neweconomy/news/63c6c4db9a79475f3ed69ead> (дата обращения 21.09.2025).
5. Рутковская Е. Л., Половникова А. В. Методика преподавания общеобразовательной дисциплины «Обществознание». – М.: ИРПО, 2022. – 50 с.
6. Экспертный доклад Среднее профессиональное образование в России: шаг в будущее. // [Электронный ресурс] // Национальные проекты РФ. 2022. 06 октября. URL: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/upload/Doklad_Prof_Edu_221220.pdf (дата обращения 21.09.2025).

Профессиональная направленность при обучении физике в СПО

*Ревин Алексей Михайлович, преподаватель
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородской области*

Одним из основных и объективных показателей качества подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях является удельный вес численности выпускников, завершивших обучение и трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников.

Утверждение, о том, что профессиональная направленность обучения – это значимый фактор успешности профессиональной деятельности выпускника, сегодня является аксиомой. Наиболее распространённым является понимание профессиональной направленности применительно к личности. Однако ее формирование происходит последовательно: в процессе профессиональной ориентации, профессионального обучения и последующей деятельности. Наибольшее влияние оказывает система профессионального обучения, которая формирует мотивацию, ценности, интересы и профессиональные компетенции.



Поэтому можно утверждать, что в основе профессиональной направленности личности лежит соответствующая ориентация обучения в целом и курс общеобразовательных дисциплин – в частности.

Обучение с учётом профессиональной направленности предполагает адаптацию образовательного процесса под нужды меняющегося общества и рынка труда. Такой подход способствует лучшему усвоению материала и более эффективной подготовке студентов к их будущей профессии.

Преподавание физики с учётом профессиональной направленности подразумевает интеграцию физических законов и явлений в контекст конкретных профессиональных областей, что позволяет сделать учебный материал актуальным и значимым для будущих специалистов. Такой подход повышает интерес студентов к предмету, улучшает усвоение материала и формирует основу для эффективного применения полученных знаний в профессиональной деятельности.

Почему важна профессиональная ориентация в изучении физики?

Физические явления окружают нас повсюду, особенно в технических областях, строительстве, производстве, здравоохранении и многих других отраслях. Однако зачастую учащиеся воспринимают физику как нечто отвлечённое и абстрактное, лишённое непосредственной связи с их будущей деятельностью. Именно здесь и возникает необходимость интегрировать физическую теорию непосредственно в область, близкую студенту.

Например:

Будущие инженеры должны понимать основы механики, динамики, сопротивления материалов, электричества и магнетизма, чтобы грамотно проектировать конструкции и механизмы.

Медицинские работники нуждаются в знании акустики, оптики и электромагнетизма для правильной интерпретации диагностической аппаратуры, и понимания физиологических процессов.

Специалисты пищевой отрасли применяют законы теплопередачи и фазовых переходов веществ для контроля технологических процессов.

Методы интеграции физики в профессиональную среду

1. Практико-ориентированные задания

Постановка задач, моделирующих реальные производственные или рабочие ситуации, позволит студентам видеть непосредственное приложение изучаемого материала. Например:

- Инженеры-строители решают задачи прочности конструкций и устойчивости зданий.
- Автомеханики рассчитывают силы трения и коэффициент сцепления шин автомобилей.
- Медработники изучают распространение звука в тканях организма и принципы функционирования ультразвуковой диагностики.

2. Лабораторные эксперименты

Экспериментальная проверка физической теории позволяет наглядно продемонстрировать её значение для будущей профессии. Например:

- Биологи исследуют электрические свойства клеток и тканей.
- Технологи пищевых производств наблюдают изменения свойств продуктов при нагревании и охлаждении.
- Электротехники измеряют напряжение и ток в электрических цепях бытовых приборов.

3. Проектная деятельность

Создание студентами проекта, связанного с применением физики в профессиональной области, позволяет закрепить полученные знания и развить важные навыки. Например:

- Проект нового здания, учитывающий нагрузки и сопротивление материалов.
- Исследование энергоэффективности производственного оборудования.
- Моделирование движения жидкости в трубопроводах нефтяной скважины.

4. Участие преподавателей-предметников и представителей предприятий

Привлечение специалистов-практиков из различных отраслей значительно повысит интерес студентов к изучению физики. Такие специалисты смогут поделиться своим опытом, рассказать о реальных проблемах и показать, как физика применяется в решении профессиональных задач.

5. Цифровые технологии и компьютерное моделирование

Современные инструменты позволяют создавать виртуальные лаборатории и проводить исследования в безопасной цифровой среде. Студент сможет наблюдать поведение объекта или системы в режиме реального времени, лучше поняв природу происходящих процессов.



Одним из самых простых и доступных, но в то же время, эффективных методов является решение практико-ориентированных задач.

Несмотря на кажущуюся простоту, он обладает рядом значительных преимуществ, способствующих улучшению образовательного процесса и подготовке выпускников к профессиональной деятельности.

Чем полезны практико-ориентированные задачи?

- Связь теории и практики: столкнувшись с ситуацией, похожей на реальную, студент учится воспринимать знания как инструмент для решения практических задач, а не просто как набор формул и определений.
- Критическое мышление: для решения таких задач недостаточно повторить пройденный материал. Нужно уметь рассуждать, оценивать риски, выдвигать гипотезы и доказывать правильность своего решения.
- Коммуникативная составляющая: часто подобные задачи выполняются в группах, что способствует развитию навыков совместной работы, распределения ролей и ответственности.
- Стрессоустойчивость: реалистичность задач заставляет студентов сталкиваться с неизвестностью и необходимостью оперативно принимать решения, воспитывая устойчивость к стрессу.
- Повышение мотивации: видя смысл и пользу изучаемого материала, студенты охотнее включаются в учебный процесс, воспринимая его как ступень к достижению целей.

Пример практико-ориентированной задачи:

Представьте инженера-проектировщика мостов. Его задача — рассчитать прочность опор моста, принимая во внимание внешние воздействия (ветровая нагрузка, масса транспорта). Здесь потребуется учитывать знания из механики твёрдого тела, гидродинамики и даже климатологии.

Подобные задачи способствуют глубокому погружению в тему, заставляют задуматься о последствиях принятых решений и подготовят студентов к таким же ситуациям в реальной жизни.

Методология внедрения практико-ориентированного подхода:

- От простого к сложному: начинать с элементарных задач, постепенно усложняя их структуру и содержание.
- Реальное оборудование: использовать современные приборы и программное обеспечение, применяя технологии, аналогичные используемым в промышленности.
- Командная работа: групповая форма работы создаёт атмосферу настоящей команды инженеров, дизайнеров или медиков.
- Анализ ошибок: каждая ошибка должна стать поводом для размышлений и выводов, превращая негативный опыт в ценный ресурс.

Таким образом, регулярное решение практико-ориентированных задач формирует высококвалифицированных специалистов, умеющих сочетать научную теорию с решением повседневных задач в своей профессии.

Подход, ориентированный на профессиональную практику, делает изучение физики полезным и привлекательным. Главное преимущество заключается в том, что студенты осознают свою будущую работу уже на стадии учёбы, готовятся к преодолению возможных трудностей и укрепляют фундамент своего профессионального становления.

Это особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка труда и необходимости постоянного профессионального развития. Сегодня рынок труда стремительно меняется, появляются новые технологии и подходы. Уже недостаточно владеть лишь базовыми знаниями — необходимы гибкость, умение учиться новому и адаптироваться к изменениям. Именно поэтому включение практико-ориентированного обучения в образовательный процесс становится важным фактором успеха как для студентов, так и для работодателей.

Таким образом, внедрение практико-ориентированного подхода создает мощный потенциал для формирования высококлассных специалистов, востребованных рынком труда и готовыми успешно развиваться в динамично меняющемся мире.



Литература

1. Княжева, В. В. Профессиональная направленность дисциплин социально-гуманитарного профиля в системе СПО: практика и технологии / В. В. Княжева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 2 (136). – С. 590–595.
2. Махмутов, М. И. Принцип профессиональной направленности обучения / М. И. Махмутов. – Челябинск: ЧПУ, 1985. – 127 с. – Текст: непосредственный.
3. Фуртова, Е. Н. Проектирование содержания общепрофессиональных дисциплин на основе профессионального стандарта / Е. Н. Фуртова. – Текст: непосредственный // Социальное и профессиональное становление личности в эпоху больших вызовов: сборник статей всероссийской конференции с международным участием. – Ярославль, 2021. – С. 256–261.

Формирование конкурентоспособных кадров через внедрение профессионализма: инновационные технологии и педагогические практики в системе среднего профессионального образования

*Карпова Ольга Сергеевна – преподаватель спецдисциплин
ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж»
г. Бутурлиновка, Воронежская область*

Профессиональное образование играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров для экономики России. Однако современные условия требуют новых подходов и инструментов, позволяющих повысить качество подготовки студентов и адаптироваться к требованиям рынка труда. Одним из таких инструментов является профессионализм, представляющий собой систему интеграции теоретического образования и практической профессиональной подготовки.

Под профессиональным уровнем обучающегося понимается совокупность теоретических знаний, практических навыков и личностных качеств, необходимых для успешного исполнения профессиональных обязанностей. Ключевыми компонентами являются:

Знания: глубокие профессиональные знания и понимание своей области деятельности.

Навыки: способность эффективно применять полученные знания на практике.

Компетенции: владение профессиональными компетенциями и умение решать практические задачи.

Саморазвитие: стремление к постоянному совершенствованию и повышению квалификации.

Профессиональный уровень обучающегося определяется также такими факторами, как ответственность, инициативность, креативность и лидерские способности.

Современная экономика предъявляет высокие требования к качеству рабочей силы. Это связано с быстрым развитием технологий, изменением структуры занятости и увеличением конкуренции на рынке труда. Среднее профессиональное образование должно обеспечить подготовку специалистов, готовых решать комплексные профессиональные задачи, обладающих необходимыми компетенциями и способствующих устойчивому развитию экономики.

Однако существующая система СПО сталкивается с рядом проблем, среди которых:

Низкий уровень мотивации учащихся,

Недостаточная связь образовательных программ с потребностями работодателей,

Ограниченные возможности для приобретения практических навыков.

Для решения этих проблем необходим новый подход, позволяющий интегрировать теорию и практику, развивать критическое мышление и способность применять знания в реальных условиях. Именно здесь проявляется потенциал профессионализма как эффективного инструмента преобразования системы СПО.

Что такое профессионализм?

Под профессиональностью понимается целостная образовательная концепция, направленная на формирование профессиональных компетенций и качеств, необходимых для успешной карьеры и социальной адаптации выпускников СПО. Этот подход предполагает интеграцию образовательного



процесса с производственными условиями, использование современных педагогических методов и технологий, а также развитие личностных качеств обучающихся.

Основные компоненты профессионализма включают:

- Профессиональные компетенции (теоретические знания и практические навыки),
- Коммуникативные способности (умение взаимодействовать с коллегами и клиентами),
- Способность к саморазвитию и обучению на протяжении всей жизни.

Таким образом, профессионализм становится основой для формирования высококвалифицированного специалиста, готового эффективно функционировать в современном обществе.

Инновационные подходы в реализации профессионализма

Технологичность образовательного процесса

Современные образовательные технологии позволяют существенно расширить возможности взаимодействия преподавателей и студентов, сделать обучение более интерактивным и привлекательным. Среди ключевых направлений внедрения технологических решений выделяются:

Цифровые платформы: Использование онлайн-курсов, виртуальных лабораторий и симуляторов позволяет студентам получать доступ к материалам вне зависимости от места нахождения и оперативно осваивать новые компетенции.

Игрофикация: Применение игровых элементов в обучении способствует повышению мотивации и вовлеченности учащихся, помогает лучше усваивать материал и развивает творческое мышление.

Аналитика больших данных: Анализ данных о достижениях студентов позволяет выявлять слабые стороны образовательной программы и своевременно вносить необходимые изменения.

Эти меры способствуют созданию гибкого и динамичного образовательного пространства, способствующего эффективному формированию профессиональных компетенций.

Практики реализации профессионализма

Практическая реализация профессионализма осуществляется через ряд мероприятий, направленных на повышение качества подготовки специалистов:

Производственное обучение: Организация стажировок и практик непосредственно на предприятиях позволяет студентам приобретать опыт работы в реальных производственных условиях.

Проектное обучение: Реализация проектов совместно с работодателями формирует у студентов навыки командной работы, умения находить оптимальные решения сложных задач и развивать лидерские качества.

Дистанционное взаимодействие: Современные цифровые инструменты обеспечивают непрерывное общение преподавателей и студентов независимо от расстояния, позволяя быстро реагировать на возникающие вопросы и трудности.

Все эти мероприятия направлены на обеспечение комплексного подхода к образованию, обеспечивающего максимальную готовность выпускника к выполнению профессиональных обязанностей.

Перспективы развития профессионализма в СПО

Перезагрузка системы СПО требует систематической работы над внедрением лучших мировых практик и стандартов. Для этого необходимы:

- Регулярное обновление учебных планов и программ,
- Повышение квалификации преподавательского состава,
- Активизация партнерства с бизнесом и промышленностью,
- Создание условий для исследовательской деятельности студентов.

Осуществление указанных мер позволит создать новую парадигму образования, ориентированную на потребности современного общества и экономики.

Заключение

Внедрение профессионализма в систему СПО открывает широкие перспективы для повышения качества подготовки специалистов, улучшения конкурентоспособности отечественной экономики и роста уровня удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг. Важно отметить, что успешная реализация профессионализма возможна лишь при условии активного участия всех заинтересованных сторон — государства, бизнеса, науки и самих студентов.



Список литературы

- Борисова Н.В., Пронина Е.И. Концептуальная модель системы профессионально-технического образования // Высшее образование в России. 2023. № 8. С. 112–123.
- Волков Ю.Г., Добренъков В.И., Нечаев В.Я., Попов А.В. Социология труда: учебник / под ред. Ю.Г. Волкова. — Москва : Гардарики, 2008. — 384 с.
- Казакова И.А. Инновационные методы обучения в профессиональном образовании // Образование и наука. 2024. № 1. С. 45–58.
- Смирнов А.С. Проблемы реформирования СПО в современной России // Педагогический журнал. 2024. № 4. С. 56–68.
- Прошицкая Е.Н. Среднее профессиональное образование: тенденции и перспективы развития // Высшее образование в России. — 2018. — № 5. — С. 101–106.

Профессионалитет как драйвер модернизации системы среднего профессионального образования: новые технологии и педагогические практики

*Семенов Дмитрий Вадимович, преподаватель
ГБПОУ ВО «Борисоглебский технологический техникум»
Воронежская область, г. Борисоглебск*

Настоящая научно-практическая статья посвящена исследованию влияния концепции профессионалитета на модернизацию системы среднего профессионального образования (СПО) в России. Раскрываются современные подходы и инновационные методики, используемые в учебном процессе, приводится критический анализ действующих инициатив и предлагаются пути улучшения системы подготовки рабочих кадров. Исследование направлено на выявление тенденций, определение лучшего опыта и формулирование рекомендаций по дальнейшей трансформации учебного процесса в направлении повышения конкурентоспособности и производительности специалистов среднего звена.

Современная экономика предъявляет всё более жёсткие требования к качеству человеческого капитала, включая сферу среднего профессионального образования. Государственная политика нацелена на обеспечение доступности качественного образования, соответствующего ожиданиям работодателей и современной экономике. Именно в этих условиях возникает необходимость модернизации системы СПО путём перехода к модели профессионалитета, подразумевающей ориентацию на получение прикладных навыков, соответствующих требованиям рынка труда.

Понятие «профессионалитет» подразумевает создание образовательной среды, ориентированной на максимальную готовность обучающихся к практической деятельности сразу после окончания колледжа или техникума. Главная цель профессионалитета — интеграция теории и практики, переход от традиционного лекционного обучения к активному участию студента в реальных производственных процессах. Эта стратегия обеспечивает прямую связь между учебным заведением и работодателями, гарантирует востребованность выпускников на рынке труда.

Модернизация системы СПО невозможна без активного внедрения современных технологий и оборудования. Широко используются цифровые платформы и онлайн-курсы, виртуальные лаборатории и симуляторы, дополненная реальность и искусственный интеллект. Например, учебные заведения осваивают технологию VR (Virtual Reality), позволяющую моделировать реальные производственные ситуации, давать наглядные представления о сложных технологических процессах.

Другими примерами являются облачные сервисы, облегчающие доступ к учебным материалам, онлайн-платформы дистанционного обучения, позволяющие организовать гибкий график занятий и расширить аудиторию обучающихся.

Одной из центральных составляющих модернизации системы СПО является внедрение новых педагогических практик. Одним из ярких примеров является технология проектной деятельности, которая предполагает выполнение студентами реальных заданий, направленных на решение конкретных производственных задач. Такой подход развивает креативность, умение командной работы, способность анализировать ситуацию и предлагать конструктивные решения.

Кроме того, широкое применение находит технология «перевернутого класса», когда студенты предварительно знакомятся с материалом самостоятельно, а аудиторное занятие посвящено



обсуждению вопросов, решению практических задач и выполнению лабораторных работ. Такая форма даёт возможность глубже освоить учебный материал и закрепить знания в ходе интенсивного общения с преподавателем и однокурсниками.

Ещё одним направлением стало активное привлечение работодателей непосредственно в образовательный процесс. Многие учебные заведения заключают соглашения с крупными компаниями и организациями, согласно которым преподаватели проходят курсы повышения квалификации на производстве, а сами учащиеся получают возможность пройти преддипломную практику на реальных объектах. Такое сотрудничество позволяет готовить специалистов именно тех специальностей, которые требуются работодателю.

На сегодняшний день имеется целый ряд интересных региональных проектов, демонстрирующих важность идеи профессионалитета. Так, Пермский край стал одной из первых территорий, начавших реализацию проекта «Школа мастерских», основанного на создании специализированных центров компетенций. Такие центры оснащены оборудованием, соответствующим международным стандартам WorldSkills Russia, и обеспечивают высокое качество подготовки специалистов, востребованных в регионе.

Республика Татарстан также разработала собственный уникальный подход к развитию профессионально-технического образования, создав специальные кластеры подготовки специалистов в приоритетных отраслях региона. Эти проекты получили признание федерального значения и теперь тиражируются в других субъектах федерации.

Несмотря на очевидные положительные эффекты, существует ряд серьёзных проблем, стоящих на пути полноценного функционирования практик профессионалитета. Одной из них является устаревшая материально-техническая база многих образовательных учреждений, что препятствует внедрению высокотехнологичного оборудования и современного программного обеспечения. Другая важная задача — обновление педагогического состава, переориентация учителей и мастеров производственного обучения на работу с новыми технологиями и подходами.

Наконец, необходима глубокая интеграция учебных заведений и предприятий, расширение практики заключения долгосрочных соглашений о сотрудничестве и совместных проектах, а также предоставление налоговых льгот и иных стимулов компаниям, участвующим в подготовке кадров.

Переход к системе профессионалитета способен радикально изменить существующую структуру СПО, превратив среднее профессиональное образование в важнейший источник пополнения рабочего корпуса высококлассными специалистами. Для успешной реализации задуманных изменений необходимы комплексные меры, охватывающие широкий спектр направлений — от технологического оснащения образовательных учреждений до реформирования преподавательского состава и внесения законодательных поправок, создающих благоприятные условия для взаимодействия работодателя и учебной организации.

При правильной реализации предложенных мер возможно добиться существенного увеличения числа трудоустроившихся выпускников, снижения дефицита квалифицированных кадров и усиления позиций России на международном рынке труда.

Список литературы

1. Алёшина Г.И., Сергеева Э.Г. Профстандарт и профессии будущего // Профессиональное образование и рынок труда. — 2022. — № 1. — С. 34–41.
2. Батова С.М., Новикова Т.Б. Цифровые компетенции преподавателя профессионального образования // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 5. — С. 14–18.
3. Волкова Л.П., Савельева О.Ю. Современные педагогические технологии в практике профессионального образования // Вестник Томского государственного университета. — 2022. — № 468. — С. 112–119.
4. Зайцева И.Е., Полякова О.А. Опыт реализации концепции профессионалитета в средних специальных учебных заведениях России // Образование и наука. — 2023. — № 2. — С. 54–62.
5. Иванова Л.В., Миронова Н.А. Проектная деятельность как основа профессиональной подготовки в системе СПО // Научно-теоретический журнал «Вестник Московского городского педагогического университета». Серия «Педагогика и психология». — 2022. — № 3. — С. 102–109.



6. Приказ Министерства просвещения РФ от 09.12.2020 № 712 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по программам среднего профессионального образования».

7. Соловьева Е.К., Шульгина Н.Ф. Компетентностный подход в профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. — 2022. — № 10. — С. 24–29.

8. Чернышёва Т.В., Коротких Н.Н. Система сертификации компетенций в рамках профессионального стандарта // Управление образованием: теория и практика. — 2023. — № 2. — С. 124–131.

Федеральный проект «Профессионалитет» - целеполагание, статистика изменений, специфика

*Повалюхина Марина Николаевна, преподаватель
п.Верхнеозерский, Воронежской обл.*

В России стартовала новая программа для средних учебных заведений «Профессионалитет». Рассмотрим, в чем суть эксперимента, что представляет из себя проект программы и каких специальностей она коснется в 2025 году.

Согласно статистике, в нашей стране насчитывается более 3,6 тысяч средних учебных заведений. В них учится порядка 3,3 миллионов студентов, причем более 2 миллионов за счет бюджета. Если в начале 2000-х в вузы после школы поступали всего 10-12 % выпускников девятых классов, то сегодня эта цифра достигает 60%. Это огромный ресурс, который сейчас так необходим стране - молодые люди, готовые овладеть профессиональными навыками и выйти во взрослую жизнь. Новая программа подготовки кадров «Профессионалитет», разработанная Министерством просвещения, рассчитана как раз на них. Ее цель - быстро и качественно обучить молодежь навыкам, необходимым рынку - обеспечить страну рабочими руками, кадрами среднего звена.

Какие задачи решает Федеральный проект «Профессионалитет»?

По сути, Профессионалитет — это один из этапов проводимой в последнее время реструктуризации системы среднего профессионального образования. Новая программа опирается на три главных нововведения:

1) вовлечение в образование студентов колледжей и техникумов представителей профессиональных сообществ, «действующих игроков рынка», которые также станут инвесторами системы образования;

2) сокращение сроков обучения при увеличении его интенсивности;

3) создание в учебных заведениях разного рода центров молодежных инициатив.

«Профессионалитет» можно назвать новым уровнем среднего профессионального образования, практически гарантирующем трудоустройство. После оптимизации сроков обучения студентов колледжей и техникумов, согласно плану Министерства просвещения, те, кто получает рабочую профессию, будут обучаться два года, а более технологичную – три года.

Сегодня студенты в вузах учатся четыре года. Эта система признается, во-первых, устаревшей, а во-вторых, затратной для госбюджета. По словам министра просвещения РФ С. Кравцова, образовательные технологии, с одной стороны, и производство - с другой, развиваются такими темпами, что нужные навыки, позволяющие молодому человеку трудоустроиться и быть успешным, можно привить ему довольно быстро. Важно, чтобы студенты получили практическую подготовку и были готовы к работе на современном производстве.

Из истории подготовки проекта.

В 2021 году программа «Профессионалитет» и изменения, к которым она вела, была лишь разработкой. Предложения, касающиеся реструктуризации системы среднего образования, были прописаны в проекте постановления Правительства РФ «О проведении эксперимента по реализации образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»». Документ был опубликован и обсуждался на портале проектов нормативных правовых актов.



В 2022 году вышло Постановление Правительства РФ, в котором указано, что эксперимент реализуется с 1 июня 2022 года по 31 декабря 2025. В проекте будут участвовать отобранные Министерством просвещения колледжи и техникумы из разных регионов страны.

Суть эксперимента.

Основная задача - максимально приблизить систему подготовки кадров среднего звена к запросам рынка в разных регионах и конкретных отраслях, сделать обучение студентов в ссузах менее затратным для бюджета, переложить часть финансовой ответственности за студентов-бесплатников на нуждающиеся в рабочих руках компании и производства, в которых молодой человек, предположительно, сможет работать.

Это позволит не только обеспечить нуждающиеся отрасли работниками, но и увеличить до 90% трудоустройство выпускников средних учебных заведений. Студенты будут учиться не для трудоустройства на абстрактную работу, а на конкретное место в конкретных компаниях.

Проект предусматривает создание *образовательно-производственных центров (кластеров)*, представляющих собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики. Совместно с работодателями учебные заведения должны готовить кадры для приоритетных отраслей экономики.

Проект предусматривает:

- 1) сокращение до 40 % сроков подготовки по большинству основных профессиональных образовательных программ;
- 2) увеличение практической направленности обучения;
- 3) подготовку выпускников под конкретные рабочие места.

В рамках «Профессионалитета» предполагается трудоустройство не менее 85% выпускников.

Колледжи имеют право сокращать сроки обучения студентов на 40% по сравнению с обычными программами. Учеба проходит интенсивнее, с внедрением новых технологий и методик преподавания. Так, участвующие в проекте колледжи и техникумы активнее используют цифровые форматы и объединяют теоретическое изучение профессиональных дисциплин с практикой.

Колледжи, участвующие в программе «Профессионалитет», получают больше возможностей для современного оснащения. В этом им помогают предприятия кластера, заинтересованные в том, чтобы студенты обучались на современном оборудовании.

Для этой же цели выделяются и бюджетные гранты. Кроме того, именно с участников проекта «Профессионалитет» в 2025 году начнётся программа по капитальному ремонту зданий учреждений СПО, анонсированная в Послании президента Федеральному собранию.

Где обучают по программам «Профессионалитета»?

Как сообщается на официальном сайте программы «Профессионалитет» Япроф.ру, сегодня организовано более 350 кластеров по разным направлениям подготовки в 79 регионах страны. Ожидается, что к 2026 году кластеров будет **861**.

В ближайшие два года, как сообщил на совещании членов правительства с президентом министр просвещения С. Кравцов, в проект планируется включить половину всех колледжей страны.

Отметим, что в техникумах, училищах и колледжах не всем профессиям и специальностям учат по программам «Профессионалитета». Если колледж многопрофильный, то в нём, может быть, несколько образовательных программ «Профессионалитета», разработанных совместно с работодателями в рамках кластера, а остальные - традиционные.

Что такое кластеры «Профессионалитета»?

Кластерами в проекте называют объединения колледжей с различными предприятиями, то есть потенциальными работодателями выпускников. Ими могут быть как крупные производства, так и организации малого и среднего бизнеса. В кластеры входит не один колледж и один работодатель, а сразу несколько учебных заведений региона (одно из которых является базовым) и несколько компаний.

Кластеры могут быть двух типов:

- *образовательно-производственные центры* в рамках промышленных отраслей «Профессионалитета»;
- *образовательные кластеры* - в сферах педагогики, медицины, туризма, искусства и других, где не требуется подготовка к работе на промышленном оборудовании.



Все колледжи и предприятия, входящие в кластер, подписывают партнёрское соглашение, согласно которому «работодатели получают возможность участвовать в управлении колледжами: регулировать разработку и реализацию образовательных программ, определять требуемое оснащение зон по видам работ, привлекать своих работников к наставничеству на производстве».

При непосредственном участии представителей производства формируются управленческая структура учебных заведений, педагогический состав, разрабатываются новые образовательные программы, создаются учебно-производственные комплексы.

На предприятиях и в организациях в составе кластера студенты колледжей проходят практическое обучение.

В ряде регионов компании, сотрудничающие с организациями СПО, получают налоговые льготы и налоговые вычеты на определённую долю от инвестиций в колледжи.

Чем отличается учеба по программам «Профессионалитета»?

При разработке образовательных программ «Профессионалитета» колледжи учитывают запросы работодателей к тем трудовым функциям, которые требуются от выпускников.

В каждой программе помимо обычного учебного плана, есть план обучения на предприятии.

Кроме обязательного профессионального блока, который формируется в соответствии с федеральными стандартами, в программы включают дополнительный блок дисциплин, в котором отражаются специфические запросы конкретных работодателей.

Принципиальным отличием учебы на «Профессионалитете» является изучение студентами профессиональных дисциплин и прохождение практики уже на первом курсе (а не на 3-4, как в «классических» программах).

Изучение «привычных» общеобразовательных предметов обучающимися «Профессионалитета» также отличается. Программы по этим предметам получают «профессиональную окраску», то есть ребята изучают школьные предметы, используя примеры, темы и задания, связанные с будущей профессией.

Кроме того, в «Профессионалитете» обязательным является выпускной демонстрационный экзамен. Выпускники выполняют практические задачи, а комиссия (включающая работодателей) оценивает уровень навыков и полученный результат.

Кто преподаёт на программах «Профессионалитета»?

Так как программы по проекту реализуются в техникумах, училищах и колледжах, преподавателями на них, как правило, являются сотрудники этих учебных заведений.

Сегодня запущены инициативы по переподготовке преподавателей для ссузов. Для переподготовки педагогов «Профессионалитета» по всей России открываются технопарки профессионального образования.

Плюсы и минусы «Профессионалитета».

Студенты, первыми зачисленные на программы «Профессионалитета» в 2022-м, выпустились в 2024 году. Выпуск составит 138 тысяч человек, пока делать выводы о результатах проекта преждевременно.

Эксперты отмечают, что к плюсам «Профессионалитета» можно отнести:

- усиление практической направленности обучения за счёт более тесной связи с работодателями. Благодаря этому выпускники должны стать более востребованными у работодателей;
- достижение большей гибкости образовательных программ, которые можно модифицировать вместе с работодателями. В результате студенты учатся именно тем навыкам, которые нужны на конкретном предприятии или производстве;
- сокращение сроков обучения, позволяющее молодым людям при необходимости значительно быстрее приступить к работе.

Среди минусов «Профессионалитета» отмечают:

- сокращение часов обучения по некоторым общегуманитарным дисциплинам;
- получение не разностороннего, а узкоспециализированного образования.

В Воронежской области 2 сентября 2024 года состоялось открытие 5 образовательных кластеров в рамках федерального проекта «Профессионалитет». В регионе открылись следующие кластеры:

1. Образовательно-производственный центр (кластер) на базе Бобровского аграрно-индустриального колледжа имени М.Ф. Тимашовой (БАИК), отрасль «Сельское хозяйство».



2. Образовательно-производственный центр (кластер) на базе Воронежского авиационного техникума имени В.П. Чкалова (ВАТ), отрасль «Машиностроение».

3. Образовательно-производственный центр (кластер) на базе Лискинского промышленно-транспортного техникума имени А.К. Лысенко (ЛАТТ), отрасль «Машиностроение».

4. Образовательный кластер «Управленческо-правовая экосистема «Формула успеха» на базе Воронежского юридического техникума (ВЮТ), отрасль «Правоохранительная сфера и управление».

5. Образовательно-производственный центр (кластер) на базе Калачеевского аграрного техникума (КАТ), «Строительная отрасль».

С 2023 года в 4 кластерах проекта уже обучаются более 1600 студентов Воронежской области. За этот учебный год ребята на практике познакомились со своими будущими работодателями и новым оборудованием, на котором уже в ближайшем будущем им предстоит решать производственные задачи. По 23 образовательным программам федерального проекта «Профессионалитет» уже проходят подготовку будущие специалисты в ведущих отраслях региона:

1. Сельское хозяйство – базовая образовательная организация «Павловский техникум»;

2. Педагогика – базовая образовательная организация «Губернский педагогический колледж»;

3. Железнодорожный транспорт – базовая образовательная организация «Ростовский государственный университет путей сообщения, воронежский филиал»;

4. Туризм и сфера услуг – базовая образовательная организация «Хреновская школа наездников».

В сентябре 2024 г. в Воронеже заработал центр опережающей профессиональной подготовки «Промышленные и инженерные технологии», разместился он на базе Воронежского политехнического техникума. Это будет уникальная площадка для взаимодействия с работодателями для определения потребностей в кадрах, особенно в оборонно-промышленном комплексе.

На данный момент в федеральном проекте «Профессионалитет» активно принимают участие ведущие предприятия региона: более 60 партнёров – работодателей гарантируют трудоустройство выпускникам проекта и ждут студентов на практику и стажировку.

37 профессиональных образовательных организаций Воронежской области, реализующих программы среднего профессионального образования (СПО), осуществляют набор абитуриентов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы РФ «Развитие образования».

К 2026 году в Воронежской области в кластерах проекта будет обучаться более 11 000 студентов региона.

Список источников:

1. В Воронежской области открыли пять кластеров по проекту "Профессионалитет". – [Электронный ресурс] - <https://rg.ru/2024/09/04/reg-cfo/v-voronezhskoj-oblasti-otkryli-piat-klasterov-po-proektu-professionalitet.html>

2. Какие задачи решает Федеральный проект «Профессионалитет». - [Электронный ресурс] - <https://digi-tech.dev/news/zadachi-professionalitet>

3. Профессионалитет в 2024 году. – [Электронный ресурс] - <https://www.kp.ru/edu/spo/professionalitet>



Применение инновационных технологий в образовательном процессе системы СПО

Ярмонова Галина Ивановна, преподаватель

ГБПОУ ВО «ВТМД»

г. Воронеж

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования. Именно введение современных технологий позволяет решать проблемы развивающего, личностно ориентированного обучения, дифференциации, гуманизации, формирования индивидуальной образовательной перспективы обучающихся.

Выпускнику учреждения среднего профессионального образования важно не только дать знания, но и научить самостоятельно их добывать и пополнять в течение всей своей жизни. Добиться этого можно с помощью современных технологий.

Необходимость их внедрения в образовательный процесс продиктована тем, что к нам ежегодно поступают подростки с низким уровнем базовой подготовки, познавательной активности, навыками учебной деятельности, отрицательной мотивацией к изучению дисциплин. Именно введение современных технологий позволяет решать проблемы развивающего, личностно ориентированного обучения, дифференциации, гуманизации, формирования индивидуальной образовательной перспективы обучающихся.

Эту проблему, я считаю, можно решить через активное внедрение и использование в учебно-воспитательном процессе современных образовательных технологий, особенно информационно-коммуникационных. В работе преподавателя истории и обществознания использование информационно-коммуникационные технологии на уроках дает широкий простор для творчества. Применение данных технологий возможно на разных этапах урока. К основным условиям реализации ИКТ относятся – материально-техническое, учебно-методическое и информационное оснащение. В настоящее время для меня созданы все технические условия для успешной работы и внедрения в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий.

С помощью ЦОР на уроках истории и обществознания я решаю целый ряд задач:

- предъявляю новый учебный материал;
- организую повторение и закрепление пройденного;
- провожу промежуточный и итоговый контроль усвоения знаний.

ЦОР применяю на следующих этапах урока:

- для актуализации знаний (электронные тесты);
- на этапе объяснения нового материала (мультимедийные презентации, учебные видеофильмы);
- для контроля и оценки знаний, умений и навыков (тесты).

Каждый день нахожусь в состоянии поиска и стремления к совершенствованию в области применения информационных технологий. В своей работе собираю нужные документы (фотографии, статьи, рисунки) по конкретным темам в папки, использую их для составления компьютерных сценариев уроков, для контроля знаний учащихся. Широко применяю презентации и видеоуроки, которые использую на различных этапах урока, так как зрительное восприятие изучаемых объектов позволяет быстрее и глубже воспринимать излагаемый материал. На моих уроках с использованием ИКТ учащиеся не только получают информацию в «чистом виде», а учатся ее добывать, анализировать, осуществлять отбор. По ходу просмотра видео уроков и презентаций учащимся можно давать различные виды заданий: прослушай фрагмент видео и ответь на вопросы..., по рисунку на слайде опиши «.....», в тексте документа (на слайде) найди «...», сравни, как это описано в учебнике и т.д.

Современное интернет-пространство дает широкие возможности для использования готовых ЦОР. В своей работе я активно использую видеоуроки размещенные на сайтах: <https://videouroki.net/>, <https://infourok.ru>. А также Единую коллекцию Цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru/>. Использование электронных пособий позволяет повысить интерес к изучению



предмета, учит ориентироваться в информационном пространстве, облегчает запоминание темы, так как работает плодотворно зрительный анализатор. В процессе обучения истории и обществознанию, я широко практикую создание презентаций учащимися для творческого представления своего реферата, доклада, сообщения. Использование в процессе воспитания интерактивных средств позволяет мне производить быструю смену дидактического материала, способствует активизации познавательной деятельности воспитанников, стимулирует развитие мышления, восприятия, памяти.

Широко использую в работе групповые технологии. Групповой способ обучения прекрасно вписывается в классно-урочную систему. В групповой технологии можно выделить групповую работу (на принципах дифференциации) и межгрупповую (каждая группа имеет своё задание в общей цели). При правильном педагогическом руководстве и управлении эти формы позволяют реализовать основные условия коллективности: осознание общей цели, целесообразное распределение обязанностей, взаимную зависимость и контроль. Эта форма работы лучше, чем фронтальная, обеспечивает учёт индивидуальных особенностей обучающихся, открывает большие возможности для кооперирования, для возникновения коллективной познавательной деятельности. Данная технология позволяет обучать как сильных, так и слабых учеников, в основе подхода к обучающимся лежит сотрудничество. Она обеспечивает активность учебного процесса и достижение высокого уровня усвоения содержания, оказывает мощное стимулирующее действие на развитие обучающихся. Главными особенностями организации групповой работы учащихся на уроке являются следующие: во-первых, группа на данном уроке делится на подгруппы для решения конкретных учебных задач; во-вторых, каждая подгруппа получает определённое задание (либо одинаковое, либо дифференцированное) и выполняет его сообща под непосредственным руководством лидера группы или преподавателя; в-третьих, задания в группе выполняются таким способом, который позволяет учитывать и оценивать индивидуальный вклад каждого члена группы; в-четвёртых, состав группы непостоянный, он подирается с учётом того, чтобы с максимальной эффективностью могли реализоваться учебные возможности каждого члена группы – в зависимости от содержания и характера предстоящей работы. При групповой форме работы учащихся на уроке возрастает индивидуальная помощь каждому нуждающемуся в ней ученику со стороны преподавателя и своих товарищей. Обучающийся – консультант имеет возможность актуализировать и конкретизировать свои знания по истории, которые приобретают гибкость и закрепляются при объяснении своему однокласснику. Технологический процесс групповой работы проходит несколько этапов: подготовка к выполнению задания, групповая работа и заключительная часть. Подготовка к выполнению группового задания включает в себя постановку познавательной задачи (проблемной ситуации), инструктаж о последовательности работы, раздачу дидактического материала по группам. Групповая работа предполагает знакомство с материалом, планирование работы в группе, распределение заданий внутри группы, индивидуальное выполнение задания, обсуждение общего задания группы (замечания, дополнения, уточнения, обобщения) и подведение итогов группового задания. В заключительной части, на последнем этапе сообщается о результатах работы в группах, анализируется познавательная задача, делается общий вывод о групповой работе и достижении поставленной задачи.

К эффективным методам современного обучения можно отнести метод проблемного изложения. Данный метод не предлагает знания в чистом виде, но просит студента найти их, решив определённые проблемные задачи.

Преподавание является исследованием, в форме заинтересованного диалога. Данный метод отлично развивает устную речь студентов, умение апеллировать аргументами и фактами. Развивает мышление и коммуникативные навыки, активизирует командную работу, возможность высказаться каждому.

Цель использования технологии/методики:

1. Формирование мотивации и творческого потенциала.
2. Развитие интереса к предмету
3. Развитие критического мышления, опыта и инструментария учебно-исследовательской деятельности;

4. Расширение кругозора и мировоззрения обучающихся. Обеспечение достаточной мотивации учащихся, способной вызывать и поддерживать интерес к содержанию проблем в процессе обучения:



Описание порядка использования (применения) технологии/методики в практической профессиональной деятельности.

Методические приемы создания проблемной ситуации:

- преподаватель подводит студентов к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения;

- сталкивает противоречия практической деятельности;

- излагает различные точки зрения на один и тот же вопрос;

- предлагает студентам рассмотреть явление с различных позиций,

- побуждает студентов делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять

факты;

- ставит конкретные вопросы (на обобщение, обоснование, конкретизацию, логику рассуждения);

- определяет проблемные теоретические и практические задания;

- ставит проблемные задачи.

Проблемное обучение основано на создании особого вида мотивации - проблемной, поэтому требует адекватного конструирования дидактического содержания материала, который должен быть представлен как цепь проблемных ситуаций.

При работе с технологией проблемного обучения я выделяю четыре взаимосвязанных этапа:

1) Постановка проблемного вопроса, создание проблемной ситуации.

2) Выдвижение гипотез по решению проблемной ситуации.

3) Поиск решений проблемы, аргументация, изучение фактического материала, источников базы, осмысление проблемы, обобщение материала.

4) Дискуссия. Аргументация, синтез, обобщение, выводы.

Создавая проблемную ситуацию на уроке, я определяю пути выхода из неё:

- проблемное изложение (выдвигаю проблему и, разъясняя материал, с помощью логической цепочки решаю проблему по ходу урока, обучая учащихся логике мышления).

- создавая проблемную ситуацию, я высказываю противоположные, полярные мнения ученых, очевидцев, современников исторических событий и предлагаю принять ту или иную точку зрения и объяснить свою позицию

- я указываю обучающимся, что сама столкнулась с этой проблемой впервые и не знаю решения вопроса, и предлагаю одновременно со мной попытаться самостоятельно решить проблему.

При организации проблемной ситуации, я использую следующие приёмы:

- знакомя обучающихся с предположением о том, что событие развивалось иначе;

- высказываю или зачитываю фрагмент документа, в котором есть неожиданный поворот на оценку событий (например, «превентивный удар СССР» ...);

- указываю на несоответствие оценки исторического деятеля или события;

- показываю неопределенность в сущности исторических явлений (события 1991 г. в СССР);

- знакомя с опровержениями по случаю «Пакта о ненападении между Германией и СССР» в 1939 г. и др.

Организуя учебную деятельность студентов, я использую следующие формы: коллективную, групповую, индивидуальную. Мною используются разнообразные приемы мыслительной деятельности по разрешению проблемной ситуации:

- проблемный фронтальный эксперимент;

- проблемное решение задач;

- проблемные задания;

- игровая проблемная ситуация.

При планировании урока я выдерживаю основные этапы технологии

Это:

1) постановка проблемы, например, «Октябрь 1917г. - революция или переворот?»;

2) деление на группы - выдвижение гипотез;

3) подтверждение гипотез фактами, документами, определением содержания терминов, примерами из всемирной и отечественной истории;

4) защита;

5) выводы по решению проблемы.



Особенности методики.

Проблемные методы — это методы, основанные на создании проблемных ситуаций, активной познавательной деятельности учащихся, состоящей в поиске и решении сложных вопросов, требующих актуализации знаний, анализа, умения видеть за отдельными фактами явление, закон.

Проблемные ситуации можно создавать на всех этапах процесса обучения: при объяснении, закреплении, контроле. Например, на контрольном уроке по теме: «Великая Отечественная война 1941 - 1945 гг.», я формулирую проблемное задание: «Одна из точек зрения западной историографии состоит в утверждении, что война Германии против СССР носила превентивный характер: Гитлер был вынужден начать войну против СССР, так как Советы угрожали Германии войной. Как вы относитесь к этому утверждению? Свой ответ обоснуйте.

Для реализации проблемной технологии я обращаю внимание на:

- отбор самых актуальных, сущностных задач;
- определение особенностей проблемного обучения в различных видах учебной работы;
- проблемное изложение;
- эвристическая беседа;
- проблемная демонстрация кино-, видеофрагментов;
- построение оптимальной системы проблемного обучения, создание учебных и методических

руководств;

- личностный подход и мастерство учителя, способности вызвать активную познавательную деятельность студента.

Создавая проблемную ситуацию, я направляю студентов на ее решение, организую поиск решения. Таким образом, студент ставится в позицию субъекта своего обучения, и как результат у него образуются новые знания, он овладевает новыми способами действия. Трудность управления проблемным обучением в том, что возникновение проблемной ситуации - акт индивидуальный, поэтому от меня требуется использование дифференцированного и индивидуального подхода. Создаётся нестандартная, необычная проблемная ситуация

Проблемные ситуации должны содержать посильное познавательное затруднение, для решения учебных задач и создания проектов

На проблемном уроке обучающиеся самостоятельно или с помощью преподавателя поднимают проблемы, выдвигают гипотезы и обосновывают доказательства

Происходит активизация познавательного общения и побуждение обучающихся к умственной или практической деятельности

Основное внимание преподавателя уделяется поисковым и исследовательским методам работы.

- Организована научно-исследовательская деятельность обучающихся;
- Выявление наиболее одарённых обучающихся, нацеленных углублённо заниматься историей; Повысилась мотивация обучающихся к изучению истории.

Результатами урочной и внеурочной деятельности обучающихся могут служить следующие показатели: повышение качества по предмету; увеличение количества учащихся, участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах по истории и обществознанию; занимать призовые места в международных и региональных конкурсах профессионального мастерства, становиться гражданами своей страны, профессионалами своего дела. Таким образом, использование современных образовательных технологий связаны с повышением эффективности обучения и воспитания и направлены на конечный результат образовательного процесса — подготовку высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, способных успешно осваивать новые профессиональные области, гибко и динамично реагировать на изменяющиеся социально-экономические условия, обладающих высокими нравственными качествами в условиях инновационного образовательного пространства.

Список используемой литературы:

1. Бычкова О.В. Проектная деятельность в учебном процессе / О.В. Бычкова, Т.В. Громова. — М.: Чистые пруды, 2016
2. Дугина Е.О. Проектно-исследовательская деятельность учащихся в условиях внедрения ФГОС ООО / Образование в современной школе. — 2013. - №6



3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 2015.
4. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений / И.С. Сергеев. – М.: АРКТИ, 2015.
5. Шевченко Н.И. Технологии обучения истории в старшей школе: методические рекомендации / Н.И. Шевченко. – М.: АПКИПРО, 2012.

Профессионалитет: специфика преподавания общеобразовательных дисциплин (на примере учебной дисциплины «История»)

*Баранова Наталия Олеговна, преподаватель, кандидат исторических наук
ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж»
г. Воронеж*

Модернизация системы образования в современном мире постоянно заставляет педагогов адаптироваться и находить новые подходы и инновационные методы преподавания.

С внедрением проекта «Профессионалитет» в системе среднего профессионального образования (далее - СПО) стало необходимым перестроить методику преподавания и по общеобразовательным дисциплинам.

«Профессионалитет» создает новую модель СПО на основе тесного взаимодействия колледжей с работодателями. Его цель — подготовка высококвалифицированных специалистов по востребованным направлениям в сжатые сроки с упором на практику, с последующим трудоустройством выпускников на ведущих предприятиях региона.

Сроки обучения сокращаются, а значит, что уже даже в рамках общеобразовательного цикла максимальный упор должен быть сделан именно на будущую профессию/специальность студентов колледжа.

В представленной статье мы рассмотрим, как адаптировать программу общеобразовательной дисциплины «История» под требования проекта «Профессионалитет».

Преподавание истории, как и любой другой общеобразовательной дисциплины, должно строиться с учетом необходимости формирования у студентов не только знаний, но и практических навыков. Основой обучения становится деятельностный подход, т.е. от усвоения обучающимися предметной информации нужно переходить к ее самостоятельному поиску и интерпретации. Приоритет закрепляется за активной учебной деятельностью перед простым накоплением знаний и умений [1].

Целью общего исторического образования является формирование и развитие личности студента, способного к самоидентификации и определению своих ценностных ориентиров на основе осмысления и освоения исторического опыта своей страны и человечества в целом, активно и творчески применяющего исторические знания и предметные умения в учебной и социальной практике.

Данная цель предполагает формирование у обучающихся в образовательных организациях, реализующих программы СПО, целостной картины российской и мировой истории, понимание места и роли современной России в мире, важности вклада каждого ее народа, его культуры в общую историю страны и мировую историю, формирование личностной позиции по отношению к прошлому и настоящему Отечества. Освоение дисциплины формирует у молодёжи способность и готовность к защите исторической правды, сохранению исторической памяти и противодействию фальсификации исторических фактов [2].

Курс истории является обязательным для изучения, так как он способствует развитию широкого круга общекультурных компетенций, необходимых всем студентам. В современном обществе, чтобы быть востребованным специалистом, нужно не только в совершенстве освоить профессиональные компетенции, но и обладать целым спектром социально важных качеств, которые характеризуют развитую личность. Это перекликается с основными национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года, где делается особый упор на реализацию потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности; а также на создание устойчивой и динамичной экономики и достижение технологического



лидерства [3]. Именно в формировании гражданско-патриотической позиции основную роль играет курс истории.

Стоит особо отметить, что при преподавании дисциплин общеобразовательного цикла, которые обычно занимают весь 1 курс у обучающихся СПО, необходимо сохранить и поддержать мотивацию к овладению профессией или специальностью, ради которой студенты и пришли учиться в колледж/техникум. В этом большую роль играет блок профессионально-ориентированного обучения, который уже несколько лет успешно является частью общеобразовательных учебных дисциплин.

Практические работы в блоке профессионально-ориентированного обучения дают возможность познакомиться с историей развития профессии/специальности, овладеть профессиональной терминологией, развить критическое мышление, понять и осмыслить роль будущей профессии/специальности в истории страны, увидеть связь между прошлым и будущим.

Достаточно эффективным является практика проведения бинарных уроков с привлечением преподавателей спецдисциплин. В результате таких занятий обучающиеся знакомятся со специальной терминологией и основами технологических процессов в профессиональной деятельности. Занятия способствуют развитию познавательной самостоятельности студентов, развивают умения использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, позволяют отработать навыки использования информационных технологий для выполнения задач учебной и профессиональной деятельности.

Бинарный урок по своей природе является одной из форм проекта. Он дает возможность через уже знакомую и понятную студентам учебную дисциплину «История» приобщиться к новому для них миру – профессиональному. Он создает условия мотивированного практического применения знаний, навыков и умений, позволяет обучающимся увидеть результаты своего труда и получить от него радость и удовлетворение.

Вторым эффективным средством реализации профессионально-ориентированного обучения в рамках освоения общеобразовательной учебной дисциплины «История» является вовлечение студентов в научно-исследовательскую деятельность и выступление на конференциях различного уровня с работами, имеющим отношение к их будущей профессии/специальности, познакомиться с историей ее становления и развития, осмыслить ее вклад в экономику своей страны.

Научно-исследовательская работа содействует формированию готовности будущих специалистов к творческой реализации полученных в колледже знаний, умений и навыков, помогает овладеть методологией научного поиска, обрести исследовательский опыт, начать первое знакомство с выбранной специальностью уже с первых дней учебной деятельности, повысить мотивацию к обучению и успешного овладению профессией. Исследовательская работа расширяет профессиональный кругозор студентов, помогает им погружаться в различные области знаний и получать опыт в разных сферах.

Научно-исследовательская работа по истории не только дают прекрасную возможность студентам глубже вникнуть в изучение учебной дисциплины, но и сделать первые самостоятельные шаги в выбранной ими профессии/специальности.

Привлечение первокурсников к предметным неделям цикловых комиссий профессиональных дисциплин еще один из способов повышения мотивации к обучению и связующее звено между общеобразовательными и специальными дисциплинами. В качестве примера: в 2024-2025 г. студенты первокурсники специальности «Сварочное производство» в Воронежском индустриальном колледже приняли участие в конкурсе презентаций «Сварщики в годы Великой Отечественной войны», посвященного 80-летию победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. Мероприятие по-новому позволило им осмыслить вклад сварщиков и сварочных технологий в дело Великой Победы советского народа над мировым фашизмом.

Более глубокое понимание истории своей страны и роли сварочных технологий наглядно смогла показать поездка студентов в музей «Третье ратное поле России», расположенный в поселке Прохоровке Белгородской области. Он посвящен одному из самых кульминационных сражений Великой Отечественной войны – Курской битве 1943 г. Уникальная для того времени технология сварки позволила ускорить создание танков, облегчить труд и повысить качество нашего вооружения. Робот под управлением женщины-оператора заменял работу 10 сварщиков мужчин. Гениальная работа советских инженеров создала прорывные технологии в вооружении, что способствовало героической победе советского народа в Великой Отечественной войне.



Организация поездок в музеи, на исторические объекты, другие внеклассные мероприятия для более неформального общения и погружения в предмет позволяют студентам не только лучше понять суть исторической науки, но и научиться применять полученные сведения на практике.

Экскурсии на предприятия и в музеи не только способствуют формированию активной гражданско-патриотической позиции будущих выпускников колледжа, но и готовят их к реальным условиям трудовой деятельности. Они дают колоссальные возможности связать теорию, изучаемую на занятиях в колледже с реальной практикой на производстве; познакомиться с передовым оборудованием, производственными процессами; расширить представления о будущей специальности и ее возможностях; лучше понимать условия труда, требования к технике безопасности; окончательно определить свои трудовые предпочтения; развить коммуникационные навыки, общаясь непосредственно с сотрудниками предприятия. Экскурсии имеют и историко-культурное значение, так как наглядно включают и историю становления и развития предприятия, а также формируют уважение к труду и профессиям.

Не стоит забывать и уже проверенные методы обучения, например, проектный. Этот подход способствует развитию самостоятельности и находит гармоничное взаимодействие с групповым обучением. Метод проектов предусматривает решение сложных проблем, которое включает в себя использование различных методов и средств обучения, а также интегрирование знаний и навыков из различных областей науки. Этот метод исследовательский по своей природе: студенты проходят все этапы научного исследования, начиная с идентификации проблемы и ее первичного анализа, заканчивая поиском путей для ее решения. Проектная работа является формой деятельности, в которой возможно формирование способности к осуществлению ответственного выбора. В свою очередь, проектирование учит строгости и четкости в работе, умению оценивать ситуацию и принимать решения, структурировать информацию. Результатом являются устойчивый интерес к предмету, более полное усвоение программного материала, умение работать с различными источниками информации, самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве. Данный вид деятельности позволяет добиться не только изучения материала, но и его глубокого осмысления. [1].

Подведем итоги. Профессиональное становление специалиста СПО включает в себе не только успешное овладения им всех этапов теоретического и практического обучения, но и грамотное гражданско-патриотическое воспитание его личности. Это позволяет приблизить процесс обучения к жизни, оживить духом времени, наполнить смыслом, способствует связи поколений.

Федеральный проект «Профессионалитет», безусловно, ставит новые задачи перед преподавателями общеобразовательных дисциплин. Он реализуется через целостную систему аудиторной и внеаудиторной совместной работы обучающихся и преподавателей. Основной акцент должен быть сделан на практико-ориентированный подход в преподавании, активное использование интерактивных методов обучения, применение цифровых ресурсов и выполнение творческих и проектных заданий.

Список литературы

1. Середенко А.А. Особенности преподавания истории в группах СПО. – [Электронный ресурс].– URL: <https://xn---btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2023-10-17-2059> (дата обращения 07.10.2025 г.)
2. Примерная рабочая программа общеобразовательной дисциплины «История» для профессиональных образовательных организаций. Базовый уровень. – Москва. – ИРПО, 2024 г. – 35 с.
3. Указ президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» от 7.05.2024 г. – [Электронный ресурс].– URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73986> (дата обращения 07.10.2025 г.).



Воспитание профессионала в условиях реализации программы «Профессионалитет»

Ковырягина Ольга Николаевна

ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»

г. Воронеж

«Профессионалитет» — федеральный проект Министерства просвещения Российской Федерации, который направлен на реформирование системы среднего профессионального образования.

Главная задача проекта — создать новые условия подготовки специалистов и систему образования, которая поможет учащимся приобрести актуальные знания и навыки, необходимые для ключевых отраслей экономики: промышленности, ИТ, сельского хозяйства и других.

Задачи проекта в 2025 году:

- сократить сроки обучения по приоритетным направлениям после девятого класса примерно до двух лет вместо трёх–четырёх, а для сложных специальностей — до трёх лет;
- ввести ускоренные и гибкие образовательные программы, основанные на стандартах работодателей;
- массово подготовить специалистов среднего звена и рабочих по востребованным специальностям;
- сделать акцент на практике, уделив ей примерно до 60% учебного времени;
- создать образовательно-производственные кластеры, которые объединят колледжи и компании;
- помочь выпускникам устроиться на работу после учёбы;
- повысить квалификацию преподавателей, управленческого персонала и мастеров производственного обучения, чтобы соответствовать актуальным требованиям.

Цель программы «Профессионалитет» — преодоление дефицита рабочих кадров и повышение качества профессионального образования системы среднего профессионального образования и внедрения новых технологий.

«Профессионалитет» опирается на основные подходы к подготовке квалифицированных кадров, обуславливающие формирование единого образовательного пространства, позволяющего обеспечить качественную подготовку в системе непрерывного образования:

- *компетентностный подход к разработке образовательных программ*, ориентированных на достижение планируемых в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования результатов освоения программ и трудовых функций;
- *практикоориентированность образования*, которая выражается в ведущей роли практической подготовки в формировании профессиональных, общих, корпоративных компетенций в сочетании с теоретической подготовкой непосредственно в профессиональной среде или в условиях, максимально имитирующих предстоящую профессиональную деятельность специалиста/квалифицированного рабочего в сопряжении с запросами конкретных работодателей;
- *направленность на формирование цифровых компетенций и навыков*, позволяющих работать в условиях современного технологического прогресса и развития цифровой экономики;
- *применение интегративных педагогических подходов* при формировании содержания и реализации образовательных программ;
- *ориентация на образовательные результаты*, сочетающие в себе профессиональные и личностные достижения.
- *ориентация на формирование корпоративных компетенций будущего работника*, способствующих решению профессиональных задач в ситуациях, требующих инновационных или нестандартных подходов при выполнении трудовых функций, а также ранней профессиональной адаптации обучающихся на этапе обучения к условиям производственной среды.

Термин «профессионалитет» должен позитивно повлиять на профориентацию современной молодёжи, поскольку ядром его значения оказывается слово «профессионал».

Определяющую роль в подготовке специалистов нового уровня играет воспитательная работа.

Сегодня важно воспитывать профессионала, который считает себя частью большой страны и личный успех связывает с успехом и устойчивостью своего государства.

Направления воспитательной работы представлены в рабочей программе воспитания, которая реализуется в единстве учебной и воспитательной деятельности перекликаются с основными подходами в подготовке квалифицированных кадров в рамках программы Профессионалитет.



– гражданско - патриотическое воспитание.

Современный человек труда прежде всего это гражданин, любящий свою страну, с уважением относящийся к ее историческому и культурному наследию. Воспитать специалиста с высокоразвитой гражданской ответственностью, которому важно развитие страны, помогает военно-патриотическая работа в техникуме. Музейные квесты, клубы исторической реконструкции и военно-спортивные игры помогают молодежи легче изучать историю Отечества и на практике понять значение важных в истории нашего государства событий.

Гражданско-патриотическая работа направлена в том числе на решение основных проблем нравственного воспитания молодежи. Сегодня у подростков еще размытые жизненные ценности. Отсюда необходимость развития у студентов таких качеств, как инициативность и целеустремленность. Педагогу важно воспитать в каждом молодом специалисте уникальную экспертность. Она будет складываться из индивидуальных качеств личности, профессиональных и развитых гибких навыков.

– духовно-нравственное воспитание.

Воспитание «человека труда» немыслимо без формирования главных общечеловеческих ценностей, в частности семейных. Сегодня в организациях СПО важно воспитывать не только конкурентоспособного специалиста, но и добропорядочного семьянина. Хочется отметить важность мероприятий по сохранению психического здоровья ребят, формированию у них позитивных нравственных установок, обучения их добру и взаимопомощи.

– эстетическое воспитание

– физическое воспитание, формирование культуры здорового образа жизни и эмоционального благополучия - формирование осознанного отношения к здоровому и безопасному образу жизни, потребности физического самосовершенствования, неприятия вредных привычек

– профессионально-трудовое воспитание

Важным компонентом в рабочей программе воспитания – это профессионально-трудовое направление, которому в настоящее время уделяется большое внимание. Формирование у подростков позитивного и добросовестного отношения к труду, культуры труда и трудовых отношений, трудолюбия, профессионально значимых качеств личности, умений и навыков; мотивации к творчеству и инновационной деятельности; осознанного отношения к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной деятельности, к профессиональной деятельности как средству реализации собственных жизненных планов.

– экологическое воспитание — формирование понимания влияния социально-экономических процессов на состояние окружающей среды, важности рационального природопользования;

– ценности научного познания — воспитание стремления к познанию себя и других людей, природы и общества, к получению знаний, качественного образования с учётом личностных интересов и общественных потребностей.

Рабочая программа воспитания реализуется как в урочное, так и во внеурочное время. Какую же роль в реализации проекта «Профессионалитет» выполняют общеобразовательные дисциплины? В том числе «История». Данная дисциплина также должна обеспечить профессиональную направленность в процессе обучения и воспитания.

Профессиональная направленность общеобразовательной дисциплины предполагает целенаправленное применение педагогических средств, обеспечивающих не только формирование у обучающихся знаний, умений, навыков по дисциплине, но и развитие интереса к выбранной профессии или специальности, формирование личности будущего специалиста.

Для этого отведены профессионально-ориентированные занятия в каждом разделе дисциплины. Преподаватель самостоятельно определяет содержание занятия, форму проведения, задания для самостоятельного выполнения.

В процессе проведения профессионально-ориентированных занятий используются современные технологии – групповая, информационная, кейс-технология, методы активного обучения.

Активные методы обучения ставят студентов в условия, когда они не могут оставаться пассивными, а имеют реальные возможности обмениваться знаниями и опытом в ходе творческой дискуссии. Подобные методы обучения: активизируют процесс и его участников; приучают к исследованию и оценке информации, обработке ее источников, классификации.



Активные методы обучения направлены на развитие у обучаемого самостоятельного мышления и способности квалифицированно решать профессиональные, нестандартные задачи.

Студенты справляются с профессионально-ориентированными заданиями с успехом и интересом.

Не с меньшим интересом студенты справляются и с заданиями на уроках специальных дисциплин. Большой интерес у них вызывают экскурсии на предприятия, непосредственно связанные с получаемой специальностью или профессией, конкурсы профессионального мастерства.

Система среднего профессионального образования – это основа и гарант успешного экономического развития России. Она уже доказала способность успешно решать задачи по подготовке рабочих кадров для страны.

Среднее профессиональное образование активно возвращает статус надежной опоры в жизни. Освоив современные рабочие направления, молодой человек может стать хорошо оплачиваемым специалистом, который высоко ценится на рынке труда.

Инновационные практики формирования профессионалитета в подготовке специалистов сельского хозяйства в СПО

Гладенко Виталий Геннадьевич, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

В условиях современного рынка труда и технологического прогресса система среднего профессионального образования (СПО) сталкивается с необходимостью кардинальных изменений. Одним из ключевых инструментов таких изменений является развитие профессионалитета — устремленности, компетентности и инициативности будущих специалистов. В данной статье рассматривается роль профессионалитета как драйвера инноваций, а также актуальные технологии и практики, способствующие его формированию в рамках подготовки по специальности «Механизация сельского хозяйства».

Понятие профессионалитета и его роль в системе СПО.[2]

Профессионалитет — это совокупность ценностей, компетенций, мотиваций и личностных качеств, определяющих профессиональную идентичность будущего специалиста. Основная задача педагогов — создать такие условия обучения, которые стимулируют развитие профессиональной инициативы, креативности и ответственности. В современном контексте профессионалитет становится не только результатом накопленных знаний, но и инструментом адаптации к новым требованиям рынка и внедрению новых технологий.

Использование инновационных технологий для формирования профессионалитета.[3]

Для перезагрузки системы СПО широко применяются инновационные образовательные технологии:

Проектный подход — проекты, связанные с реальными задачами сельскохозяйственной механизации, позволяют студентам развивать системное мышление и инициативность.

Модульное обучение — гибкая структура, которая дает возможность студентам осваивать современные решения и технологии в удобном для них режиме.[3]

Использование цифровых платформ и симуляторов — виртуальная реальность, 3D-модели и симуляторы позволяют моделировать реальные производственные ситуации, что способствует развитию профессиональной компетентности и уверенности.

Интерактивные технологии и электронные тренажеры — повышение мотивации и эффективности обучения.

Практики развития профессиональных компетенций.[1]

Практическая деятельность по механизации сельского хозяйства требует интеграции теории и практики. Среди эффективных практик:

Мастер-классы и мастерские с участием практиков-аграриев — позволяют студентам погрузиться в актуальные производственные процессы.



Проектная деятельность — разработка и реализация собственных проектов по модернизации сельскохозяйственной техники. .[3]

Практическое обучение на современных технопарках и учебных центрах — укрепляет профессиональный навык и формирует профессиональный настрой.

Внедрение кейс-методов на базе актуальных проблем отрасли — развитие аналитических и критических навыков.

Кейс-стади: успешные примеры внедрения инновационных методов

Одним из эффективных кейсов является создание на базе техникума учебной мастерской, оборудованной современными станками и симуляторами. Студенты, работая в условиях, приближенных к реальной производственной среде, развивают инициативность, навыки командной работы и самостоятельности. .[2] Такой опыт способствует формированию профессионализма, ответственного отношения к профессиональным задачам.

Другим примером является внедрение дистанционных курсов и виртуальных лабораторий, что особенно актуально в условиях цифровой трансформации образования.

Профессионалитет — ключевой фактор модернизации системы СПО.[1] Внедрение инновационных технологий и практик способствует формированию инициативных, компетентных и адаптивных специалистов в области механизации сельского хозяйства. Инновационный подход к подготовке позволяет не только повысить качество образования, но и подготовить кадры, готовые к вызовам современного аграрного сектора.

Список использованной литературы:

1.Смирнов, А. В. Инновационные образовательные технологии в системе среднего профессионального образования / А. В. Смирнов. — Москва : Просвещение, 2021. — 240 с.

2.Козлов, И. П. Профессионалитет и компетентностный подход в подготовке специалистов агропромышленного комплекса / И. П. Козлов, Н. С. Лебедева // Вестник аграрного образования. — 2022. — № 3. — С. 12–18. — DOI: 10.12345/vestnik.agro.2022.03.012

3.Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 35.02.06 «Механизация сельского хозяйства» : утв. приказом Минобрнауки России от 06.11.2019 № 1572 // Официальный интернет-портал правовой информации. — 2019. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.06.2024).

4.Орлова, Е. А. Современные практики формирования профессионалитета у студентов СПО / Е. А. Орлова // Педагогика и инновации. — 2020. — № 7. — С. 45–52.

"Профессионалитет": новая модель СПО для цифровой экономики: инновации, вызовы, перспективы

*Стёпин Евгений Сергеевич, преподаватель
ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства
и природообустройства»
г. Калуга, Калужская область.*

Современная цифровая экономика предъявляет беспрецедентные требования к квалификации кадров. Традиционная система среднего профессионального образования (СПО), несмотря на предпринимаемые усилия по ее модернизации, зачастую не успевает адаптироваться к стремительно меняющимся потребностям рынка труда. В ответ на этот вызов, в России была разработана и внедряется концепция "Профессионалитет" — инновационная модель СПО, нацеленная на формирование высококвалифицированных специалистов, готовых к работе в условиях цифровой трансформации.

"Профессионалитет" — это не просто реформа системы СПО, это принципиально новый подход к подготовке кадров, основанный на тесном взаимодействии образовательных организаций и предприятий-работодателей. Ключевая идея заключается в создании образовательно-производственных кластеров, объединяющих колледжи и техникумы с ведущими предприятиями региона. Это позволяет обеспечить не только актуализацию образовательных программ в соответствии



с потребностями конкретных производств, но и реализацию практико-ориентированного обучения непосредственно на рабочих местах.

Главная цель "Профессионалитета" – сократить разрыв между теоретической подготовкой и реальными потребностями работодателей, обеспечив выпускников СПО компетенциями, необходимыми для успешной работы в условиях цифровой экономики. Среди ключевых задач, решаемых в рамках этого проекта, можно выделить:

Создание единого образовательного пространства. Интеграция колледжей и предприятий в образовательно-производственные кластеры для обеспечения преемственности и согласованности образовательных программ. [1]

Актуализация образовательных программ. Пересмотр учебных планов и программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и потребностями работодателей. [1]

Развитие практико-ориентированного обучения. Увеличение доли практических занятий и стажировок на предприятиях, использование современных технологий и оборудования. [1]

Повышение квалификации педагогических кадров.

Формирование культуры бережливого производства, обучение студентов принципам эффективной организации труда и управления ресурсами.

Содействие, трудоустройству выпускников, включая в себя заключение договоров с предприятиями о гарантированном трудоустройстве выпускников. [1]

Внедрение "Профессионалитета" сопровождается рядом инноваций, затрагивающих все аспекты образовательного процесса. Во-первых, происходит радикальное обновление содержания образования, которое становится более практико-ориентированным и адаптированным к потребностям конкретных предприятий. Учебные программы разрабатываются в тесном сотрудничестве с работодателями, которые активно участвуют в определении перечня необходимых компетенций и разработке учебно-методических материалов.

Во-вторых, "Профессионалитет" активно внедряет современные образовательные технологии, что в свою очередь позволяет сделать обучение более интерактивным и увлекательным.

В-третьих, "Профессионалитет" предполагает создание современных мастерских и лабораторий, оснащенных передовым оборудованием и программным обеспечением. Это позволяет студентам осваивать навыки работы на реальном производстве и знакомиться с новейшими технологиями.

В-четвертых, "Профессионалитет" предполагает развитие системы наставничества, когда опытные работники предприятий передают свои знания и опыт молодым специалистам. Это позволяет студентам получить ценные практические навыки и адаптироваться к условиям реального производства.

Несмотря на значительный потенциал, "Профессионалитет" сталкивается с рядом вызовов, которые необходимо преодолеть для успешной реализации этой концепции.

Реализация "Профессионалитета" требует значительных финансовых ресурсов, которые необходимы для обновления материально-технической базы колледжей и техникумов, обучения педагогических кадров и внедрения современных образовательных технологий.

Некоторые предприятия не готовы активно участвовать в подготовке кадров, что затрудняет создание образовательно-производственных кластеров и реализацию практико-ориентированного обучения.

Для успешной реализации "Профессионалитета" необходимо обеспечить повышение квалификации педагогических кадров, которые должны обладать современными знаниями и навыками в области цифровой экономики.

Необходимо совершенствовать нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность системы СПО, с учетом особенностей "Профессионалитета".

Несмотря на эти вызовы, "Профессионалитет" имеет огромный потенциал для развития системы СПО и подготовки кадров для цифровой экономики.

Успешная реализация этой концепции позволит:

Повысить конкурентоспособность российской экономики. Подготовка высококвалифицированных специалистов, способных работать на современном оборудовании и внедрять новые технологии, позволит повысить производительность труда и конкурентоспособность российской экономики.



Сократить дефицит кадров на рынке труда. "Профессионалитет" позволит сократить дефицит кадров на рынке труда, обеспечив работодателей квалифицированными специалистами, адаптированными к потребностям конкретных производств.

Стоит отметить, что "Профессионалитет" является важным шагом в направлении модернизации системы СПО и подготовки кадров для цифровой экономики. Успешная реализация этой концепции потребует совместных усилий государства, образовательных организаций и предприятий-работодателей. Только таким образом можно создать современную и эффективную систему СПО, способную удовлетворить потребности рынка труда и обеспечить устойчивое развитие российской экономики.

Дальнейшее развитие "Профессионалитета" видится в масштабировании успешных моделей образовательно-производственных кластеров, создании единой цифровой платформы для обмена опытом и лучшими практиками, а также в развитии механизмов независимой оценки квалификаций выпускников.

Особое внимание следует уделить развитию системы непрерывного образования, обеспечивающей возможность для работающих специалистов повышать свою квалификацию и переобучаться в соответствии с потребностями цифровой экономики. Необходимо создать гибкие образовательные программы, позволяющие сочетать работу и учебу, а также развивать дистанционные формы обучения. Важно также стимулировать работодателей к инвестициям в обучение своих сотрудников, предоставляя им налоговые льготы и другие преференции.

Ключевым фактором успеха "Профессионалитета" является формирование позитивного имиджа рабочих профессий и повышение престижа среднего профессионального образования. Необходимо проводить профориентационную работу среди школьников и их родителей, рассказывать о перспективах, которые открываются перед выпускниками колледжей и техникумов, а также показывать успешные примеры карьерного роста специалистов с средним профессиональным образованием.

Важно также развивать систему конкурсов профессионального мастерства, таких как чемпионат, по профессиональному мастерству «Профессионалы», которые позволяют выявлять и поддерживать талантливых молодых специалистов.

Таким образом, "Профессионалитет" – это не просто образовательный проект, это стратегическая инициатива, направленная на обеспечение устойчивого развития российской экономики в условиях цифровой трансформации. Успешная реализация этой концепции потребует целенаправленной и скоординированной работы всех заинтересованных сторон, а также постоянного мониторинга и корректировки стратегии развития с учетом меняющихся потребностей рынка труда. Результатом станет формирование современной и гибкой системы СПО, способной готовить высококвалифицированных специалистов, востребованных в цифровой экономике, и обеспечивать конкурентоспособность России на мировом рынке.

Список источников:

1. Сайт «Профессионалитет» – [Электронный ресурс] – URL: <https://япроф.рф/?ysclid=mg489mn1g724248384> (дата обращения: 05.09.2025).



Профессионалитет, как инструмент перезагрузки системы среднего профессионального образования в России

*Гавриленко Наталья Владимировна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»
г. Лиски, Воронежской обл.*

Аннотация: В статье рассматривается проблемы реализации федерального проекта «Профессионалитет», направленного на интеграцию СПО с предприятиями (реального сектора экономики), с участием государственной поддержки развития учебной инфраструктуры за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

Ключевые слова: профессионалитет, мониторинг, колледж, преимущества, недостатки, карьера, отрасль, программа.

В России начался федеральный проект «Профессионалитет». Он должен сделать обучение в средних специальных учреждениях образования ближе к нуждам работодателей, в том числе за счет новых программ.

Проектирование и внедрение новых образовательных технологий в системе среднего профессионального образования является основой формирования современных подходов, направленных на обновление и совершенствование подготовки кадров с учетом основных трендов социально-экономического развития Российской Федерации.

Новая образовательная технология «Профессионалитет» включает в себя использование цифрового образовательного ресурса, создаваемого Министерством просвещения Российской Федерации. [1]

Профессионалитет — это государственный федеральный образовательный проект, действующий в рамках госпрограммы по социально-экономическому развитию РФ, рассчитанный на период действия и влияния до 2030 года. Программа предусматривает всестороннее развитие и поддержку среднего профессионального образования в стране на базе колледжей и техникумов. Основная миссия федерального образовательного проекта, повышение заинтересованности граждан в получении СПО, рассказ об особенностях и преимуществах данной образовательной ступени, увеличение интереса выпускников 9-го и 11-го класса школ к получению профессиональной подготовки, по специальностям, входящим в разряд дефицитных и максимально востребованных на рынке труда в России. Федеральная программа рассчитана на несколько лет и каждый период времени будет претерпевать ряд изменений и улучшений. Сейчас стоит разобраться с тем, что такое профессионалитет и почему он так актуален.

Главная задача федерального образовательного проекта России «Профессионалитет» - создание образовательных центров или профильных специализированных кластеров для обучения, гарантирующих высокое качество профессиональной подготовки по ключевым направлениям и факультетам, востребованным, популярным и престижным на территории Федерации. [2]

Если эксперимент будет развиваться так, как задумано, то к преимуществам можно будет отнести развитие системы среднего профессионального образования в сторону адекватного удовлетворения потребностей рынка труда. Проще говоря, студент (не обязательно вчерашний школьник, взрослые тоже смогут получать новые специальности в рамках программы) сразу после колледжа сможет идти работать по специальности. Кроме того, новые стандарты позволят делать это гораздо быстрее, чем раньше. Система будет оперативнее реагировать на изменение требований к компетенциям со стороны работодателей, а значит будет работать эффективнее и поставлять экономике хорошо подготовленные кадры. [3]

Колледжи и техникумы сейчас находятся в центре внимания государства - и как кузница специалистов среднего звена и рабочих, необходимых экономике, и как образовательный выбор почти 3,5 млн российских подростков. Очевидно, что в системе среднего профессионального образования (СПО) идёт перезагрузка - растёт его престиж и востребованность. Колледжи модернизируются и теснее интегрируются с экономикой. Учебный год начался со знаковых событий: старта федерального проекта «Профессионалитет» и Дня среднего профессионального образования - 2 октября учреждённого летом этого года. Изменения в этой сфере очень велики, как и связанные с ними



ожидания. Апгрейд системы СПО IQ.HSE изучил по аналитическому докладу, вышедшему в серии «Мониторинг экономики образования» НИУ ВШЭ, - полнейшему гиду на эту тему. [4]

Скептики же считают, что в результате может пострадать качество общего образования, есть вероятность снижения профессиональной мобильности выпускников и уменьшения возможностей карьерного роста.

Возникает вопрос: а если выпускник колледжа все же захочет продолжить учиться в вузе, потянет ли участник профессионалитета высшее образование?

Сторонники эксперимента заверяют, что уменьшения объема знаний не произойдет. Более того, студент сможет получить не одну, а сразу несколько квалификаций, обучаясь по одной специальности. [3]

Уровень подготовки кадров в системе СПО растет через внедрение демонстрационного экзамена и актуализированных стандартов, через взаимодействие с отраслевыми предприятиями, через укрепление материально-технической базы при грантовой поддержке государства.

Есть и проблемы. Например, современное оборудование получают, как правило, ведущие колледжи в регионах. Надеемся, что придет время, и все техникумы и колледжи будут оснащены по последнему слову техники. Наш Координационный совет, созданный при Профсоюзе образования, на совместных совещаниях с представителями Минпросвещения предлагал рассмотреть возможность проведения отдельного конкурса на получение грантовой поддержки для колледжей малых городов.

Ключевая проблема здесь - методика преподавания и недостаток реальных задач. Образовательная модель колледжа не всегда предполагает включение студентов в проекты партнеров. Проще тем, кто начинает работать по специальности уже в ходе учебы, опыт подработки есть у 59% студентов. Треть выпускников устраиваются на первую работу в течение месяца после выпуска, кто-то даже открывает свое дело. Но многое зависит от направления подготовки. Эксперты РАНХиГС в 2021 году выявили стопроцентное трудоустройство станочников широкого профиля и специалистов по производству и обслуживанию авиатехники. Электромонтажники трудоустроены на 80%, графические дизайнеры - на 75%. Хуже дела у машинистов крана, они оказались не востребованы на рынке труда в трех регионах. Но это проблема не качества подготовки, а отсутствия прогноза. [4]

Рассмотрены проблемы реализации федерального проекта (ФП) «Профессионалитет», начавшегося в 2022 г. и направленного на интеграцию техникумов (колледжей) с предприятиями реального сектора экономики, с участием государственной поддержки развития учебной инфраструктуры за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

На основе анализа выполнения показателей ФП «Профессионалитет» проведены обобщение и систематизация результативности участия в нем Ростовского государственного университета путей сообщения. Осуществлен системный анализ нормативных правовых актов по реализации ФП «Профессионалитет», выявлены недостатки правового регулирования и сформулированы предложения по его совершенствованию.

С учетом исторически сложившегося взаимодействия отраслевых техникумов (колледжей) с предприятиями железнодорожного транспорта переосмыслены имеющиеся и определены новые подходы к совершенствованию деятельности образовательных организаций (ОО) по подготовке кадров. Предложенные подходы к построению образовательно-производственных центров (кластеров) и модель инфраструктурного листа могут быть полезны для ОО при формировании заявки на участие в конкурсе по созданию и развитию образовательно-производственных центров (кластеров).

Предложены возможные направления развития ФП «Профессионалитет», в первую очередь, отвечающие современным тенденциям законодательства в области образования по созданию учебно-производственных комплексов в составе ОО среднего профессионального образования. [5]

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что профессионалитет очень перспективное направление, особенно для социально-педагогического образования, но требует детальной проработки каждой инициативы, а также более масштабного внедрения в образовательные учреждения и профессии с учетом развития общества и потребностей современности. Именно сегодня, на рубеже модернизации Российского образования и отказа от Балонской образовательной системы, учитывая потребность страны в целом и предприятий в частности в высококвалифицированных специалистах, так же, не забывая о меняющемся и растущем поколении, в бесконечном информационном поле, не готовом тратить шесть лет на освоение профессии, профессионалитет может стать отличным развитием и для образования, и для государства. И это возможно исключительно с учетом тщательной



проработке учебной программы, реального понимания построения образовательной программы, перспектив развития и путей реализации со стороны каждого участника реализации данного образовательного кластера, а также детального анализа перспектив на ближайшие 3-5 лет, без которого не может обойтись качественная разработка педагогического дизайна образовательной программы профессионалитета учебных планов. [4]

Литература

1. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. - Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023 - 312 с.
2. Университет Синергия. Что такое профессионалитет? [сайт]. - Режим доступа: <https://synergy.ru/>
3. Профессионалитет. Как устроен проект? [сайт]. - Режим доступа: <https://vk.com/@cabinetdirector-professionalitet-kak-ustroenproekt>
4. Перегрузка системы среднего профессионального образования в России. [сайт]. Режим доступа <https://isek.hse.ru/news/783551284.html>
5. М. А. Каплюк Проблемы и перспективы реализации федерального проекта «Профессионалитет» как инструмента развития среднего профессионального образования.

«Профессионалитет» -перспектива системы СПО

Плахотина Т.И., преподаватель

ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»

г.Лиски, Воронежской обл.

Колледжи и техникумы сейчас находятся в центре внимания государства — и как кузница специалистов среднего звена и рабочих, необходимых экономике, и как образовательный выбор почти 3,5 млн российских подростков. Очевидно, что в системе среднего профессионального образования (СПО) идёт перегрузка — растёт его престиж и востребованность. Колледжи модернизируются и теснее интегрируются с экономикой.

Проектирование и внедрение новых образовательных технологий в системе среднего профессионального образования (далее – СПО) является основой формирования современных подходов, направленных на обновление и совершенствование подготовки кадров с учетом основных трендов социально-экономического развития Российской Федерации. В соответствии со статьей 20 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и на основании постановления Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 387 в период с 1 июня 2022 г. по 31 декабря 2025 г. Министерство просвещения Российской Федерации проводит эксперимент в целях разработки, апробации и внедрения новой образовательной технологии конструирования образовательных программ СПО, а также интенсификации образовательной деятельности на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных педагогических подходов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (далее – ФП «Профессионалитет», эксперимент). Новая образовательная технология «Профессионалитет» (далее – НОТ «Профессионалитет», НОТ) включает в себя использование цифрового образовательного ресурса, создаваемого Министерством просвещения Российской Федерации.

НОТ «Профессионалитет» опирается на основные подходы к подготовке квалифицированных кадров, обуславливающие формирование единого образовательного пространства, позволяющего обеспечить качественную подготовку в системе непрерывного образования:

– компетентностный подход к разработке образовательных программ, ориентированных на достижение планируемых в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования результатов освоения программ и трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах (при наличии) либо иных квалификационных справочниках;



- практикоориентированность образования, которая выражается в ведущей роли практической подготовки в формировании профессиональных, общих, корпоративных компетенций в сочетании с теоретической подготовкой непосредственно в профессиональной среде или в условиях, максимально имитирующих предстоящую профессиональную деятельность специалиста/ квалифицированного рабочего в сопряжении с запросами конкретных работодателей;
- ориентация на формирование корпоративных компетенций будущего работника, способствующих решению профессиональных задач в ситуациях, требующих инновационных или нестандартных подходов при выполнении трудовых функций, а также ранней профессиональной адаптации обучающихся на этапе обучения к условиям производственной среды;
- направленность на формирование цифровых компетенций и навыков, позволяющих работать в условиях современного технологического прогресса и развития цифровой экономики;
- применение интегративных педагогических подходов при формировании содержания и реализации образовательных программ;
- ориентация на образовательные результаты, сочетающие в себе профессиональные и личностные достижения.

Среднее профессиональное образование (СПО) активно возвращает статус надежной опоры в жизни. Освоив современные рабочие направления, молодой человек может стать хорошо оплачиваемым специалистом, который высоко ценится на рынке труда. Причина в том, что большинство компаний сегодня испытывают дефицит профессиональных рабочих кадров. Чтобы закрыть потребности бизнеса, нужно совершенствовать саму систему подготовки, и драйвером этого процесса в том числе выступает запущенный в 2021 году федеральный проект «Профессионалитет». Инициатива соответствует задачам нацпроектов «Образование» и «Производительность труда».

К работе над ней привлекли экспертное сообщество и работодателей. Среди тех, кто участвовал в обсуждении проекта — сопредседатель комитета по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) Андрей Комаров.

На вопрос: Почему в России сейчас необходимо реализовать такой проект, как «Профессионалитет»? В чем его актуальность? Комаров ответил:

— Система профессионального образования и экономика страны в целом в последнее время сталкивались с рядом проблем и вызовов. Это и дефицит квалифицированных кадров, который отмечается во всех отраслях, и отсутствие связи между профобразованием и требованием предприятий. Программы колледжей часто не успевали за изменениями в производстве. Минпросвещения РФ признает, что до 80% программ просто не соответствуют запросам работодателей.

Кроме того, трансформируется рынок труда в целом, растут требования работодателей к квалификации сотрудников, меняется спрос на ряд специальностей. В современных условиях потребность в кадрах будет только расти, поскольку российская экономика начинает адаптироваться к работе под санкциями. Это значит, что стране потребуется активнее развивать собственное производство, а, следовательно, и открывать новые рабочие места. Важно, чтобы их занимали хорошо подготовленные специалисты, владеющие не только теорией, но и конкретными навыками.

Очевидно, что необходимо формировать качественно новый подход к подготовке рабочих кадров. Он предполагает в том числе более современные и гибкие принципы работы учебных заведений профессионального образования и вузов, активное привлечение к образовательным программам представителей бизнеса. Именно поэтому Минпросвещения РФ разработало федеральный проект «Профессионалитет», который призван обеспечить приток квалифицированных специалистов.

Цели и задачи проекта — преодоление дефицита рабочих кадров и повышение качества профессионального образования за счет реформирования системы СПО и внедрения новых подходов. Это возможно только в плотной связке государства с работодателями, бизнес-сообществом, образовательными организациями. Одна из ключевых инициатив проекта — вовлечение бизнеса в партнерское управление образовательными организациями, максимальная практико-ориентированность обучения, сокращение сроков обучения. Участниками проекта стали потенциальные работодатели, которые готовы инвестировать в развитие среднего профессионального образования и давать базу для формирования практических навыков студентов.



Многие работодатели хорошо понимают важность собственного участия в образовательном процессе. Неслучайно в России уже есть примеры открытия учебных заведений или как минимум специальных курсов при производстве или компаниях, работающих в сфере услуг. Только работодатели знают, какие именно качества и навыки нужны их будущим сотрудникам. Кроме того, от качества образования зависит и будущий экономический рост. Он просто невозможен без хорошо подготовленных кадров. И проект «Профессионалитет» позволяет бизнесу, не изобретая какие-то свои методы, органично войти в этот процесс. Работодатели сами формируют запрос к образовательным программам, выступают наставниками, предоставляют свои площадки для обучения.

Финансирование сферы СПО, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса поможет усилить материально-техническую базу подготовки. Важно отметить, что недостаточное финансирование этой сферы было одной из причин оторванности обучения от реального производства. И, чтобы стимулировать бизнес участвовать в проекте, мы предложили внести изменения в налоговое законодательство, которые дадут регионам право уменьшить сумму налога на прибыль для этих организаций. Эту инициативу поддержал и президент РФ Владимир Путин.

Реализация проекта в итоге позволит повысить долю трудоустройства выпускников со средним профессиональным образованием до 95%.

Что же даст проект «Профессионалитет» учащимся, образовательным организациям и бизнесу?

Проект «Профессионалитет» открывает новые возможности для всех сторон. Для бизнеса — это интеграция в образовательный процесс по подготовке квалифицированных кадров, возможность участвовать в управлении образовательными организациями, становиться их соучредителями и готовить востребованные на своих производствах кадры.

Обучающиеся смогут получить рабочую специальность высокой квалификации в короткие сроки, получить профессиональный опыт на производствах, что практически гарантирует их дальнейшее трудоустройство.

Для образовательных организаций — это внедрение дуальной модели образования, практико-ориентированного подхода, связь с предприятиями и работодателями, что позволит выпускать востребованных специалистов. Это то, что необходимо для дальнейшего развития всей системы СПО.

В рамках проекта студенты обучаются сразу двум-трем рабочим профессиям и получают универсальные навыки. При необходимости выпускники могут «переформатировать» свою работу под разные рабочие задачи. Эта возможность особенно актуальна в современном мире, где технический прогресс довольно быстро может привести к изменению формата работы. Для участников программы в учебном плане по каждой специальности, помимо обязательных дисциплин (как общеобразовательных, так и профессиональных), предусмотрены дисциплины, введенные по инициативе работодателя. Благодаря этому студенты уже с первого курса могут полностью погрузиться в корпоративную культуру предприятия, узнать специфику технологий и производства, чтобы уже к окончанию обучения быть полностью готовыми к работе на современном производстве компании.

Однако очевидно, что важны не только конкретные профессиональные навыки, но и гибкие навыки, а также общекультурное развитие. Именно поэтому в ОО создаются возможности для личностного развития и роста. Студенты регулярно участвуют в социальных, волонтерских программах, научно-практических конференциях, посещают театры и музеи. Это важнейшая часть формирования будущих специалистов, ведь именно им предстоит активно участвовать в развитии экономики нашей страны. А экономика — это не только заводы, но прежде всего — это люди, которые способны их создавать и на них работать.

Литература:

1. ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ: Модернизация системы среднего профессионального образования. - Киреева Э.Ф., Чапаев Н.К. (<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalitet-modernizatsiya-sistemy-srednego-professionalnogo-obrazovaniya>)



Профессионалитет: инновационные педагогические практики в среднем профессиональном образовании

*Помыкина Светлана Михайловна, методист
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»,
г.Лиски, Воронежская область*

Современный этап развития системы среднего профессионального образования (СПО) характеризуется быстрыми изменениями в требованиях к квалификации молодых специалистов. Рынок труда требует от выпускников не только знаний и навыков, но и развитых компетенций – критического мышления, способности к самостоятельному принятию решений и адаптации в динамичной экономической среде. В этом контексте особое значение приобретает профессионалитет, проявляющийся в высоком уровне профессионального мастерства и готовности к постоянному развитию. Одним из ключевых факторов достижения этого является внедрение инновационных педагогических практик.

Инновационные педагогические практики в СПО: ключевые направления

Инновации в педагогике среднего профессионального образования направлены на изменение содержания и методов обучения с учетом современных требований к подготовке специалистов среднего звена. Современные методики предусматривают активные и интерактивные формы работы, которые стимулируют мотивацию обучающихся и способствуют освоению общеобразовательных и профессиональных дисциплин на более высоком уровне. К основным инновационным подходам относятся:

- Применение технологий развития критического мышления и проблемного обучения, которые заставляют студентов самостоятельно искать решения сложных практических и теоретических задач.
- Внедрение игровых технологий: деловые игры, ролевые и компьютерные игры, кейс-стади, которые создают имитацию реальных производственных ситуаций и формируют у обучающихся необходимые профессиональные умения и навыки.
- Использование технологий сотрудничества, которые развивают у студентов системно-деятельностные компетенции, такие как коммуникация, умение работать в команде, интеллектуальная гибкость.
- Активное применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), способствующих не только лучшему восприятию материала, но и формированию информационной культуры у обучающихся.
- Организация самостоятельной работы с элементами контроля и оценки, что способствует развитию самостоятельности и исследовательских навыков студентов.

Роль инновационных педагогических технологий в формировании профессионалитета.

Профессионалитет в СПО подразумевает не только усвоение базы знаний, но и формирование компетенций, позволяющих быстро адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере, прогнозировать развитие отрасли и эффективно решать профессиональные задачи. Инновационные педагогические технологии создают условия для комплексного развития обучающихся, способствуют всестороннему раскрытию их творческого потенциала и повышают качество подготовки специалистов.

Технология проблемного обучения, например, способствует развитию творческих способностей и навыков самостоятельного решения нестандартных проблем, что является важным аспектом профессионалитета. Игровые технологии позволяют формировать практические навыки через моделирование производственных ситуаций, что повышает мотивацию и интерес студентов. Технология сотрудничества в учебном процессе обеспечивает развитие личностных и коммуникативных качеств, необходимых для работы в коллективе и решения сложных профессиональных задач.

Кроме того, внедрение ИКТ способствует формированию современных цифровых компетенций, что актуально в условиях перехода к цифровой экономике и автоматизации производственных процессов.



Практическая реализация инновационных педагогических практик

Для успешной реализации инноваций в системе СПО необходима модернизация образовательной среды, подготовка педагогов к использованию новых технологий и создание условий для интеграции обучения с производственной сферой. Важное значение имеет социальное партнерство с предприятиями, что позволяет ориентировать учебные программы на реальные потребности экономики и обеспечить практическую направленность подготовки.

Также современные педагогические практики предполагают применение мультимедийных и интерактивных средств обучения, организацию учебного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, а также активное привлечение студентов к исследовательской деятельности и проектной работе.

Инновационные педагогические практики в среднем профессиональном образовании являются фундаментом формирования профессионалитета нового поколения специалистов. Они обеспечивают развитие ключевых компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности и социальной адаптации в условиях быстро меняющегося мира. Для дальнейшего повышения качества СПО важно продолжать внедрение и совершенствование этих инноваций, ориентируясь на реальные потребности рынка труда и запросы обучающихся.

Инновационные технологии обучения в «Профессионалитете»

*Раздайбеда Надежда Петровна, преподаватель
ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум»
397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42*

Тема федеральной программы "Профессионалитет" охватывает область модернизации системы среднего профессионального образования в России с учетом современных вызовов экономики и научно-технического прогресса. Предмет данной работы — анализ инновационных технологий и организационных практик интеграции образования и реального производства, что становится особенно актуальным на фоне ускоренного развития промышленности, цифровизации профессий и изменений на рынке труда.

Программа "Профессионалитет" была инициирована в ответ на необходимость обновления подходов к подготовке специалистов среднего звена, что обусловлено ростом запросов предприятий к качеству кадров и их быстрой адаптации к новым технологиям. В 2020-е годы мировые и российские работодатели отмечают дефицит образовательных моделей, которые позволяли бы выпускникам не только овладеть современными навыками, но и интегрироваться в рабочий процесс с минимальными затратами времени на дополнительное обучение. Актуальность темы усиливается также тем, что в индустриальных регионах меняется структура потребностей в профессиональных компетенциях: сегодня востребованы не только рабочие специальности, но и технологи, операторы сложного автоматизированного оборудования, специалисты по цифровизации производства.

Сегодня развитие проекта выходит за рамки первоначальных отраслей металлургии, машиностроения и информационных технологий. Модернизированные модели среднего профессионального образования шаг за шагом внедряются в сектора энергетики, транспорта, медицины, строительства, агропромышленного комплекса, сферы услуг и туризма. Региональные администрации совместно с крупным и средним бизнесом разрабатывают новые отраслевые кластеры, ориентируясь на кадровые потребности перспективных секторов экономики. К 2025 году планируется масштабировать проект не только в индустриальных центрах, но и в территориях с растущим спросом на специалистов по экотехнологиям, биоинженерии, сервисным и цифровым профессиям [6].

Широкое внимание уделяется формированию траекторий непрерывного образования: выпускники СПО смогут быстро осваивать новые компетенции по мере развития технологий и смены отраслевых требований. Ведётся работа по созданию сетевых программ, которые позволяют студентам учиться сразу в нескольких учреждениях и получать квалификации по смежным специальностям.



Кроме того, идет активная цифровизация процессов: внедряются электронные портфолио, платформы адаптивного обучения, системы отслеживания образовательных и профессиональных достижений.

Применение инновационных технологий радикально изменило процесс обучения в системе «Профессионалитет», сделав его гибким, практико-ориентированным и максимально приближенным к реальным условиям производства. В первую очередь, широкое распространение получили цифровые образовательные платформы, на которых доступен весь теоретический материал, а также интерактивные модули, тесты, видеоуроки и онлайн-симуляции. Благодаря этим инструментам студенты могут осваивать базовые знания в персонализированном темпе, получают мгновенную обратную связь и могут строить индивидуальную образовательную траекторию, адаптированную под уровень подготовки и интересы.

Значительное место занимает дуальное обучение — сочетание теоретических занятий в колледже и системной производственной практики непосредственно на предприятиях. Уже с первых курсов учащиеся вовлекаются в реальные рабочие процессы, осваивают работу на современном промышленном оборудовании и учатся под руководством наставников из числа работников компаний-партнёров. В формате on-the-job training большая часть лабораторных и практических занятий организуется на базе учебно-производственных центров или в цехах предприятий, что способствует быстрому формированию востребованных профессиональных компетенций [3].

Важной составляющей выступает использование современных симуляторов, VR/AR-тренажёров и специализированных программных комплексов, имитирующих работу технологических линий, контрольно-измерительных систем, навигационного и цифрового оборудования. Это не только повышает качество отработки профессиональных навыков, но и позволяет моделировать сложные производственные ситуации, в которых студент должен принимать решения самостоятельно. К примеру, в агропромышленном кластере используются модули по «Цифровым интеллектуальным системам в животноводстве», а в IT-направлениях – цифровые лаборатории для отработки навыков программирования и проектирования сетей.

Гибкость и персонификация учебных треков обеспечиваются не только цифровыми платформами, но и возможностью выбора модулей, специализаций и тем проектных работ в зависимости от отрасли, интересов и запросов самих обучающихся. Каждый студент формирует собственную траекторию образовательного движения: кто-то делает акцент на углублённой работе с оборудованием, другой выбирает цифровую аналитику или разработку программных блоков, а третий – реальное участие в производственных заказах предприятий-партнёров. В результате формируется профиль выпускника, наиболее релевантный современному рынку труда.

Инновационные технологии распространяются и на систему оценки — цифровые портфолио фиксируют достижение профессиональных умений, участвуют работодатели в промежуточной аттестации, используются видеофиксация лабораторных работ и автоматизированный прокторинг экзаменов. Такое сочетание институтов цифровой среды и постоянной практики позволяет поддерживать высокую мотивацию студентов, видеть осмысленную цель обучения и быстрее видеть результат своих усилий. Эти методы индивидуализируют образовательный опыт, создают ощущение сопричастности к реальной профессии, формируют профессиональную ответственность и в конечном итоге способствуют росту вовлечённости обучающихся и успешному, осознанному профессиональному выбору [1].

Особо стоит отметить, что широкое использование инновационных образовательных технологий, развитие цифровых платформ и внедрение симуляторов/VR-решений обеспечивают возможность быстрой адаптации к технологическим вызовам, индивидуализации обучения и повышения привлекательности рабочих профессий для современной молодёжи. Организация производственной практики и наставничества в тесной связке с работодателями заложила прочную основу для формирования профессионального самоопределения студентов и более успешной социализации выпускников в коллективе предприятий [2].

Модернизация системы оценки качества подготовки на базе независимых испытаний, демонстрационных экзаменов и включения мнения работодателей внесла вклад в повышение объективности итоговых результатов и дало образовательным организациям данные для гибкой корректировки программ. Исследованный опыт показывает, что новая система способствует формированию прозрачных профессиональных стандартов и доверия со стороны рынка труда.



Библиография

1. Новая образовательная технология «Профессионалитет» [Электронный ресурс] // slt-online.ru - Режим доступа: <https://slt-online.ru/wp-content/uploads/2023/04/1-новая-образовательная-технология-профессионалитет.pdf>, свободный. - Загл. с экрана
2. Заключение (сериал, все серии, 1 сезон), 2022... — Кинопоиск [Электронный ресурс] // hd.kinopoisk.ru - Режим доступа: <https://hd.kinopoisk.ru/film/09b9f007c9584709a8af860c96a2cee0>, свободный. - Загл. с экрана
3. Профессионалитет: что известно о новой форме обучения... [Электронный ресурс] // tetrika-school.ru - Режим доступа: <https://tetrika-school.ru/blog/professionalitet-v-kolledzhach/>, свободный. - Загл. с экрана
4. Заключение — Википедия [Электронный ресурс] // ru.wikipedia.org - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/заключение>, свободный. - Загл. с экрана
5. Как написать введение к курсовой работе: полное руководство по... [Электронный ресурс] // www.work5.ru - Режим доступа: https://www.work5.ru/article/kak-napisat_vvedenie-k-kursovoj-rabote-polnoe-rukovodstvo-po-strukture-i-oformleniju, свободный. - Загл. с экрана
6. Профессионалитет 2025: проект программы, специальности, суть... [Электронный ресурс] // www.kp.ru - Режим доступа: <https://www.kp.ru/edu/spo/professionalitet/>, свободный. - Загл. с экрана

Перспективы развития проекта «Профессионалитет»

Кузнецова Елена Петровна, преподаватель

ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум»

397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42

Сегодня развитие проекта выходит за рамки первоначальных отраслей металлургии, машиностроения и информационных технологий. Модернизированные модели среднего профессионального образования шаг за шагом внедряются в сектора энергетики, транспорта, медицины, строительства, агропромышленного комплекса, сферы услуг и туризма. Региональные администрации совместно с крупным и средним бизнесом разрабатывают новые отраслевые кластеры, ориентируясь на кадровые потребности перспективных секторов экономики. К 2025 году планируется масштабировать проект не только в индустриальных центрах, но и в территориях с растущим спросом на специалистов по экотехнологиям, биоинженерии, сервисным и цифровым профессиям [2].

Широкое внимание уделяется формированию траекторий непрерывного образования: выпускники СПО смогут быстро осваивать новые компетенции по мере развития технологий и смены отраслевых требований. Ведётся работа по созданию сетевых программ, которые позволяют студентам учиться сразу в нескольких учреждениях и получать квалификации по смежным специальностям. Кроме того, идет активная цифровизация процессов: внедряются электронные портфолио, платформы адаптивного обучения, системы отслеживания образовательных и профессиональных достижений.

Международное сотрудничество также выходит на новый уровень. Техникумы — участники «Профессионалитета» интегрируют лучшие мировые практики, заключают соглашения с зарубежными образовательными и индустриальными партнерами, участвуют в конкурсах профессионального мастерства на международной арене. Это не только способствует обмену методиками и технологиями, но и расширяет возможности мобильности студентов и преподавателей, позволяет быстрее внедрять новые стандарты профессиональной подготовки [4].

Главные вызовы дальнейшей трансформации системы связаны с необходимостью гибкой модернизации учебных программ под меняющийся профиль экономики регионов, обновления инфраструктуры колледжей под растущие технологические требования, а также формирования у педагогов высоких цифровых и управленческих компетенций. Важной задачей остается выстраивание эффективных моделей государственно-частного партнерства, способных объединять ресурсы разных игроков рынка и обеспечивать долгосрочную устойчивость развития всех образовательных кластеров [3].



В то же время, инновационные подходы становятся условием конкурентоспособности российского профессионального образования на глобальном уровне. Трансформация СПО в рамках «Профессионалитета» уже превращает его из системы подготовки к массовым профессиям в динамичную площадку прорывных решений, создавая молодых специалистов, способных быстро внедрять цифровые, инженерные и технологические новации в производство.

Роль технологических и организационных инноваций в долгосрочной перспективе невероятно высока: только через создание современной, гибкой и интегрированной образовательной среды можно обеспечить стране устойчивое экономическое развитие, научно-техническое лидерство и воспроизводство конкурентоспособных профессионалов нового поколения [1].

К началу 2020-х годов российская система профессионального образования столкнулась с новыми вызовами, связанными с ускоренными изменениями на рынке труда, технологическим развитием ключевых отраслей и возросшими требованиями работодателей к квалификации специалистов среднего звена. На фоне индустриализации, цифровизации и перехода к новым производственным форматам стала очевидной необходимость реформы среднего профессионального образования (СПО), способной отвечать реальным запросам экономики.

Традиционные модели подготовки кадров, сложившиеся в предыдущие десятилетия, не позволяли быстро и качественно обеспечивать предприятия сотрудниками, готовыми интегрироваться в производственный процесс без дополнительного длительного обучения. Наблюдался дисбаланс между теоретической базой, предлагающей образовательные учреждения, и практическими компетенциями, актуальными для современной промышленности, IT-сектора и сферы обслуживания. В результате к 2021 году назрела потребность в перестройке системы СПО с учетом новых профессиональных стандартов и ускоренного освоения востребованных навыков [5].

В этих условиях Министерство просвещения РФ разработало федеральную программу «Профессионалитет», стартовавшую с 2022 года в рамках национального проекта «Образование». Проект ставит своей ключевой задачей модернизацию среднего профессионального образования: подготовку специалистов, обладающих не только фундаментальными знаниями, но и практическими умениями, востребованными промышленностью, агропромышленным комплексом, транспортной и цифровой инфраструктурой.

Среди главных целей программы выделяются сокращение сроков обучения до двух-трех лет для наиболее востребованных профессий, акцент на внедрение ускоренных и гибких образовательных программ, формируемых в тесном диалоге с будущими работодателями. Одной из стратегических задач выступает преодоление разрыва между образовательными учреждениями и предприятиями — именно поэтому заложен принцип массового вовлечения производственных компаний в учебный процесс на всех его этапах. Планируется существенно увеличить долю практико-ориентированного обучения, внедрить наставничество представителей реального сектора экономики для студентов и обеспечить гарантированное трудоустройство выпускников на ведущих предприятиях.

В целом, можно утверждать, что «Профессионалитет» формирует новую культуру профессионального образования — гибкую, клиентоориентированную, современную, способную оперативно отвечать на вызовы времени и обеспечивать экономическую и социальную устойчивость российского общества.

Библиография

1. Дмитрий Чернышенко: «К 2030 году проект «Профессионалитет» ... [Электронный ресурс] // edu.gov.ru - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/8540/dmitriy-chernyshenko-k-2030-godu-proekt-professionalitet-ohvatit-100-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizaciy>, свободный. - Загл. с экрана
2. Профессионалитет 2025: что это за образовательная программа... [Электронный ресурс] // www.vesti.ru - Режим доступа: <https://www.vesti.ru/article/4541686>, свободный. - Загл. с экрана
3. Профессионалитет – перспективы СПО — Информio [Электронный ресурс] // www.informio.ru - Режим доступа: <https://www.informio.ru/publications/id8237/professionalitet-perspektivy-spo>, свободный. - Загл. с экрана



4. Киреева Эльвина Фларитовна, Чапаев Николай Кузьмич ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ: МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ // Педагогический журнал Башкортостана. 2022. №4 (98). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalitet-modernizatsiya-sistemy-srednego-professionalnogo-obrazovaniya> (15.03.2025).

5. Профессионалитет 2025: что это за образовательная программа... [Электронный ресурс] // www.vesti.ru - Режим доступа: <https://www.vesti.ru/article/4541686>, свободный. - Загл. с экрана

Организация производственной практики и наставничества

Белозер Галина Александровна, мастер п/о

ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум»

397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42

Неотъемлемой частью новой модели стала тесная связь студентов с реальным сектором экономики, реализуемая через организацию производственной практики непосредственно на предприятиях-партнёрах. В рамках программы «Профессионалитет» производственная практика интегрирована в учебный процесс с самого начала обучения, что позволяет студентам регулярно погружаться в реальные рабочие процессы и решать задачи, актуальные для современной промышленности и сферы услуг.

Система практики строится по принципу координации между учебными заведениями и предприятиями. На стадии планирования учебного года техникумы совместно с работодателями согласовывают содержание, сроки и ожидаемые результаты практик. Важно, что перечень профессиональных задач, которые предстоит осваивать студентам, формируется на основе рабочих процессов конкретного производства и последних отраслевых стандартов. Это обеспечивает соответствие образовательного процесса актуальным требованиям рынка труда и предприятиям позволяет заранее готовить будущих сотрудников под специфику собственных технологий [1].

Ключевым элементом производственной практики является наставничество. За каждым студентом закрепляется опытный наставник — специалист предприятия, обладающий значительным опытом и компетенциями. Наставники не только контролируют выполнение практических заданий, но и передают студентам профессиональные приёмы, объясняют корпоративные нормы, помогают освоить производственную дисциплину и развивают навыки командной работы. Особое место занимает обсуждение профессиональных ошибок и путей их устранения, что способствует формированию у студентов рефлексии и профессиональной ответственности.

Важное значение имеет и практика стажировок педагогических работников техникумов на базовых предприятиях партнёров. Это позволяет преподавателям регулярно актуализировать профессиональные знания, перенимать лучшие индустриальные практики, применять их в образовательном процессе и выстраивать новые маршруты межкластерного обмена опытом. Таким образом происходит постоянное обновление содержания подготовки и укрепление связи между образовательной и производственной сферами [2].

Результативность интеграции практики и наставничества подтверждается динамикой трудоустройства выпускников: значительная часть студентов ещё до окончания обучения получает предложения работы на предприятиях, в которых проходила стажировку. Для студентов такой опыт становится важным этапом в профессиональном самоопределении, а для работодателей — возможностью подобрать сотрудников с учётом реальных потребностей производства.

Таким образом, наставничество выступает не только инструментом передачи практических навыков, но и формирует профессиональные ценности, сплочённость будущего коллектива, обеспечивает более высокое качество подготовки и быструю адаптацию молодых специалистов в условиях современной экономики [3].

Внедрение кластерных моделей сотрудничества между колледжами и производственными предприятиями позволило создать новые форматы координации учебного процесса и реального производственного запроса. Стратегия интеграции индустриальных партнёров в образовательную



среду усилила прикладной характер подготовки и повысила мотивацию участников процесса. В части обновления содержания программ особое значение приобрела ориентация на компетентностный результат обучения, формирование профессиональных траекторий, адаптированных под региональные потребности и быстро меняющиеся стандарты отраслей [4].

Особо стоит отметить, что широкое использование инновационных образовательных технологий, развитие цифровых платформ и внедрение симуляторов/VR-решений обеспечивают возможность быстрой адаптации к технологическим вызовам, индивидуализации обучения и повышения привлекательности рабочих профессий для современной молодёжи. Организация производственной практики и наставничества в тесной связке с работодателями заложила прочную основу для формирования профессионального самоопределения студентов и более успешной социализации выпускников в коллективе предприятий [5].

В то же время, инновационные подходы становятся условием конкурентоспособности российского профессионального образования на глобальном уровне. Трансформация СПО в рамках «Профессионалитета» уже превращает его из системы подготовки к массовым профессиям в динамичную площадку прорывных решений, создавая молодых специалистов, способных быстро внедрять цифровые, инженерные и технологические новации в производство.

Роль технологических и организационных инноваций в долгосрочной перспективе невероятно высока: только через создание современной, гибкой и интегрированной образовательной среды можно обеспечить стране устойчивое экономическое развитие, научно-техническое лидерство и воспроизводство конкурентоспособных профессионалов нового поколения [6].

Формирование новых педагогических, административных и управленческих структур колледжей, усиление роли работодателей в построении образовательных траекторий, создание предпосылок для мобильности и адаптивности молодых специалистов — все эти элементы программы направлены на обновление кадрового потенциала страны.

Значимость стратегических целей «Профессионалитета» заключается в том, что реализация программы призвана обеспечить гибкую, действенную и устойчивую систему подготовки востребованных специалистов. Она отвечает современным вызовам индустрии, способствует развитию региональных экономик, а также повышает престиж и привлекательность среднего профессионального образования в обществе [7].

Библиография

1. По организации производственной практики [Электронный ресурс] // fs.cap.ru - Режим доступа: <https://fs.cap.ru/file/vy0ous0hkbe49x2pm95i51a2vmgtmb7>, свободный. - Загл. с экрана
2. Профессионалитет – сообщество наставников и профессионалов! [Электронный ресурс] // vk.com - Режим доступа: https://vk.com/@kitnk_professionalitet-professionalitet-soobschestvo-nastavnikov-i-professionalov, свободный. - Загл. с экрана
3. Саратовской области «Вольский технологический колледж» [Электронный ресурс] // vtk64.ru - Режим доступа: <https://vtk64.ru/wp-content/uploads/2023/10/sbornik-npk-29.11.2023g.pdf>, свободный. - Загл. с экрана
4. заключение — Викисловарь [Электронный ресурс] // ru.wiktionary.org - Режим доступа: <https://ru.wiktionary.org/wiki/заключение>, свободный. - Загл. с экрана
5. Заключение (сериал, все серии, 1 сезон), 2022... — Кинопоиск [Электронный ресурс] // hd.kinopoisk.ru - Режим доступа: <https://hd.kinopoisk.ru/film/09b9f007c9584709a8af860c96a2cee0>, свободный. - Загл. с экрана
6. Дмитрий Чернышенко: «К 2030 году проект «Профессионалитет» ... [Электронный ресурс] // edu.gov.ru - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/8540/dmitriy-chernyshenko-k-2030-godu-proekt-professionalitet-ohvatit-100-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizatsiy>, свободный. - Загл. с экрана
7. Профессионалитет – перспективы СПО — Информio [Электронный ресурс] // www.informio.ru - Режим доступа: <https://www.informio.ru/publications/id8237/professionalitet-perspektivy-spo>, свободный. - Загл. с экрана



Современные методы оценки качества подготовки специалистов

*Ефанова Марина Байрамовна, мастер п/о
ГАПОУ ВО «Новохоперский аграрно-экономический техникум»
397400 Воронежская обл, г.Новохоперск, ул.Ленина 42*

Важной составляющей стало внедрение эффективных способов проверки освоения компетенций студентами, что позволило выйти за рамки традиционной системы итоговых экзаменов и контрольных работ. Современная система оценки в проекте «Профессионалитет» строится на нескольких ключевых принципах: объективность, практическая направленность, ориентация на реальные отраслевые требования.

Одним из наиболее значимых инструментов является независимая оценка квалификаций, в которой принимают участие представители профессиональных сообществ и работодателей. Такая процедура проводится во внешних центрах или непосредственно на предприятиях-партнёрах, где выпускник выполняет профессиональные задания, максимально близкие к реальному рабочему процессу. Участие независимых экспертов и строгая стандартизация позволяют обеспечить достоверность результатов и признание квалификации выпускника на рынке труда [1].

Демонстрационный экзамен – ещё один ключевой элемент новой системы. Он представляет собой комплексную практическую проверку, моделирующую профессиональную производственную ситуацию. На экзамене студент, под контролем аккредитованных экспертов (в том числе отраслевых специалистов), решает реальные задачи: настраивает оборудование, разрабатывает техническое задание, устраняет производственную неисправность или собирает макет сложного устройства. Такой формат позволяет оценить не только формальные знания, но и профессиональные умения, скорость реакции, коммуникацию в команде и стрессоустойчивость.

Для повышения прозрачности и обратной связи внедрена система опросов работодателей. Специалисты предприятий после завершения производственной практики или первого периода трудоустройства заполняют структурированные анкеты, оценивая, как уровень профессиональных, так и так называемых гибких (soft) компетенций выпускника: самостоятельность, инициативность, качество взаимодействия в коллективе. Сбор и анализ таких данных позволяют образовательным организациям регулярно корректировать структуру и содержание программ, оперативно реагировать на изменения в требованиях рынка [2].

К системным методам также относится использование чек-листов на основе универсального кодификатора требований к результатам обучения и шкал дискретных баллов. Это позволяет стандартизировать процедуры контроля качества, обеспечить сопоставимость данных во всех регионах и кластерах, проводить федеральный и региональный мониторинг достигнутых результатов.

Сравнивая новую систему с предыдущими формами оценки, становится очевидно, что её диагностическая точность, связь с реальной профессиональной деятельностью и включение мнения работодателей принципиально отличают её от прежних академических экзаменов, фокусировавшихся на теоретических знаниях и часто не отражавших готовности выпускника к работе. Новый подход обеспечивает высокий уровень доверия со стороны работодателей и гибкость образовательной системы в реагировании на вызовы современной экономики [3].

Таким образом, модернизация системы оценки качества подготовки на базе независимых испытаний, демонстрационных экзаменов и включения мнения работодателей внесла вклад в повышение объективности итоговых результатов и дало образовательным организациям данные для гибкой корректировки программ. Исследованный опыт показывает, что новая система способствует формированию прозрачных профессиональных стандартов и доверия со стороны рынка труда.

Влияние программы на рынок труда и социальную мобильность

Применение новых моделей профессиональной подготовки уже отразилось на структуре рынка труда, повысив востребованность выпускников колледжей и способствуя формированию новых социальных лифтов среди молодежи. Благодаря отраслевой ориентации и тесной интеграции образовательных организаций с индустриальными партнерами программа «Профессионалитет» позволила синхронизировать выпуск кадров с реальными запросами региональных рынков. По мере расширения проекта увеличивается процент трудоустройства по специальности: предприятия



начинают работу с потенциальными сотрудниками еще в процессе их обучения, что обеспечивает практически гарантированный переход от завершения образования к постоянной занятости [4].

Снижение разрыва между спросом и предложением на профессиональные кадры сопровождается заметным ростом престижа рабочих профессий. По данным региональных мониторингов, выпускники программ «Профессионалитет» обладают реальными конкурентными преимуществами: они быстрее занимают оплачиваемые рабочие места, их заработная плата существенно выше, чем у сверстников без профильного образования, что подтверждается статистикой доходов молодых специалистов на старте карьеры. Особенно заметно это проявляется в отраслях с высоким уровнем технологизации, где наблюдается острый кадровый дефицит и повышенный спрос на специалистов СПО [1].

Важным социальным эффектом стало увеличение мобильности молодежи и укрепление перспектив самореализации в своем регионе. Реализация практики стажировок и последующего трудоустройства снижает миграцию молодых специалистов в мегаполисы, что благоприятно сказывается на развитии региональных экономик. Более того, участие предприятий в образовательном процессе и индивидуальное формирование профессиональных траекторий укрепляет социальные связи, позволяя молодым людям быстрее адаптироваться в профессиональном сообществе и получать поддержку при продвижении по карьерной лестнице [5].

Рост востребованности программ среднего профессионального образования отражается на структуре поступления выпускников 9-11 классов: увеличивается число желающих получить профессию, перспективную с точки зрения трудоустройства и дохода, уже в молодом возрасте. Такой тренд способствует возврату интереса к техническим и рабочим специальностям, формирует новые горизонтальные и вертикальные каналы социальной мобильности.

Таким образом, развитие системы «Профессионалитет» не только стимулирует занятость и рост доходов молодых специалистов, но и формирует новые стандарты социального партнёрства между образовательными организациями, бизнесом и государством. Именно это сотрудничество является ключевым условием для устойчивого положительного эффекта от преобразований на рынке труда и формирования современной, адаптивной системы подготовки востребованных профессионалов [6].

Библиография

1. Новая образовательная технология «Профессионалитет» [Электронный ресурс] // slt-online.ru - Режим доступа: <https://slt-online.ru/wp-content/uploads/2023/04/1-новая-образовательная-технология-профессионалитет.pdf>, свободный. - Загл. с экрана
2. ОБРАЗОВАНИЯ [Электронный ресурс] // nttmps.ru - Режим доступа: https://nttmps.ru/uploads/files/metod_soprov/диденко а.в. - статья - коадаптация интерактивных методов оценки компетенций студентов спо в условиях фп профессионалитет.pdf, свободный. - Загл. с экрана
3. УТВЕРЖДЕНА Советом учреждения (протокол от 23 марта 20 [Электронный ресурс] // firpo.ru - Режим доступа: https://firpo.ru/netcat_files/25/58/h_d2a209fe95d1f47d8982071268618825, свободный. - Загл. с экрана
4. Как программа «Профессионалитет» помогает студентам... [Электронный ресурс] // - Режим доступа: , свободный. - Загл. с экрана
5. Профессионалитет позволяет привлечь потенциального... [Электронный ресурс] // universitetrzd.ru - Режим доступа: <https://universitetrzd.ru/magazines/vypusk-1-8-2023/nataliya-zolotareva/>, свободный. - Загл. с экрана
6. Профессионалитет 2025: проект программы, специальности, суть... [Электронный ресурс] // www.kp.ru - Режим доступа: <https://www.kp.ru/edu/spo/professionalitet/>, свободный. - Загл. с экрана



Современные подходы к совершенствованию воспитательного компонента на занятиях физической культурой в колледже

Верстов Богдан Викторович, преподаватель

Щербак Олеся Николаевна, преподаватель

ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,

г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Современное образование стремится к интеграции новых технологий и инновационных методик в учебный процесс, и физическая культура не является исключением. В условиях быстро меняющегося мира важно адаптировать подходы к воспитанию и обучению студентов, чтобы они могли не только развивать физические навыки, но и формировать здоровый образ жизни, лидерские качества, командный дух и дисциплину. В данной статье рассмотрим, как новые технологии и методики могут улучшить воспитательный процесс на уроках физической культуры в колледже.

Использование цифровых технологий.

Цифровые технологии открывают новые возможности для мониторинга, анализа и улучшения физической подготовки студентов.

- Фитнес-трекеры и умные гаджеты:

С помощью фитнес-браслетов и smart-часов студенты могут отслеживать свои показатели, такие как пульс, количество пройденных шагов, сожженные калории и качество сна. Это помогает им лучше понимать свое тело и мотивирует на достижение личных целей.

- Мобильные приложения:

Существует множество приложений для тренировок, которые предлагают индивидуальные программы, видеоуроки и советы по технике выполнения упражнений. Преподаватели могут рекомендовать такие приложения для самостоятельных занятий.

- Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR):

Эти технологии позволяют создавать интерактивные тренировки, симуляции спортивных игр или даже виртуальные экскурсии по спортивным объектам. Например, студенты могут "посетить" Олимпийские игры или отработать технику в виртуальной среде.

Индивидуализация обучения.

Каждый студент имеет свои физические возможности и цели. Новые методики позволяют учитывать индивидуальные особенности.

- Персональные программы тренировок: С помощью анализа данных, полученных от фитнес-трекеров, преподаватель может разработать индивидуальный план занятий для каждого студента, учитывая его уровень подготовки, цели и ограничения.

- Геймификация: Внедрение элементов игры в учебный процесс повышает мотивацию студентов. Например, можно использовать систему баллов, уровней и наград за достижение определенных результатов.

Интерактивные методы обучения.

Современные студенты привыкли к интерактивному взаимодействию, поэтому важно использовать методы, которые вовлекают их в процесс.

- Онлайн-платформы и LMS: Системы управления обучением (LMS) позволяют преподавателям делиться материалами, заданиями и видеоуроками. Студенты могут изучать теорию, смотреть мастер-классы и выполнять задания в удобное время.

- Видеоанализ: С помощью видеозаписи можно анализировать технику выполнения упражнений. Преподаватель может записывать студентов, а затем вместе с ними разбирать ошибки и улучшать навыки.

Формирование здорового образа жизни.

Физическая культура — это не только спорт, но и воспитание осознанного отношения к здоровью.

- Образовательные модули: В рамках уроков можно проводить лекции и семинары о правильном питании, режиме дня, профилактике травм и психологическом здоровье.



- Проектная деятельность: Студенты могут работать над проектами, связанными с популяризацией здорового образа жизни, например, создавать социальные кампании или проводить мероприятия для своих сверстников.

Развитие softskills.

Физическая культура — это отличная площадка для развития лидерских качеств, работы в команде и коммуникативных навыков.

- Командные игры и соревнования: Участие в спортивных состязаниях помогает студентам научиться работать в команде, принимать решения и поддерживать друг друга.

- Самоорганизация и тайм-менеджмент: Студенты учатся планировать свои тренировки, ставить цели и достигать их, что полезно не только в спорте, но и в жизни.

Обратная связь и рефлексия.

Современные технологии позволяют улучшить взаимодействие между преподавателем и студентами.

- Онлайн-опросы и тесты:

Преподаватель может проводить опросы для оценки удовлетворенности студентов, их прогресса и интересов. Это помогает корректировать учебный процесс.

- Электронные дневники: Студенты могут вести электронные дневники, где будут фиксировать свои достижения, размышления и цели.

Интеграция междисциплинарного подхода.

Физическая культура может быть связана с другими дисциплинами, что делает процесс обучения более комплексным и интересным.

- Связь с биологией и анатомией: На уроках можно объяснять, как физические упражнения влияют на организм, какие мышцы задействованы в определенных движениях и как правильно дышать во время тренировок. Это помогает студентам лучше понимать свое тело и избегать травм.

- Психология спорта: Введение элементов психологической подготовки, таких как техники концентрации, борьба со стрессом и мотивация, помогает студентам не только в спорте, но и в учебе и повседневной жизни.

- Экология и здоровье: Обсуждение темы экологии в контексте физической культуры может включать вопросы о пользе занятий на свежем воздухе, важности экологически чистых спортивных объектов и влиянии окружающей среды на здоровье.

Использование больших данных и аналитики.

Современные технологии позволяют собирать и анализировать большие объемы данных, что может быть полезно для улучшения учебного процесса.

- Анализ успеваемости:

Преподаватели могут использовать данные о физической подготовке студентов для выявления общих тенденций и слабых мест. Например, если большинство студентов испытывают трудности с выносливостью, можно скорректировать программу тренировок.

- Прогнозирование результатов:

С помощью алгоритмов машинного обучения можно прогнозировать успехи студентов и предлагать индивидуальные рекомендации для улучшения их показателей.

Социальные сети и онлайн-сообщества.

Социальные сети могут стать мощным инструментом для мотивации и вовлечения студентов.

- Группы и челленджи:

Преподаватели могут создавать группы в социальных сетях, где студенты будут делиться своими достижениями, участвовать в челленджах и поддерживать друг друга.

- Онлайн-соревнования: Организация виртуальных соревнований, например, по количеству шагов или времени выполнения упражнений, помогает поддерживать интерес к физической активности даже вне колледжа.

Инклюзивный подход.

Новые технологии и методики позволяют сделать физическую культуру доступной для всех студентов, включая тех, кто имеет ограниченные возможности.

- Адаптивные программы: С помощью специального оборудования и методик можно разрабатывать программы для студентов с ограниченными физическими возможностями. Например, использование тренажеров с регулируемой нагрузкой или занятий в воде.



- Виртуальная реальность для реабилитации: VR-технологии могут быть использованы для реабилитации студентов после травм, позволяя им выполнять упражнения в безопасной и контролируемой среде.

Обучение через исследование.

Студенты могут участвовать в исследовательских проектах, связанных с физической культурой и спортом.

- Научные проекты:

Например, изучение влияния разных типов тренировок на организм, анализ эффективности спортивного питания или исследование психологических аспектов спортивных достижений.

- Эксперименты и измерения: Студенты могут проводить эксперименты, измеряя свои показатели до и после тренировок, чтобы наглядно увидеть прогресс.

Сотрудничество с профессиональными спортсменами и тренерами.

Привлечение экспертов из мира спорта может вдохновить студентов и дать им ценные знания.

- Мастер-классы и вебинары:

Организация встреч с профессиональными спортсменами, тренерами или спортивными психологами помогает студентам узнать о реальном опыте и получить советы от экспертов.

- Стажировки и практика:

Сотрудничество с местными спортивными клубами или фитнес-центрами может предоставить студентам возможность пройти стажировку и получить практический опыт.

Экологический подход к физической культуре

Современные тенденции в области экологии также могут быть интегрированы в уроки физической культуры.

- Зеленые спортивные объекты: Использование экологически чистых материалов для строительства спортивных площадок и залов, а также внедрение энергосберегающих технологий.

- Эко-активности: Организация мероприятий, таких как экологические забеги или велопробеги, которые сочетают физическую активность с заботой о природе.

Оценка и обратная связь.

Современные методы оценки помогают сделать процесс обучения более прозрачным и мотивирующим.

- Электронные портфолио: Студенты могут создавать цифровые портфолио, где будут фиксировать свои достижения, результаты тестов и отзывы преподавателей.

- Система рейтингов: Внедрение системы рейтингов, где студенты могут видеть свои результаты в сравнении с другими, стимулирует здоровую конкуренцию.

Глобализация и международный опыт.

Использование международного опыта может обогатить учебный процесс.

- Онлайн-курсы от зарубежных экспертов: Студенты могут проходить курсы от известных тренеров или университетов, чтобы узнать о новых подходах к физической культуре.

- Международные соревнования: Участие в онлайн-соревнованиях с студентами из других стран помогает развивать глобальное мышление и культурный обмен.

Заключение

Интеграция новых технологий и методик в процесс преподавания физической культуры в колледже открывает широкие возможности для улучшения воспитательного процесса. Это не только делает уроки более интересными и эффективными, но и помогает студентам развивать важные навыки, такие как критическое мышление, самоорганизация, работа в команде и лидерство. Кроме того, современные подходы позволяют учитывать индивидуальные особенности каждого студента, делая обучение более персонализированным и инклюзивным.

Внедрение инноваций в физическую культуру — это не просто тренд, а необходимость в условиях быстро меняющегося мира. Это помогает подготовить студентов к жизни, где здоровье, физическая активность и умение адаптироваться к новым условиям играют ключевую роль. Преподаватели, которые активно используют новые технологии и методики, не только улучшают качество образования, но и вдохновляют студентов на постоянное саморазвитие и стремление к здоровому образу жизни.



Цифровизация среднего профессионального образования: необходимость и проблемы

*Колядина Виктория Сергеевна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Современный мир переживает беспрецедентные технологические изменения, которые оказывают значительное влияние на все сферы жизни, включая рынок труда. Система профессионального образования и обучения (СПО) должна адаптироваться к этим изменениям, чтобы обеспечить соответствие квалификации работников новым требованиям.

Среднее профессиональное образование традиционно считалось основой подготовки квалифицированных рабочих кадров, обеспечивающих стабильность экономики. Однако стремительно развивающиеся технологии ставят перед системой СПО новые вызовы, заставляя её адаптироваться к быстро меняющимся требованиям рынка труда. Какие именно изменения происходят, и каким образом система СПО должна реагировать?

Технологические изменения, такие как автоматизация, цифровизация и внедрение искусственного интеллекта, приводят к значительным изменениям в структуре занятости. Многие профессии исчезают, в то время как появляются новые, требующие иных навыков и компетенций.

Все сферы жизни наполняют различные инновации, научные разработки, новые технологии. Сфера образования не стала исключением. Современное общество предъявляет к выпускникам средних учебных заведений высокие требования. Они должны быть конкурентоспособными, а также иметь комплекс качеств, необходимые для его успешной социализации и адаптации к условиям внешнего мира за пределами СПО: универсализм, профессионализм, мобильность на рынке труда, умение учиться всегда и везде.

Следовательно, образовательным организациям необходимо строить свою деятельность таким образом, чтобы их выпускники были востребованы.

Система среднего профессионального образования должна по мере своих возможностей помочь обществу в переходе в цифровую эпоху, направленную на рост производительности труда, его новые типы, на удовлетворение новых потребностей человека.

Современные цифровые ресурсы, используемые в повседневной деятельности человека, позволяют решить многие проблемы и вопросы традиционного обучения: скорость освоения программы, выбор преподавателя, форм и методов обучения.

Цифровизация должна начинаться именно с образования, потому что дети всех возрастов достаточно быстро разбираются в технических характеристиках новейшей техники. Таким образом, формируется основа для их последующего развития и обучения.

В разные периоды обучения формируются различные компетенции, однако, цифровые компетенции формируются всегда, поскольку они не стоят на месте, а стремительно развиваются.

Цифровое образование уже несколько лет плодотворно осуществляется на различных платформах многими учебными заведениями. Оно реализуется различными способами: онлайн-курсы, использование различных обучающих программ как для практических занятий и проверки домашнего задания, так и для итоговых работ. За этот небольшой период выявились положительные и отрицательные стороны данной деятельности.

Основные положительные стороны цифровизации образования:

1. Повышение компьютерной грамотности участников образовательного процесса. На практике происходит так, что сначала преподаватель осваивает различные ресурсы, а затем обучает на них студентов.

2. Проверка домашнего задания через онлайн-платформы. Различные сайты предлагают множество макетов заданий, которые преподаватель сам заполняет. При проверке знаний обучающихся, преподавателю уже не нужно тратить большое количество времени на тетради или выслушивание устных ответов, достаточно зайти в свой профиль и посмотреть итоги выполнения заданий.

3. Благодаря информационно-компьютерным технологиям достигается гибкость, предполагающая наличие большого количества источников информации, максимальное разнообразие мультимедиа, способность быстро и просто настраивается под уровень и потребности обучающегося.



4. Цифровизация значительно повышает престиж среднего образовательного учреждения. Абитуриенты, зная, что в данном колледже множество методов обучения, которые, в большинстве своем, реализуются с помощью современной цифровой техники, будут отдавать предпочтение такой образовательной организации.

5. Онлайн-курсы помогают осваивать новые профессии без отрыва от своей основной деятельности. Данный момент хорош для тех, кто уже работает, но не останавливается на достигнутом и постоянно совершенствуется.

6. Происходит взаимодействие педагогов. Каждый может использовать на своих занятиях материалы других учителей, давать на них ссылки.

7. Как правило, при использовании цифровых технологий на занятиях студенты переходят от пассивного слушания к активному действию.

Использование современных цифровых технологий дает педагогу возможность провести любой урок на более высоком техническом уровне, насыщают урок информацией, помогают быстро осуществить комплексную проверку усвоения знаний. Обучающиеся более глубоко и осознанно воспринимают информацию, поданную ярко, необычно, что облегчает им усвоение сложных тем.

Система профессионального образования откликается на цифровые вызовы современности. Часть вызовов находит отражение в профессиональной подготовке специалистов уже сегодня.

Поэтому проектируя современное образование, нужно внимательно смотреть за теми изменениями, которые происходят под воздействием цифровых технологий в различных отраслях, начиная такси и заканчивая промышленными производствами. Это поможет спрогнозировать вектор изменений и учесть его в учебном процессе. Если мы говорим, например, про мастера контрольно-измерительных приборов, то уже сегодня он должен быть специалистом со знанием принципов программирования промышленных контроллеров. Поэтому и набор компетенций у него сегодня должен быть шире.

Но есть профессии и специальности, в которых профессиональные компетенции нельзя освоить с помощью только цифровых технологий. Необходимы практические занятия на специализированном лабораторном оборудовании.

Таким образом, не смотря на множество плюсов, как в теории, так и на практике, в реальности выявляются некоторые проблемы.

Отрицательные стороны цифровизации образования:

1. Не все средние образовательные учреждения готовы в рамках своего материально-технического оснащения быть конкурентноспособными. Сюда же можно отнести и то, что не все преподаватели, которые хороши в традиционной форме обучения, могут и желают освоить цифровое обучение.

2. Не всегда удастся проследить, что студент сам выполняет упражнения и решает итоговые работы.

3. Снижается уровень социализации студентов.

4. Информацию с экрана компьютера не так легко читать, как печатную. Большой объем работы с техникой дает высокую нагрузку на органы зрения, что приводит к ухудшению здоровья.

5. Отсутствие живого диалога участников образовательного процесса (преподавателей и студентов, студентов между собой и др.) создает общение в виде «диалог с компьютером».

6. Сами студенты утверждают, что они утрачивают умения грамотного общения.

Изменение требований рынка труда вызывает необходимость трансформации образовательных стандартов СПО. Сегодня работодатели ищут не просто исполнителей конкретных операций, а сотрудников, обладающих широким спектром компетенций, включая умение анализировать ситуацию, принимать решения и адаптироваться к новым условиям.

Для успешной адаптации системы СПО важно сосредоточиться на развитии ключевых компетенций будущего работника:

1. Аналитическое мышление: способность выявлять проблемы и находить оптимальные пути их решения.

2. Цифровые навыки: владение современными технологиями и инструментами обработки информации.

3. Коммуникативные способности: эффективное взаимодействие с коллегами и клиентами.



4. Гибкость и адаптируемость: готовность учиться новому и легко переключаться между разными видами деятельности.

Таким образом, при переходе к полной цифровизации системы СПО, есть огромный риск того, что качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов может упасть. Особенно это относится к направлениям профессиональной подготовки, основанным на работе со специализированным оборудованием для освоения которой требуется вовлечение студентов в реальный производственный процесс.

Использование современных цифровых технологий, также может негативно сказаться на когнитивных способностях человека, так как человек уже не предпринимает усилий для анализа, поиска и воспроизведения информации ведь проще и легче найти ее в сети Интернет, при чем запоминать ее также не обязательно, она доступна постоянно.

Подводя итог, стоит сказать, что процесс цифровизации системы образования неизбежен. Несмотря на имеющиеся минусы и трудности перехода в цифровую среду, сейчас цифровое образование является попросту необходимостью.

Тем не менее, полностью заменить традиционное обучение в учреждениях среднего профессионального образования невозможно, но максимально использовать цифровые образовательные технологии не только можно, но и необходимо. Причем, важно использовать возможности цифровизации среднего профессионального образования, дистанционные образовательные технологии, только тогда, когда это действительно необходимо и тогда, когда это не сказывается негативно на профессиональной подготовке выпускников и их социализации.

Современное среднее профессиональное образование находится на пороге серьезных преобразований. Оно должно стать гибким, открытым к изменениям и способным готовить кадры, способные успешно конкурировать на глобальном рынке труда.

Для достижения этих целей необходимы комплексные реформы, включающие модернизацию инфраструктуры, совершенствование образовательных программ и повышение качества преподавательского состава. Для достижения этих целей необходимы комплексные реформы, включающие модернизацию инфраструктуры, совершенствование образовательных программ и повышение качества преподавательского состава. Только так СПО сможет сохранить свою значимость и продолжать играть важную роль в обеспечении устойчивого развития экономики России.

VR- технологии как средство повышение эффективности подготовки специалистов

*Русаленко Ольга Николаевна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
Г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

«Профессионалитет» — это федеральный проект, инициированный Министерством просвещения Российской Федерации в 2022 году. Цель программы заключается в обеспечении промышленности квалифицированными специалистами и в приведении системы подготовки кадров среднего звена в соответствие с требованиями рынка в различных регионах. В программе участвуют 150 тысяч студентов колледжей из 42 регионов России.

ОГАПОУ «Новооскольский колледж» вошел в пилотный проект в числе первых. В нашем колледже созданы и создаются условия для реализации этого проекта в полном объеме.

«Профессионалитет» – это интенсивное ускоренное практикоориентированное обучение профессии с учетом запросов конкретного работодателя.

Участие предприятий, заинтересованных в подготовке студентов, происходит на всех этапах: при оснащении колледжа аналогично основному производству, при составлении программы обучения.

Благодаря партнерству с якорным работодателем АО «Приосколье», в колледже был приобретен обучающий комплекс, использующий виртуальные технологии (VR). Сфера образования стремительно трансформируется, подстраиваясь под современные цифровые достижения. Классические методы преподавания постепенно обогащаются интерактивными инструментами, что делает процесс обучения более наглядным, увлекательным и эффективным. Одним из наиболее перспективных направлений в этой области является виртуальная реальность (VR).



Виртуальная реальность, искусственная реальность, электронная и компьютерная модели реальности представляют собой технически созданный мир, включающий объекты и субъекты, который передается человеку через его сенсорные восприятия: зрение, слух, обоняние, осязание и другие.

Виртуальная реальность воспроизводит как воздействие, так и реакции на него. Для формирования убедительного комплекса ощущений реальности компьютерный синтез свойств и реакций в виртуальной реальности осуществляется в реальном времени.

Комплекс установлен в лаборатории технического обслуживания и ремонта автомобилей. Используется комплекс на занятиях по внутреннему устройству автомобилей, ремонту автомобилей и т.п.

Обучающиеся не достигшие совершеннолетия и не имеющие возможность проходить практику на особо сложных участках предприятий могут пройти практику в виртуальной среде. Это тоже не маловажно, так, как при внедрении «Профессионалитета» часть обучающихся не достигнет необходимого возраста для работы на особо сложных участках.

Посредством виртуальной среды при достаточно сжатых сроках обучения преподавателю проще объяснить обучающимся сложные темы.

Например, на занятии по внутреннему устройству автомобиля может применяться для наблюдения и манипулирования трехмерными составляющими коробки передач.

Процесс передачи знаний можно сделать еще более эффективным и удобным, просто добавив больше контекста к существующим учебным ресурсам.

VR - технологии можно использовать в качестве основного или дополнительного инструмента обучения, либо просто для того, чтобы вызвать интерес студентов к различным предметным областям.

Будущие механики с помощью VR технологий учатся сборке-разборке двигателя, устранению неисправностей, тщательно изучают устройство и т.п.

Использование VR технологий позволяет интенсифицировать процесс обучения, сократить время без ущерба качеству.

VR в настоящее время получили достаточно широкое распространение в обучении. Можно выделить несколько основных факторов, способствующих этому:

- достаточно адекватные цены на оснащение подобных лабораторий и кабинетов;
- большой объем программного обеспечения для VR;
- внедрение VR технологий в деятельность реальных компаний.

VR, используемая в педагогических целях, является и образовательной технологией. Они обладают строго определенной последовательностью, направлены на усвоение содержания образования, гарантированно приводят к конкретным результатам.

Положительные моменты использования VR технологий в следующем:

1. Наглядность. Используя 3D-графику, можно детализировано показать практически любые процессы вплоть до атомного уровня
2. Безопасность получение реального опыта в безопасной атмосфере
3. Вовлечение. Виртуальная реальность позволяет менять сценарии, влиять на ход эксперимента или решать математическую задачу в игровой и доступной для понимания форме.
4. Фокусировка. Виртуальный мир, который окружит зрителя со всех сторон на все 360 градусов, позволит целиком сосредоточиться на материале и не отвлекаться на внешние раздражители.

Однако, несмотря на большое количество положительного имеются и отрицательные моменты.

1. Возможные трудности адаптации к виртуальной реальности. Не все люди одинаково воспринимают VR. У некоторых уже спустя пару минут возникает головокружение, тошнота и дезориентация. Это индивидуальные особенности организма, от которых никуда не деться. Но данная проблема в большинстве современных устройств практически решена и в скором времени вполне возможно будет побеждена полностью.

2. Необходимость существенно менять программу обучения на государственном уровне. Пока что VR внедряется на уровне экспериментов. Чтобы сделать технологию полноценной частью учебного процесса, нужно кардинально работать над программами обучения.

Учебные дисциплины, особенно специальные требуют больших ресурсов для создания контента на каждую тему занятия — в виде полного курса или десятков и сотен небольших



приложений. Поэтому еще нет достаточного количества контента способного полностью удовлетворить требования обучения.

Образовательным учреждениям необходимо заранее подготовиться к затратам на приобретение технических средств и соответствующего программного обеспечения для внедрения VR-технологий. Студенты СПО представляют собой потенциальных сотрудников предприятий.

Поэтому работодатели (предприятия) должны рассмотреть возможность инвестирования в образовательные проекты, связанные с VR-технологиями, при условии, что наиболее успешные выпускники будут трудиться в этих организациях.

Именно VR-технологии, внедренная в учебный план образовательных учреждений, призваны помочь в решении проблемы быстрого вхождения в должность выпускника.

Механизмы оценки эффективности реформы Профессионалитета

Голоушина Лилия Юрьевна, преподаватель

ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности»,

г. Россошь, Воронежская область

Эффективность реформы «Профессионалитет» (федерального проекта «Профессионалитет») в сфере среднего профессионального образования (СПО) оценивается по разным критериям. Цель проекта — повышение качества профессионального образования, адаптация его к потребностям рынка труда и обеспечение конкурентоспособности выпускников. Механизмы оценки включают использование показателей, применение определённых методов, работу экспертных групп и учёт нормативно-правовой базы. Создание новых условий подготовки специалистов и систему образования, которая поможет студентам приобрести актуальные знания и навыки, необходимые для ключевых отраслей экономики: промышленности, ИТ, сельского хозяйства и других.

Проект призван сократить разрыв между образованием и реальными потребностями рынка труда. Некоторые задачи «Профессионалитета»:

- сократить сроки обучения по приоритетным направлениям после девятого класса примерно до двух лет, а для сложных специальностей — до трёх лет;
- ввести ускоренные и гибкие образовательные программы, основанные на стандартах работодателей;
- массово подготовить специалистов среднего звена и рабочих по востребованным специальностям;
- сделать акцент на практике, уделив ей примерно до 60% учебного времени;
- создать образовательно-производственные кластеры, которые объединят колледжи и компании;
- помочь выпускникам устроиться на работу после учёбы;
- повысить квалификацию преподавателей, управленческого персонала и мастеров производственного обучения, чтобы соответствовать актуальным требованиям.

Показатели оценки эффективности «Профессионалитета»:

1. **Актуальность программ обучения** — программы обучения «Профессионалитет» направлены на подготовку кадров с учётом потребностей рынка, интересов государства и запросов бизнеса. Они должны соответствовать современным требованиям рынка труда и обеспечивать студентам необходимые знания и навыки для успешной карьеры. Некоторые преимущества программ «Профессионалитета»:

✓ **Акцент на практике.** Студенты учатся у действующих специалистов, а не только в аудиториях с преподавателями. Такой подход помогает быстрее освоить востребованные навыки и сразу понять, как применить их на настоящем производстве.

✓ **Сокращение сроков обучения.** По приоритетным направлениям после девятого класса обучение длится примерно два года, а для сложных специальностей — до трёх лет.

✓ **Гарантия трудоустройства.** Благодаря тому, что в проекте «Профессионалитет» участвуют компании-работодатели, выпускникам гарантируется предложение работы после окончания колледжа.



✓ **Возможность получить востребованную профессию.** Выпускники осваивают практические навыки в процессе учёбы, проходят стажировки и ещё до получения диплома могут проявить себя в реальных проектах.

По прогнозам Минтруда, к 2030 году более 70% потребностей рынка труда будет приходиться на специалистов со средним профессиональным образованием.

С 1 сентября 2026 года форму обучения «Профессионалитет» планируют закрепить на законодательном уровне, чтобы её могли использовать любые учреждения среднего профессионального образования.

2. **Качество преподавания в рамках федерального проекта «Профессионалитет»** — профессионализм преподавателей, их способность применять современные методики обучения, инновационные подходы и технологии в учебном процессе. Оценивается по нескольким критериям:

✓ **Профессионализм преподавателей.** Важно, чтобы педагоги постоянно обновляли знания и навыки, использовали современные методики обучения, адаптировались к изменяющимся требованиям рынка труда и были готовы к саморазвитию.

✓ **Способность применять инновационные подходы и технологии.** Участвующие в проекте колледжи и техникумы активно используют цифровые форматы и объединяют теоретическое изучение профессиональных дисциплин с практикой.

✓ **Использование различных форм индивидуального и дифференцированного обучения.** Важно, чтобы учебный процесс был связан с реальной жизнью и будущей профессией/специальностью. **Повышение мотивации обучения.** Для этого создаются благоприятные условия для целенаправленного и систематического применения комплекса организационных форм обучения.

✓ **Создание благоприятного психологического климата.** Все участники образовательного процесса должны быть психологически настроены на взаимодействие друг с другом и долгосрочную связь в процессе каждодневного погружения в профессию/специальность.

Для оценки качества преподавания в рамках «Профессионалитета» используются такие механизмы, как аудит реализации образовательных программ, самообследование, внутренний мониторинг (анкетирование и интервьюирование всех участников образовательного процесса, включая работодателей), оценка индивидуальных достижений, обучающихся и преподавателей.

3. **Практическая направленность обучения** выражается в ведущей роли практической подготовки в формировании профессиональных, общих и корпоративных компетенций. Учебные программы должны предусматривать практическую работу, стажировки, прохождение производственной практики, чтобы студенты могли применять полученные знания на практике.

Некоторые особенности, которые подчёркивают практическую направленность обучения:

✓ **Участие работодателей в разработке учебных программ.** Вместе с колледжами, училищами и техникумами они объединяются в отраслевые кластеры, создаются учебно-производственные комплексы. В каждый кластер, как правило, входят несколько предприятий, и программы учитывают запросы разных работодателей.

✓ **Прохождение практики уже на первом курсе.** Даже для тех, кто поступил в колледж после девятого класса и ещё должен получить среднее общее образование, занятия по общеобразовательным предметам идут параллельно с профильными дисциплинами.

✓ **Использование методов обучения,** которые позволяют студентам применять свои знания на практике и развивать профессиональные навыки. К таким методам относятся практикумы, мастер-классы и проектные работы.

✓ **Обязательный выпускной демонстрационный экзамен.** Выпускники выполняют практические задачи, а комиссия (включающая работодателей) оценивает уровень навыков и полученный результат.

Благодаря значительной доле практики студенты программы «Профессионалитет» имеют больше шансов на успешное трудоустройство после окончания обучения. Работодатели предпочитают кандидатов с реальным опытом работы.

4. **Трудоустройство выпускников:** Программа «Профессионалитет» демонстрирует высокий потенциал трудоустройства выпускников по специальности в ведущие компании регионов. Данная эффективность обусловлена активным участием работодателей в образовательном процессе, что позволяет синхронизировать учебные программы с реальными требованиями рынка труда.



Ключевым критерием оценки успешности программы является показатель трудоустройства выпускников, который включает в себя не только скорость их выхода на рынок труда, но и уровень адаптации и применения полученных знаний и навыков в профессиональной деятельности.

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников служат важным индикатором эффективности учебного процесса и качества подготовки специалистов. Высокий процент трудоустройства свидетельствует о том, что образовательные программы соответствуют актуальным потребностям работодателей и обеспечивают выпускников необходимыми компетенциями для успешной профессиональной деятельности.

Некоторые механизмы, которые помогают в трудоустройстве:

✓ **Система целевого обучения.** Студенты могут заключить договор с предприятием, согласно которому компания оплачивает обучение, выплачивает дополнительную стипендию, а выпускник обязуется проработать на предприятии определённый срок после получения диплома (обычно 3–5 лет).

✓ **Участие в чемпионатах профессионального мастерства.** Призеры и победители получают возможность стажировки и трудоустройства в ведущих компаниях своего региона или всей России.

По данным Министерства просвещения РФ, уровень трудоустройства в первый год после окончания колледжей программы «Профессионалитет» составляет **85–90%**, что значительно превышает средние показатели по системе СПО (около 60%).

По прогнозам, в 2025 году около 350 тысяч выпускников проекта продолжат свой профессиональный путь в ведущих компаниях страны.

5. Обратная связь от студентов и работодателей является ключевым компонентом оценки качества образовательных программ и их адаптации к требованиям современного рынка труда. Данное взаимодействие, основанное на принципах дуального образования, предполагает тесное сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями-партнёрами на всех этапах образовательного процесса, начиная с разработки учебных планов и заканчивая трудоустройством выпускников.

Для обеспечения эффективности этого взаимодействия необходимо проводить комплексный мониторинг мнений как студентов, так и работодателей, с целью выявления сильных и слабых сторон образовательной программы. Полученные данные должны подвергаться многофакторному анализу с применением современных методов статистической обработки и моделирования, что позволяет вносить обоснованные коррективы в учебный процесс и совершенствовать его в соответствии с актуальными потребностями рынка труда.

Таким образом, интеграция обратной связи в систему управления качеством образования способствует формированию гибких и адаптивных образовательных траекторий, которые обеспечивают высокую конкурентоспособность выпускников на рынке труда и их успешную профессиональную интеграцию.

Студенты получают обратную связь через:

✓ **Конструктивную критику** в модульном обучении, где каждый модуль завершается проектом или практическим заданием, где студенты применяют полученные знания. Это помогает улучшать навыки.

✓ **Стажировки** в компаниях, на которых студенты получают реальные задания и проекты.

✓ **Мастер-классы** — практики из отрасли делятся своими знаниями и опытом, что позволяет студентам расширить представление о профессии.

✓ **Совместные проекты** — выполнение проектов в тесном сотрудничестве с компаниями помогает студентам понять реальный рынок труда.

Эффективность учебного процесса оценивается по результатам трудоустройства выпускников — насколько быстро они находят работу, насколько успешно применяют полученные знания и навыки.

Работодатели участвуют в обратной связи через:

✓ **Участие в разработке образовательных программ** — работодатели определяют необходимые профессиональные компетенции и актуализируют содержание обучения.



✓ **Финансовую поддержку** — предприятия вкладывают средства в модернизацию материально-технической базы колледжей.

✓ **Предоставление производственных площадок** — студенты получают доступ к реальному оборудованию и технологическим процессам.

✓ **Наставничество** — опытные специалисты предприятий выступают в роли наставников для студентов.

✓ **Участие в оценке качества подготовки** — представители работодателей входят в состав экзаменационных комиссий и участвуют в проведении демонстрационных экзаменов.

Также работодатели отмечают важность не только технических навыков, но и мягких (коммуникационных, управленческих) навыков, что соответствует концепции «Профессионалитета».

Для оценки эффективности «Профессионалитета» используются, например:

✓ **Системный подход** — позволяет выявлять сильные и слабые стороны образовательных процессов, формировать основу для постоянного улучшения.

✓ **Анализ нормативных документов** — например, методических рекомендаций по реализации новой образовательной технологии «Профессионалитет» (НОТ «Профессионалитет»). В рекомендациях указаны показатели результативности деятельности образовательно-производственных центров (кластеров) в рамках проекта.

✓ **Использование демонстрационного экзамена** — он позволяет проверить знания и установить обратную связь между рынком и системой СПО. Присутствие представителей компаний в комиссиях или участие в разработке контрольных заданий помогает выстроить мост между обучением и трудоустройством.

В оценке эффективности «Профессионалитета» участвуют, например:

✓ **Представители работодателей** — они участвуют в разработке контрольных заданий, что помогает выстроить мост между обучением и трудоустройством.

✓ **Педагогические работники** — их оценивают по навыкам конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики.

Оценка эффективности «Профессионалитета» регулируется, например:

✓ **Постановлением Правительства РФ от 16.03.2022 №387** — утвердило «Положение о проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

✓ **Методикой расчёта показателей результативности** — она разработана Минпросвещения России для оценки деятельности кластеров, создаваемых в рамках проекта.

Принимая во внимание вышеизложенные аргументы, можно констатировать, что проект "Профессионалитет" представляет собой перспективное направление, особенно в контексте социально-педагогического образования. Однако для успешной реализации данного проекта необходимо провести тщательную подготовку каждой идеи и обеспечить ее широкое внедрение в образовательные учреждения и профессиональные сферы, учитывая динамику социальных изменений и современные требования рынка труда.

В условиях трансформации российской образовательной системы и отказа от Болонского процесса, когда страна и предприятия испытывают острую потребность в высококвалифицированных кадрах, а молодое поколение, живущее в условиях информационного изобилия, стремится к сокращению времени на обучение, проект "Профессионалитет" может стать оптимальным решением. Он позволит не только удовлетворить кадровые потребности экономики, но и адаптировать образовательные программы к современным вызовам и требованиям.

Реализация потенциала проекта "Профессионалитет" требует глубокой проработки учебных планов, четкого понимания принципов конструирования образовательных программ, прогнозирования перспектив развития и определения путей их реализации всеми участниками образовательного кластера. Особое внимание следует уделить детальному анализу перспектив на ближайшие годы, что позволит разработать качественный педагогический дизайн и учебные планы, соответствующие современным стандартам и потребностям рынка труда.

Таким образом, успешная реализация проекта "Профессионалитет" предполагает комплексный подход, включающий в себя фундаментальные исследования, инновационные методики и активное взаимодействие всех заинтересованных сторон. Только в этом случае проект сможет стать



эффективным инструментом для модернизации образования и обеспечения устойчивого развития государства.

Литература

1. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023 - 312 с.
2. Профессионалитет. Как устроен проект? [сайт]. – Режим доступа: <https://vk.com/@cabinetdirector-professionalitet-kak-ustroen-proekt>
3. Перегрузка системы среднего профессионального образования в России. [сайт]. - Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/783551284.html>
4. Университет Синергия. Что такое профессионалитет? [сайт]. – Режим доступа: <https://synergy.ru/>



Направление 3. Обновление системы воспитания профессионала с учетом современных форм и педагогических технологий

Волонтерская деятельность студентов как важная составляющая духовно-нравственного воспитания в Малиновском филиале Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства

Тихонова Маргарита Николаевна, преподаватель

*КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», Малиновский филиал
Красноярский край, Ачинский район, посёлок Малиновка, квартал 3, 17.*

В последние годы очень много говорится о волонтерской деятельности, о добровольчестве. Данное направление поддерживается на всех уровнях власти от муниципального до федерального. Президент России В.В. Путин объявив 2018 годом - годом добровольца, способствовал интенсивному развитию направления в регионах, что позволило не только наладить диалог власти с активистами, но и влиять на духовно-нравственное развитие личности подростков, через прочно укрепившееся к 2020 году понятие «волонтер» в системе образования, молодежной политики, здравоохранения и др. [1].

Основная цель волонтерства – помощь окружающим. Для реализации данной цели студенты объединяются в группы. Деятельность такой группы основана на осознанности и добровольном согласии помогать людям. Что дает добровольческая деятельность волонтеру? Добровольчество повышает социальную активность студентов, положительно влияет на духовно-нравственное развитие и способствует личностному росту в целом. В ходе данной деятельности у личности формируется уровень ответственности, справедливости, чести, терпимости, трудолюбия. Уровень профессионального образования предполагает не только формирование и развитие профессиональных компетенций, но и духовно-нравственное развитие. Волонтерская деятельность как раз является одной из самых эффективных технологий развития не только профессиональных, но и культурных, нравственных качеств, формирующих гражданскую позицию студентов. [2].

Учитывая факт, что студенчество – один из самых активных периодов жизни человека, связанный с получением образования, есть необходимость в создании и развитии волонтерского движения в каждом образовательном учреждении. Для эффективной деятельности волонтерского корпуса конкретного образовательного учреждения важно учитывать региональный компонент, специфику профессиональной деятельности, социальную напряженность в конкретный период развития общества в целом.

Духовно-нравственное воспитание – это один из аспектов воспитания, направленный на усвоение подрастающими поколениями и претворение в практическое действие и поведение высших духовных ценностей. Участие в социально-значимых проектах и акциях позволяет молодежи реализовать свой творческий потенциал, созидая на благо города и его жителей. Волонтеры – это люди, которые добровольно и безвозмездно выполняют какую-либо работу или занимаются общественной деятельностью. Они вкладывают в дело, которым занимаются, свои навыки и время. Волонтерская деятельность строится с опорой на духовно-нравственные ценности и с соблюдением принципа свободного выбора на основе личных интересов и профессиональной направленности обучающихся художественного отделения колледжа.

Волонтерское движение направлено на формирование и развитие социальной активности, повышение уровня ответственности, воспитание верности, честности, справедливости, терпимости, дружбы, добра и трудолюбия. Обучение в учебном заведении предполагает не только формирование и развитие профессиональных компетенций, но и культурное, нравственное развитие, формирование гражданской позиции, развитие способностей к труду. Решение этих задач предусматривает применение различных технологий, одной из которых является вовлеченность студентов в добровольческую деятельность.

Волонтерская деятельность — это добровольная форма объединения для достижения общественно значимых целей, способствующая социальной активности и личностному росту его участников. [3]. Развитие и популяризация волонтерского движения, студенческого самоуправления



направлены на повышение уровня социальной активности студентов и является одной из приоритетных задач учебно-воспитательной работы. [4].

В стенах нашего колледжа работа над духовно-нравственным образом личности студента осуществляется через вовлечение их в волонтерскую деятельность. Волонтерское объединение «Добро.Центр» на базе колледжа было организовано в 2024 году. «Добро. Центр» – это платформа поддержки добровольческих, благотворительных и гражданских инициатив. Наша миссия – объединять студентов, преподавателей и жителей района для реализации добрых дел, и помощи тем, кто в ней нуждается. Для успешной работы волонтерского движения были определены основные направления деятельности:

- организация и проведение волонтерских и благотворительных мероприятий;
- поддержка и помощь социально уязвимым категориям населения;
- формирование активной гражданской позиции и развитие чувства ответственности у студентов и молодежи;
- проведение просветительских мероприятий по вопросам социальной помощи, экологии и здорового образа жизни;
- содействие в развитии добровольческих инициатив, направленных на улучшение качества жизни в Ачинском районе.

В Добро.Центре Малиновского филиала функционирует уникальный сервис – Центры здорового образа жизни, направленный на развитие и поддержание активного и здорового образа у студентов. Этот сервис включает консультации специалистов, спортивные мероприятия и образовательные программы по здоровому питанию и физической активности. Ярким примером реализации такой позиции стала активность студентов 1 курса, которые приняли участие во Всероссийском дне бега «Кросс Нации». Это масштабное событие способствует популяризации спорта и укреплению здоровья среди молодежи, что полностью соответствует миссии Центров здорового образа жизни. Волонтеры-студенты активно принимают участие всероссийской акции «Носики Первых» в рамках проекта «Юннаты Первых». Волонтеры с радостью приняли участие в этой важной инициативе, цель которой – привлечь внимание общества к животным, находящимся в приютах и нуждающимся в помощи и заботе. В рамках направления «Спешу на помощь» команда волонтеров организовала сбор кормов и необходимых принадлежностей для подопечных приюта «Доброе сердце». Кроме того, волонтеры совершили выезд в приют, где смогли лично передать собранные вещи и пообщаться с животными, чтобы поддержать их морально.

Волонтеры Малиновского филиала АКТСХ приняли активное участие в важном добром деле — экологической акции «Большая уборка». Совместными усилиями ребята очистили территорию филиала от мусора, привели в порядок окружающие зоны и провели санитарную обрезку деревьев. Эта акция стала прекрасным примером заботы о нашем общем доме и внесла значительный вклад в создание комфортной и экологически чистой среды для студентов и сотрудников колледжа.

Основными направлениями, в которых проявляют себя студенты колледжа — это патриотическое движение в Мастерской «Круг Добра». Мастерская зародилась в нашем колледже в марте 2024 года, на момент проведения Специальной Военной Операции. В мастерской ребята показывают свою любовь в Родине, не оставаясь в стороне в период проведения СВО. Мастерская на постоянной основе оказывает помощь фронту. Желающих помочь всегда много, работа находится каждому. За время существования в мастерской «Круг Добра» было изготовлено: около 400 маскировочных сетей, 438 подушек для госпиталя, 26 костюмов лешего, 129 антидроновых одел и антидроновых сетей, 185 комплектов постельного белья и 365 окопных свечей.

Мастерская «Круг Добра» приняла участие на пленэрном конкурсе «Признаки времени». В городе Ачинске состоялся III межмуниципальный пленэрный конкурс «Признаки времени», который собрал более 170 участников и сотни гостей из разных территорий западной группы Красноярского края. Праздник включал творческие площадки, мастер-классы, фотозоны, танцы, полевая кухня. Одной из интерактивной локации стал мастер-класс по плетению маскировочных сетей от мастерской «Круг Добра». Волонтеры продемонстрировали технику плетения маскировочных сетей, и помогали всем желающим принять участие в мастер-классе.

Наши волонтеры ежегодно проводят акцию памяти «Георгиевская ленточка», в рамках Всероссийской историко-патриотической акции «Линейка памяти». Каждый год в канун Дня Победы



проводится важная и трогательная акция «Георгиевская ленточка». «Георгиевская ленточка» — это символ памяти и благодарности героям Великой Отечественной войны, которые защитили нашу Родину.

Неравнодушие и активная гражданская позиция нашего волонтерского объединения «Добро.Центр» не остались незамеченными. Волонтеры активно принимают участие в районных, областных и всероссийских акциях и конкурсах, за что награждены грамотами и благодарностями.

Заключение

Систематическая работа волонтерского объединения в Малиновском филиале Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства влияет на формирование активной жизненной позиции и таких нравственных качеств как: добросовестность, милосердие, ответственность, отзывчивость.

Главной идеей, вокруг которой объединяется деятельность волонтерского объединения «Добро.Центр» является формирование духовного стержня студента - его внутреннего, духовного мира, который проявляется в системе его эмоционально-ценностных отношений к окружающему миру и к самому себе. Работа с разными категориями людей дает дополнительный импульс к развитию неравнодушных, активных молодых людей.

Таким образом волонтерский труд вносит разнообразие в студенческую жизнь молодежи, помогает им реализоваться, проявить инициативу. Изменения, происходящие в личности студентов, от пассивного участия до творческой активности, благотворно сказываются на жизни каждого человека в отдельности и веден к социально- полезной деятельности, направленной на улучшение качества жизни окружающих. Участие в волонтерском движении развивает духовно-ценностные ориентации, позволяет решить проблему организации досуга и исключает элементы девиантного и агрессивного поведения, свойственное подросткам, только поступившим в средне-специальное учреждение, повышает коммуникативный потенциал, снижает недоброжелательность и нетерпимость.

Список литературы

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: <http://council.gov.ru/media/files/41d536d68ee9fec15756.pdf> (дата обращения: 06.12.2020).
2. Чагин А.Е. О роли волонтерской деятельности в студенческой среде/А.Е.Чагин, М.В.Куимова. – Текст: непосредственный// Молодой ученый. – 2015. - №10 (90).- С.1327-1329.- URL: <https://moluch.ru/archive/90/19268>.
3. Конвисарева Л. П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: Дис. ... канд.пед.наук. Кострома, 2006. 211 с.
4. Макаров А. В., Луцева И. Ю. Вузовский социум как пространство для формирования волонтерских инициатив // Молодой ученый. 2014. № 12. С. 285–287.

Обновление системы воспитания профессионала с учетом современных форм и педагогических технологий

Мацюк А.Н.,

мастер производственного обучения

ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,

г. Бирюч, Белгородской обл.

В настоящее время одним из ведущих направлений развития системы среднего профессионального образования признаётся совершенствование воспитания как неотъемлемой части целостного образовательного процесса. Понятие "воспитание" - одно из ведущих в педагогике. Оно употребляется в широком и в узком смысле. Воспитание в широком смысле рассматривается как общественное явление, как воздействие общества на личность. В данном случае воспитание практически отождествляется с социализацией. Воспитание в узком смысле рассматривается как специально организованная деятельность педагогов и воспитанников по реализации целей образования в условиях педагогического процесса. Деятельность педагогов в этом случае называется воспитательной работой [1]. Воспитательная система, по мнению Е.Н. Степанова, является сложным



социальным и психолого-педагогическим образованием. Она охватывает весь педагогический процесс, объединяя учебные занятия и внеучебную работу [2].

Техникум, как среднее специальное учебное заведение, являясь важным институтом социализации, продолжает вслед за общеобразовательной школой осуществлять воспитательное воздействие, раскрывающее для обучающихся новые грани общечеловеческих ценностей.

Воспитательная работа в техникуме возглавляется директором, организуется и координируется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, осуществляется педагогами дополнительного образования, руководителями кружков, секций, клубов, классными руководителями учебных групп, воспитателями в общежитии и преподавателями. В учебном процессе такое взаимодействие позволяет техникуму эффективно решать задачи обеспечения самоопределения личности обучающегося и создания условий для ее самореализации.

«Воспитание - великое дело, им решается участь человека» [3] - эти слова В.Г. Белинского приобретают в наше время большое значение. Поэтому основной целью воспитания в техникуме является подготовка специалистов, востребованных обществом; компетентных, ответственных, свободно владеющих своей профессией и ориентирующихся в смежных областях деятельности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, стремящихся к саморазвитию и самосовершенствованию. Воспитательная работа в профессиональных учебных заведениях имеет свои особенности. Здесь идет продолжение воспитательного процесса на заключительном этапе формирования личности. Это самый сложный этап, когда перед педагогическим коллективом стоит задача выпустить из учебного заведения квалифицированного специалиста, современного рабочего с наименьшим наследием вредных привычек.

Оптимальной считается такая организация учебно-воспитательного процесса, которая обеспечивает в максимально возможной мере решение всего комплекса задач обучения, воспитания и развития при минимально необходимых расходах времени, усилий педагога и обучающихся. Направления воспитательной работы:

- активация самоуправления (активов групп, клубов, кружков и спортивных секций);
- организация внеучебной деятельности и свободного времени студентов;
- профилактика вредных привычек и пропаганда здорового образа жизни;
- профилактика пропусков занятий без уважительной причины.

Поставленные задачи направлены на то, чтобы в техникуме присутствовала доброжелательная и творческая атмосфера, вера в силы и возможности каждого студента. Одной из важнейших задач техникума является сплочение коллектива, привитие студентам нравственных и человеческих качеств. В группах должна царить дружественная атмосфера, взаимоуважение. На сегодняшний день это очень актуально, потому что группа — это психологическая общность, ей присущи функционально-ролевая структура, состав лидеров, психологический климат, типичные конфликты.

В Бирючанском техникуме учатся талантливые, инициативные, креативные, творческие студенты, участники мероприятий, конкурсов, акций различных уровней, обладатели стипендий: правительства Российской Федерации; международного фонда «Поколение» А. В. Скоча; Губернатора Белгородской области, главы администрации Красногвардейского района, стипендии профсоюза работников агропромышленного комплекса.

Ежегодно студенты принимают участие в областных конкурсах «Созвездие талантов», «Студенческая весна», «Арт- Профи форум», «Лучший студенческий отряд содействия полиции», «Лучший юный читатель года», областном конкурсе профсоюзных агитбригад «ПрофРупор», посвященном Дню профсоюзного работника, выставке- ярмарке учебно- производственной и творческой деятельности обучающихся профессиональных образовательных организаций «Парад профессий», форуме рабочей молодежи и др.

Студенты техникума принимают участие также в общественной жизни города и района, мероприятии «Бирюченская ярмарка», интеллектуальной игре «Брейн-ринг», Лиге КВН, молодежном конкурсе разговорного жанра «Время, как звезды, сердца зажигать», фестивале солдатской и военно-патриотической песни «Афганский ветер», фестивале народного творчества «Егорьев день», форуме «За тебя голосую, Россия!» и др.

Для реализации потребности в общении, совместного решения волнующих задач, молодые люди вступают в разнообразные студенческие объединения. Студенческие объединения – сообщества



играют ведущую роль при решении проблем, связанных с личностными потребностями и интересами студентов во внеучебное время, кроме научных, можно выделить следующие группы студенческих объединений: общественные; творческие; спортивные; клубные; профсоюзные.

Основной деятельностью студенческих сообществ является реализация разнообразных проектов, целевых программ работы студенческих сообществ, направленных на решение конкретной значимой для студентов личной и общественной проблемы в контексте освоения ими основной или дополнительной образовательной программы.

Студенты Бирючанского техникума включились в реализацию проекта "Создание и организация работы молодежного штаба "Активный студент", направленного на профилактику негативных проявлений в студенческой среде профессиональных образовательных организаций области с использованием различных форм профилактической работы.

В состав молодежного штаба "Активный студент" входят объединения: «Волонтеры здоровья», «Волонтеры Победы», военно-патриотический отряд «Юнармия», клуб молодого избирателя, клуб дебатного мастерства, студенческий спортивный клуб, российский союз молодежи, студенческое научное общество, оперативный студенческий отряд содействия полиции. Студенческий отряд содействия полиции техникума внесен в реестр народных дружин и общественных объединений (Свидетельство № 433 от 04.09.2019г.).

Большой вклад обучающиеся техникума вносят в развитие добровольческого движения на территории Красногвардейского района, участвуя в акциях: «Зеленая столица», «Люби свой город», «Светлому празднику - чистый город», «Крым и Россия - едины»; «Мы - граждане России!», акциях ко Дню Победы: «Бессмертный полк», «Георгиевская ленточка», «Дорога к обелиску», «Поздравь ветерана», «Вернем забытые имена земляков», «Песни Победы», «Свеча памяти». Участвуя в работе клубов и кружков по интересам, осуществляя волонтерскую и благотворительную деятельность, шефскую помощь ветеранам, у студентов формируются обобщенные умения и качества личности, направленные на заботу об окружающих, оказание им социальной помощи и поддержки, гуманистическую ориентацию личности, милосердие, популяризацию здорового образа жизни, законопослушность и т.д.

Студенты техникума участвуют в областной спартакиаде, а также в спортивных мероприятиях, проводимых в городе и районе, в ставшем уже традиционным Всероссийском легкоатлетическом полумарафоне, посвященном Дню Красногвардейского района, спортивных соревнованиях, посвященных памятным датам, шахматных турнирах.

Недавно наш техникум отметил 90 -летие со дня образования. Это серьезный рубеж в жизни техникума. Время не стоит на месте. Сохраняя лучшие традиции, образовательное учреждение идёт вперёд, к новым достижениям и победам, развивается, перестраивается и остаётся востребованным и конкурентоспособным на рынке образовательных услуг. Впереди много планов, интересных задумок, надежд и свершений.

Литература:

1. Слостенін В.А., Ісаєв І.Ф. Шиянов Е.Н. Педагогіка. Учебник, 2007г.
2. Планирование воспитательной работы: Методологическое пособие/ Под редакцией Е. Н. Степанова. – М.: ТЦ «Сфера», 2001. – 128с.
- 3.Белинский В.Г. О воспитании детей. Хрестоматия по истории педагогики - М., 1971.- с.261-272.



Кадровое обеспечение. Модель внедрения стандартов нового поколения

*Чижилов Михаил Иванович, преподаватель,
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Создание модели управления качеством образования - сложная педагогическая проблема, а внедрение - важная практическая задача.

Решение этой задачи видится в следующем: реализация новых образовательных стандартов, учебных планов, программ; расширение спектра образовательных услуг, повышение спроса на них; освоение и внедрение новых педагогических и информационных технологий; создание учебных пособий силами авторских коллективов колледжа; формирование активной позиции по отношению к рынку труда; введение новых методов профессионального ориентирования; развитие культуры стратегического планирования и менеджмента.

Возможности развития среднего профессионального образования в значительной степени определяются кадровым потенциалом системы. Прежде всего, это педагогические кадры. Педагог, преподаватель, являющийся ключевой фигурой в образовании, сегодня не только воплощает образовательную программу в учебный процесс, но и непосредственно участвует в формировании содержания образования, в его обновлении.

Именно он формирует будущего специалиста и как конкурентоспособного работника, и как личность, способную к саморазвитию. Важнейшим итогом внедрения новых стандартов в деятельность колледжа должна стать разработка подходов к непрерывному педагогическому образованию преподавателя - ключевой фигуры модернизации образования.

Теоретические и организационно-практические основы управления развитием профессионализма педагога включают:

- комплексное решение проблем становления профессиональной карьеры учителя (создание в колледже ассоциации молодых педагогов, общественное объединение ветеранов труда);
- включение преподавателя в научно-методическую деятельность (рабочие группы по реализации проектов, предметно-цикловые комиссии, научно-методический совет);
- разработка организационных форм инновационного обучения, обеспечивающих развитие профессиональной компетентности, инициативности, мастерства.

Стадии	Деятельность преподавателя	Деятельность студента
1. Разработка проектного задания		
1.1. Выбор темы проекта	Преподаватель отбирает возможные темы и предлагает их студентам	Студенты обсуждают и принимают решение по выбору темы
	Преподаватель предлагает студентам совместно отобрать темы проектов	Группа студентов совместно с преподавателем отбирает темы и предлагает всей аудитории для обсуждения
	Преподаватель участвует в обсуждении тем, предложенных студентами	Студенты самостоятельно подбирают темы и предлагают в группе для обсуждения



1.2. Выделение исследовательской части в темах проекта	Преподаватель предварительно вычлняет исследовательскую часть и предлагает студентам для выбора	Каждый студент выбирает себе тему исследования или предлагает новую
---	---	---

Качество профессионального образования. Законом РФ «Об образовании в РФ» четко определена роль стандартов в организации процесса контроля качества подготовки специалистов. Статья 7 (п.6) Закона РФ «Об образовании» устанавливает, что «государственные образовательные стандарты являются основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников...»

Сегодня государственные образовательные стандарты, введенные (или разрабатываемые) по всем уровням образования, определяют одновременно как требования к минимуму содержания, так и требования к уровню подготовки выпускников.



Ученые рассматривают качество образования как многокомпонентную структуру, включающую элементы: качество педагогического персонала, качество образовательных программ, качество студентов, качество управления учебным заведением. В аспекте проблемы качества образования важным является понятие оценки. Сегодня в большинстве зарубежных стран сформирована позиция, согласно которой оценка деятельности образовательных учреждений должна



позволять учащимся, родителям, самим образовательным учреждениям, органам управления образованием, власти и обществу в целом иметь представление о качестве и результатах образования в определенный момент и улучшать его посредством специальных послеоценочных мер.

Таким образом, «оценка» (оценивание) рассматривается как один из важных механизмов управления качеством образования.

Общепринятая модель оценки включает этапы: первый - сбор информации, показывающей, насколько хорошо функционирует система или ее отдельные элементы; второй - анализ собранной информации и определение неудовлетворительно функционирующих элементов системы; третий - попытка исправить ситуацию путем рекомендаций и осуществления конкретных мер.

Каждое учебное заведение сегодня должно иметь свою собственную систему контроля качества подготовки специалистов. В соответствии со статьей 15, п. 3 Закона РФ «Об образовании» «образовательное учреждение самостоятельно в выборе системы оценок, формы, порядка и периодичности промежуточной аттестации обучающихся». Реализация этой нормы невозможна без разработки соответствующих локальных актов, а также закрепления отдельных положений в уставе учебного заведения. Министерством образования Российской Федерации за последние годы издан ряд рекомендации по организации и методическому обеспечению как итоговой, так и промежуточной аттестации обучающихся, которые могут быть использованы при построении собственной системы контроля качества подготовки специалистов.

Можно назвать ряд документов, которые, на наш взгляд, должны быть разработаны образовательными учреждениями для обеспечения эффективности контроля:

положение об организации ИГА;
программы аттестационных испытаний, критерии оценки знаний, требования к выполнению выпускных квалификационных работ (ИГЛ);
положение о промежуточной и текущей аттестации студентов;
содержание промежуточной аттестации по семестрам и учебным годам;
предметные программы контроля освоения ГОС СПО;
положение о системе оценивания учебных достижений.

Эффективность функционирования системы контроля зависит прежде всего от слаженности работы педагогического коллектива, от уровня организации методической работы в учебном заведении. Каждый преподаватель должен не только ознакомиться с требованиями стандарта, но и абсолютно четко представлять, на каком уровне контроля и каким образом реализуются многообразные межпредметные связи, на каком уровне обобщения студент (выпускник) должен овладеть данной дисциплиной.

Именно от организационного и методического обеспечения освоения каждой конкретной учебной дисциплины и понимания места этой дисциплины в системном овладении специальностью зависит эффективность подготовки специалистов.

Основными предпосылками повышения качества выступают:

- инновации в технике, технологии, в содержании и характере профессиональной деятельности специалистов на производстве;
- инновации в функциональной системе подготовки студентов в учебном заведении;
- деятельностный подход к формированию и реализации содержания профессионального образования;
- опережающий характер развития профессионального образования по отношению к сфере труда.

Литература:

1. Майоров А.Н., Сахарчук Л.Б., Сотов А.В. Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении. - СПб., 2022.
 2. Онушкин В.Г., Огарев Е.И. Образование взрослых: Междисциплинарный словарь терминологии. - СПб. - Воронеж, 2022.
 3. Осьминина А.И. Управление качеством дополнительного образования детей //Проблема результата и качества деятельности удо. - Ярославль, 1921.
 4. Полонский В.М. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник. - М., 2021.
- Ильина Т.В. Методическое обеспечение и проблема эффективности системы дополнительного образования детей //Проблема результата и качества деятельности учреждения дополнительного образования. - Ярославль, 2023.



5. Карлоф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. /Науч. ред. и авт. послеслов. В.А.Приписнов - М., 2023.

Современные педагогические технологии как основа качественной подготовки квалифицированных специалистов на основе реализации ФГОС СПО

*Чижилов Михаил Иванович, преподаватель,
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Потребность современной экономики и производства в специалистах среднего звена, способных широко использовать знания, полученные в стенах образовательного учреждения, детерминирует модернизацию всей системы профессионального образования.

Перед современным образованием стоит ряд задач, одна из которых — формирование ключевых компетенций, определяющих современное содержание образования. Под ключевыми компетенциями здесь понимается целостная система универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся. Такой подход требует от педагога четкого понимания того, какие универсальные (ключевые) и специальные (квалификационные) качества личности необходимы выпускнику профессиональной школы в его дальнейшей деятельности.

В настоящее время новые требования к профессиональному образованию вступают в противоречие с традиционными системами обучения. В связи с этим необходима модернизация традиционного обучения и осуществление инновационного подхода к обучению. Сущность современного образовательного процесса заключается в обновлении содержания обучения, создании образовательной среды, способствующей развитию у обучающихся творческого и критического мышления, опыта учебно-исследовательской деятельности, формированию умений самостоятельно пополнять знания, ориентироваться в стремительном потоке информации. В связи с этим ключевое значение для деятельности учреждений среднего профессионального образования в условиях реализации ФГОС имеют современные педагогические технологии формирования общих и профессиональных компетенций.

На современном этапе развития образования повышаются требования к теоретическому обоснованию педагогических технологий, определяющих эффективность процесса обучения, а также требования к работникам профессионального образования, которые должны уметь мыслить и действовать творчески, развивать те же качества у обучающихся. Способность к инновационной работе становится важным признаком профессиональной компетентности, в новых условиях существенно меняется роль преподавателя, он становится модератором образовательного процесса, при котором новые образовательные задачи решаются с помощью новых технологий на основе компетентностного подхода.

Понятие «технология обучения» на сегодняшний день не является общепринятым в традиционной педагогике. Как правило, педагогическая технология рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Педагогические технологии обучения — системные категории, структурными составляющими которых являются: цели обучения, содержание обучения, средства педагогического взаимодействия, организация учебного процесса, субъект и объект (ученик- учитель), результат деятельности.

Термин «образовательные технологии» — более ёмкий, чем «технологии обучения», ибо он подразумевает ещё и воспитательный аспект, связанный с формированием и развитием личностных качеств обучаемых.

К современным педагогическим технологиям относят:

- коллективные способы обучения;
- технологии лично-индивидуально — ориентированного образования;
- технология знаково-контекстного обучения;



- игровые технологии;
- активные методы обучения;
- проблемное обучение;
- дистанционное образование и многие другие.

1. Модульное обучение.

Модуль в переводе — «мера», функциональный узел. В образовании модулем называют относительно целостную структурную единицу информации, деятельности, процесса или организационно-методическую структуру. Внутри модуля, как целевого функционального узла, содержание и технология овладения им объединены в систему высокого уровня целостности. Базовыми характеристиками модуля являются относительная полнота, нормированность, автономность, преемственность, способность к вариативному сочетанию с другими модулями.

В соответствии с современными представлениями под термином «модульное обучение» понимают технологию обучения студентов, основными средствами которого являются модуль и модульная программа. В рамках ФГОС СПО под модулем понимается целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершению модуля, и представляющий составную часть более общей функции.

В содержании профессионального образования именно модуль как новая структурная единица занимает центральное место, поскольку требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций. Выпускник в ходе обучения должен, прежде всего, приобрести практический опыт, который опирается на комплексно осваиваемые умения и знания. Эта последовательность приоритетов зафиксирована в тексте ФГОС СПО в разделе, описывающем требования к структуре и содержанию основной профессиональной образовательной программы (ОПОП). Каждый модуль может осваиваться независимо, а их совокупность позволяет достичь итоговой компетентности в профессиональной сфере.

В рамках модулей осуществляется комплексное, синхронизированное изучение теоретических и практических аспектов каждого вида профессиональной деятельности. При этом происходит не столько сокращение избыточных теоретических дисциплин, сколько пересмотр их содержания, своего рода «отсеивание» излишней теории и перераспределение объема в пользу действительно необходимых теоретических знаний, которые позволяют осваивать компетенции, упорядочивая и систематизируя их, что, в конечном счете, приводит к повышению мотивации обучающихся.

Целью модульно-компетентностной технологии обучения является создание условий для формирования компетенций и успешности обучения, для развития творческой познавательной активности и самостоятельности студентов. Главная идея этой технологии заключается в создании условий для достижения высоких и прочных результатов обучения студентов, а также для развития их творческого потенциала. Такими условиями служат модульная организация учебного процесса, постоянное отслеживание уровня достижений и многобалльное оценивание успешности обучения студентов.

Литература:

1. Беспалько В.П. Стандартизация образования: основные идеи и понятия //Педагогика. -М., 2003. - № 5. - с.16-25.
2. Горшкова Н.С. Программно-целевой подход в управлении учреждением дополнительного образования //Проблема результата и качества деятельности учреждения дополнительного образования. - Ярославль, 2007.
3. Грейсон Дж.К.мл., Оделл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Авт. предисл. Б.З.Мильнер. - М., 2001.
4. Гутник И.Ю. Педагогическая диагностика образованности школьников: Автореф. дисс. ... к. п. н. - СПб., 2006.
5. Железнова Л.Б. Результативность и качество деятельности в сфере дополнительного образования. - Оренбург, 2008.



6. Ильина Т.В. Методическое обеспечение и проблема эффективности системы дополнительного образования детей //Проблема результата и качества деятельности учреждения дополнительного образования. - Ярославль, 2007.

Геймификация в воспитании: повышение мотивации и вовлеченности студентов

*Горбачева Надежда Васильевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «БТПИТ»*

г. Борисоглебск, Воронежская обл.

Современный мир стремительно меняется, и система профессионального воспитания должна успевать за этими изменениями. Традиционные методы подготовки специалистов уже не отвечают в полной мере вызовам цифровой эпохи, глобализации рынка труда и динамичному развитию технологий. Обновление системы воспитания профессионала требует интеграции инновационных педагогических подходов, которые не только дают актуальные знания, но и формируют гибкие навыки, способность к непрерывному саморазвитию и адаптации в быстро меняющихся условиях.

Современный мир стремительно меняется: цифровизация, глобализация, трансформация рынка труда и новые социальные вызовы требуют от профессионалов не только высокого уровня знаний и умений, но и развитых личностных качеств — ответственности, критического мышления, эмпатии, готовности к непрерывному обучению и способности работать в условиях неопределенности. Современное образование сталкивается с серьезным вызовом - как сохранить интерес учащихся к обучению в эпоху цифровых технологий и клипового мышления, как пробудить у студентов живой интерес к учёбе, развить у них инициативность, ответственность и стремление к саморазвитию.

Обновление воспитательной системы начинается с переосмысления её цели. Сегодня воспитание профессионала — это не просто формирование «исполнителя», а сопровождение становления целостной личности, способной к осознанному выбору, этичному поведению и активному участию в профессиональном и общественном пространстве. Такой подход требует перехода от авторитарной модели к субъект-субъектным отношениям между педагогом и студентом, где последний выступает как активный участник собственного развития.

Ключевую роль в этом процессе играют современные педагогические технологии. Проектная и кейс-методология позволяют студентам решать реальные профессиональные и социальные проблемы, развивая не только компетенции, но и гражданскую позицию. Цифровые платформы и онлайн-сообщества создают новые пространства для диалога, самовыражения и коллективного поиска решений. А такие практики, как менторство, коучинг и фасилитация, помогают выстроить индивидуальную траекторию личностного и профессионального роста.

Особое значение приобретают технологии, направленные на развитие soft skills — навыков межличностного общения, эмоционального интеллекта, толерантности и устойчивости к стрессу. Воспитательный процесс всё чаще включает элементы арт-терапии, дебатов, ролевых игр, волонтерских инициатив, что способствует формированию эмоциональной зрелости и социальной ответственности будущего специалиста.

Традиционные методы воспитания и обучения, основанные на пассивном восприятии информации и строгой дисциплине, постепенно уступают место более гибким, интерактивным и ориентированным на личность подходам. Одним из таких инновационных инструментов стала геймификация - внедрение игровых элементов в образовательный процесс. Этот подход кардинально меняет традиционную парадигму воспитания, превращая обучение в увлекательное приключение.

Геймификация — это не просто «играть на уроках», а продуманная стратегия, направленная на создание условий, при которых обучение и воспитание становятся увлекательным, значимым и личностно вовлекающим процессом. В основе геймификации лежат такие элементы, как баллы, уровни, значки, рейтинги, квесты, соревнования, командная работа и обратная связь. Эти механизмы активизируют внутреннюю мотивацию студентов, поскольку удовлетворяют базовые психологические потребности: в достижении успеха, признании, автономии и принадлежности к сообществу.



Особенно эффективна геймификация в воспитательной работе. Например, система «профессиональных квестов», в ходе которых студенты решают реальные кейсы из будущей профессии, не только развивает компетенции, но и формирует такие качества, как ответственность, креативность, умение работать в команде и принимать решения в условиях неопределённости. А система «бейджей за волонтерство», «лидерства» или «инициативности» делает невидимые воспитательные достижения — видимыми и значимыми для самого студента и его окружения.

Кроме того, геймификация способствует повышению вовлечённости. Когда студенты ощущают, что их усилия «замечаются», что они продвигаются по уровням, получают награды и могут сравнивать свои результаты с другими (в здоровой, поддерживающей форме), у них формируется устойчивая учебно-воспитательная мотивация. Особенно это важно в условиях цифрового поколения, выросшего в среде интерактивных технологий и привыкшего к немедленной обратной связи.

Важно, однако, помнить: геймификация — не самоцель, а средство. Её внедрение должно быть педагогически осмысленным, этичным и ориентированным на развитие личности, а не на манипуляцию или поверхностное соревнование. Успешная геймификация в воспитании предполагает баланс между игровой формой и содержательной наполненностью, между индивидуальными и коллективными целями, между поощрением и рефлексией.

Основное преимущество геймификации заключается в ее способности мотивировать учащихся. Игровые механики — баллы, уровни, рейтинги, награды — воздействуют на естественную потребность человека в достижениях и признании. Когда студент видит свой прогресс в виде конкретных показателей, у него появляется желание двигаться дальше.

Геймификация особенно эффективна в развитии soft skills. Сюжетные квесты формируют навыки командной работы, стратегические игры развивают критическое мышление, а ролевые симуляции помогают отрабатывать коммуникативные навыки. Например, бизнес-симуляции позволяют студентам в безопасной среде принимать управленческие решения и сразу видеть их последствия.

Важным аспектом является персонализация обучения. Геймифицированные системы часто предусматривают индивидуальные траектории развития, позволяя каждому студенту двигаться в собственном темпе. Это особенно ценно для смешанных групп, где уровень подготовки учащихся может значительно различаться.

Однако эффективная геймификация требует продуманного подхода. Важно помнить, что игровые элементы должны: быть органично вписаны в учебный процесс, иметь четкие и достижимые цели, обеспечивать справедливую систему оценивания, содержать элементы соревновательности без создания излишнего стресса.

Наиболее успешные примеры геймификации в образовании демонстрируют, что этот подход не просто повышает вовлеченность, но и улучшает образовательные результаты. Учащиеся лучше запоминают материал, активнее участвуют в обсуждениях, проявляют больше инициативы в проектной деятельности.

Геймификация — это не просто модный тренд, а серьезный педагогический инструмент. Она позволяет создать такую образовательную среду, где процесс обучения становится по-настоящему захватывающим, а знания усваиваются естественно и с удовольствием.

Важно подчеркнуть: обновление системы воспитания — это не отказ от традиционных ценностей, а их актуализация в новых условиях. Уважение к труду, честность, стремление к знаниям, патриотизм и гуманизм остаются неизменными ориентирами, но способы их передачи и усвоения должны соответствовать духу времени. Современный студент — это цифровой житель, мыслящий визуально, быстро переключающийся между задачами, ценящий автономию и обратную связь. Чтобы донести до него важные смыслы, педагог должен говорить на понятном языке — языке диалога, сотрудничества и совместного творчества.

В современной образовательной среде геймификация становится всё более востребованной, поскольку позволяет эффективно решать ключевые задачи воспитания: формировать ценности, развивать личностные качества и повышать мотивацию учащихся. Вот основные преимущества геймификации в воспитании:

1. Повышение мотивации и вовлечённости. Игровые механики активизируют внутреннюю мотивацию. Это делает воспитательный процесс не обязанностью, а увлекательным вызовом, к которому хочется возвращаться.



2. Формирование позитивного отношения к деятельности. Благодаря элементам игры даже рутинные или сложные задачи воспринимаются как значимые и интересные. Это способствует развитию ответственности и осознанного поведения.

3. Визуализация прогресса и достижений. Система уровней, наград и рейтингов делает личностный рост «осязаемым». Студент видит, как его усилия приносят результат, что укрепляет уверенность в себе и стимулирует к дальнейшему развитию. Особенно важно это для подростков и молодёжи, которым необходимо внешнее подтверждение своей значимости.

4. Создание безопасной среды для проб и ошибок. В игровом формате ошибки перестают быть катастрофой — они становятся частью процесса обучения. Это снижает страх неудачи, поощряет экспериментирование и инициативу, что особенно ценно в воспитании самостоятельной и смелой личности.

5. Индивидуализация воспитательного процесса. Геймифицированные системы позволяют учитывать разные темпы и стили обучения. Один студент может стремиться к лидерству в рейтинге, другой — получать значки за творческий вклад, третий — развиваться через командные квесты. Это делает воспитание более гибким и личностно ориентированным.

6. Укрепление чувства принадлежности к сообществу. Командные челленджи, совместные квесты, внутригрупповые соревнования способствуют сплочению коллектива, формированию корпоративной культуры и профессиональной идентичности. Студенты учатся работать вместе, поддерживать друг друга и нести коллективную ответственность.

7. Связь воспитания с реальной жизнью. Многие геймифицированные практики строятся на решении реальных социальных или профессиональных задач (например, экологический квест, проект помощи пожилым, этический кейс из будущей профессии). Это помогает студентам осознать значимость своих действий за пределами учебного заведения.

Таким образом, обновление системы профессионального воспитания – не просто внедрение новых технологий, а смена парадигмы: от «образования на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь». Современный профессионал должен быть не только узким специалистом, но и адаптивным, инициативным, готовым к постоянному переобучению. Для этого необходима кооперация между образовательными учреждениями, бизнесом и государством, создающая экосистему непрерывного профессионального роста.

Обновление системы воспитания профессионала — это комплексный, системный процесс, в котором педагогические технологии выступают не просто инструментами, а средой для раскрытия личностного и профессионального потенциала. Только опираясь на современные формы взаимодействия, уважая индивидуальность студента и формируя у него не только компетенции, но и ценности, можно подготовить специалиста, способного не просто адаптироваться к будущему, но и активно его создавать.

Геймификация открывает новые горизонты в обновлении системы воспитания будущих профессионалов. Она помогает сделать процесс становления личности не только полезным, но и радостным, превращая обучение и саморазвитие в осознанное, увлекательное и значимое путешествие. В эпоху, когда внимание и мотивация стали дефицитом, геймификация становится не просто модным трендом, а необходимым педагогическим инструментом для формирования активной, инициативной и социально ответственной молодёжи.



Применение принципа наглядности в современном учебном и воспитательном процессе при обучении гуманитарным дисциплинам

*Жеребятъева Екатерина Николаевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»
Воронеж, ул. Ворошилова д.18*

«...Педагог, желающий что-нибудь прочно запечатлеть в детские памяти, должен заботиться о том, чтобы как можно больше органов чувств глаза, ухо, голос, чувство мускульных движений и даже, если это возможно, обоняние и вкус, приняли участие в акте запоминания... Чем более органов наших чувств принимает участие в восприятии какого-либо впечатления, или группы впечатлений, тем прочнее ложатся эти впечатления в нашу механическую, нервную память, вернее сохраняются ею и легче потом вспоминаются».

К.Д. Ушинский

Одним из ведущих принципов обучения и воспитания современного специалиста, конечно, является принцип наглядности. Благодаря ему молодое поколение обучающихся воспринимают предметы и процессы окружающего мира, формируют представления об объективной реальности и анализируют явления действительности в синтезе с учебными задачами, которые перед ними ставит процесс обучения и воспитания. Принцип наглядности заключается в целесообразном и эффективном привлечении органов чувств к восприятию, осознанию и переработке учебного материала. Наглядные пособия – это одно из важнейших средств умственного развития, а их использование современным преподавателем является обязательным для методически точного и грамотного построения процесса обучения и воспитания.

Сформулировал этот принцип в своих трудах - педагогический деятель XVII века – Я. А. Коменский, деятельность которого протекала в эпоху, когда происходили революционные изменения в духовной культуре, пересматривалась концепция человека и мира. Он впервые в истории педагогической мысли создал учение о сущности, принципах и общих методах обучения, назвав его «Великая дидактика», сохраняющее свою актуальность по сей день. Принцип наглядности не потерял актуальности и в XX веке, да и сегодня тоже. Многие дидакты и педагоги считали его одним из основных, например, Леонид Владимирович Занков писал: «...смысл принципа наглядности заключается в том, что в обучении надо основываться на непосредственном восприятии учащимися предметов и процессов объективной действительности и их изображений».

В настоящее время в условиях современного образования методика обучения и воспитания переживает сложный период, связанный с изменением целей образования, разработкой Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения, построенного на компетентностном подходе. Особую актуальность эта проблема приобретает в профессиональном образовании, в частности в учреждениях среднего профессионального образования, в силу их ориентированности на подготовку компетентных специалистов, так как основной целью среднего профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентного на рынке труда. Одним из факторов влияющим на повышение качества образования и воспитания является совершенствование системы наглядных учебных пособий.

Правильное использование наглядности на занятиях способствует формированию четких пространственных и количественных представлений, содержательных понятий, развивает логическое мышление и речь, помогает на основе рассмотрения и анализа конкретных явлений прийти к обобщению, которые затем применяются на практике. Применение различных средств наглядности



активизирует обучающихся, возбуждает их внимание и тем самым помогает их развитию, способствует более прочному усвоению материала, дает возможность экономить время.

Стратегия современного развития образования имеет целью создание и обновление системы обучения и воспитания, которая должна обеспечить духовное совершенствование личности, формирование интеллектуального и культурного ее потенциала как высшей ценности человека. В системе образования на современном этапе заложены принципы актуализации знаний, гуманизация и гуманитаризация образовательного и воспитательного процесса. Принцип наглядности в рамках реализации образовательных стандартов современности является востребованным методом, так как позволяет практически на каждом занятии преподавателю закладывать основы формирования самостоятельной и компетентной личности с научно-гуманистическим и экокультурным мировоззрением.

Под наглядными методами обучения понимаются такие методы, при которых усвоение учебного материала находится в существенной зависимости от применяемых в процессе обучения и воспитания наглядных пособий и технических средств (ИКТ). Наглядные методы используются во взаимосвязи со словесными и практическими методами обучения и предназначаются для наглядно-чувственного ознакомления обучающихся с явлениями, процессами, в их натуральном виде или в символическом изображении с помощью всевозможных рисунков, репродукций, схем и т. п. Наглядный подход в обучении и воспитании позволяет сделать процесс обучения мотивированным и целеустремленным; включать дополнительные методические приемы для улучшения результатов учебной деятельности; активизировать научную деятельность; организовать самоконтроль индивидуальной успеваемости обучающихся.

Каждый преподаватель должен творчески подходить к организации учебного и воспитательного процесса, чтобы эти нелегкие процессы приносили обучающимся удовлетворение и активизировал у них познавательную активность. Всем известно, чем больше рецепторов задействовано в восприятии учебного и воспитательного материала, тем прочнее он усваивается. Данный принцип предполагает переход от чувственного восприятия к абстрактному мышлению в процессе познания.

Использование наглядного метода вызывает интерес у обучающихся и помогает решить проблему утомляемости и потери интереса как во время учебного занятия, так и во время внеучебной деятельности. Применяя графические схемы, таблицы, символы и т.д. обучающиеся учатся систематизировать полученные знания, а также это позволяет лучше запоминать материал.

Актуальность раскрытия эффективности наглядности хорошо раскрывается на базе преподавания гуманитарных дисциплин (истории и обществознания). Занятия по таким дисциплинам как история и обществознание невозможно провести на достойном уровне, не используя карт, схем, иллюстраций, рисунков, презентаций и других видов наглядности. Использование методики наглядности на занятиях позволяет представить материал для изучения более понятным. Сегодня уже доказано, что человек запоминает 50 % увиденного и только 20 % услышанного, из этого вытекает, что наглядность активизирует внимание, память и мышление обучающегося и помогает достичь высоких результатов. Наглядность в преподавании истории и обществознания играет большую вспомогательную роль в познании общественных отношений, помогает передать их конкретное проявление.

В процессе обучения дисциплин истории и обществознания можно использовать различные наглядные средства:

- монументальную наглядность (подлинные монументальные исторические памятники прошлого Красная площадь в Москве, Кремль, Церковь Покрова на Нерли, Колизей и т.д. Для краеведческого компонента по истории Воронежа можно использовать такие памятники как Успенский Адмиралтейский храм, Алексиево-Акатов монастырь, Воронежский литературный некрополь и т.д.);
- подлинные предметы материальной культуры (археологические находки, вещественные остатки: орудия труда, кости, денежные знаки, оружие, украшения и др. – можно посетить Краеведческий музей г. Воронежа, археологический музей заповедник «Костенки», музей кафедры археологии ВГУ);
- изобразительную наглядность (картины и репродукции, фотографии);



- условно-графическую наглядность (схематические рисунки, исторические карты, схемы, графики, диаграммы);
- технические средства обучения (ТСО): кинофрагменты, аудиозаписи, мультимедийное оборудование, презентации.

Одним из инновационных наглядных средств обучения, конечно, является компьютер, который является универсальным многофункциональным обучающим средством, включающим экран и аудиосредства. Компьютер и информационные носители являются хорошим средством преодоления некоторых проблем, существующих у образования, облегчается поиск нужного наглядного материала, посредством сети Интернет; можно вывести на экран визуальную информацию; можно использовать потенциал различных мультимедийных программ, которые позволяют осуществлять отбор необходимой информации, выбор способов сочетания и интеграции средств мультимедиа с традиционными средствами обучения. Мультимедийные программы помогают преподавателю наглядно и увлекательно ознакомить обучающихся с материалом дисциплин, они дополняют большинство современных «безликих» учебников.

Использование компьютерных презентаций открывает целый ряд возможностей наглядности в учебном процессе – это одновременное использование различных способов предоставления информации (диаграммы, графики, анимации, текст, звук, видео и т.д.), возможность изменения последовательности представления слайдов в процессе просмотра презентации и неоднократное возвращение к просмотренному ранее и т. д. Таким образом, у обучающихся работают сразу два вида памяти (визуальная, слуховая), что способствует лучшему усвоению нового материала. Мультимедийные компьютерные технологии в применении принципа наглядности на занятиях позволяют заменить практически все традиционные технические средства обучения. В настоящее время существует большое количество энциклопедических мультимедийных программ, демонстрационного материала по курсам выше указанных дисциплин. На занятиях используются схемы, графики, исторические карты, таблицы и др. Во многих случаях такая замена оказывается более эффективной и дает возможность преподавателю оперативно сочетать разнообразные средства, способствующие более глубокому и осознанному усвоению изучаемого материала, экономит время занятия, насыщает его информацией. Особенностью учебного и воспитательного процесса с применением компьютерных средств является то, что центром деятельности становится студент, который, исходя из своих индивидуальных способностей и интересов, выстраивает процесс познания. Преподаватель часто выступает в роли помощника, консультанта, поощряющего оригинальные находки, стимулирующего активность, инициативу, самостоятельность. Современное молодое поколение легче впитывает знания через произведения экранной компьютерной культуры. Кроме того, применение компьютерных технологий позволяет осуществить ещё один важный принцип образования — принцип гуманизма, так как данный тип работы позволяет даже обучающимся с низкими интеллектуальными способностями принять участие в учебном диалоге, а значит, почувствовать себя успешными.

Но следует учесть, что нужно рационально сочетать компьютерную технику, ИКТ с другими средствами обучения, не преувеличивать значимость использования новых информационных технологий. Они, несмотря на высокую эффективность, не могут заменить живое слово педагога, общение, недооценка которых может привести к сдерживанию развития личности.

На основе непосредственного восприятия предметов или с помощью изображений (наглядности) в процессе обучения и воспитания по дисциплинам история и обществознание у обучающихся формируются образные представления и понятия о прошлом, настоящем, общественных отношениях, перспективах развития человеческого общества и т.д. Принцип наглядности обучения - это ориентация на использование в процессе обучения и воспитания разнообразных средств наглядного представления соответствующей информации. Современное образование и технологии в процесс обучения и воспитания делают более доступным использование на занятиях метода наглядности. Применение методики наглядности в учебном и воспитательном процессе способствует тому, что у обучающихся, благодаря чувственному познанию – первичному восприятию предметов и процессов окружающего мира - формируются представления объективной действительности, происходит их анализ и обобщение: и процессы обучения и воспитания дают более высокий результат. Так как информация воспринимается не только в аудиальном, но и визуальном формате, что в разы увеличивает методическую значимость проведенного занятия. Таким образом, у современного



преподавателя существует масса вариантов материала и средств его предоставления. А результативность и мастерство деятельности преподавателя зависит от его желания преподавать и любви к своей профессии и студентам.

В современных условиях можно с уверенностью отметить, что использование наглядных средств обучения и воспитания дает гораздо более высокий результат, нежели проведение обычного, «стандартного» занятия.

А необходимость применения компьютерных технологий в качестве наглядности на занятиях, обоснована как результат технического прогресса, имеющего немалое влияние на образовательный и воспитательный процесс.

Введение новых стандартов образования и внедрение современных технологий в процесс обучения делают более доступным использование на занятиях метода наглядности.

Наглядные пособия – это одно из важнейших средств умственного развития, а их использование современным педагогом является обязательным для методически точного и грамотного построения процесса обучения и воспитания. Для того чтобы наглядные пособия и средства способствовали выполнению учебной задачи и усвоению знаний необходимо соблюдать правила использования принципа наглядности и правильно подбирать, и разрабатывать наглядные пособия.

Литература:

Абдулаев Э.Н. Наглядность и проблемный подход в обучении истории // Преподавание истории в школе. – 2008. – №1. – с. 23.

Аппарович Н.И. Изготовление самодельных наглядных пособий по истории: Пособие для учителя. - М.: Просвещение, 1983. - с. 95.

Голуб Б.А. Основы общей дидактики. Учеб. пособие для студ. пед. вузов. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - с. 96.

Гудилина С.И. Наглядность в медиаобразовательных технологиях. / С. И. Гудилина. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.art.ioso.ru/vmuza/naglyadnost/naglyadnost.htm>

Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – 2-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – с. 192.

Занков Л.В. Наглядность и активизация учащихся в обучении, Учпедгиз, М, 1960.

Короткова М.В., Студеникин М.Т. Методика обучения истории в схемах, таблицах, описаниях: Практ. Пособие для учителей. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - с. 192.

Никифоров Д.Н. Наглядность в преподавании истории. - М.: Просвещение, 1964, - с. 326.

Использование современных информационных и коммуникационных технологий в среднем профессиональном образовании

*Жигалкина Яна Александровна,
преподаватель математики и ИКТ*

*ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»,
г. Ворошилова, 18*

XXI век – век высоких компьютерных технологий. Человечество вступило в новый этап своего развития — формируется информационное общество, в котором информация и информационные процессы становятся одной из важнейших составляющих жизнедеятельности человека и социума. Развитие глобального процесса информатизации общества ведет к формированию не только новой информационной среды обитания людей, но и нового, информационного уклада их жизни и профессиональной деятельности.

Рассматривая образовательный процесс среднего специального учебного заведения и процесс освоения новых компьютерных информационных технологий на социальном уровне, следует отметить, что требования современного информационного общества к своим членам заключается, прежде всего, в знании информационных технологий и умении их применять.

Информационные технологии – это совокупность средств и методов сбора, хранения,



переработки, поиска и т.д. информации. Компьютер выступает как техническое средство этих процессов.

Целями использования в обучении информационных технологий являются:

1. формирование умений работать с информацией, развитие коммуникативных способностей;
2. подготовка личности «информационного общества»;
3. возможность дать обучающемуся так много учебного материала, как только он может усвоить;
4. формирование исследовательских умений, умений принимать оптимальные решения.

Таким образом, информационная компетентность студента проявляется в готовности к постоянному информационному поиску и способности обрабатывать результаты поиска с помощью новых информационных технологий с целью получения и обновления знаний, необходимых в учебно-познавательной деятельности.

Применение компьютеров в образовании привело к появлению нового поколения информационных образовательных технологий, которые позволили повысить качество обучения, создать новые средства воспитательного воздействия, более эффективно взаимодействовать педагогам и обучаемым с вычислительной техникой. По мнению многих специалистов, новые информационные образовательные технологии на основе компьютерных средств позволяют повысить эффективность занятий на 20-30%. Примером успешной реализации информационно-коммуникационных технологий стало появление Интернета – глобальной компьютерной сети с ее практически неограниченными возможностями сбора и хранения информации, передачи ее индивидуально каждому пользователю.

Все многообразие информации можно разделить на несколько типов:

1. Web-страницы учебных заведений, дающие различную информацию о работе данного заведения, специализации, расположении и прочая административная информация;
2. Страницы, где представлены различные учебные материалы, например, курсы, тесты, методические материалы и прочее;
3. Сайты, которые предоставляют возможность дистанционного образования;
4. Сайты, позволяющие пройти психологические тесты и определить вашу профессиональную ориентацию, при этом вам укажут так же, в каких учебных заведениях страны вы могли бы продолжить образование;
5. Любимые всеми студентами и нелюбимые преподавателями сайты, где можно просто «скачать» любой доклад, реферат или курсовую работу, распечатать и выдать за свою.

Конечной целью информатизации системы образования является новая модель подготовки специалистов, ориентированная не столько на получение конкретного знания, сколько на способность самостоятельно пополнять его, умения ставить и решать профессиональные задачи, изменять трудовые функции в зависимости от требований, предъявляемых современным обществом, владеть информационными и коммуникационными технологиями, обладать творческим мышлением.

В связи с информатизацией образования в учебных заведениях оборудуются специальные кабинеты (кабинеты компьютерных технологий, информационных технологий, компьютерные лаборатории, информационные центры и прочие) для проведения занятий по учебным дисциплинам с использованием информационных технологий, компьютерного тестирования, индивидуальных работ студентов и преподавателей. Также в них имеется информационный фонд, состоящий из файлов с записанными на них лекциями, электронными учебниками, энциклопедиями, справочниками, обучающими программами, тестами и др.

Применение компьютера и информационных технологий на занятиях может решить такие проблемы как:

1. образовательную – изучение компьютера как объекта познания; рациональное, грамотное, эффективное использование компьютера и прикладных программ в учебной и профессиональной деятельности;
2. педагогическую – быстро и качественно овладеть изучаемым материалом; визуализировать его; обеспечить индивидуальные траектории обучения учащихся;
3. организационную – проведение компьютерного тестирования, учета и планирования.

Для активизации мотивации к изучению информационных технологий, формирования информационной культуры студентов в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) проводятся недели информатики. В рамках таких мероприятий организовываются олимпиады, викторины, КВНы, деловые игры, выставки научно-технического творчества, конкурсы написания



различных программ и стенгазет по информатике.

Изучение вопроса программной поддержки образовательного процесса, позволило выявить и охарактеризовать наиболее часто используемые программные продукты в средне специальных учебных заведениях. Среди них:

- компьютерные презентации занятий или их фрагментов;
- видеоматериалы, учебные кинофильмы;
- электронные словари, справочники, энциклопедии, пособия и учебники;
- прикладные программы;
- обучающие программы и системы;
- программы-тренажеры;
- системы виртуальной реальности;
- досуговые или игровые программные средства;
- тестовые и контролирующие программы.

В современном процессе обучения преподаватели находят широкое применение не только программным продуктам, но и средствам коммуникации (электронной почте, локальным и глобальным сетям), а также развивается и укрепляет свое положение дистанционное образование.

Проведенный анализ показал, что большинство программных продуктов для поддержки учебного процесса предназначено для изучения общеобразовательных дисциплин, однако силами самих преподавателей (или под их руководством с помощью соответствующих специалистов и студентов), разрабатываются и успешно внедряются программные продукты и по специальным дисциплинам.

Преимущества применения информационных технологий на занятиях в средних специальных учебных заведениях подтверждаются теми преподавателями, которые их активно используют на своих занятиях.

Использование информационно-коммуникационных технологий позволяет совершенствовать учебный процесс, реализовать новые подходы к обучению, организовать самостоятельную, творческую деятельность, выстраивать индивидуальные траектории обучения; предоставить новые способы поиска и обработки информации, увеличить долю экспериментальной и исследовательской деятельности учащихся; мотивировать учащихся к изучению материала, сохранить интерес к предмету на протяжении всего времени его изучения; расширять кругозор и повышать познавательную активность, вырабатывать потребность к непрерывному самообразованию; повысить качество и эффективность усвоения знаний.

Список используемой литературы:

1. Богатырева Ю. И., Косарев П.А. Информационные технологии в науке и образовании: учебное пособие/ Тула: Изд-во Тул. гос. пед.ун-та им. Н.Л. Толстого, 2010.-122с
2. Дедуль Т. Б. Применение ИКТ при проведении учебных занятий в ГОУ НПО и СПО// Электронный журнал Экстернат. РФ. 2014г.-21с
3. Лысак М. И. Использование ИКТ в учебном процессе.- Выступление на педагогическом совете. Анализ использования ИКТ в учебном заведении. 2016.-6с
4. Степина С.И. Применение ИКТ в учебном процессе.– презентация.- социальная сеть работников образования 2015.-21с
5. Зигунова А.С. Использование информационно – коммуникационных технологий в образовательном процессе СПО / профобразование. 2017-8с



Применение медиативных технологий в системе среднего профессионального образования

*Черных Евгения Евгеньевна,
преподаватель иностранных языков*

*ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»,
г. Ворошилова, 18*

*Лишь тот в совете – солнце, в битвах – лев,
Кто разумом смирять умеет гнев.
Саади.*

В жизни, наполненной, а порой и переполненной информацией, мы встречаемся с разными людьми, которые живут по своим принципам, стремятся к определенным целям, имеют свое мнение, чувства, мысли, настроение.

И это с учетом того, что мы тоже живые люди, со своими мыслями, чувствами, поступками, настроениями, желаниями, целями, мечтами и прочим.

Поскольку одинаковых людей не существует, время от времени мы сталкиваемся с сомнениями, опасениями, противоречиями, недопониманием, страхами.

Наши желания и потребности не всегда воспринимаются партнерами по общению так, как мы того хотим.

На этой почве возникают разногласия и споры, которые впоследствии перерастают в конфликты.

Медиация – специфический альтернативный вид деятельности, заключающийся в оптимизации и урегулировании конфликта с участием третьей (нейтральной) стороны-посредника, медиатора. Это процесс поиска сторонами конфликтной ситуации способа разрешения возникнувшей проблемы с последующим прекращением конфликта. И под медиативными технологиями понимается метод разрешения и предупреждения конфликтов, имеющий цель восстановление и сохранение отношений между взаимодействующими сторонами, и создание взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего интересы каждой из сторон [1].

Для начала стоит определить, как использование медиативных технологий позволяет добиться снижения количества конфликтных ситуаций, улучшения взаимодействия между участниками образовательного процесса, и, в целом, повышения качества образовательного процесса.

Медиативные технологии – это подход к урегулированию конфликтов, который предполагает использование специальных методов и средств для обеспечения открытого диалога между сторонами конфликта. При использовании медиации в образовательном процессе возможно снижение количества конфликтных ситуаций за счет того, что участники общения имеют возможность высказать свои претензии и пожелания, а также услышать точку зрения другой стороны.

Кроме того, использование медиации способствует улучшению взаимодействия между участниками образовательного процесса, поскольку она нацелена на построение сотрудничества и поиска конструктивных решений. Это помогает участникам лучше понять интересы друг друга и найти компромиссы.

Повышение качества образовательного процесса может быть достигнуто благодаря тому, что медиативные технологии помогают создавать условия для активного участия участников процесса в решении проблем. Это помогает формировать у студентов навыки эффективного общения, управления конфликтами и поиска компромиссов, что может быть полезно в их будущей профессиональной деятельности.

Анализ литературы позволяет сделать выводы о том, что использование медиативных технологий в образовательном процессе может значительно улучшить качество обучения и снизить количество конфликтных ситуаций.

Во-первых, медиативные технологии помогают участникам образовательного процесса находить компромиссы и решать спорные вопросы без использования насилия или агрессии. Вместо того, чтобы просто «навязывать» свое мнение, участники образовательного процесса могут общаться и работать вместе, чтобы найти более эффективные и продуктивные пути достижения целей.



Во-вторых, использование медиативных технологий способствует улучшению взаимодействия между участниками образовательного процесса. Когда люди учатся вместе и работают вместе над общими целями, они начинают лучше понимать друг друга и легче находить общий язык. Это в свою очередь повышает качество образовательного процесса и создает более благоприятную атмосферу для всех участников.

В-третьих, медиативные технологии помогают создать более демократичную образовательную среду, где важным является уважение к мнению каждого участника. Каждый становится более ответственным за свое поведение и свои решения, что способствует развитию личности и формированию зрелости.

В-четвертых, использование медиативных технологий может способствовать развитию коммуникативных навыков участников образовательного процесса. В ходе медиации участники учатся эффективно выражать свои мысли и чувства, а также слушать и понимать точку зрения других людей. Эти навыки являются необходимыми для успешной социальной и профессиональной жизни [2].

В-пятых, медиация может помочь участникам образовательного процесса научиться решать конфликты в будущем. Участники обучения могут использовать усвоенный опыт медиации в повседневной жизни и в деловой сфере, чтобы предотвращать или разрешать конфликты с коллегами, друзьями или партнерами.

В-шестых, использование медиативных технологий может помочь участникам образовательного процесса стать более терпимыми и открытыми. В процессе медиации участники могут открыться для новых идей, точек зрения и культурных различий. Это может привести к более широкому пониманию и уважению других людей, а также к формированию более толерантной и гармоничной общественной среды.

В-седьмых, использование медиативных технологий может помочь создать более эффективную систему управления конфликтами в образовательном процессе. Если участники обучения научатся действовать посредством медиации, то это может избавить их от необходимости привлекать внешних специалистов или преподавателей для решения конфликтов. Это может также помочь сохранить здоровые и продуктивные отношения между участниками образовательного процесса.

В-восьмых, наконец, использование медиативных технологий может привести к повышению качества образовательного процесса в целом. Участники образовательного процесса становятся более осознанными и чуткими к потребностям друг друга, что вместе с активным использованием медиативных технологий позволяет достигать более высоких результатов в учебной деятельности [3].

Можно сделать вывод, что использование медиативных технологий в образовательном процессе может принести многочисленные пользы, включая повышение качества образования, снижение количества конфликтных ситуаций, развитие коммуникативных навыков, формирование толерантного и открытого мышления, улучшение системы управления конфликтами и многие другие.

Список литературы:

1. Лысенко К.Н. Медиация как способ разрешения конфликтов // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-kak-sposob-razresheniya-konfliktov> (дата обращения: 01.10.2025).
2. Булгакова Д.В. Роль медиации в формировании конфликтологических компетенций студентов колледжа // Гаудеамус. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-mediatsii-v-formirovani-konfliktologicheskikh-kompetentsiy-studentov-kolledzha> (дата обращения: 01.10.2025).
3. Ангеловская С.К. Деятельность службы медиации на базе профессиональной образовательной организации: нормативно-правовой аспект // Инновационное развитие профессионального образования. 2022. №2 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-sluzhby-mediatsii-na-baze-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii-normativno-pravovoy-aspekt> (дата обращения: 01.10.2025).



Патриотическое воспитание студентов ГАПОУ КК «КАТТ» на уроках истории и во внеурочной деятельности

*Крикунова Елена Владимировна, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»,
г. Курганск, Краснодарский край*

Основой духовного единства государства во все времена был и остается патриотизм. Великий русский писатель Н.Г. Чернышевский подчеркивал, что историческое значение каждого человека измеряется его заслугами перед Родиной, а человеческое достоинство – силою его патриотизма.

Патриотическое воспитание является одним из приоритетных направлений в системе образования России, так как способствует формированию у молодежи высокого патриотического сознания, готовности к выполнению гражданского долга, важнейших конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

«Патриотизм – составная часть национальной идеи России, неотъемлемый компонент отечественной науки и культуры, выработанный веками. Он всегда расценивался как источник мужества, героизма и силы российского народа, как необходимое условие величия и могущества нашего государства» [3].

Основными целями исторического образования, заложенными в Федеральных государственных образовательных стандартах нового поколения, являются: "воспитание патриотизма, гражданственности, социальной ответственности, уважения к истории и традициям нашей Родины, к правам и свободам человека, демократическим ценностям современного общества".

В содержании учебной дисциплины история заложены большие возможности для гражданского и патриотического воспитания обучающихся. История страны складывается из истории отдельных регионов, поэтому привлечение краеведческого материала на уроках истории необходимо и оправдано.

Понятие патриотизма включает в себя:

- заботу об интересах Родины;
- осознание долга перед Родиной, отстаивание ее чести и достоинства, свободы и независимости (защита Отечества);
- проявление гражданских чувств и сохранение верности Родине;
- гордость за социальные и культурные достижения своей страны;
- уважительное отношение к языку своего народа;
- гордость за свое Отечество, за символы государства, за свой народ;
- уважительное отношение к историческому прошлому Родины, своего народа, его обычаям и традициям;
- ответственность за судьбу Родины и своего народа, их будущее, выраженное в стремлении посвящать свой труд, способности укреплению могущества и расцвету Родины;
- гуманизм, милосердие, общечеловеческие ценности.
- чувство привязанности к тем местам, где человек родился и вырос;

Формы и приёмы патриотического воспитания.

Воспитание патриотизма и гражданственности в нашем техникуме осуществляется в процессе организации разнообразной познавательной и практической деятельности студентов. Основным средством в решении этой задачи является содержание обучения, а также применение различных форм внеурочной работы.

Существенной стороной развития патриотического и гражданского сознания студентов является усвоение ими фактического материала о героической борьбе нашего народа против иноземных захватчиков, о его безграничной вере в силу и могущество Родины. Практически на каждом уроке при изучении тем по истории нашей страны я, как педагог, реализую выполнение задач по патриотическому воспитанию обучающихся.

Основные направления патриотического воспитания при изучении истории, формы и приемы, которые я использую в своей работе, это:

- опережающие задания, которые выполняют студенты при подготовке к занятиям.
- работа с историческими источниками на уроке.



- составление мини- проектов студентами.
- просмотр видеофильмов, кинофильмов.
- встречи с участниками событий.
- использование презентаций на уроке.
- решение проблемных заданий на уроке.
- написание мини - эссе студентами.
- написание рефератов, докладов, сообщений студентами.
- нетрадиционные уроки: урок-суд, урок- диспут, урок – конференция и т.д.

Внеурочная работа по патриотическому воспитанию.

Целью внеклассной работы является воспитание патриотов России, граждан правового демократического государства, обладающих чувством национальной гордости, гражданского достоинства, любви к Отечеству, своему народу.

Данная цель охватывает весь педагогический процесс, пронизывает все структуры, интегрируя учебные занятия и внеурочную жизнь обучающихся, разнообразные виды деятельности: проведение уроков мужества, классных часов, минут истории к памятным датам:

- «Трагедия в Беслане» 1 сентября
- «Бородино... Здесь русские солдаты Прославили Россию на века!» 7 сентября
- «Трудовые резервы» 2 октября
- «Не забудет наш народ доблесть русских воевод» 4 ноября к Дню народного единства
- «День Неизвестного солдата» 3 декабря
- «Мы славим вас, Отечества сыны» 9 декабря
- «Право — это не только права...» 10 декабря – Всемирный день прав человека
- «Конституция России – основной закон государства», «Символы Родины» 12 декабря
- «Лишь памятью храним» (памяти жертв Холокоста) 27 января
- «День освобождения Курганинска от немецко-фашистских захватчиков» 27 января
- «Нам в эти дни ещё дороже стала Святая Сталинградская земля...» 2 февраля
- «День освобождения Краснодара от немецко-фашистских захватчиков» 12 февраля
- «Афганистан болит в моей душе...» 15 февраля
- «Каким он парнем был...» 12 апреля
- «Государственная Дума – первый опыт парламентаризма» 24 апреля
- «Чернобыль» 25 апреля
- «День Победы» 9 мая.
- *Музейные и библиотечные уроки по истории и традициям техникума:*
- «История техникума», «Наши традиции», «Ветераны техникума», «Герои земли Курганинской!» - в рамках проведения недели: «Кубанский милый край, ты гордость всей России!»
- *Участие в акциях:*
- «Вахта памяти», «Вместе поможем ветеранам», «Бессмертный полк» и т.д.
- встречи с ветеранами техникума и тружениками тыла
- организация помощи ветеранам
- линейки, посвященные памятным датам истории
- выпуск информационных бюллетеней к памятным датам
- экскурсии в краеведческий музей, на предприятия и организации города
- проведение викторин, олимпиад, организация конкурсов
- подготовка презентаций, рефератов, плакатов, слоганов к событиям истории.

В результате проведения внеклассной работы ожидается:

- повышение качества и количества мероприятий по организации и проведению патриотической работы со студентами;
- формирование гражданской грамотности студентов;
- внедрение новых форм работы и повышение эффективности патриотической работы;
- формирование духовных ценностей студентов;
- улучшение условий для формирования патриотических чувств.

Краеведческая работа.



Проблема патриотического воспитания не может быть решена без формирования у молодого поколения уважительного отношения к прошлому и настоящему своей страны. Одной из особенностей современного патриотического воспитания является увеличение значения связи человека с местом, где он родился, с его малой Родиной. Молодежь всё чаще проявляет живой интерес к истории своего учебного заведения, района, города, края. Так история трансформируется из абстрактного понятия в историю событий и судеб людей, переплетенных с малой Родиной. Открытие новых музеев и выставок, организация и расширение всех видов краеведческой деятельности, поисковые работы, туристско-краеведческие программы, героико-патриотические акции — всё это формы патриотического воспитания. [Белоусов, 2004, с.39]

В нашем техникуме работает музейный кружок, создана рабочая группа «Юный патриот», в которую входят студенты, интересующиеся историей.

Целью деятельности нашего музейного кружка является содействие формированию интереса к отечественной истории и уважительного отношения к нравственным ценностям прошлых поколений, развитие коммуникативных компетенций, навыков исследовательской работы обучающихся, поддержка творческих способностей студентов.

Задачи музейного кружка техникума:

- формирование у обучающихся гражданско – патриотических качеств;
- активизирование роли музейного кружка в патриотическом и нравственном воспитании подрастающего поколения;
- формирование личностного, эмоционально окрашенного отношения к историческим фактам;
- воспитание любви и уважения к прошлому своей страны;
- приобщение обучающихся к изучению истории родного края, техникума, истории Великой Отечественной войны 1941-1945 и т.д.;
- сохранение и поддержание традиций образовательного учреждения;
- совершенствование образовательного процесса средствами дополнительного обучения;
- воспитание познавательных интересов и способностей;
- овладение обучающимися практическими навыками поисковой, исследовательской деятельности.

Роль руководителя музейного кружка я вижу в следующем:

- Создать проблемную ситуацию, которая позволит сформулировать актуальную тему для проведения исследования.
- Способствовать проявлению активности обучающихся в работе над исследованием.
- Поддерживать и поощрять использование обучающимися различных направлений поиска информации, использование ими различных методов исследования.
- Оказывать методическую помощь в случаях затруднения в исследовательской работе.
- Организовывать подведение итогов работы и её представление в виде презентации проекта.

Наиболее значимые работы представляются на Всероссийские и региональные конкурсы.

Я считаю, что патриотическое воспитание действительно является важным аспектом развития молодого поколения. Оно формирует осознанное отношение к своей Родине, обществу и истории, прививает любовь и уважение к традициям своего народа, готовит нашу молодежь к активной и сознательной жизни, способствует самовоспитанию, саморазвитию, самосовершенствованию, социальной адаптации, помогает определять линию поведения, утверждать жизненные принципы.

Список литературы:

1. Актуальные проблемы образования и воспитания: интеграция теории и практики: материалы Национальной контент-платформы (г. Мичуринск, 12 декабря 2019 г.) / под общей редакцией Г. В. Коротковой. — Воронеж: Издательство Мичуринского ГАУ, 2019. — 320 с.
2. Белоусов Н. А. «Патриотическое воспитание студентов как проблема педагогического образования» / Н. А. Белоусов, Т. Н. Белоусова // Патриотическое воспитание: история и современность: Сб. науч. ст. — М., 2004. — С. 38–41.
3. Выршиков А.Н., Кусмарцев М.Б. Патриотическое воспитание молодёжи в современном российском обществе / Монография. Волгоград: НП ИПД «Авторское перо», 2006. — 172 с
4. Дорофеева, Т. Г. Русская Православная Церковь и патриотическое воспитание: учебное пособие / Т. Г. Дорофеева. — Пенза: РИО ПГАУ, 2018. — 220 с.



5. Сиволобова, Н. А. Гражданско-патриотическое воспитание учащейся молодежи: опыт и инновации: монография / Н. А. Сиволобова. – Ставрополь: СГПИ, 2017. – 136 с.

Использование современных форм и педагогических технологий в изучении иностранного языка

Нежура Татьяна Николаевна, преподаватель

ГАПОУ КК «КАТТ»,

г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край

Современные формы обучения иностранным языкам в образовательных учреждениях активно используют инновационные методы, которые делают процесс более интерактивным и привлекательным для студентов. Одним из таких методов является проектное обучение, позволяющее студентам создавать проекты, которые объединяют различные аспекты языка. Это не только помогает развить языковые навыки, но и формирует критическое мышление и креативность участников.

Групповая работа стала ещё одним важным аспектом современного обучения иностранным языкам. Этот подход способствует взаимодействию студентов друг с другом и активному участию в процессе. Обсуждение тем в малых группах создает более осязаемую атмосферу совместного обучения, где каждый студент может поделиться своим мнением и идеями. Групповые форматы работы оказывают положительное влияние на мотивацию учащихся, что подтверждается исследованиями в области педагогики.

Использование ролевых игр представляет собой инновационный метод, позволяющий студентам окунуться в реальную языковую среду. Сценарии, имитирующие жизненные ситуации, помогают развивать навыки общения и повышения уверенности в себе при использовании языка. Данный подход активизирует участие студентов, позволяя им взаимодействовать и практиковать язык в контексте, максимально приближенном к реальному.

Современные технологии также позволяют внедрять новые форматы обучения. Мобильные приложения и онлайн-платформы, такие как Zoom, становятся основными инструментами для дистанционного обучения, что также делает процесс более доступным и разнообразным. Эти платформы обеспечивают возможность общения с носителями языка и предоставляют разнообразные ресурсы, такие как аудио и видео материалы, что значительно увеличивает погружение студентов в языковую среду.

Эти формы обучения подчеркивают важность активного участия студентов и их взаимодействия друг с другом, создавая условия для креативного и эффективного учебного процесса. Их интеграция с новыми технологиями не только обогащает процесс, но и способствует более глубокому усвоению иностранного языка, что особенно актуально в условиях современного информационного общества. Таким образом, разнообразие форм обучения открывает новые горизонты для использования технологий.

Мотивация играет ключевую роль в изучении иностранного языка. В современных образовательных условиях необходимо применять разнообразные способы, способствующие повышению интереса и вовлечённости учащихся. Одним из наиболее эффективных методов является проектный подход, при котором ученики самостоятельно планируют и реализуют проекты, связанные с изучаемым языком. Это позволяет им не только развивать языковые навыки, но и глубже осмысливать материал, связывая его с личными интересами и опытом.

Создание позитивной и поддерживающей атмосферы на уроках также способствует формированию мотивации. Учителя, демонстрирующие оптимизм и веру в способности учеников, помогают создать среду, где учащиеся чувствуют себя комфортно и уверенно. Исследования показывают, что такая атмосфера может значительно улучшить вовлеченность студентов в учебный процесс.

Интегративная мотивация, выраженная в взаимодействии с окружающими, является еще одним важным аспектом. Учащиеся, имеющие возможность практиковать язык с родственниками и друзьями, получают дополнительные стимулы для обучения. Общение в естественной среде способствует более глубокому усвоению языка и укрепляет желание учиться.



Связь языка с реальной жизнью помогает учащимся осознать значимость изучаемого материала. Например, использование этикеток на продуктовых упаковках как учебного материала позволяет учащимся применить языковые навыки в повседневной жизни, увеличивая их мотивацию к изучению. Групповая работа и совместные проекты помогают создать атмосферу сотрудничества, что в свою очередь улучшает мотивацию к обучению и поддерживает интерес к языковым занятиям.

Подходы, учитывающие индивидуальные особенности учащихся, также являются важными. Например, активные методы, которые ориентированы на кинестетические предпочтения младших школьников, могут значительно упростить процесс изучения и повышают активность участников. Таким образом, учителя, применяющие различные приемы взаимодействия на уроках – от ролевых игр до творческих заданий – способствуют созданию динамичной и интересной образовательной среды.

Инновационные подходы, такие как модель мотивации ARCS-V, включают внимание, релевантность, уверенность и удовлетворение от обучения. Эти элементы помогают удерживать интерес учащихся к изучению языка и обеспечивают рост их мотивации в течение всего учебного процесса.

В заключение, использование современных форм и технологий в преподавании иностранного языка, включая игровые подходы, проектную деятельность и создание аутентичной языковой среды, открывает новые возможности для повышения мотивации учащихся. Это позволяет не только улучшить результативность обучения, но и сделать процесс изучения более увлекательным и осмысленным.

С учетом всех вышеприведенных аспектов, будущее преподавания иностранных языков будет определяться рядом значительных трендов, связанных с развитием технологий и изменениями в образовательных подходах. Искусственный интеллект, в частности, займет центральное место в процессах обучения. Участники образовательного процесса смогут использовать платформы, способные адаптировать уровень сложности заданий под индивидуальные навыки учащихся и отслеживать их прогресс в режиме реального времени. Это позволит создать более персонализированный опыт, что является важным шагом на пути к более эффективному изучению языков.

Важным аспектом станет и цифровизация учебных процессов. С увеличением доступа к онлайн-ресурсам изучение языков станет более доступным для большинства людей, что акцентирует внимание на необходимости овладения иностранными языками для профессионального роста. Адаптация образовательной системы к условиям глобализации также будет актуальной, учитывая, что множество языков на грани исчезновения, пока другие становятся более доминирующими.

Продолжение исследований в этой области имеет критическое значение. Разработка новых подходов и технологий обучения, а также мониторинг их эффективности будут способствовать дальнейшему совершенствованию процесса преподавания иностранных языков. В условиях постоянно меняющегося мира образования важно оставаться открытыми к экспериментам и восприимчивыми к новым идеям, что позволит нашим ученикам не только успешно осваивать иностранные языки, но и адаптироваться к вызовам, которые ставит перед нами будущее.



Цифровой наставник: интеграция искусственного интеллекта и геймификации в воспитание профессиональных компетенций

Виноходова Вера Викторовна, социальный педагог

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум»

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

В современном мире, где скорость изменений достигла беспрецедентных масштабов, непрерывное развитие профессиональных компетенций становится не просто желательным, а жизненно необходимым. Традиционные методы обучения, зачастую статичные и однообразные, не всегда успевают за динамикой рынка труда и потребностями специалистов. На помощь приходит новый, мощный инструмент – цифровой наставник, объединяющий в себе потенциал искусственного интеллекта (ИИ) и увлекательность геймификации.

Цифровой наставник – это комплексная система, использующая алгоритмы ИИ для персонализированного обучения и развития навыков, а также элементы геймификации для повышения мотивации и вовлеченности пользователя. Он не просто предоставляет информацию, а активно взаимодействует с обучающимся, адаптируя процесс под его индивидуальные потребности, темп и стиль обучения [4].

Искусственный интеллект: Персонализация и адаптивность

Сердце цифрового наставника – это его способность к анализу и адаптации. ИИ может:

- Оценивать текущий уровень знаний и навыков: Анализируя ответы на тесты, выполненные задания и даже паттерны поведения в системе, ИИ определяет сильные и слабые стороны обучающегося.
- Создавать индивидуальные образовательные траектории: На основе оценки, ИИ формирует уникальный план обучения, фокусируясь на областях, требующих наибольшего внимания, и предлагая материалы, соответствующие уровню понимания.
- Предоставлять мгновенную обратную связь: ИИ может анализировать ошибки, объяснять их причины и предлагать пути исправления, делая процесс обучения более эффективным.
- Прогнозировать будущие потребности: Анализируя тренды в отрасли и карьерные цели пользователя, ИИ может рекомендовать навыки, которые будут востребованы в будущем.
- Симулировать реальные рабочие ситуации: С помощью ИИ можно создавать реалистичные сценарии, где обучающийся может практиковать свои навыки в безопасной среде, получая обратную связь от виртуального наставника.
- Автоматизировать рутинные задачи: ИИ может взять на себя проверку типовых заданий, составление отчетов и другие административные функции, освобождая время для более глубокого обучения.

Геймификация превращает процесс обучения из рутины в увлекательное приключение. В цифровом наставнике она проявляется через:

- Системы баллов и наград: За успешное выполнение заданий, прохождение модулей и достижение целей обучающийся получает баллы, значки, виртуальные награды, которые стимулируют дальнейшее развитие.
- Уровни и прогресс: Обучение разбивается на уровни, каждый из которых открывает новые возможности и задачи. Визуализация прогресса мотивирует двигаться вперед [2].
- Соревновательные элементы: Возможность соревноваться с другими пользователями (в рамках команды или индивидуально) в рейтингах или викторинах добавляет азарта и стимулирует к достижению лучших результатов.
- Сюжетные линии и квесты: Интеграция обучения в увлекательный сюжет или серию заданий (квестов) делает процесс более захватывающим и запоминающимся.
- Интерактивные элементы: Использование викторин, головоломок, симуляторов и других интерактивных форматов делает обучение более динамичным и менее утомительным.
- Социальное взаимодействие: Возможность делиться достижениями, участвовать в командных проектах и получать поддержку от других пользователей создает чувство общности и повышает мотивацию.



Ключевая сила цифрового наставника заключается в синергии ИИ и геймификации. ИИ обеспечивает интеллектуальную основу, а геймификация – эмоциональную и мотивационную.

- Персонализированные вызовы: ИИ определяет, какие навыки нужно развивать, а геймификация превращает это в увлекательные задания. Например, если ИИ выявил пробел в навыках публичных выступлений, геймифицированная система может предложить серию "презентационных квестов" с возрастающей сложностью, где каждый успешный шаг вознаграждается [5].

- Адаптивные награды: ИИ может анализировать, какие типы наград наиболее мотивируют конкретного пользователя, и предлагать соответствующие. Для одного это может быть виртуальный значок "Эксперт по аналитике", для другого – доступ к эксклюзивному контенту или возможность "прокачать" свой виртуальный аватар.

- Динамические сценарии: ИИ может создавать симуляции рабочих ситуаций, а геймификация делает их более захватывающими. Например, в симуляции решения кризисной ситуации, ИИ может динамически менять условия в зависимости от действий пользователя, а система наград будет стимулировать его к поиску оптимальных решений.

- Обратная связь в игровой форме: ИИ анализирует ошибки и предоставляет объяснения, а геймификация может представить эту обратную связь в виде "подсказок" от виртуального персонажа или "очков опыта", потерянных за неправильное решение.

- Прогнозирование и мотивация: ИИ может предсказать, какие навыки будут востребованы в будущем, а геймификация может представить это как "миссию" или "долгосрочный проект", где каждый пройденный этап приближает пользователя к достижению карьерных целей.

- Повышение эффективности обучения: Персонализированный подход и интерактивные методы способствуют более глубокому усвоению материала.

- Увеличение мотивации и вовлеченности: Геймификация делает процесс обучения интересным и увлекательным, снижая процент отсева.

- Развитие ключевых компетенций: Цифровой наставник фокусируется на практических навыках, необходимых для успешной карьеры.

- Гибкость и доступность: Обучение может проходить в любое время и в любом месте, адаптируясь к индивидуальному графику.

- Снижение затрат: Автоматизация процессов и масштабируемость делают цифровое наставничество более экономичным по сравнению с традиционными форматами.

- Подготовка к будущему: Цифровой наставник помогает специалистам оставаться конкурентоспособными в быстро меняющемся мире.

Несмотря на огромный потенциал, внедрение цифровых наставников сталкивается с определенными вызовами:

- Качество контента: Необходимо создавать высококачественные, актуальные и разнообразные учебные материалы.

- Этические вопросы: Важно обеспечить прозрачность работы ИИ, избежать предвзятости и защитить персональные данные пользователей.

- Техническая инфраструктура: Требуется надежная техническая база для функционирования сложных систем.

- Принятие пользователями: Необходимо преодолеть возможное сопротивление новым технологиям и продемонстрировать их реальную ценность.

Тем не менее, перспективы цифрового наставничества безграничны. По мере развития технологий ИИ и совершенствования игровых механик, цифровые наставники будут становиться все более интеллектуальными, персонализированными и эффективными. Они способны трансформировать систему образования и профессионального развития, делая обучение непрерывным, увлекательным и по-настоящему результативным. Цифровой наставник – это не просто инструмент, это новый этап в эволюции человеческого потенциала, где искусственный интеллект и геймификация работают в унисон, чтобы раскрыть лучшие качества каждого специалиста [3].

Примеры применения цифровых наставников:

- Корпоративное обучение: Компании могут использовать цифровых наставников для обучения новых сотрудников, повышения квалификации существующих специалистов, развития лидерских качеств и формирования корпоративной культуры. Например, цифровой наставник может помочь менеджеру освоить новые техники управления командой, предлагая интерактивные кейсы и



симуляции реальных рабочих ситуаций, а также вознаграждая за успешное применение полученных знаний.

- Высшее образование: Университеты могут интегрировать цифровых наставников в учебные программы для персонализации обучения, предоставления студентам дополнительной поддержки и развития навыков, необходимых для будущей карьеры. Студент, изучающий программирование, может получать индивидуальные задания от ИИ, которые адаптируются к его темпу обучения, а геймифицированные элементы, такие как "прокачка" виртуального кода или соревнования по решению алгоритмических задач, будут поддерживать его интерес.

- Профессиональная переподготовка и повышение квалификации: Специалисты, желающие сменить сферу деятельности или освоить новые технологии, могут использовать цифровых наставников для эффективного и быстрого получения необходимых знаний и навыков. Например, дизайнер, желающий перейти в сферу UX/UI, может пройти курс, где ИИ анализирует его портфолио, предлагает персонализированные задания по созданию прототипов и пользовательских сценариев, а система наград стимулирует его к изучению новых инструментов и методик.

- Развитие "мягких" навыков (soft skills): Цифровые наставники могут быть эффективны в развитии таких навыков, как коммуникация, критическое мышление, решение проблем, эмоциональный интеллект. Симуляции диалогов с виртуальными персонажами, анализ поведения в ролевых играх и получение обратной связи от ИИ могут помочь в отработке этих компетенций [1].

Будущее цифрового наставничества:

С развитием технологий мы можем ожидать появления еще более совершенных цифровых наставников, которые будут обладать:

- Продвинутым пониманием естественного языка: Способность вести более естественные и глубокие диалоги с пользователями.

- Эмоциональным интеллект: Умение распознавать и реагировать на эмоциональное состояние пользователя, адаптируя процесс обучения.

- Интеграцией с виртуальной и дополненной реальностью: Создание еще более иммерсивных и реалистичных обучающих сред.

- Проактивным наставничеством: Способность предвосхищать потребности пользователя и предлагать решения до того, как они возникнут.

- Коллективным обучением: Возможность объединять знания и опыт множества пользователей для создания более эффективных обучающих программ.

Цифровой наставник – это не замена человеческому наставничеству, а его мощное дополнение. Он открывает новые горизонты для непрерывного обучения и профессионального роста, делая процесс развития доступным, увлекательным и максимально эффективным. В эпоху цифровой трансформации, когда адаптивность и постоянное обучение становятся ключом к успеху, цифровой наставник становится незаменимым инструментом для каждого, кто стремится к самосовершенствованию и достижению новых профессиональных высот.

Список используемой литературы:

1. Агеев, Р. Б. Искусственный интеллект в образовании: перспективы и вызовы / Р. Б. Агеев // Педагогическое образование и наука. — 2023. — № 4. — С. 56–62.
2. Геймификация в образовании: коллективная монография / под ред. А. В. Леонтовича. — М.: Изд-во МГУ, 2022. — 245 с.
3. Денисов, А. Н. Персонализированное обучение с использованием ИИ-технологий / А. Н. Денисов // Современные проблемы науки и образования. — 2024. — № 2. — С. 78–85.
4. Ефремов, С. В. Цифровые технологии в профессиональном развитии персонала / С. В. Ефремов // Управление персоналом и развитие человеческих ресурсов. — 2023. — № 3. — С. 45–52.
5. Загоруйко, М. Ю. Интеграция геймификации в системы корпоративного обучения / М. Ю. Загоруйко // Образование и наука. — 2023. — № 5. — С. 112–125.



Современные формы наставничества и менторства в подготовке будущих педагогов в ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

Диянков Валерий Анатольевич, мастер производственного обучения

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».

п. Красное Поле, г. Курган

В условиях современной системы профессиональной подготовки педагогов особенно актуальны формы наставничества и менторства, способствующие развитию профессиональных компетенций и формирования ценностных ориентаций будущих специалистов. ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» активно внедряет инновационные подходы для повышения эффективности подготовки педагогов, ориентируясь на современные тенденции и требования рынка труда.

Современные формы наставничества и менторства

Менторство и наставничество — это не просто передача знаний, а всесторонняя поддержка и развитие личностных и профессиональных качеств обучающихся и молодых педагогов. В техникуме реализуются следующие формы:

1. Формальное наставничество

– Назначение опытных педагогов наставниками для молодых специалистов или студентов.

Этот формат включает регулярные консультации, совместную работу над проектами, участие в методической деятельности.

2. Теневые программы (теньки)

– Позволяют студентам и начинающим педагогам наблюдать за работой опытных наставников, понимать особенности педагогической деятельности в реальных условиях.

3. Клубы и мастер-классы

– Регулярные встречи, мастер-классы и круглые столы, где наставники делятся практическим опытом, обсуждают актуальные педагогические вопросы, внедряют инновационные методы обучения.

4. Онлайн-менторство

– Использование современных информационных технологий для дистанционного наставничества: видеоконференции, образовательные платформы, мессенджеры. Это особенно актуально в условиях современных реалий и пандемии.

5. Проектное и исследовательское менторство

– Поддержка студентов и молодых педагогов в реализации проектов, научных исследований, участие в конкурсах и грантовых программах.

Преимущества внедрения современных форм

- Повышение мотивации и профессиональной компетентности будущих педагогов.

- Быстрая адаптация к современным требованиям образовательной среды.

- Развитие коммуникативных и лидерских навыков.

- Создание мощной профессиональной сети и сообщества.

Еще приведу примеры современных форм наставничества и менторства в ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

1. Программа наставничества для студентов-первокурсников

Новички получают в качестве наставников опытных студентов старших курсов или преподавателей. Например, студент 3-го курса аграрного отделения выступает наставником для первокурсника, помогая ему адаптироваться к учебному процессу, осваивать практические навыки агротехники и знакомиться с особенностями учебной жизни. Такое взаимодействие способствует более скорой адаптации и повышению мотивации.

2. Мастер-классы от практических преподавателей и профессионалов

Регулярно проводятся мастер-классы по современным агротехническим технологиям, например, по вертикальному земледелию или цифровым агроинновациям, где опытные преподаватели или приглашённые специалисты делятся практическим опытом и секретами профессии. Эти мероприятия помогают студентам увидеть реальные возможности и усвоить современные методы работы.

3. Онлайн-сессии и вебинары с экспертами отрасли



В период пандемии и в рамках дистанционного обучения в техникуме стали популярны онлайн-форматы, например, вебинары от ведущих аграрных компаний региона, таких как «Россельхозбанк» или «Агрокомплекс», где наставники рассказывают о современных технологиях и карьере в агросекторе.

4. Проекты «Наставник–студент»

Молодые педагоги и студенты участвуют в проектных группах, где наставники помогают разрабатывать реальные аграрные проекты, например, создание экологически чистых теплиц или внедрение цифровых систем учета урожая. Такой опыт помогает формировать исследовательские навыки и профессиональную компетентность.

5. Создание педагогических «клубов» по интересам

Например, клуб «Современные технологии в сельском хозяйстве», где опытные преподаватели делятся новейшими разработками, обучают инновационным методикам, а студенты участвуют в соревнованиях и научных исследованиях, получая наставническую поддержку.

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» активно развивает инновационные формы наставничества и менторства, которые способствуют подготовке компетентных, инициативных и профессионально готовых педагогов, отвечающих современным вызовам образования.

Список используемой литературы:

1. Клинк, О.Ф., Кукушкин, С.Г. Методические материалы для внедрения практики наставничества на предприятиях. – Текст: электронный // О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин. – 2021 – <https://docs.yandex.ru/> (дата обращения: 05.10.2025).
2. Методические рекомендации по развитию наставничества на рабочем месте в целях организации практической подготовки студентов. – Текст: электронный // Базовый центр подготовки кадров. – 2021. – [https:// docs.yandex.ru/docs](https://docs.yandex.ru/docs) (дата обращения: 05.10.2025).
3. Профстажировка РФ. Стандарт Наставничества: информационный сайт – 2022. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://docs.yandex.ru> (дата обращение 05.10.2025 г.).
4. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемент системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru. (дата обращения: 03.10.2025).

Инновационные педагогические технологии в формировании профессиональных компетенций будущих педагогов техникума

Еремин Олег Владимирович, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».

п. Красное Поле, г. Курганинск

В современном образовательном пространстве требования к профессиональной подготовке педагогических кадров существенно возросли. Важной задачей является интеграция инновационных педагогических технологий, способствующих формированию у будущих педагогов компетенций, необходимых для успешной деятельности в условиях современности.

В статье рассматриваются современные педагогические технологии и их роль в подготовке педагогов техникума на примерах реализации.

Теоретические основы инновационных педагогических технологий

Инновационные педагогические технологии — это современные методы и формы организации учебного процесса, использующие новые коммуникационные и информационные ресурсы. Они направлены на развитие критического мышления, коммуникационных навыков, самостоятельности и профессиональной компетентности студентов. Среди них выделяют проектные технологии, технологию кейсов, игровые методы, использование цифровых ресурсов и др.

Примеры инновационных технологий в подготовке педагогов техникума

1. Проектная деятельность

Описание: студентам предлагается разработать и реализовать образовательные проекты, связанные с современными образовательными трендами.



Пример: студентам-учителям предметов профессиональной ориентации предложено создать проект «Развитие профессиональных компетенций через интерактивные методики», включающий разработку педагогических сценариев и презентаций.

Результат: формируется умение проектировать образовательный процесс, работать в команде, использовать инновационные подходы.

2. Использование цифровых платформ и ресурсов

Описание: интеграция онлайн-платформ, образовательных ресурсов и мультимедийных технологий в учебный процесс.

Пример: создание виртуальных мастер-классов и вебинаров, использование платформ Moodle для организации дистанционного обучения.

Результат: развитие цифровой компетентности, самостоятельность в поиске и обработке информации.

3. Виртуальная реальность (VR) и симуляции

Описание: применение VR-технологий для моделирования педагогических ситуаций.

Пример: использование VR-симулятора для тренировки методов взаимодействия с обучающимися с особыми образовательными потребностями.

Результат: повышение практических навыков, развитие эмоциональной компетентности.

4. Метод кейсов и ролевых игр

Описание: разыгрывание ситуаций и разбор кейсов для формирования практических умений.

Пример: разбор кейса конфликтной ситуации в классе и поиск решения.

Результат: развитие критического мышления, навыков коммуникации и конфликтологии.

Итоги и перспективы

Инновационные педагогические технологии существенно расширяют возможности будущих педагогов техникума в формировании профессиональных компетенций. Их применение способствует развитию практических умений, самостоятельности и креативности, что важно для успешной профессиональной деятельности.

Перспективы дальнейших исследований связаны с интеграцией новых технологий (например, искусственного интеллекта, геймификации) и оценкой эффективности их использования.

Внедрение инновационных педагогических технологий в подготовку педагогов техникума является стратегической задачей современного образования. Их активное использование обеспечивает формирование высококвалифицированных, коммуникативных и инновационно настроенных педагогов, способных эффективно реализовывать современные образовательные стандарты.

Используемая литература:

1. Азаров Ю.П. Тайны педагогического мастерства : учеб. пособие / Ю.П.Азаров. М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2004. - 432 с.
2. Акуленко В.Л. Совершенствовании подготовки учителя физики в области информатики, информационных и коммуникационных технологий в системе повышения квалификации : автореф. дис. канд. пед. наук. — М., 2004. -23 с.
3. Алексеев Н.А. Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики: монография / Н.А.Алексеев. Тюмень : Изд-во ТГУ, 1996. - 216 с.
4. Глазунова Л.А. Оценка профессиональной компетентности в профобразовании Великобритании // Среднее проф. образование. 2003. - № 4. -С. 47-49.
5. Кирикова З.З Педагогическая технология: Теоретические аспекты. — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. 284 с.
6. Михеев В.И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В.И.Михеев. М.: Высш.шк., 1987. - 200 с.
7. Сташкевич И.Р. Компьютерное сопровождение учебного процесса : учеб. пособие / И.Р. Сташкевич. Челябинск : Челябинский гос. ун-т, 2004. — 111 с.



Использование цифровых платформ в обучении и воспитании студентов СПО

*Колесникова Светлана Валерьевна, воспитатель
ГАПОУ КК «КАТТ» г. Курганинск, Краснодарский край
Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное Поле, ул. СПТУ-50, д. 9А*

Актуальность темы

В современном образовательном пространстве цифровые технологии стали важнейшим компонентом, влияющим на организацию учебного и воспитательного процесса. Их применение позволяет повысить доступность образования, ускорить обмен информацией и создать условия для индивидуального подхода к каждому студенту. Средства информационно-коммуникационных технологий открывают новые возможности для педагогов и воспитателей, расширяя инструментарий работы с обучающимися и родителями, а также способствуя формированию цифровой компетентности студентов.

Цель и задачи доклада

Цель доклада заключается в анализе роли цифровых платформ в образовательной и воспитательной деятельности студентов СПО, выявлении эффективных методов их применения и формулировании рекомендаций для дальнейшей работы.

Задачи исследования:

- Рассмотреть современные цифровые инструменты, применяемые в учебном процессе;
- Оценить их влияние на мотивацию и активность студентов;
- Изучить опыт использования платформ в воспитательной деятельности;
- Предложить практические шаги по расширению применения цифровых ресурсов.

Цифровые платформы как инструмент развития современного образования

Цифровые платформы представляют собой комплекс программных и методических решений, обеспечивающих организацию учебного процесса и воспитательной работы. В СПО наиболее востребованными являются:

- электронные журналы и порталы для дистанционного обучения;
- платформы для тестирования и контроля знаний;
- ресурсы для создания интерактивных материалов;
- сервисы для организации мероприятий и конкурсов среди студентов;
- мессенджеры и социальные сети для обратной связи с родителями и учащимися.

Эти инструменты позволяют интегрировать обучение и воспитание, обеспечивая системный подход к развитию личности студента.

Преимущества внедрения цифровых платформ

Использование цифровых платформ даёт несколько ключевых преимуществ:

1. ****Индивидуализация обучения.**** Студенты могут работать в собственном темпе, получать дополнительные материалы и выполнять задания, соответствующие их уровню подготовки.
2. ****Повышение мотивации.**** Интерактивные задания, онлайн-конкурсы и тесты стимулируют интерес к обучению и самостоятельной работе.
3. ****Развитие воспитательного потенциала.**** Онлайн-проекты, акции и мероприятия помогают формировать социальную активность, патриотические и этические ценности.
4. ****Эффективное взаимодействие с родителями.**** Электронные журналы и платформы для обратной связи позволяют вовремя информировать родителей о прогрессе и участии студентов в воспитательных событиях.

Опыт применения цифровых технологий в нашем техникуме

В нашем техникуме успешно внедрена система электронных журналов и онлайн-порталов, обеспечивающих контроль успеваемости и посещаемости студентов. Проводятся дистанционные классные часы, викторины, конкурсы творческих и научных проектов, направленные на развитие личностных качеств и патриотического воспитания. Воспитатели активно используют социальные сети и мессенджеры для публикации новостей, организации мероприятий и взаимодействия с родителями. Также реализуются программы повышения цифровой грамотности педагогов и студентов, включая обучение безопасной работе в интернете и основам киберэтики.



Проблемы и пути их решения

Несмотря на значительные преимущества, внедрение цифровых платформ сталкивается с рядом трудностей:

- Необходимость повышения уровня цифровой компетентности педагогов и родителей;
- Ограниченные технические ресурсы и устаревшее оборудование;
- Недостаточная мотивация некоторых студентов к использованию онлайн-инструментов.

Для решения этих проблем рекомендуется проводить регулярные семинары и тренинги для педагогов, организовать техническую поддержку пользователей, обновлять оборудование и стимулировать активное участие студентов и родителей.

Выводы

Использование цифровых платформ в СПО способствует повышению качества обучения и воспитания студентов, развитию их самостоятельности, творческих и социальных навыков. Эти технологии обеспечивают прозрачность оценивания, ускоряют обмен информацией и укрепляют взаимодействие между студентами, педагогами и родителями. Комплексное и системное внедрение цифровых ресурсов является необходимым условием современного образовательного процесса и формирования компетентного, социально активного выпускника.

Список используемых источников

1. Иванова Л.П. Цифровые технологии в системе среднего профессионального образования. — Москва: Учпедгиз, 2023. — 210 с.
2. Петров А.В. Инновационные методы воспитательной работы с использованием ИКТ. // Педагогическое образование. — 2024. — № 3. — С. 33–40.
3. Смирнова Е.Н. Электронные образовательные ресурсы и их роль в формировании компетенций студентов. — Краснодар: Изд-во КК, 2022. — 192 с.
4. Министерство просвещения РФ. Развитие цифровой образовательной среды в учреждениях СПО. — Москва, 2024.
5. Кузнецова И.В. Цифровые инструменты в воспитательной деятельности СПО. // Современное образование. — 2023. — № 5. — С. 14–22.

Наставничество при сопровождении научно – исследовательской деятельности студентов ГАПОУ К «КАТТ»

*Корягина Алла Владимировна, заместитель директора по УМР, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум».*

п. Красное Поле, г. Курганинск

Сегодня перед современным техникумом стоит комплексная задача: не просто передать знания, а воспитать способность обучающихся к самостоятельному мышлению, постановке целей и эффективному достижению намеченного пути. В такой парадигме знания перестают быть самоцелью и превращаются в инструмент для реализации личных и профессиональных замыслов.

Вследствие этого традиционные методы, ориентированные на пассивное запоминание определённого объёма информации и практических навыков, утрачивают прежнюю значимость. На первый план выходят инновационные, личностно ориентированные методики обучения и воспитания, подчеркивающие развитие индивидуального потенциала каждого студента.

В подобных условиях особое значение приобретает исследовательская деятельность обучающихся и роль наставника — специалиста, который сопровождает индивидуальные образовательные маршруты, стимулирует развитие исследовательских компетенций и способствует формированию самостоятельности. Практика реализации исследовательских проектов выявляет ряд важных вопросов: как организовать процесс так, чтобы инициатива исходила от самих студентов; как поддержать их интерес и вовлечённость; каким образом выстроить эффективное сотрудничество педагога и обучающихся в ходе исследования. Решение этих задач требует системного



педагогического подхода, поскольку исследовательская деятельность должна быть тщательно структурирована и организована.

Исследовательская работа представляет собой не только возможность творческого самовыражения, но и средоточие овладения нормами научной этики, развитию критического мышления, освоению приемов научного анализа и преемственности знаний. Наставник играет первостепенную роль в придании процессов научных изысканий смысловой и методической целостности, служит проводником в мире научных традиций и актуальных технологий.

Современное исследование немыслимо без активного использования информационных технологий, которые формируют исследователя нового тысячелетия — компетентного в сборе, обработке и визуализации данных. Наставничество в данном контексте создаёт условия для дифференцированного, целенаправленного развития каждого студента, способствуя раскрытию творческого потенциала и динамике роста исследовательских навыков.

Классическая образовательная модель «преподаватель — студент», где педагог лишь передаёт знания, а студент их усваивает, устарела в свете исследовательской методологии. Настоящие знания рождаются не из готовых схем, а требуют индивидуального анализа и интерпретации конкретных явлений. Зачастую даже при наличии высокого уровня подготовки инициатива и поддержка обучающегося в исследовании требуют особого времени и внимания, что не всегда возможно в стандартных условиях. Часто акцент уделяется лишь наиболее одарённым и инициативным учащимся.

Эту стратегическую проблему может решить внедрение гибкой и мобильной системы наставничества — специально выстроенной модели передачи опыта и знаний от педагогов к студентам, основанной на уважении личности и развитии исследовательских умений. Наставничество широко распространено во всех формах образования, однако в научно-исследовательской деятельности оно приобретает особое звучание, объединяя процесс формирования умений, выбора методов и средств, а также установления субъектно-субъектного взаимодействия.

Таким образом, организация научно-исследовательской работы в техникуме концептуально представляет собой совместное проектирование познавательной деятельности преподавателя и обучающихся. Наставник в этом процессе — опытный педагог с профессиональными успехами и развитой эмпатией, обладающий лидерскими и организационными способностями, способный поддержать активного, мотивированного студента.

Чтобы обеспечить успешную реализацию проектов, наставник оказывает комплексную помощь: ищет с учеником источники информации, сам выступает в роли ресурса, координирует процесс, стимулирует инициативу и поддерживает непрерывный обратный связь. Важны такие качества наставника, как умение правильно дистанцироваться, устанавливать контакт с разными студентами, разрешать конфликты и ориентироваться в методиках организации работы над проектом, включая навыки владения современными программными средствами и стандартами оформления.

Наставничество — не только трансляция опыта, но и ответственное сопровождение проекта с методической, экспертной и материально-технической стороны. В зависимости от специфики проекта оно может быть опосредованным или прямым, индивидуальным или групповым, открытым или закрытым.

Данная технология демонстрирует высокую эффективность в быстром и продуктивном освоении новых знаний и умений, что особенно важно в условиях стремительных социальных и технологических изменений. Наставничество становится ключевым инструментом, способным трансформировать образовательный процесс, создавая условия для развития метакомпетенций обучающихся и формируя новые стандарты педагогической поддержки.

Библиография:

1. Бондаревский, В. Г. Воспитание интереса к знаниям и потребности самообразованию / В. Г. Бондаревский. — Москва : , 2015. — с. — Текст : непосредственный.
2. Глазунова, О. В. О различных подходах к практике наставничества и сопровождения проектных и исследовательских работ / О. В. Глазунова. — Текст : непосредственный // Исследователь/Researcher. — 2020. — № 1. — С. 104-134.
3. Горбунова Методы и приёмы активизации мыслительной деятельности обучающихся / Горбунова, И. А. — Москва : Просвещение, 2014. — 350 с. — Текст : непосредственный.



4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении 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"

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

Воспитание «гибких навыков» как ядра современного профессионала: от теории к практико - ориентированным моделям

Костенко Анна Ивановна, педагог - психолог

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум»

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

В стремительно меняющемся мире, где технологии развиваются с головокружительной скоростью, а рынок труда постоянно трансформируется, традиционные "жесткие" навыки (hard skills), связанные с конкретными знаниями и умениями, перестают быть единственным залогом профессионального успеха. На первый план выходят так называемые "гибкие навыки" (soft skills) – комплекс личностных качеств, межличностных компетенций и когнитивных способностей, которые позволяют человеку эффективно адаптироваться к новым условиям, решать сложные задачи, взаимодействовать с другими и непрерывно развиваться.

Сегодняшний профессионал – это не просто исполнитель, а гибкий, адаптивный и креативный специалист, способный не только выполнять свои обязанности, но и предвидеть будущие вызовы, находить нестандартные решения и успешно работать в команде. Именно поэтому воспитание и развитие гибких навыков становится не просто желательным, а критически важным элементом формирования современного профессионала.

Теоретические основы: Что такое гибкие навыки и почему они важны?

Гибкие навыки – это широкий спектр компетенций, которые можно условно разделить на несколько ключевых категорий:

Когнитивные навыки:

Критическое мышление: Способность анализировать информацию, оценивать ее достоверность, выявлять причинно-следственные связи и делать обоснованные выводы.

Решение проблем: Умение идентифицировать проблему, генерировать варианты решений, выбирать наиболее эффективные и реализовывать их.

Креативность: Способность генерировать новые идеи, находить нестандартные подходы и мыслить "вне коробки".

Обучаемость: Готовность и способность быстро осваивать новую информацию, навыки и технологии.

Межличностные навыки:

Коммуникация: Умение четко и ясно выражать свои мысли (устно и письменно), активно слушать, задавать вопросы и давать конструктивную обратную связь.

Работа в команде: Способность эффективно сотрудничать с другими, делиться знаниями, поддерживать коллег и достигать общих целей.

Эмоциональный интеллект: Понимание своих эмоций и эмоций других, умение управлять ими, проявлять эмпатию и строить гармоничные отношения.

Лидерство: Способность вдохновлять, мотивировать и направлять других к достижению целей, даже без формальной власти.

Личностные качества:

Адаптивность и гибкость: Готовность к изменениям, способность быстро приспосабливаться к новым условиям и преодолевать трудности.

Устойчивость к стрессу: Умение сохранять спокойствие и работоспособность в стрессовых ситуациях.



Самоорганизация и тайм-менеджмент: Способность эффективно планировать свое время, расставлять приоритеты и достигать поставленных целей.

Ответственность: Готовность брать на себя обязательства и отвечать за свои действия и результаты.

Почему гибкие навыки так важны?

Адаптивность к изменениям: В современном мире, где профессии могут устаревать, а новые появляются постоянно, гибкие навыки позволяют специалистам быстро перестраиваться и оставаться востребованными.

Эффективное взаимодействие: Успех многих проектов зависит от слаженной работы команды. Гибкие навыки обеспечивают продуктивное общение, разрешение конфликтов и достижение синергии.

Инновации и рост: Креативность и критическое мышление стимулируют разработку новых продуктов, услуг и бизнес-моделей, что является двигателем прогресса.

Карьерный рост: Специалисты с развитыми гибкими навыками часто демонстрируют более высокий потенциал для продвижения по карьерной лестнице, так как они способны брать на себя больше ответственности и управлять командами.

Личное благополучие: Умение управлять стрессом, строить здоровые отношения и эффективно решать проблемы способствует общему благополучию и удовлетворенности жизнью.

От теории к практике: Модели воспитания гибких навыков

Переход от понимания важности гибких навыков к их целенаправленному развитию требует системного подхода. Существует множество практико-ориентированных моделей, которые могут быть применены как на индивидуальном, так и на организационном уровне.

1. Модель "Обучение через опыт"

Эта модель основана на принципе "учиться, делая". Она предполагает активное вовлечение человека в реальные или смоделированные ситуации, где он может применять и развивать свои гибкие навыки.

Практические примеры:

Проектная работа: Участие в командных проектах, где необходимо распределять роли, коммуницировать, решать проблемы и достигать общих целей.

Кейс-стади: Анализ реальных бизнес-ситуаций, требующих критического мышления, поиска решений и презентации результатов.

Ролевые игры и симуляции: Имитация рабочих ситуаций (например, переговоры, разрешение конфликтов, проведение презентаций) для отработки навыков коммуникации и эмоционального интеллекта.

Стажировки и практики: Получение реального опыта работы в компании, где приходится сталкиваться с разнообразными задачами и взаимодействовать с коллегами.

2. Модель "Обратная связь и рефлексия" (Feedback and Reflection)

Эта модель подчеркивает важность получения конструктивной обратной связи и последующего анализа своего опыта для выявления зон роста.

Практические примеры:

Регулярные встречи 1-на-1: Обсуждение с руководителем или наставником своих успехов, трудностей и путей развития, с акцентом на гибкие навыки.

360-градусная обратная связь: Получение отзывов от коллег, подчиненных и руководителей для более полного понимания своих сильных и слабых сторон.

Ведение дневника рефлексии: Запись своих мыслей, чувств и выводов после выполнения задач или участия в проектах, с целью анализа своего поведения и принятия решений.

Групповые обсуждения и "разборы полетов": Анализ командной работы после завершения проекта, выявление успешных практик и областей для улучшения.

3. Модель "Целенаправленное обучение и развитие" (Targeted Learning and Development)

Эта модель предполагает систематическое обучение конкретным гибким навыкам через различные образовательные форматы.

Практические примеры:

Тренинги и семинары: Специализированные программы по развитию коммуникации, лидерства, эмоционального интеллекта, критического мышления.



Онлайн-курсы и вебинары: Доступные ресурсы для самостоятельного изучения различных аспектов гибких навыков [2].

Чтение профессиональной литературы и статей: Постоянное пополнение знаний о лучших практиках и новых подходах.

Менторство и коучинг: Индивидуальная работа с опытным наставником или коучем, который помогает выявить цели и разработать план развития гибких навыков.

4. Модель "Культура непрерывного развития" (Culture of Continuous Development)

Эта модель фокусируется на создании организационной среды, где развитие гибких навыков поощряется и интегрируется во все аспекты работы.

Практические примеры:

Включение гибких навыков в систему оценки персонала: Оценка не только профессиональных достижений, но и проявления ключевых гибких компетенций.

Создание программ развития талантов: Целенаправленная работа с перспективными сотрудниками, включающая развитие их гибких навыков.

Поощрение обмена знаниями и опытом: Организация внутренних конференций, мастер-классов, клубов по интересам.

Формирование культуры доверия и открытости: Создание безопасной среды, где сотрудники не боятся экспериментировать, ошибаться и учиться на своих ошибках.

Лидерство как пример: Руководители должны сами демонстрировать развитые гибкие навыки, служа образцом для своих команд.

Интеграция и практическая реализация

Наиболее эффективным подходом к воспитанию гибких навыков является интеграция различных моделей. Недостаточно провести один тренинг по коммуникации; необходимо создать систему, где обучение, практика, обратная связь и рефлексия будут постоянно переплетаться.

Ключевые шаги для практической реализации:

Определение приоритетных навыков: Для каждой должности или команды необходимо определить, какие гибкие навыки являются наиболее критичными.

Разработка индивидуальных планов развития: Совместно с сотрудниками составлять планы, включающие конкретные действия по развитию выбранных навыков.

Создание возможностей для практики: Предоставлять сотрудникам задачи и проекты, где они смогут применять и оттачивать свои гибкие навыки.

Систематическое предоставление обратной связи: Регулярно давать конструктивную обратную связь, фокусируясь на поведении и его влиянии.

Поощрение саморефлексии: Стимулировать сотрудников к анализу своего опыта и самостоятельному поиску путей улучшения.

Интеграция в корпоративную культуру: Сделать развитие гибких навыков неотъемлемой частью ценностей и процессов компании [1].

Заключение

В современном мире, где неопределенность и изменения являются нормой, гибкие навыки становятся не просто дополнением к профессиональным знаниям, а их неотъемлемым ядром. Воспитание этих навыков — это долгосрочный процесс, требующий системного подхода, вовлеченности как самого специалиста, так и организации. Инвестиции в развитие гибких навыков — это инвестиции в будущее, в создание адаптивных, инновационных и успешных профессионалов, способных не только справляться с вызовами сегодняшнего дня, но и формировать успешное завтра.

Воспитание «гибких навыков» как ядра современного профессионала: от теории к практико-ориентированным моделям

В стремительно меняющемся мире, где технологии развиваются с головокружительной скоростью, а рынок труда постоянно трансформируется, традиционные "жесткие" навыки (hard skills), связанные с конкретными знаниями и умениями, перестают быть единственным залогом профессионального успеха. На первый план выходят так называемые "гибкие навыки" (soft skills) — комплекс личностных качеств, межличностных компетенций и когнитивных способностей, которые позволяют человеку эффективно адаптироваться к новым условиям, решать сложные задачи, взаимодействовать с другими и непрерывно развиваться.



Сегодняшний профессионал – это не просто исполнитель, а гибкий, адаптивный и креативный специалист, способный не только выполнять свои обязанности, но и предвидеть будущие вызовы, находить нестандартные решения и успешно работать в команде. Именно поэтому воспитание и развитие гибких навыков становится не просто желательным, а критически важным элементом формирования современного профессионала.

Теоретические основы: Что такое гибкие навыки и почему они важны?

Гибкие навыки – это широкий спектр компетенций, которые можно условно разделить на несколько ключевых категорий:

Когнитивные навыки:

Критическое мышление: Способность анализировать информацию, оценивать ее достоверность, выявлять причинно-следственные связи и делать обоснованные выводы.

Решение проблем: Умение идентифицировать проблему, генерировать варианты решений, выбирать наиболее эффективные и реализовывать их.

Креативность: Способность генерировать новые идеи, находить нестандартные подходы и мыслить "вне коробки".

Обучаемость: Готовность и способность быстро осваивать новую информацию, навыки и технологии [3].

Межличностные навыки:

Коммуникация: Умение четко и ясно выражать свои мысли (устно и письменно), активно слушать, задавать вопросы и давать конструктивную обратную связь.

Работа в команде: Способность эффективно сотрудничать с другими, делиться знаниями, поддерживать коллег и достигать общих целей.

Эмоциональный интеллект: Понимание своих эмоций и эмоций других, умение управлять ими, проявлять эмпатию и строить гармоничные отношения.

Лидерство: Способность вдохновлять, мотивировать и направлять других к достижению целей, даже без формальной власти.

Личностные качества:

Адаптивность и гибкость: Готовность к изменениям, способность быстро приспосабливаться к новым условиям и преодолевать трудности.

Устойчивость к стрессу: Умение сохранять спокойствие и работоспособность в стрессовых ситуациях.

Самоорганизация и тайм-менеджмент: Способность эффективно планировать свое время, расставлять приоритеты и достигать поставленных целей.

Ответственность: Готовность брать на себя обязательства и отвечать за свои действия и результаты.

Почему гибкие навыки так важны?

Адаптивность к изменениям: В современном мире, где профессии могут устаревать, а новые появляются постоянно, гибкие навыки позволяют специалистам быстро перестраиваться и оставаться востребованными.

Эффективное взаимодействие: Успех многих проектов зависит от слаженной работы команды. Гибкие навыки обеспечивают продуктивное общение, разрешение конфликтов и достижений.

Список используемой литературы:

1. Елисеева, И. А. Теоретические основы и методология формирования «гибких навыков» у студентов высших учебных заведений / И. А. Елисеева // — 2024. — [1. — С. [145].
2. Манучарян, К. И. Формирование гибких профессиональных навыков у студентов колледжей и вузов / К. И. Манучарян, Л. В. Дорофеева, Е. А. Кудашова // . — 2024. — [1]. — С. [58].
3. Уварина, Н. В. Soft Skills: актуальность, история, перспективы развития / Н. В. Уварина, Ю. В. Корнеева, Ю. В. Микрюков // — 2021. — [1]. — С. [45].



Модель обновлённой системы воспитания будущего педагога на основе социальных и культурных коммуникаций на примере ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

*Леликов Алексей Александрович, мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В статье рассматривается разработка и внедрение модели обновлённой системы воспитания будущего педагога с акцентом на развитие его социальных и культурных коммуникаций. Используя опыт ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», предлагается интегративное решение, которое позволяет подготовить педагогов, способных к эффективной коммуникационной деятельности в условиях современного образования и социально-культурного пространства.

Современные условия развития образования требуют обновления педагогических концепций и практик, особенно в аспектах воспитания будущих педагогов. Одной из ключевых задач является формирование социально-культурной компетентности и развития коммуникационных навыков, позволяющих педагогу эффективно взаимодействовать в многообразных социально-культурных контекстах.

В условиях ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум» этот вопрос приобретает особое значение, поскольку подготовка специалистов предполагает не только профессиональную подготовку, но и развитие личности через социализацию и культурное взаимодействие.

Теоретические основы

Модель системы воспитания на основе социальных и культурных коммуникаций базируется на следующих принципах:

- Диалогизм — развитие коммуникационных навыков через диалоговую деятельность.
- Культуроцентризм — уважение и использование культурного многообразия для личностного развития.
- Социальная инклюзивность — создание условий для взаимодействия и взаимодействия с разными социальными группами.

Эти принципы опираются на исследования в области педагогической психологии, социологии и культурологии, что позволяет формировать педагогов, способных к межкультурной коммуникации и социально-ответственной деятельности.

Методология

Для реализации модели предлагается использовать интегративный подход, включающий:

- Практико-ориентированные программы обучения, сочетающие теоретические знания и практическую деятельность.
- Интерактивные технологии (дискуссии, кейс-стади, ролевые игры) для развития коммуникативных навыков.
- Модули культурной компетентности, включающие знакомство с культурным многообразием региона и России в целом.

- Педагогическую практику в условиях социального взаимодействия и культурного диалога.

Практический опыт ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

На базе техникума реализуется программа формирования социально-культурной компетентности будущих педагогов. В рамках практических занятий студенты участвуют в межкультурных проектах, организуют мастер-классы и культурные мероприятия, что способствует развитию коммуникативных и воспитательных навыков.

Кроме того, техникум внедряет технологические инновации и использует современные методы оценки компетенций, что позволяет более точно диагностировать уровень подготовки студентов и корректировать образовательный процесс.

Итоги и перспективы

Разработанная модель способствует формированию у будущих педагогов не только профессиональных компетенций, но и развитых навыков социализации и межкультурного диалога. В перспективе предполагается расширение практических взаимодействий, внедрение новых технологий



и междисциплинарных подходов, что обеспечит подготовку педагогов, готовых к вызовам современного социально-культурного пространства.

Заключение

Обновлённая модель воспитания будущего педагога на основе социальных и культурных коммуникаций, рассмотренная на примере ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», подтверждает свою эффективность и перспективность. Она способствует развитию ключевых компетенций и формированию гуманистически ориентированной, социально ответственной личности педагога.

Используемая литература:

1. Аслаев, С.Т. Формирование умений педагогического общения у учителей физической культуры в процессе интерактивного обучения: автореф. дис. канд. пед. наук. Чебоксары, 2007.
2. Аухадеева, Л.А. Формирование коммуникативной культуры современного учителя в процессе Вузовской подготовки: автореф. дис. д-ра пед. наук. Казань, 2008.
3. Башун, О.В. Развитие культуры интеллектуального труда будущего учителя: Автореф. дис. канд. пед. наук. Ярославль, 2008, - 423с.15'. Библер, В.С. Школа диалога культур: основы программы. - Кемерово:, Алеф, 1992. 193 с.
4. Воробьёв, В.В. Лингвокультурология. М.: Изд-во РУДН, 1993. — 186 с.
5. Гаязов, А.С. Общество, государство, воспитание гражданина. — Уфа: БГПУ, 1998.- 189 с.
6. Зарецкая, И.И.; Педагогические основы; воспитания трудовой, культуры учащихся. НИИ ТОГО. -М., 2000. -32с.

Формирование профессиональной идентичности в условиях неопределенности: воспитание ответственности и этики у будущих специалистов

Лукашина Татьяна Викторовна, воспитатель

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум»

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Современный мир стремительно меняется. Технологический прогресс, глобализация, экономическая нестабильность и социальные трансформации создают среду, которую мы все чаще называем "неопределенностью". Для будущих специалистов, только вступающих на профессиональный путь, эта неопределенность может стать как вызовом, так и возможностью. В этих условиях ключевую роль в формировании их профессиональной идентичности играют не только знания и навыки, но и глубоко укоренившиеся ценности: ответственность и этика.

Неопределенность как новый профессиональный ландшафт

Традиционные модели карьерного роста, основанные на предсказуемости и стабильности, уходят в прошлое. Будущие специалисты сталкиваются с необходимостью постоянно адаптироваться, осваивать новые технологии, менять сферы деятельности и принимать решения в условиях неполной информации. Это требует не только гибкости мышления, но и внутренней опоры, которая помогает ориентироваться в меняющемся мире.

Профессиональная идентичность: больше, чем просто профессия

Профессиональная идентичность – это не просто набор знаний и умений, необходимых для выполнения конкретной работы. Это комплексное самоощущение, включающее в себя:

- Самооценку своих профессиональных способностей: уверенность в своих силах и понимание своих сильных и слабых сторон.
- Принадлежность к профессиональному сообществу: чувство сопричастности, разделение ценностей и норм своей профессии.
- Осознание своей роли и вклада в общество: понимание значимости своей работы и ее влияния на окружающий мир.
- Ценностные ориентиры: понимание того, что для вас важно в профессиональной деятельности, какие принципы вы готовы отстаивать.

Именно на этом последнем пункте – ценностных ориентирах – и сосредоточимся, говоря о воспитании ответственности и этики.



Ответственность: фундамент профессионализма в неопределенности

В условиях неопределенности, когда правила игры могут меняться, а последствия решений не всегда очевидны, ответственность становится краеугольным камнем профессиональной идентичности. Это не просто выполнение своих обязанностей, а:

- Осознание последствий своих действий: понимание того, как ваши решения и поступки влияют на коллег, клиентов, компанию и общество в целом.
- Готовность принимать на себя обязательства: не только за успех, но и за неудачи.
- Проактивность и инициативность: не ждать указаний, а брать на себя ответственность за решение проблем и поиск новых путей.
- Самоконтроль и дисциплина: способность управлять своим временем, ресурсами и эмоциями для достижения поставленных целей.
- Постоянное обучение и развитие: ответственность за свой профессиональный рост и адаптацию к новым условиям.

Как воспитать ответственность у будущих специалистов?

- Создание среды, где ошибки – это возможность для обучения: вместо наказания за промахи, акцентировать внимание на анализе причин и поиске решений.
- Предоставление реальных задач и проектов: делегирование ответственности с соответствующей поддержкой и обратной связью.
- Моделирование ответственного поведения: пример преподавателей, наставников и опытных специалистов.
- Развитие навыков принятия решений: обучение анализу рисков, оценке альтернатив и обоснованию своего выбора.
- Поощрение инициативы и самостоятельности: создание условий для того, чтобы студенты и молодые специалисты могли проявлять свои идеи и брать на себя ответственность за их реализацию.

Этика: компас в море неопределенности

Профессиональная этика – это набор моральных принципов и норм, регулирующих поведение специалистов в их профессиональной деятельности. В условиях неопределенности, когда могут возникать сложные моральные дилеммы, этика становится тем компасом, который помогает принимать правильные решения и сохранять доверие. Это включает в себя:

- Честность и добросовестность: правдивость в отношениях с коллегами, клиентами и партнерами.
- Уважение к другим: признание ценности и достоинства каждого человека, независимо от его статуса или роли.
- Конфиденциальность: защита информации, полученной в ходе профессиональной деятельности.
- Объективность и беспристрастность: принятие решений на основе фактов и логики, а не личных предубеждений.
- Социальная ответственность: понимание своей роли в обществе и стремление к тому, чтобы профессиональная деятельность приносила пользу, а не вред.

Как воспитать этику у будущих специалистов?

- Интеграция этических вопросов в учебные программы: обсуждение реальных кейсов, анализ этических дилемм, изучение профессиональных кодексов.
- Развитие критического мышления: обучение студентов анализировать информацию, выявлять предвзятость и принимать обоснованные решения.
- Формирование эмпатии и понимания других: через групповую работу, дискуссии, ролевые игры, направленные на развитие навыков межличностного общения.
- Создание культуры открытости и доверия: где студенты и молодые специалисты чувствуют себя в безопасности, чтобы задавать вопросы, выражать сомнения и обсуждать сложные этические вопросы.
- Привлечение к участию в волонтерских и социальных проектах: где они могут на практике применять этические принципы и видеть их влияние на реальную жизнь.



- Подчеркивание важности репутации и доверия: объяснение того, как этические поступки формируют долгосрочную репутацию и способствуют построению устойчивых профессиональных отношений [1].

Взаимосвязь ответственности и этики в формировании профессиональной идентичности

Ответственность и этика неразрывно связаны. Ответственный специалист всегда действует в рамках этических норм, а этичный специалист осознает свою ответственность за свои действия и их последствия. В условиях неопределенности эта взаимосвязь становится еще более критичной. Когда нет четких инструкций, именно этические принципы и чувство ответственности помогают выбрать правильный путь.

Роль образовательных учреждений и работодателей

Формирование профессиональной идентичности, основанной на ответственности и этике, – это совместная задача образовательных учреждений и работодателей.

- Образовательные учреждения должны создавать учебные программы, которые не только передают знания, но и активно развивают ценностные ориентации студентов. Это включает в себя:

- Интеграцию этических модулей и кейс-стади в основные дисциплины.

- Организацию дискуссионных клубов и круглых столов по актуальным этическим вопросам.

- Привлечение к преподаванию специалистов-практиков, демонстрирующих высокие этические стандарты.

- Создание условий для развития навыков критического мышления и принятия решений.

- Поощрение участия студентов в волонтерских и социально значимых проектах.

Работодатели играют не менее важную роль, создавая рабочую среду, которая поддерживает и поощряет ответственное и этическое поведение. Это включает в себя:

- Четкое формулирование этических кодексов и стандартов поведения.

- Систему наставничества, где опытные сотрудники передают свои знания и ценности молодым специалистам.

- Создание культуры, где ошибки рассматриваются как возможность для обучения, а не повод для наказания.

- Предоставление возможностей для профессионального роста и развития, подчеркивая важность этического подхода к работе.

- Признание и поощрение сотрудников, демонстрирующих высокие этические стандарты и ответственность [2].

Заключение

В условиях постоянно меняющегося мира, где неопределенность становится нормой, формирование профессиональной идентичности будущих специалистов должно выходить за рамки простого приобретения знаний и навыков. Воспитание ответственности и этики – это инвестиция в устойчивое будущее как самих специалистов, так и общества в целом. Специалисты, обладающие этими качествами, будут не только успешны в своей карьере, но и станут надежными и добросовестными членами профессионального сообщества, способными принимать взвешенные решения и вносить позитивный вклад в развитие мира, даже в самых непредсказуемых обстоятельствах. Это те качества, которые позволят им не просто выживать в условиях неопределенности, но и процветать, формируя новую, более осознанную и ответственную профессиональную культуру.

Список используемой литературы:

1. Зеер, Э. Ф. Транспрофессионализм как предиктор адаптации к профессиональному будущему личности / Э. Ф. Зеер // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 23-й Международной научно-практической конференции. — Екатеринбург : РГППУ, 2018. — С. 375–378.

2. Кригер, Е. Э. Сопровождение профессионального самоопределения педагога в ситуациях неопределенности // Вестник РГТУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». — 2018. — № 1(11). — С. 27–37.



Использование цифровых платформ в обучении и воспитании студентов СПО

Лукашина Татьяна Викторовна воспитатель

ГАПОУ КК «КАТТ»,

г. Курганинск, Краснодарский край

Курганинский район, г. Курганинск

п. Красное Поле, ул. СПТУ-50 д. 9А

Актуальность вопроса интеграции цифровых технологий в учебно-воспитательную деятельность сегодня очевидна каждому работнику сферы образования. Быстро развивающиеся информационно-коммуникационные средства оказывают значительное влияние на организацию учебного процесса, способствуя повышению его эффективности и доступности. Согласно последним исследованиям, практически каждое второе учреждение среднего профессионального образования активно внедряет элементы электронного обучения, что подтверждает важность изучения данной темы.

Цель и задачи доклада.

Основной целью настоящего выступления является выявление роли цифровых платформ в совершенствовании процессов обучения и воспитания студентов, определение наиболее эффективных способов их использования, а также выработка рекомендаций по дальнейшему применению таких технологий в нашей образовательной среде.

Задачи, стоящие перед нами:

- Оценить состояние интеграции цифровых технологий в практику нашего учреждения;
- Проанализировать существующие инновационные методы и инструменты, используемые ведущими учебными заведениями страны;
- Выявить особенности адаптации традиционных педагогических подходов к новым условиям;
- Предложить практические рекомендации по расширению спектра используемых цифровых платформ.

Теоретические основы использования цифровых платформ.

Прежде чем перейти к рассмотрению конкретных примеров, остановимся подробнее на сущности понятия «цифровая платформа». Под ним принято понимать комплекс организационно-методических и технологических мер, направленных на повышение эффективности образовательного процесса путем внедрения информационно-коммуникационных технологий.

Среди основных видов цифровых платформ выделяют:

- Электронные библиотеки и справочные системы;
- Платформы для управления образовательным процессом (LMS);
- Интерактивные доски и компьютерные классы;
- Видеоресурсы и специализированные базы данных;
- Средства автоматизации учета и контроля качества обучения.

Каждое из указанных направлений позволяет существенно оптимизировать процессы, ранее выполняемые вручную, повысив производительность труда сотрудников и увеличив мотивацию студентов.

Преимущества использования цифровых платформ

Какие же положительные эффекты приносит внедрение цифровых технологий?

Во-первых, повышается самостоятельность обучающихся. Студенты получают доступ к большому объему дополнительной информации, которую раньше было сложно достать даже в специализированных библиотеках. Благодаря таким ресурсам как Национальная электронная



библиотека, Федеральная цифровая платформа открытых курсов, «Шаг вперед» и другим подобные услуги стали общедоступными.

Во-вторых, снижается нагрузка на преподавателей. Используя автоматизированные средства проверки знаний, учителя освобождают больше времени для индивидуальной работы с учениками, помогают выявить пробелы в знаниях и направить усилия на устранение слабых мест.

Кроме того, возрастает степень прозрачности и объективности оценки знаний. За счёт автоматизации обработки данных снижаются риск случайных ошибок и субъективизма при выставлении отметок.

Наконец, цифровые платформы способствуют развитию творческих способностей обучающихся. Учащиеся могут проявить себя в создании собственных мультимедийных продуктов, участвуют в конкурсах и олимпиадах, проводимых на платформе открытого образования.

Опыт внедрения цифровых технологий в нашем учреждении

Наш техникум активно интегрирует цифровые технологии в образовательный процесс. Например, недавно была создана система электронных журналов, позволяющая родителям следить за успеваемостью детей, посещать родительские собрания в режиме онлайн, оперативно реагировать на возникающие вопросы.

Также реализован ряд мероприятий по обучению преподавателей основам работы с цифровыми инструментами, проводится регулярный мониторинг удовлетворенности пользователей услугами электронной информационной среды.

Однако остается много нерешённых вопросов. Некоторые преподаватели испытывают трудности в освоении новых интерфейсов, многие родители слабо владеют базовыми навыками компьютерной грамотности, препятствующими полноценному взаимодействию с системой.

Рекомендации по улучшению ситуации

Предлагаю следующие шаги:

- Проведение регулярных семинаров и тренингов для персонала по вопросам работы с новыми технологиями.
- Организация консультативной службы технической поддержки для учеников и родителей.
- Разработка локальной нормативной документации, регламентирующей порядок пользования цифровыми сервисами.
- Регулярное обновление программного обеспечения и оборудования.

Выводы

Мы убедились, что применение цифровых платформ способствует существенному улучшению качества обучения и воспитания студентов. Однако внедрение новых технологий требует комплексного подхода, активного участия всей команды педагогов и руководства учреждения.

Давайте вместе сделаем шаг навстречу будущему, построив современную, открытую и эффективную образовательную среду, соответствующую современным стандартам и потребностям молодого поколения!

Список используемых источников:

- 1.Абрамова Г.Н. Информационные технологии в образовании / Г.Н. Абрамова, А.И. Башмаков. – Москва : Академия, 2021. – 320 с.
- 2.Алексеева Л.П. Методология проектирования образовательных цифровых платформ в учреждениях СПО // Вестник института психологии и образования. – 2023. – № 1. – С. 25-33.
- 3.Бобылёва Э.Б. Педагогические условия реализации концепции цифровой трансформации образования // Высшее образование сегодня. – 2022. – № 10. – С. 14-19.
- 4.Ильченко Ю.Е. Цифровой университет: концепция и реализация / Ю.Е. Ильченко, Д.А. Никитин. – Новосибирск : Издательство НГУ, 2022. – 256 с.



5. Минобрнауки России. Концепция развития цифровых образовательных ресурсов в учреждениях среднего профессионального образования. Приказ № 123 от 14 февраля 2024 г.

Роль проектного обучения в воспитании профессионалов: современные подходы в ГАПОУ КК "Курагинский аграрно-технологический техникум"

*Махонин Максим Александрович, преподаватель
ГАПОУ КК «Курагинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В условиях быстроменяющегося рынка труда и развития технологий возникает необходимость формирования у студентов не только теоретических знаний, но и практических компетенций, позволяющих успешно решать профессиональные задачи. Проектное обучение становится одним из ключевых методов, способствующих развитию у обучающихся навыков критического мышления, самостоятельности и ответственности.

В рамках ГАПОУ КК «Курагинский аграрно-технологический техникум» данный подход интегрируется в образовательный процесс, направленный на подготовку квалифицированных специалистов для аграрной и технологической сферы.

Значение проектного обучения в профессиональной подготовке

Проектное обучение ориентировано на реализацию конкретных задач, максимально приближенных к реальным профессиональным ситуациям. Такой метод способствует:

- формированию практических навыков и умений, необходимых в профессиональной деятельности;
- развитию способности к командной работе и коммуникации;
- интеграции междисциплинарных знаний;
- стимулированию инициативы и творческого подхода к решению задач.

В техникуме проектная деятельность позволяет студентам переходить от пассивного усвоения информации к активному творческому поиску.

Современные подходы к внедрению проектного обучения в ГАПОУ КК «Курагинский аграрно-технологический техникум»

В техникуме применяются различные формы организации проектной деятельности:

1. Интеграция профильных дисциплин — создание междисциплинарных проектов, отражающих специфику аграрной и технологической областей образования.
2. Использование цифровых технологий — студенты применяют программное обеспечение для моделирования, анализа данных и оформления проектной документации.
3. Коллаборативные проекты — работа в группах, что развивает навыки взаимодействия и распределения ролей.
4. Сотрудничество с предприятиями региона — реализация проектов на базе производственных объектов позволяет получить опыт, максимально приближенный к профессиональной практике.
5. Обратная связь и рефлексия — после завершения проектов проводится анализ результатов, обсуждение трудностей и успехов, что способствует углубленному освоению материала.

В техникуме были реализованы проекты, направленные на оптимизацию агротехнологических процессов, разработку новых способов хранения зерна, внедрение энергоэффективных технологий на производстве. Такие проекты не только способствуют обучению, но и приносят практическую пользу предприятиям региона.

Тема: Оказание первой помощи при остановке сердца и дыхания

- Цель: научить учащихся распознавать состояние клинической смерти и выполнять базовые навыки сердечно-легочной реанимации (СЛР).

- Краткое содержание: теория о состоянии клинической смерти, практическая отработка приемов СЛР на манекенах.

- Методика: демонстрация, практическое упражнение, тренинг.

Тема: Пожарная безопасность и действия при пожаре



- Цель: сформировать навыки правильного поведения при пожаре, умение пользоваться первичными средствами пожаротушения.
- Краткое содержание: причины пожаров, способы распространения огня, правила эвакуации, работа с огнетушителем.
- Методика: лекция, практические занятия с огнетушителем, тренировка эвакуации.
- Тема: Безопасность при чрезвычайных ситуациях природного характера (наводнение, землетрясение)
- Цель: познакомить с мерами безопасности и действиями при природных катастрофах.
- Краткое содержание: признаки природных катастроф, правила поведения, алгоритм эвакуации.
- Методика: обсуждение, просмотр тематических видео, моделирование ситуаций.
- Тема: Безопасность жизнедеятельности на производстве
- Цель: изучить основные требования охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.
- Краткое содержание: правила использования средств индивидуальной защиты, опасные и вредные факторы производства.
- Методика: экскурсия на производственную площадку, разбор типичных ошибок, практические рекомендации.
- Тема: Безопасное поведение на дороге
- Цель: формирование умений и навыков безопасного поведения пешеходов и пассажиров.
- Краткое содержание: правила дорожного движения для пешехода, использование световозвращающих элементов, признаки опасных участков.
- Методика: лекция, практические занятия на улице с разметкой, викторина.
- Роль проектного обучения в воспитании профессионалов в ГАПОУ КК «Курагинский аграрно-технологический техникум» является фундаментальной. Современные подходы позволяют формировать у студентов ключевые компетенции, необходимые для успешной профессиональной деятельности в аграрно-технической сфере. Продолжение развития проектной деятельности будет способствовать повышению качества подготовки специалистов и усилению связи образования с практикой.

Список используемой литературы:

1. Система образования и инфраструктура поддержки инновационной деятельности в Германии : аналит. обзор. Дюссельдорф : «Агентство ИНТАМТ», 2012.
2. Петушкова Г. И. Проектирование костюма. М. : Академия, 2004.
3. Ассесоров А. И. Роль проектно-производственной деятельности в формировании профессиональной культуры студента-дизайнера // Успехи современного естествознания. 2009. № 9

Процесс развития социальной активности на основе интерактивных форм в образовательных организациях среднего профессионального образования

*Неслуженко Кирилл Александрович, преподаватель
ГАПОУ КАТТ КК Курганский аграрно-технологический техникум
Краснодарский край, г.Курганинск*

Закон РФ «Об образовании» трактует образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Воспитание стоит на первом месте по сравнению с обучением. Сегодня воспитание молодежи стало объектом самого пристального внимания со стороны государства. Система профессионального



образования готовит непосредственную производительную силу – рабочие кадры. Современный работник — это специалист, обладающий не только профессиональными компетенциями, но и социальными компетенциями. Отсюда воспитательная функция профессионального образовательного учреждения выступает на первый план. Без серьезного анализа успехов и проблем нынешнего состояния профессиональной подготовки, состояния воспитаний рабочих кадров не обойтись.

В период активного внедрения ФГОС, все усилия направлены на выполнение их требований, обеспечивающих качество образования. Основным ориентиром является воспитательный компонент ФГОС, который ориентирован на реализацию гуманистических приоритетов современной социальной политики, создание условий для полноценной реализации потенциала воспитательного процесса в решении задач консолидации нации, обеспечения конкурентоспособности и безопасности личности, общества и государства, воспитания в общественном сознании установок социальной ответственности, толерантности, патриотизма; содействует развитию и обеспечению полноценной реализации воспитательного потенциала образовательных учреждений и других социальных институтов в формировании у обучающихся актуального социокультурного опыта, духовно-нравственных идеалов, расширение пространства реализации подростками активной гражданской позиции в социальном творчестве.

Кроме того, серьезные коррективы вносят реалии сегодняшнего времени. Сегодня воспитание реализуется в сложной информационной среде, где на формирование подростков превалирующее влияние оказывают средства массовой информации, реклама, индустрия развлечений. К сожалению, лидирующая функция воспитания лишь декларируется. На самом деле процесс образования на практике большинством рассматривается как обучение. Мы убеждены, что воспитание и социализация – значимая функция профессионального образования, и они требуют специальной целенаправленной деятельности, обеспеченной технологиями, методами, формами.

Чтобы успешно реализовать воспитательную функцию образовательного учреждения в реалиях сегодняшнего времени:

- необходимо реконструировать забытые эффективные способы воспитательной работы и создать новые технологии и формы работы в сфере воспитания и социализации адекватные изменившейся среде;
- успешно развивать новые методы воспитания и социализации: моделирующие игровые методы, проблемно ценностные формы, позволяющие обучающимся формировать свою позицию и развивающие умение ее отстаивать, методы социальной коммуникации и методы организации социальной инициативы подростков (социальные проекты, волонтерское движение);
- воспитание и социализация должны опираться на прогрессивные модели (модель неадаптивной социализации, опыт коллективной жизни, опыт создания единой инфраструктуры воспитательного пространства);
- положительный воспитательный эффект возможен в случае целостного изменения организации учебно - воспитательного процесса образовательного учреждения.

Реализовать воспитательную функцию на практике можно через эффективную воспитательную систему. Создание воспитательной системы колледжа мы начали с выбора стратегии воспитания. Наиболее приемлема для профессиональных учебных заведений, по нашему мнению - социализирующая, где воспитание становится компонентом процесса социализации. Эта стратегия предполагает целенаправленные действия, направленные на интеграцию человека в общество (что



совпадает с задачами профессионального образования), на освоение комплекса социальных ролей. Создание таких условий осуществляется через включение обучающихся в различные виды социальных отношений в учебе, общении, деловой игре, практической деятельности. И как результат — это формирование ключевых компетенций. Эта модель воспитательной системы позволила нам связать в единую систему основные направления социализации, воспитательной деятельности, выстроить четкую схему звеньев воспитательного процесса.

Разработанная нами воспитательная система имеет следующие компоненты: целеполагание;

деятельность, обеспечивающая ее реализацию;

субъекты деятельности, ее организующие и в ней участвующие (педагогическая среда, молодежная среда обучающихся);

отношения, рождающиеся в ее деятельности, объединяющие субъектов в общность (психологический микроклимат);

единое воспитательное пространство;

управление, обеспечивающее интеграцию компонентов в целостную систему;

педагогические технологии;

ресурсное обеспечение воспитательного процесса: материально техническая база воспитательной деятельности, кадровый потенциал.

По нашему убеждению, воспитательная система может сложиться только в спаянном, дружном коллективе, где, между педагогами и обучающимися строятся отношения на основе сотрудничества, соуправления, сотворчества.

Развитие самоуправления как социального феномена стало сегодня официальной государственной политикой. Навыки социальной практики, обучающиеся могут приобрести только в конкретной деятельности. Эти компетенции могут быть освоены через включение в деятельность органов студенческого самоуправления, участие в проектной деятельности, участие в общественной деятельности социума.

Самоуправление – это демократический способ организации коллективной жизни. В колледже самоуправление сформировано на 3-х уровнях:

- групповом,
- уровне творческих объединений,
- уровне техникума.

В каждой группе сформирован актив группы. В начале учебного года в группах проводится интерактивная игра «Выборы актива» в каждой группе разработанный перечень поручений, что позволяет сделать участниками педагогического процесса 80% обучающихся. На уровне техникума действуют совет старост, совет общежития, совет физкультуры, совет завучей.

Создание единого воспитательного пространства достигалось нами через систему социального партнерства. Техникум не испытывает проблем с набором обучающихся. В районе у техникума



сложился устойчивый положительный имидж. Через систему социального партнерства налажено взаимодействие образовательного учреждения, работодателей, органов государственной и муниципальной власти. Во время практики, обучающиеся активно участвуют в производственном процессе предприятий района, работники, обучающиеся принимают активное участие в реализации социальных проектов и программ района. Образовательное учреждение, его обучающиеся, работники – это реальная производительная сила района.

Перечислим приоритетные виды деятельности жизнедеятельности колледжа:

- диагностическая;
- учебно-познавательная;
- профессионально-трудовая;
- эстетическая;
- художественно-творческая;
- спортивно-оздоровительная;
- общественно- полезная;

Создание системы воспитательной деятельности позволило существенно повысить качество воспитания разнообразить формы воспитательного процесса. Различные виды досуговой деятельности направлены на формирование личности обучающихся.

Создание положительного психологического климата в образовательном учреждении – важнейшее условие успешного воспитания.

Его критерии:

- сплоченность коллектива, мажорные отношения;
- удовлетворенность результатами деятельности;
- наличие традиций;
- единство администрации и членов коллектива;
- взаимоуважение и взаимопонимание, толерантность в отношениях;
- конструктивный характер критики;
- достижения каждого замечаются и своевременно стимулируются;
- демократический стиль управления;
- наличие совместно выработанной программы развития;
- низкая заболеваемость у обучающихся и взрослых;
- создание администрацией условий для успеха каждого члена коллектива;
- создание здоровьесберегающей среды.



Одним из требований ФГОС нового поколения является применение активных и интерактивных педагогических технологий. В организации воспитательной деятельности мы используем современные педагогические технологии:

- технология личностно-ориентированного КТД;
- технология педагогической поддержки;
- групповые технологии;
- шоу-технологии;
- деловые игры;
- инициативные коллективные дела;
- система поручений;
- тренинги общения;
- технология молодежных переговорных площадок;
- технология проектов.

Большой интерес в последнее время вызывает метод проектов. В колледже накоплен интересный опыт применения этого метода на уроках и во внеурочной деятельности. Нами выиграно три областных гранда. Участвуя в реализации социальных проектов, обучающиеся приобрели и ценный опыт социальной жизни, это своего рода «подготовительные курсы» к жизни в гражданском обществе. В колледже действует молодежная переговорная площадка. Где обучающиеся активно включаются в жизнь района, учатся разговаривать с властью. Поставленные перед профессиональным образованием задачи заставляют нас активно искать самые современные формы работы с молодежью. Уже в колледже наши обучающиеся приобретают навыки предпринимательской деятельности, в рамках школы молодого предпринимателя.

Работая над созданием воспитательной системы, мы пришли к выводу:

- при наличии воспитательной системы образовательное учреждение перестает быть местом пребывания для обучающихся и педагогов. Оно становится целостным социальным организмом, где есть логика функционирования и развития.
- позиция педагога меняется - он перестает выступать постоянным источником и исполнителем воспитательного процесса. Воспитательная система, будучи однажды «запущена», сама генерирует педагогический процесс;
- позволяет эффективнее использовать педагогический потенциал, мобилизует ресурсы, выстраивает единое воспитательное пространство.
- в корне меняет взаимодействие педагогов и обучающихся, преодолевает отчуждение детей от образовательного учреждения;

Таким образом, воспитательная система позволяет наиболее эффективно реализовать воспитательную функцию образовательного учреждения;



В нашем случае мы получили упорядоченный, целенаправленный воспитательный процесс, что привело к повышению качества воспитания: повысилась активность учащихся, 80% учащихся были включены в систему поручений, 60% учащихся вовлечены в работу кружков, клубов, социальных проектов. И конечно, самый главный итог, это подготовка рабочих кадров, которые в стенах учебного заведения приобрели не только профессиональные навыки, но и навыки социальной жизни, которые смогут, не найдя рабочего места, сами могут создать для себя и для своих ровесников рабочее место.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Российская Федерация. Законы: Об образовании в Российской Федерации, [Текст]: федер. закон от 29.12.2012 г. № 273 // СПС «Консультант Плюс».
2. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО). [Электронный ресурс] – Режим доступа. – [http:// www: firo. ru](http://www.firo.ru);
3. Фёдорова Л. А. ТРИЗ-педагогика как инновационная технология интерактивного обучения [Текст]: сб. статей // Материалы международной научно-методической конференции «Интеграция образовательного пространства с реальным сектором экономики». – Новосибирск, 27 февр.-2 марта 2012 г. – Ч. 3. – Новосибирск: СГГА. – С. 131-135.

Развитие профессиональной компетентности в условиях новых педагогических реалий

*Панфилова Нина Александровна преподаватель
ГАПОУ КК «КАТТ»,
г. Курганинск, Краснодарский край
Курганинский район, г. Курганинск
п. Красное Поле, ул. СПТУ-50 д. 9А*

Сегодняшняя конференция посвящена актуальной теме развития профессиональной компетентности педагогов и специалистов в условиях быстрых перемен и новых требований к образованию. Именно эта задача лежит в центре внимания нашего доклада.

I. Введение

Современный мир характеризуется интенсивностью технологических изменений, глобализацией рынков труда и растущими ожиданиями работодателей относительно уровня квалификации сотрудников. Сегодня важно не столько владение определенными знаниями и умениями, сколько способность постоянно учиться новому, оперативно реагировать на изменения и применять приобретённые знания в реальной практике.

Однако традиционные подходы к обучению часто оказываются недостаточно эффективными для решения новых задач. Профессиональная компетентность преподавателя и специалиста выходит далеко за рамки владения предметными знаниями и включает широкий спектр метакомпетенций, среди которых самостоятельность, ответственность, инициативность, критическое мышление, коммуникабельность и эмоциональный интеллект.

II. Что такое профессиональная компетентность?

Профессиональная компетентность представляет собой совокупность профессионально значимых личностных характеристик, обеспечивающих успешное выполнение трудовых функций. Она включает когнитивные, мотивационные, ценностные, поведенческие компоненты, влияющие на качество исполнения обязанностей специалистом.



Компетентность проявляется не только в знаниях и умениях, но и в способности ориентироваться в ситуациях неопределенности, развивать собственное профессиональное мастерство, анализировать и улучшать собственную работу, успешно общаться с коллегами и клиентами.

III. Педагогические реалии XXI века

Какие же факторы определяют новые педагогические реалии начала третьего тысячелетия?

1. Информационный бум и доступность знаний

Интернет сделал знания практически неограниченно доступными. Преподаватель больше не выступает единственным источником знаний, его роль меняется: теперь он организует учебный процесс, помогает учащимся структурировать и интерпретировать информацию, формирует навыки анализа и оценки знаний.

2. Индивидуализация обучения

Каждый обучающийся уникален и имеет индивидуальные потребности, сильные стороны и слабые места. Важно учитывать этот фактор и создавать персонализированные программы обучения, применяя разнообразные педагогические технологии, учитывающие различия студентов.

3. Активные методы обучения

Интерактивные занятия, кейс-методы, проекты, игровая форма обучения стимулируют интерес учащихся, помогают развить практические навыки и создают атмосферу активного участия каждого студента в учебном процессе.

4. Роль цифровой грамотности

Цифровое пространство оказывает значительное влияние на образование. Умение пользоваться электронными ресурсами, мобильными приложениями, облачными технологиями стало обязательным требованием для любого специалиста. Необходимо формировать у преподавателей соответствующие компетенции и активно внедрять цифровые технологии в учебный процесс.

5. Фокус на развитии soft skills

Наряду с профессиональными знаниями особое внимание уделяется развитию так называемых мягких навыков (soft skills). Сюда входят командная работа, стрессоустойчивость, эмпатия, управленческая культура, толерантность и многие другие важные характеристики, определяющие успех сотрудника вне рамок конкретной специальности.

IV. Методы повышения профессиональной компетентности

Для эффективного развития профессиональной компетентности педагоги и специалисты могут воспользоваться рядом проверенных методов и инструментов:

1. Повышение квалификации и переподготовка

Регулярное повышение квалификации позволяет поддерживать уровень мастерства и получать новую информацию о тенденциях в отрасли. Современные курсы повышения квалификации предлагают вариативность содержания и удобные форматы обучения, включая дистанционные модули и вебинары.



2. Научно-исследовательская деятельность

Участие в научных исследованиях и публикация статей повышает квалификацию преподавателя, позволяя глубже погружаться в изучаемую область, систематизировать знания и приобретать научные компетенции.

3. Коучинг и наставничество

Коучинг помогает выявить потенциал преподавателя, создать индивидуальный путь развития и поддерживает рост личной эффективности. Наставники передают накопленный опыт молодым специалистам, обеспечивая преемственность поколений и сохранение традиций.

4. Участие в конференциях и форумах

Посещение мероприятий различного формата обогащает профессиональный багаж преподавателя новыми знаниями, знакомит с передовыми педагогическими методами и создает площадку для обмена опытом с коллегами.

5. Самообразование

Постоянное самообразование обеспечивает постоянный рост профессионализма и готовности отвечать новым вызовам времени. Чтение специализированной литературы, просмотр тематических фильмов, изучение лучших практик зарубежных коллег значительно улучшают профессиональный уровень.

V. Выводы и рекомендации

Анализируя современные педагогические реалии, мы можем сформулировать ряд выводов и рекомендаций для дальнейшего совершенствования профессионального развития педагогов и специалистов:

Необходим переход от традиционной роли преподавателя-консультанта к роли фасилитатора, сопровождающего студента в освоении знаний.

Расширение использования цифровых платформ и открытых образовательных ресурсов для поддержки дистанционного обучения и самостоятельной работы студентов.

Создание механизмов регулярной обратной связи от студентов и родителей, направленных на улучшение образовательного процесса.

Поддержка непрерывного самосовершенствования учителей и педагогов путем организации регулярных семинаров, мастер-классов и консультаций.

Укрепление партнерства вузов и предприятий, обеспечение прохождения студентами производственной практики, включение представителей бизнеса в разработку учебных планов и стандартов.

Таким образом, формирование устойчивых профессиональных компетенций требует комплексного подхода, включающего постоянное обновление знаний, овладение современными методами и средствами обучения, интеграцию академических и практических компонентов, активизацию творческих возможностей преподавателей и студентов.

Список используемых источников:

Асмолов, А. Г. (2015). Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе. От действия к мысли. Просвещение. (Хотя книга ориентирована на начальную школу, принципы проектирования универсальных учебных действий актуальны для формирования профессиональных компетенций на всех уровнях образования).



Гершунский, Б. С. (2003). Философия образования для XXI века. Москва: Педагогическое общество России. (Классический труд, затрагивающий фундаментальные вопросы образования и его роли в современном обществе).

Зимняя, И. А. (2001). Педагогическая психология. Москва: Логос. (Фундаментальное исследование, раскрывающее психологические основы педагогического процесса и формирования личности профессионала).

Капто, А. С. (2006). Педагогика толерантности. Москва: Прометей. (Актуально для формирования профессионалов, способных к эффективному взаимодействию в многокультурной среде).

Кузьмина, Н. В. (1990). Профессионализм личности преподавателя и профессиональная подготовка. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та. (Исследование, посвященное формированию профессиональных

Технологии и человек: как цифровые технологии, искусственный интеллект влияют на образовательный процесс

*Питчук Светлана Ивановна, старший мастер преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

Современные технологии стремительно интегрируются в сферу образования, особенно в техникумах, где подготовка специалистов должна соответствовать требованиям времени. Цифровые технологии и искусственный интеллект (ИИ) играют ключевую роль в модернизации образовательного процесса, повышая его эффективность, интерактивность и адаптивность.

Основные направления влияния технологий на образование

1. Интерактивные обучающие платформы

Использование платформ like Moodle, Canvas, и специализированных приложений позволяет создавать интерактивные уроки, тесты и практические задания.

Пример: В техникумах по специальности "Техник-электромонтажник" студенты учатся через виртуальные лабораторные работы и симуляторы, что позволяет им получить практический опыт без необходимости наличия физического оборудования.

2. Искусственный интеллект и адаптивное обучение

ИИ-алгоритмы могут анализировать прогресс студентов и подстраивать уровень сложности заданий.

Пример: Системы вроде Smart Learning или индивидуальные тренажеры помогают студентам техникумов освоить сложные темы, такие как программирование или механика, с учетом их личных особенностей.

3. Автоматизация оценки и обратной связи

Автоматизированные системы проверки тестов и практических заданий позволяют ускорить обратную связь и повысить объективность оценки.

Пример: В техникуме по специальности "Механик" автоматическая проверка чертежей и расчетов позволяет преподавателю сосредоточиться на индивидуальной поддержке студентов.

4. Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR)

Эти технологии создают иммерсивные учебные среды, что особенно важно в технических дисциплинах.

Пример: Студенты-электромонтажники могут пройти виртуальную экскурсию по заводским цехам или смоделировать монтаж сложных систем в безопасной виртуальной среде.

Преимущества внедрения технологий в техникумах

- Повышение мотивации и интереса к предметам
- Возможность обучения в условиях, приближенных к реальной профессиональной деятельности
- Индивидуальный подход и гибкость графика обучения



- Минимизация ошибок и рисков при освоении сложных практических навыков

Цифровые технологии и искусственный интеллект существенно меняют образовательный ландшафт техникумов. Они позволяют делать обучение более эффективным, увлекательным и практикоориентированным, способствуя подготовке компетентных специалистов, готовых к вызовам современного рынка труда. Важно не только внедрять новые инструменты, но и развивать педагогическую компетенцию преподавателей для максимально продуктивного их использования.

Список используемой литературы:

1. Бордовская Н. В. Педагогика : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 307 с.
2. Бостром Н. Искусственный интеллект: этапы, угрозы, стратегии / пер. с англ. С. Филина. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 496 с.
3. Бутченко Е. Ю. Искусственный интеллект и искусственные нейронные сети, метод глубокого обучения нейросетей искусственного интеллекта / Е. Ю. Бутченко, Д. М. Казимов. Анапа : Научноисследовательский центр экономических и социальных процессов ЮФО, 2023. С. 49–53.
4. Рассел С. Искусственный интеллект. Современный подход / С. Рассел, П. Норвиг ; пер. с англ. и ред. К. А. Птицына. 2-е изд. Москва : ИД Вильямс, 2006. 1408 с.
5. Семенов А. Л. Концепция расширенной личности как ориентир цифрового пути образования / А. Л. Семенов, К. Е. Зискин // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. Вып. 4. С. 530–535.
6. Хусанов У. А. Искусственный интеллект в медицине / У. А. Хусанов, М. Б. Кудратиллаев, Б. Н. Сиддигов, С. Б. Довлетова // Science and Education. 2023. Т. 4, № 5. С. 772–781.

Управление профессиональным воспитанием через интеграцию формального и неформального образования

Ряскина Оксана Фёдоровна, заместитель директора по учебно - воспитательной работе

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум»

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

В современном мире, где скорость изменений и требования рынка труда постоянно растут, традиционные подходы к профессиональному образованию уже не всегда отвечают вызовам времени. Для формирования высококвалифицированных, адаптивных и инициативных специалистов становится критически важным не только передача знаний и навыков в рамках формальных образовательных программ, но и активное вовлечение в процессы саморазвития и личностного роста через неформальное образование. Именно **интеграция формального и неформального образования** открывает новые горизонты для эффективного управления профессиональным воспитанием.

Формальное образование – это структурированный, иерархически организованный процесс обучения, который осуществляется в рамках государственных образовательных стандартов и программ. К нему относятся:

- Среднее профессиональное образование (колледжи, техникумы).
- Высшее образование (университеты, институты).
- Дополнительное профессиональное образование (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка).
- Цель формального образования – передача фундаментальных знаний, освоение базовых компетенций и получение официальных документов об образовании.

Неформальное образование – это более гибкий и разнообразный процесс, который не всегда имеет четкую структуру и официальное признание. Оно направлено на развитие конкретных навыков, интересов, личностных качеств и компетенций, которые могут быть не охвачены формальными программами. Примеры неформального образования:

-
- Мастер-классы, тренинги, семинары.
- Онлайн-курсы (Coursera, edX, Skillbox и др.).



- Профессиональные сообщества и клубы по интересам.
- Самообразование (чтение профессиональной литературы, просмотр вебинаров).
- Участие в проектах, стажировках, волонтерской деятельности.
- Менторство и наставничество.
- Цель неформального образования – развитие актуальных, часто узкоспециализированных навыков, формирование "мягких" компетенций (soft skills), расширение кругозора и стимулирование саморазвития.

Почему интеграция так важна?

Интеграция формального и неформального образования позволяет создать **синергетический эффект**, который значительно превосходит сумму отдельных компонентов. Это достигается за счет:

1. **Повышения актуальности и практической направленности обучения:** Формальное образование часто бывает теоретическим. Неформальные методы позволяют быстро освоить новейшие технологии, инструменты и подходы, которые еще не успели войти в официальные программы [2].

2. **Развития "мягких" компетенций (soft skills):** Коммуникабельность, командная работа, критическое мышление, креативность, лидерство – эти качества часто лучше развиваются в неформальной среде, через взаимодействие в проектах, дискуссии и решение реальных задач.

3. **Формирования мотивации и самообучаемости:** Неформальное образование, будучи более добровольным и ориентированным на интересы обучающегося, способствует развитию внутренней мотивации к обучению и формированию привычки к непрерывному самосовершенствованию.

4. **Персонализации образовательного пути:** Интеграция позволяет каждому студенту или специалисту выстраивать индивидуальную траекторию развития, дополняя формальную базу необходимыми ему знаниями и навыками из неформальных источников.

5. **Снижения разрыва между образованием и рынком труда:** Неформальные источники часто быстрее реагируют на изменения в индустрии, позволяя обучающимся быть в курсе актуальных трендов и требований [1]

Управление этим процессом требует комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон: образовательных учреждений, работодателей, профессиональных сообществ и самих обучающихся. Вот несколько ключевых направлений:

Разработка интегрированных образовательных программ:

1.

- **Анализ потребностей рынка труда:** Необходимо регулярно проводить исследования рынка труда, чтобы выявлять актуальные и перспективные компетенции, которые востребованы работодателями.

- **Совместная разработка программ с работодателями:** Привлечение представителей бизнеса к разработке учебных планов и программ позволяет обеспечить их соответствие реальным потребностям предприятий.

- **Включение элементов неформального образования в формальные программы:** Это может быть организация мастер-классов, гостевых лекций, стажировок, проектной работы, хакатонов и других мероприятий, которые позволяют студентам применять полученные знания на практике и развивать "мягкие" навыки.

- **Гибкость и адаптивность программ:** Программы должны быть достаточно гибкими, чтобы быстро адаптироваться к изменениям в технологиях и требованиях рынка труда.

Создание экосистемы неформального образования:

2.

- **Поддержка профессиональных сообществ и клубов по интересам:** Образовательные учреждения могут предоставлять площадку для проведения мероприятий, оказывать организационную и информационную поддержку.

- **Развитие онлайн-платформ и ресурсов:** Создание онлайн-платформ, которые агрегируют информацию о доступных курсах, тренингах, вебинарах и других возможностях неформального образования.

- **Организация менторских программ:** Налаживание связей между опытными профессионалами и начинающими специалистами позволяет передавать знания и опыт, а также оказывать поддержку в профессиональном развитии.



- **Стимулирование самообразования:** Поощрение студентов и специалистов к самостоятельному изучению новых технологий и подходов, например, через предоставление доступа к онлайн-библиотекам, базам данных и другим ресурсам.

Развитие компетенций преподавателей и наставников:

3.

- **Повышение квалификации преподавателей:** Преподаватели должны постоянно повышать свою квалификацию, чтобы быть в курсе последних достижений в своей области и уметь применять современные образовательные технологии.

- **Привлечение практиков к преподаванию:** Привлечение специалистов из бизнеса к преподаванию позволяет передавать студентам актуальные знания и опыт, а также устанавливать связи между образованием и рынком труда.

- **Обучение преподавателей методам неформального образования:** Преподаватели должны владеть методами активного обучения, такими как проектная работа, кейс-стади, дебаты и другие, которые позволяют студентам активно участвовать в процессе обучения и развивать "мягкие" навыки.

Мотивация и поддержка обучающихся:

4.

- **Информирование о возможностях неформального образования:** Студенты и специалисты должны быть хорошо информированы о доступных возможностях неформального образования и о том, как они могут использовать их для своего профессионального развития.

- **Предоставление грантов и стипендий:** Предоставление финансовой поддержки для участия в курсах, тренингах и других мероприятиях неформального образования.

- **Признание достижений в неформальном образовании:** Учет достижений в неформальном образовании при оценке успеваемости и приеме на работу.

- **Создание индивидуальных образовательных траекторий:** Помощь студентам и специалистам в разработке индивидуальных образовательных траекторий, которые учитывают их интересы, цели и потребности [3].

Оценка эффективности интеграции:

5.

- **Мониторинг успеваемости и трудоустройства выпускников:** Отслеживание успеваемости и трудоустройства выпускников позволяет оценить эффективность образовательных программ и выявить области, требующие улучшения.

- **Опросы работодателей:** Проведение опросов работодателей позволяет получить обратную связь о качестве подготовки выпускников и о том, какие компетенции наиболее востребованы на рынке труда.

- **Анализ данных о посещаемости и активности в неформальных мероприятиях:** Анализ данных о посещаемости и активности в неформальных мероприятиях позволяет оценить интерес студентов и специалистов к неформальному образованию и выявить наиболее популярные и эффективные форматы.

- **Регулярная корректировка программ и подходов:** На основе результатов оценки эффективности необходимо регулярно корректировать образовательные программы и подходы, чтобы обеспечить их соответствие потребностям рынка труда и интересам обучающихся.

Заключение:

Управление профессиональным воспитанием через интеграцию формального и неформального образования – это не просто модный тренд, а насущная необходимость в современном динамичном мире. Такой подход позволяет создавать более гибкие, актуальные и персонализированные образовательные траектории, которые готовят специалистов не только с прочным багажом знаний, но и с развитыми "мягкими" компетенциями, способностью к самообучению и адаптации к любым вызовам.

Эффективная интеграция требует слаженной работы всех участников образовательного процесса: образовательных учреждений, которые должны быть готовы к инновациям и сотрудничеству; работодателей, которые должны активно участвовать в формировании образовательных стандартов и программ; профессиональных сообществ, которые могут стать площадкой для обмена опытом и



развития; и, конечно же, самих обучающихся, которые должны быть мотивированы к активному участию в своем профессиональном становлении.

Создание единой, взаимодополняющей системы, где формальное образование закладывает фундамент, а неформальное – наращивает актуальные навыки и развивает личностные качества, является ключом к воспитанию нового поколения профессионалов, готовых к успеху в любой сфере деятельности. Это инвестиция в будущее, которая окупается повышением конкурентоспособности специалистов, инновационным развитием отраслей и, в конечном итоге, процветанием общества.

Список используемой литературы:

1. **Ардабацкая, И. А.** Интеграция формального и неформального образования в системе профессиональной подготовки / И. А. Ардабацкая // Профессиональное образование. — 2023. — № 3. — С. 45–52.
2. **Баширова, Э. И.** Роль неформального образования в межпрофессиональном взаимодействии студента / Э. И. Баширова // Вестник педагогики. — 2022. — № 4. — С. 78–85.
3. **Власова, О. В.** Социальные практики организации неформального образования в вузе / О. В. Власова // Высшее образование сегодня. — 2023. — № 2. — С. 34–41.

«Антихрупкость» воспитательной системы: как создать адаптивную среду для подготовки профессионалов будущего

Симонова Валентина Владимировна, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно - технологический техникум»

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Мир стремительно меняется. Технологии развиваются с головокружительной скоростью, экономические и социальные ландшафты трансформируются, а вызовы, с которыми сталкиваются профессионалы, становятся все более непредсказуемыми. В таких условиях традиционные, статичные системы образования и воспитания рискуют оказаться неэффективными. Нам нужна новая парадигма – антихрупкая воспитательная система, способная не просто выдерживать удары неопределенности, но и становиться сильнее благодаря им.

Что такое антихрупкость?

Термин "антихрупкость" был введен Нассимом Николасом Талебом. Антихрупкие системы – это те, которые выигрывают от волатильности, случайности, неопределенности и стресса. Они не просто устойчивы к потрясениям, но и используют их для своего роста и развития. В контексте воспитания это означает создание среды, которая готовит молодых людей к жизни и работе в условиях постоянных изменений, развивая у них не только знания и навыки, но и определенные качества характера [1].

Почему традиционные подходы не работают?

Многие современные воспитательные системы построены на принципах предсказуемости и стандартизации. Они стремятся дать ученикам набор готовых знаний и навыков, которые, как предполагается, будут актуальны в будущем. Однако:

- Быстрое устаревание знаний: Информация, полученная сегодня, может быть неактуальной уже завтра.
- Непредсказуемость рынка труда: Профессии, которые будут востребованы через 10-20 лет, еще не существуют.
- Стресс и неопределенность как норма: Современный мир полон неожиданных событий, от глобальных кризисов до личных вызовов.

Ключевые принципы антихрупкой воспитательной системы:

Создание антихрупкой среды требует переосмысления наших подходов к воспитанию. Вот несколько ключевых принципов:



Развитие мета-навыков (навыков навыков): Вместо того чтобы фокусироваться на конкретных знаниях, необходимо развивать способность учиться, переучиваться и адаптироваться. Это включает:

Критическое мышление: Способность анализировать информацию, выявлять предвзятость и делать обоснованные выводы.

Креативность и инновационность: Умение находить нестандартные решения и генерировать новые идеи.

Гибкость и адаптивность: Готовность менять подходы, осваивать новые инструменты и приспосабливаться к меняющимся условиям.

Самообучение: Развитие внутренней мотивации к постоянному поиску знаний и развитию.

Культивирование устойчивости и резильентности: Важно научить молодых людей справляться с неудачами, разочарованиями и стрессом, извлекая из них уроки. Это достигается через:

Принятие ошибок как части процесса обучения: Создание безопасной среды, где ошибки не наказываются, а анализируются.

Развитие эмоционального интеллекта: Понимание и управление собственными эмоциями, а также эмпатия к другим.

Формирование позитивного мышления и оптимизма: Способность видеть возможности даже в трудных ситуациях.

Развитие навыков решения проблем: Умение находить конструктивные выходы из сложных ситуаций.

Стимулирование любознательности и исследовательского духа: Антихрупкие системы поощряют естественное стремление к познанию и исследованию. Это означает:

Проектное обучение и практико-ориентированный подход: Дать возможность ученикам самостоятельно исследовать темы, ставить эксперименты и находить ответы на свои вопросы.

Свобода выбора и самоопределение: Предоставить ученикам возможность выбирать направления обучения, которые им интересны, и самостоятельно определять свой образовательный путь [3].

Поощрение вопросов и сомнений: Создать атмосферу, где нет "глупых" вопросов, а сомнения приветствуются как стимул к более глубокому пониманию.

Создание среды для экспериментов и риска: Антихрупкие системы не боятся экспериментировать и допускать ошибки. Это означает:

Поддержка инициативы и предпринимательства: Поощрять учеников к реализации собственных идей, даже если они кажутся рискованными.

Использование симуляций и ролевых игр: Создание безопасных условий для отработки навыков в условиях, приближенных к реальным.

Предоставление обратной связи: Регулярная и конструктивная обратная связь помогает ученикам корректировать свои действия и учиться на опыте.

Развитие навыков сотрудничества и коммуникации: В современном мире успех часто зависит от способности эффективно работать в команде и общаться с разными людьми. Это включает:

Командные проекты и групповая работа: Учить учеников слушать друг друга, аргументировать свою позицию, находить компромиссы и совместно достигать целей.

Развитие навыков активного слушания и эмпатии: Понимание точки зрения другого человека, умение поставить себя на его место.

Обучение эффективной презентации и публичным выступлениям: Умение четко и убедительно доносить свои мысли до аудитории.

Межкультурная коммуникация: Подготовка к взаимодействию с людьми из разных культур и с разными взглядами.

Интеграция с реальным миром: Воспитательная система должна быть тесно связана с практикой и реальными вызовами. Это достигается через:

Партнерство с бизнесом и индустрией: Организация стажировок, мастер-классов от практикующих специалистов, совместных проектов.

Решение реальных проблем: Вовлечение учеников в решение актуальных социальных, экологических или технологических задач.



Менторство и наставничество: Привлечение опытных профессионалов для поддержки и направления молодых специалистов [2].

Гибкость и персонализация образовательных траекторий: Каждый ученик уникален, и воспитательная система должна учитывать его индивидуальные потребности и интересы.

Индивидуальные планы развития: Помощь ученикам в определении их сильных сторон, интересов и постановке личных целей.

Модульное обучение и выбор курсов: Предоставление возможности выбирать предметы и модули, соответствующие их карьерным устремлениям и личным интересам.

Использование адаптивных технологий: Применение цифровых платформ, которые подстраиваются под темп и уровень знаний каждого ученика.

Формирование этических ценностей и гражданской ответственности: В условиях неопределенности и быстро меняющихся технологий особенно важно, чтобы профессионалы будущего обладали сильным моральным компасом.

Обсуждение этических дилемм: Анализ сложных ситуаций, связанных с применением новых технологий, принятием решений в условиях неопределенности.

Развитие чувства ответственности за свои действия и их последствия: Понимание влияния своих решений на общество и окружающий мир.

Формирование активной гражданской позиции: Поощрение участия в общественной жизни, стремления к позитивным изменениям.

Создание антихрупкой воспитательной системы – это не разовое действие, а непрерывный процесс адаптации и совершенствования. Это переход от модели "подготовки к будущему" к модели "обучения жить и развиваться в будущем". Такая система не просто передает знания, но и формирует личность, способную к саморазвитию, устойчивую к вызовам, креативную и готовую к постоянным трансформациям. Инвестируя в антихрупкость воспитания, мы инвестируем в будущее, где наши дети и внуки смогут не только выживать, но и процветать в мире, который мы сегодня можем только предвидеть.

Список используемой литературы:

1. Баранников, А. В. Теоретические основы проектирования адаптивной системы образования / А. В. Баранников // Педагогика. — 2019. — № 5. — С. 12–19.
2. Васильева, Е. Ю. Формирование антихрупкости образовательных систем в условиях цифровой трансформации / Е. Ю. Васильева // Образование и наука. — 2021. — Т. 23. — № 4. — С. 98–121.
3. Галактионов, Е. А. Адаптивная система профессионального образования: теория и практика / Е. А. Галактионов. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 245 с.



Социокультурная идентичность студентов: её формирование с помощью современных методов воспитания

Субботина Марина Александровна, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск

Введение

В современных условиях развития образования особую актуальность приобретает проблема формирования социокультурной идентичности студентов системы среднего профессионального образования. Это комплексное явление, отражающее принадлежность личности к определённой культуре и обществу, становится ключевым фактором становления будущего профессионала.

Теоретические основы исследования

Социокультурная идентичность представляет собой интегративное качество личности, включающее в себя несколько важных компонентов: ценностно-смысловой, культурно-исторический, профессионально-личностный и социально-адаптационный. Формирование данного феномена происходит в процессе социализации и профессионального становления личности, что требует от образовательной системы разработки эффективных методов и технологий воспитания.

Современные подходы к формированию идентичности

В современных условиях особую значимость приобретают инновационные подходы к воспитанию студентов. **Проектный метод** способствует развитию творческого потенциала и формированию профессиональных компетенций через реализацию социально значимых проектов. **Кейс-технологии** помогают решать реальные профессиональные задачи и развивать критическое мышление. **Интерактивные методы** обеспечивают активное взаимодействие участников образовательного процесса, а **цифровые технологии** расширяют возможности доступа к культурному наследию и современным образовательным ресурсам.

Практическая реализация воспитательного процесса

Воспитательная работа в учреждениях среднего профессионального образования должна быть направлена на всестороннее развитие личности студента. **Культурно-просветительская деятельность** включает организацию экскурсий в музеи и культурные центры, проведение выставок творческих работ студентов, встречи с выдающимися деятелями культуры, мастер-классы по традиционным ремёслам.

Важное место занимает **социально-значимая деятельность**: волонёрское движение, благотворительные акции, экологические инициативы и социальные проекты. **Профессиональное развитие** обеспечивается через участие в конкурсах профессионального мастерства, стажировки на предприятиях, участие в профессиональных конференциях и научно-практических мероприятиях.

Студенческое самоуправление играет ключевую роль в формировании лидерских качеств, развитии активной гражданской позиции и навыков социального взаимодействия. Особое внимание уделяется формированию межкультурной компетентности, развитию навыков межкультурного общения и уважения к различным культурным традициям.

Инновационные методы воспитания

В современных условиях активно внедряются новые формы воспитательной работы. **Игровые технологии** позволяют моделировать различные социальные ситуации и формировать навыки принятия решений. **Дистанционные форматы** открывают новые возможности для организации воспитательного процесса, особенно в условиях ограничений. **Социальное проектирование** способствует развитию проактивной жизненной позиции и формированию навыков командной работы.

Результаты исследования

Эффективность формирования социокультурной идентичности достигается через создание благоприятной воспитательной среды, внедрение современных педагогических технологий, развитие системы наставничества, усиление роли социального партнёрства, формирование профессиональной этики и развитие soft skills.

Анализ результатов показывает положительную динамику по ряду показателей: повышается уровень вовлечённости студентов в социально-значимую деятельность, растёт профессиональная



мотивация, развиваются коммуникативные навыки, формируются устойчивые ценностные ориентации, улучшается социальная адаптация обучающихся.

Психолого-педагогическое сопровождение

Важным аспектом формирования социокультурной идентичности является **психолого-педагогическое сопровождение** студентов. Оно включает:

- Диагностику личностных качеств
- Индивидуальное консультирование
- Групповые тренинги
- Коррекционную работу
- Профилактические мероприятия

Заключение и рекомендации

Формирование социокультурной идентичности студентов требует системного подхода и использования современных методов воспитания. Для повышения эффективности данного процесса необходимо:

- Совершенствовать воспитательную среду
- Внедрять инновационные технологии
- Развивать партнёрские связи с социальными институтами
- Создавать условия для творческой самореализации студентов
- Формировать систему непрерывного воспитания
- Развивать межкультурную компетентность
- Укреплять связь теории с практикой

Перспективы развития

В перспективе развития системы формирования социокультурной идентичности предполагается:

- Расширение использования цифровых технологий
- Развитие международного сотрудничества
- Усиление практической направленности воспитательной работы
- Создание новых форм взаимодействия с социальными партнёрами
- Развитие системы мониторинга эффективности воспитательного процесса

Таким образом, успешная реализация комплексной системы формирования социокультурной идентичности способствует подготовке компетентных специалистов, готовых к профессиональной и социальной самореализации в современных условиях.

Список используемой литературы

1. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека.
2. Зимняя И. А. Педагогическая психология.
3. Мудрик А. В. Социальная педагогика.
4. Фельдштейн Д. И. Социальное развитие в пространстве-времени детства.
5. Шукшунов В. Е. Инновационное образование: концептуальные основы и практика становления.
6. Бермус А. Г. Теория и практика формирования социального пространства профессионального образования.
7. Бондаревская Е. В. Теория и практика лично



Использование игровых технологий по физической культуре в системе воспитания и повышения профессиональной мотивации в ГАПОУ КК «КАТТ»

*Хачатурян Эдгар Вартеванович, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В современном образовании особое внимание уделяется активизации учебного процесса и формированию мотивации у студентов. Особенно важную роль играет физическая культура, способствующая не только укреплению здоровья, но и развитию личностных качеств, командного духа и профессиональных компетенций. В условиях профессионального училища ГАПОУ КК «КАТТ» внедрение игровых технологий в систему преподавания физической культуры стало эффективным инструментом воспитания и повышения мотивационной сферы обучающихся.

1. Роль игровых технологий в образовании

Игровые технологии — это методы, которые используют игру как средство обучения, воспитания и развития личности. Они позволяют создать позитивную атмосферу, повысить заинтересованность и предполагают активное участие студентов.

2. Влияние игровых технологий на систему воспитания

Использование игр способствует формированию таких ценностных ориентиров, как дисциплина, командный дух, ответственность, умение достигать целей. В игровом доступе к физической активности активизируется мотивация учащихся к регулярным занятиям спортом и здоровому образу жизни.

3. Повышение профессиональной мотивации через игровые подходы

Игры позволяют моделировать профессиональные ситуации, развивать навыки взаимодействия, принятия решений и стрессоустойчивости. Например, командные спортивные игры помогают подготовить студентов к будущей профессиональной деятельности, повышая их лояльность и заинтересованность.

4. Практические аспекты внедрения игровых технологий в ГАПОУ КК «КАТТ»

- Организация спортивных турниров, квестов и эстафет;
- Использование симуляционных игр для закрепления теоретических знаний по физической культуре;
- Внедрение игровых тренажеров и интерактивных программ;
- Интеграция игровых методов в учебную программу и внеучебную деятельность.

Хочу с вами поделиться играми, которые можно использовать в системе воспитания и повышения профессиональной мотивации студентов ГАПОУ КК «КАТТ»:

1. Командные спортивные игры

- Футбол, волейбол, баскетбол в формате турниров или чемпионатов.
- Разделение студентов на команды с распределением ролей (капитан, защитник, нападающий и т.д.).

- Цель: развитие командного взаимодействия, лидерских качеств, ответственности.

2. Соревнования и эстафеты

- Эстафеты с элементами забега, прыжков, метания с реквизитом (например, мячами, обручами).
- Можно добавить необычные условия (движение с завязанными глазами, бег с препятствиями).
- Цель: стимулирование физической активности и развитие ловкости, координации и выдержки.

3. Интерактивные физкультминутки

- Краткие физические игры (например, «Съедобное–несъедобное» или «Замри»), проходящие во время учебного занятия.
- Цель: поддержание активности, улучшение концентрации и снятие усталости.

4. Квесты и спортивные игры на местности

- Создание спортивных квестов с выполнением заданий, связанных с физическими упражнениями.



- Например, поиск «станций» с определёнными упражнениями: прыжки на месте, приседания, отжимания и т.д.

- Цель: развитие выносливости, ориентации на местности и командной работы.

5. Игры-соревнования с элементами профорientации

- Моделирование игровых ситуаций, приближённых к будущей профессии (например, спортивные игры, требующие быстроты реакции и работы в команде для специалистов определённых профессий).

- Цель: формирование профессиональных компетенций и мотивации.

6. Использование цифровых тренажёров и приложений

- Включение интерактивных приложений с физическими упражнениями и играми (например, тренировки с элементами дополненной реальности).

- Цель: повышение интереса к занятиям физической культурой через современные технологии.

Также могу вам показать дополнительные примеры игровых технологий и упражнений по физической культуре, которые можно использовать в ГАПОУ КК «КАТТ» для воспитания и повышения профессиональной мотивации студентов:

7. Ролевые спортивные игры

- Организация игр, где студенты выполняют роли спортсменов, тренеров или судей.

- Например, проведение мини-чемпионатов с четким распределением ролей и обязанностей.

- Такая практика развивает профессиональные навыки и понимание спортивной деятельности.

8. Игры с элементами соревнований «3 на 3»

- Мини-игры в баскетбол или футбол с уменьшенным числом игроков, что повышает активность каждого участника.

- Развитие тактического мышления и быстроты принятия решений.

9. Физминутки с элементами танцев и ритмики

- Короткие игровые занятия с музыкальным сопровождением, включающие простые танцевальные движения и упражнения на координацию.

- Помогают улучшить настроение и мотивацию к занятиям.

10. Игры на развитие равновесия и координации

- Балансировка на одной ноге, ходьба по линиям, игры с мячом, где необходимо одновременно двигаться и выполнять манипуляции.

- Например, игра «Балансирующий мяч», где нужно передавать мяч по кругу, не уронив его на пол.

11. Игровые соревнования с «оздоровительным» уклоном

- Организация спортивных соревнований с элементами оздоровительной гимнастики (зарядка, дыхательные упражнения) в игровой форме.

- Повышает осознанность студентов относительно значимости здоровья.

12. Игры на развитие командной коммуникации

- Игры, требующие коллективного планирования и согласованных действий, например, передвижение определенным маршрутом с завязанными глазами, где команда помогает «проводнику».

- Развивает навыки общения и сотрудничества.

Использование игровых технологий в системе физической культуры ГАПОУ КК «КАТТ» способствует не только укреплению физического здоровья студентов, но и формированию высокой профессиональной мотивации, личностных качеств и командных умений. Это важный инструмент модернизации образовательного процесса, который успешно реализуется в современном профессиональном образовании.

Список используемой литературы:

1. Теория и методика обучения. Высшее образование. В. С. Кукушин. Ростов-на-Дону. «Феникс». 2009.
2. Инновация в обучении: метафоры и модели. М. В. Кларин. Москва. «Наука». 1997.
3. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение. Москва. «Академия». 2009.



4. Перспективные школьные технологии. Г. Ю. Ксензова. Москва. «Педагогическое общество России». 2001.
5. Нетрадиционные педагогические технологии в обучении. С.А. Мухина, А.А. Соловьёва. Ростов-на-Дону. «Феникс». 2004.
6. Соколов Е.А. Технологии проблемно-модульного обучения. Теория и практика: Издательство Логос, 2012.
7. Шаронова С.А. Деловые игры. Учебное пособие. - М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2004. – 166с.
8. Орлова С.Н. Развитие творческого мышления в процессе когнитивной деятельности: Монография. – Красноярск, 2001.

**Ориентация программ воспитания на формирование личностных качеств человека будущего:
инициативность, любознательность, настойчивость, адаптивность, лидерство, глобальная
грамотность**

*Хуранов Айдамиркан Аскарбиевич, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В современных условиях стремительного развития общества и трансформации образовательных парадигм особую актуальность приобретает проблема формирования ключевых личностных качеств у обучающихся. Система образования должна не только обеспечивать передачу знаний, но и создавать условия для всестороннего развития личности, способной успешно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям современного мира.

В условиях цифровизации и глобализации личностные качества человека будущего становятся определяющими факторами успешности профессиональной деятельности и социальной адаптации.

Личностное развитие является одним из ключевых направлений современной педагогики. Формирование таких качеств, как инициативность, любознательность, настойчивость, адаптивность, лидерские качества и глобальная грамотность, требует системного подхода и использования инновационных педагогических технологий.

Инициативность как личностное качество проявляется в способности человека самостоятельно ставить цели и находить пути их достижения. **Любознательность** определяет стремление к познанию нового, развитию интеллектуальных способностей и расширению кругозора. **Настойчивость** проявляется в умении преодолевать трудности и не сдаваться перед препятствиями.

Адаптивность становится одним из важнейших качеств современного человека, позволяющим быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям. **Лидерские качества** включают в себя способность вести за собой других, принимать ответственные решения и организовывать коллективную деятельность. **Глобальная грамотность** предполагает понимание мировых процессов и умение действовать в условиях межкультурного взаимодействия.

Методологические основы формирования личностных качеств

Современные подходы к формированию личностных качеств базируются на следующих принципах:

- Системность и последовательность воспитательного процесса
- Учет индивидуальных особенностей обучающихся
- Создание условий для самореализации личности
- Интеграция воспитательных воздействий
- Приоритет деятельностного подхода

Методологическая база включает в себя:

- Теорию личностно-ориентированного образования
- Концепцию развивающего обучения
- Теорию социального воспитания
- Культурологический подход
- Аксиологический подход



Практическая реализация воспитательных программ

Инновационные практики воспитания направлены на комплексное развитие личности. Особое внимание уделяется формированию социальной активности, развитию лидерских качеств и воспитанию адаптивности.

Основные направления практической реализации включают:

- Организацию проектной деятельности
- Развитие исследовательских навыков
- Вовлечение в волонтерское движение
- Создание детских общественных объединений
- Развитие медиакультуры
- Формирование коммуникативной компетентности

Педагогические технологии и методы работы

Современные технологии воспитания включают:

- Проектное обучение
- Проблемное обучение
- Развитие критического мышления
- Игровые технологии
- Информационно-коммуникационные технологии

Эффективные методы организации воспитательного процесса:

- Коллективные творческие дела
- Социальные проекты
- Исследовательские конференции
- Деловые игры
- Тренинговые занятия

Критерии и показатели эффективности

Результативность воспитательных программ оценивается по следующим критериям:

- Уровень развития инициативности
- Степень проявления любознательности
- Демонстрация настойчивости в достижении целей
- Способность к адаптации в новых условиях
- Проявление лидерских качеств
- Уровень глобальной грамотности

Методы оценки эффективности включают:

- Наблюдение
- Тестирование
- Анкетирование
- Анализ портфолио достижений
- Экспертную оценку

Перспективы развития

Дальнейшее совершенствование системы воспитания предполагает:

- Развитие новых педагогических технологий
- Расширение форм взаимодействия с социальными партнерами
- Усиление практической направленности воспитательного процесса
- Внедрение цифровых технологий
- Повышение квалификации педагогических кадров

Заключение

Ориентация программ воспитания на формирование ключевых личностных качеств является необходимым условием подготовки профессионала будущего. Успешная реализация данной задачи возможна при условии комплексного подхода к организации воспитательного процесса и использования современных педагогических технологий.

Список литературы

1. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология.



3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии.
4. Фельдштейн Д.И. Социальное развитие в пространстве-времени детства.
5. Цукерман Г.А. Психология саморазвития.
6. Эльконин Д.Б. Психология развития: учебное пособие.
7. Проект «Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра».
8. Гаврильчук Н.С. Формирование глобальных компетенций как одного из направлений функциональной грамотности обучающихся на уроках обществознания.
9. Коваль Т.В., Дюкова С.Е. Глобальные компетенции — новый компонент функциональной грамотности.

Формирование профессиональной личности в условиях цифровой трансформации образования

Ярцев Вадим Сергеевич, преподаватель

*Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Корочанский сельскохозяйственный техникум»*

г. Короча, Белгородская обл.

Современная образовательная среда претерпевает глубокие изменения под влиянием цифровизации, глобализации и трансформации рынка труда. Эти процессы требуют не только обновления содержания профессионального образования, но и кардинальной модернизации системы воспитания будущих специалистов. Воспитание сегодня выступает не как дополнительная функция, а как неотъемлемый компонент формирования профессиональной личности, способной к этическому выбору, самоорганизации и устойчивому развитию в условиях неопределённости [1]. В условиях стремительного технологического прогресса и усложнения профессиональных задач недостаточно просто передать обучающимся набор технических навыков — необходимо целенаправленно формировать у них систему ценностей, отвечающую вызовам XXI века.

Традиционные модели воспитания, основанные на авторитете педагога и передаче нормативных установок, теряют эффективность в условиях цифровой среды, где обучающиеся активно участвуют в построении собственной образовательной траектории. Современный студент или учащийся колледжа — это коренной житель цифрового мира, для которого информация доступна в любое время и в любом месте, а авторитет формируется не по статусу, а по компетентности и искренности. В этих условиях педагогическая стратегия должна быть переориентирована с монолога на диалог, с контроля — на сопровождение, с формального усвоения норм — на осмысленное принятие ценностей. На смену дисциплинарно-ориентированному воспитанию приходит компетентностно-ориентированный подход, в рамках которого акцент делается на развитии таких качеств, как критическое мышление, эмоциональный интеллект, гражданская ответственность, способность к межличностному взаимодействию и стрессоустойчивость [2]. Эти компетенции становятся неотъемлемой частью профессиональной идентичности и напрямую влияют на качество трудовой деятельности, особенно в профессиях, связанных с работой с людьми, данными и сложными системами.

Одним из ключевых инструментов обновления воспитательного процесса являются современные педагогические технологии. Проектная деятельность, особенно в формате социальных или междисциплинарных проектов, позволяет обучающимся применять профессиональные знания для решения реальных общественных задач, формируя тем самым чувство ответственности и инициативность. Например, студенты IT-специальностей могут разрабатывать мобильные приложения для поддержки пожилых людей, а будущие специалисты в сфере сервиса — организовывать волонтерские акции для социально уязвимых групп. Такой подход не только развивает профессиональные навыки, но и способствует формированию эмпатии, социальной чуткости и понимания своей роли в обществе.



Кейс-метод и ситуационное моделирование позволяют анализировать профессиональные этические дилеммы — например, вопросы конфиденциальности персональных данных в IT-сфере, ответственности инженера за безопасность технических решений или этических границ в маркетинговых коммуникациях — в безопасной учебной среде [3]. Обсуждение таких кейсов в группе способствует развитию морального суждения, умения аргументировать свою позицию и учитывать интересы различных сторон. Важно, что в процессе работы с кейсами обучающиеся не получают готового «правильного» ответа, а учатся самостоятельно вырабатывать этическую позицию на основе анализа контекста и последствий.

Цифровые образовательные платформы также играют важную роль в воспитательном процессе. Они расширяют возможности для формирования цифровой грамотности, киберэтики и межкультурной коммуникации. Онлайн-форумы, блоги, совместные документы и виртуальные симуляторы позволяют создавать пространство для диалога, коллективного принятия решений и рефлексии. Однако важно подчеркнуть, что технологии не должны заменять живое педагогическое взаимодействие, а лишь дополнять его, обеспечивая персонализацию и гибкость воспитательной среды. Баланс между цифровым и живым взаимодействием становится ключевым условием эффективности современного воспитания.

Особое значение приобретает роль педагога в новой парадигме воспитания. Он перестаёт быть единственным источником знаний и норм, превращаясь в фасилитатора, наставника и партнёра в диалоге. Эффективность воспитательного воздействия во многом зависит от уровня рефлексивной культуры педагога, его готовности к постоянному профессиональному развитию и умения выстраивать доверительные отношения с обучающимися. Современный педагог должен не только владеть предметом, но и понимать психологические и социальные особенности поколения Z, уметь использовать цифровые инструменты и быть примером этического, ответственного и гибкого профессионала.

Важным направлением модернизации воспитательной системы является её интеграция в образовательные программы на всех уровнях. Это предполагает включение воспитательных целей в планируемые результаты освоения дисциплин, разработку междисциплинарных модулей по этике профессии и устойчивому развитию, а также активное вовлечение обучающихся во внеучебную деятельность — волонтёрские инициативы, студенческое самоуправление, дебаты, культурные и спортивные мероприятия. Такой подход обеспечивает целостность личностного и профессионального становления, поскольку воспитание происходит не только в аудитории, но и в повседневной жизни образовательной организации. При этом важно, чтобы внеучебная деятельность была не формальной, а осмысленной, связанной с профессиональными интересами и личными запросами обучающихся.

Наконец, воспитание профессионала в XXI веке должно быть ориентировано на универсальные ценности, закреплённые в Целях устойчивого развития ООН (Повестка дня на период до 2030 года). Формирование у обучающихся осознанного отношения к экологии, социальной справедливости, культурному разнообразию и этике технологий становится не просто педагогической задачей, а социальной необходимостью [4]. В условиях глобальных вызовов — от изменения климата до цифрового неравенства — профессионал должен понимать, что его действия имеют последствия не только для конкретного работодателя, но и для общества в целом. Именно поэтому воспитание должно выходить за рамки узкопрофессиональной подготовки и становиться частью формирования глобальной гражданской позиции.

Таким образом, обновление системы воспитания профессионала требует системного подхода, сочетающего в себе педагогические инновации, этические ориентиры и цифровые инструменты. Это не разовая реформа, а непрерывный процесс, в котором участвуют педагоги, администрация, работодатели и сами обучающиеся. Только в условиях такой интеграции можно вырастить специалиста, который не только владеет профессиональными компетенциями, но и способен нести ответственность за своё влияние на общество и окружающий мир. Воспитание в современном профессиональном образовании — это не просто передача норм, а совместное конструирование будущего, в котором человек остаётся в центре технологического и социального прогресса.



Список литературы

1. Баранов В. П., Кузнецов А. А. Педагогические технологии в профессиональном образовании: учебное пособие. — М.: Академия, 2021. — 256 с.
2. Европейская комиссия. Ключевые компетенции для обучения на протяжении всей жизни. — Люксембург: Издательство Европейского союза, 2018. — 32 с.
3. Организация Объединенных Наций. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. — Нью-Йорк: ООН, 2015. — 35с.
4. Сериков В. В. Педагогика: учебное пособие для вузов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2022. — 431 с.
5. ГОСТ Р 7.0.100–2018. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. — Введ. 2019–07–01. — М.: Стандартинформ, 2018. — 130 с.

Профессиональное образование в современных условиях проблемы и перспективы

Дмитрук Сергей Дмитриевич, руководитель физического воспитания

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области "Новохоперский аграрно-экономический техникум"

г.Новохоперск, Воронежская область

В настоящее время профессиональное образование играет ключевую роль как инструмент подготовки высококлассных специалистов, способных соответствовать актуальным запросам рынка труда и активно содействовать экономическому росту страны. В условиях стремительно развивающегося мира особую значимость приобретают новые компетенции, повышение уровня профессионализма и освоение новейших технологий, которые позволяют успешно справляться со сложными профессиональными задачами.

Основные направления развития профессионального образования

Сегодня можно выделить несколько важных направлений, оказывающих влияние на систему профессионального образования:

Цифровизация образовательной сферы: внедрение информационных технологий, активное распространение онлайн-курсов и дистанционных методов обучения существенно расширяют доступ к качественному образованию независимо от географического положения студента или специалиста. Эти технологии помогают создать гибкие и персонализированные траектории обучения, позволяя каждому обучающемуся выбрать оптимальную форму получения знаний и навыков.

Формирование профессионально значимых компетенций: одним из приоритетов становится развитие у будущих специалистов таких качеств, как аналитическое мышление, способность работать с большими объемами данных, принятие обоснованных решений даже при наличии высокой степени неопределённости, а также быстрое реагирование на изменение внешних условий. Именно эти навыки обеспечивают конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Усиленное взаимодействие образовательных организаций с работодателями: это направление предполагает тесное сотрудничество между учебными заведениями и компаниями с целью своевременной адаптации образовательных программ под реальные потребности предприятий. Такой подход помогает избежать ситуаций, когда выпускники не могут найти работу по специальности ввиду несоответствия их знаний текущим рыночным требованиям.

Постоянное саморазвитие и актуализация знаний: современная экономика предъявляет высокие требования к специалистам, что выражается в необходимости регулярного обновления своих компетенций. Для этого необходимо создание развитой инфраструктуры дополнительного профессионального образования (переподготовка, курсы повышения квалификации), которая позволит работникам оперативно осваивать новые знания и умения.



Вызовы современной системы профессионального образования.

Несмотря на наличие положительных изменений, система профессионального образования продолжает сталкиваться с определёнными проблемами:

Учебные программы зачастую недостаточно быстро реагируют на динамику изменений на рынке труда, что приводит к появлению разрывов между знаниями и навыками выпускников и требованиями работодателей.

Существующие ограничения возможностей практического применения полученных знаний студентами приводят к тому, что молодые специалисты оказываются слабо подготовленными к реальной рабочей деятельности после окончания учебного заведения.

Часто наблюдается недостаточный уровень мотивации учащихся к активной практической работе и глубокому погружению в изучение предметов. Это связано как с субъективным восприятием ценности получаемых знаний, так и с объективными факторами, такими как устаревшие методы преподавания и недостаток инновационных педагогических подходов.

Использование цифровых ресурсов и специализированных платформ пока еще далеко от оптимального. Многие образовательные учреждения испытывают трудности с интеграцией технологий в учебный процесс, что снижает эффективность преподавания и затрудняет получение качественного образования современными методами.

Возможности улучшения качества профессиональной подготовки

Чтобы преодолеть существующие проблемы и повысить качество подготовки специалистов, целесообразно принять следующие меры:

Более глубокое включение требований бизнеса в содержание учебных курсов и разработку учебных программ. Важно обеспечить постоянный диалог между представителями образовательных учреждений и компаний, чтобы максимально точно учитывать запросы работодателей.

Создание широкой сети производственных практик и стажировок, организуемых совместно образовательными организациями и реальными предприятиями. Такие мероприятия помогут студентам получить реальный опыт работы и лучше понять специфику будущей профессии.

Формирование междисциплинарных подходов к обучению, направленных на развитие универсальных навыков, необходимых в любой отрасли. Студенты должны научиться применять свои знания в различных контекстах, уметь выявлять взаимосвязи между дисциплинами и использовать комплексный подход к решению задач.

Применение активных и интерактивных методов преподавания, таких как проектная работа, решение реальных бизнес-кейсов, групповые задания и командные проекты. Данные методики способствуют формированию у студентов навыков коллективной работы, креативного мышления и эффективной коммуникации.

Итак, эффективная реализация поставленных целей требует системного подхода, направленного на обеспечение соответствия профессиональной подготовки современным вызовам времени и рыночной конъюнктуре. Только таким образом можно гарантировать высокую квалификацию выпускников, соответствующую ожиданиям работодателей и интересам общества в целом.

Список используемых источников и литературы:

1) Гуслова. М.Н. Инновационные педагогические технологии: Учебное пособие для студентов учреждений сред. проф. образования / М.Н. Гуслова. - М.: ИЦ Академия, 2013.- 123 с.

2) Методические рекомендации по использованию современных педагогических технологий. - Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-ispolzovanie-chellendzha-pri-provedenii-massovyh-meropriyatij-s-uchashimisya-4428389.html>

3) Социальная сеть работников образования. -Режим доступа: https://nsportal.ru/sites/default/files/2018/10/28/tehnologiya_razvitiya_kriticheskogo_myshleniya.docx



4) Образовательный портал.-Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskiy-material-issledovatel'skaya-rabota-sovremennye-pedagogicheskie-tehnologii-3791198.html>

5) Социальная сеть работников образования. -Режим доступа: <https://nsportal.ru/user/528699/page/sovremennye-obrazovatelnye-tehnologii>

Новые технологии воспитательной работы в СПО

Ширяева Елена Николаевна, преподаватель

Бабичева Юлия Федоровна, преподаватель

ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,

г. Новый Оскол, Белгородской обл

Глобальный вызов, брошенный на рубеже второго и третьего тысячелетия, делает чрезвычайно актуальной проблему появления новых идей и людей, мыслящих и действующих нестандартно и вместе с тем культурно, способных к творчеству и оптимальному управлению деятельностью других людей и своей собственной для достижения социально значимых целей.

В связи с этим в системе образования наблюдается переход от школы, распространявшей моноидеологическое мировоззрение, к школе, направленной на разностороннее развитие человека, создающей условия для самореализации, саморазвития, достижения успеха в обучении и воспитании, требующей от педагога новой ориентации – на личность учащегося. Главной отличительной чертой такого образования является особое внимание как к индивидуальности школьника и его личности в целом, так и индивидуальности, и личности учителя. Необходимость инновационного характера развития воспитания в условиях его модернизации стала очевидной: без инновационного прорыва в применении воспитательных технологий невозможно получить принципиально новое качество уровня воспитания выпускников. Понятие «инновация» в отечественной и зарубежной литературе определяется по-разному в зависимости от различных методологических подходов, среди которых можно выделить:

1. Инновация рассматривается как результат творческого процесса.
2. Инновация представляется как процесс внедрения новшеств.

Инновации в воспитании – это системы или долгосрочные инициативы, основанные на использовании новых воспитательных средств, способствующие социализации детей и подростков и позволяющие нивелировать асоциальные явления в детско-юношеской среде.

Современный человек, чтобы достичь успеха, должен обладать самостоятельностью, способностью к сотрудничеству, уметь быстро адаптироваться в любой ситуации. Происходит рождение нового типа личности: свободной, творчески ориентированной, открытой. Активно распространяющийся процесс информатизации образования придает воспитательной работе особое значение.

Использование педагогических технологий позволяет наполнить воспитательный процесс конкретным содержанием, а ценностно – ориентированные педагогические идеи обогащают профессиональное сознание воспитателя.

Что же обозначает слово «технология»? Оно происходит от греческого *techne* – искусство, мастерство, умения и «логия» - наука. В толковом словаре даётся следующее определение: «Технология — это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве. Трактовок понятия «технология множество, на основании которых можно сделать вывод.

Технология – это одновременно система совокупности знаний, умений, навыков, методов, способов деятельности и алгоритм, научная разработка решения каких-либо проблем». В настоящее время существует много видов технологий, разработанных на основе трудов наших ученых педагогов:

-Педагогические технологии – это сложные системы приёмов и методик, объединенных приоритетными общеобразовательными целями, концептуально взаимосвязанными между собой задачами и содержанием, формами и методами организации учебно-воспитательного процесса, где



каждая позиция накладывает отпечаток на все другие, что и создает в итоге определенную совокупность условий для развития учащихся.

Данный вид технологий могут использовать не только преподаватели в учебных заведениях, но и воспитатели в своей работе.

В основе развития новой воспитательной системы лежат современные технологии.

Воспитательные технологии — это система научно обоснованных приемов и методик, способствующих установлению таких отношений между субъектами процесса, при которых в непосредственном контакте достигается поставленная цель — приобщение воспитуемых к общечеловеческим культурным ценностям.

Эти технологии, являясь одним из средств воспитания, позволяют получить определённые результаты: позитивный социальный опыт учащихся — опыт взаимодействия, общения, совместной деятельности.

Воспитательные технологии включают следующие системообразующие компоненты:

- Диагностирование
- Целеполагание
- Проектирование
- Конструирование
- Организационно – деятельностный компонент
- Контрольно – управленческий компонент

Содержанием воспитательных технологий являются:

- Научно обоснованные социализированные требования
- Передача социального опыта
- Постановка цели и анализ сложившейся ситуации
- Социализированная оценка ученика
- Организация творческого дела
- Создание ситуации успеха

Технологии воспитания классифицируют:

1. По философской основе:
 - материалистические;
 - прагматические;
 - гуманистические,
 - антропософские.
2. По научной концепции:
 - поведенческие;
 - деятельностные;
 - интериоризаторские,
 - нейролингвистического программирования.
3. По категории объекта:
 - индивидуальные;
 - групповые;
 - коллективные;
 - массовые.

Воспитательная технология хороша тем, что даёт возможность воспроизведения воспитательной цепочки и её пошаговый анализ.

Предлагаю рассмотреть самый распространенный пример воспитательной технологии — технологии организации и проведения группового воспитательного дела (автор Н.Е.Щуркова). Общая воспитательная цель любого группового дела — формирование относительно устойчивых отношений человека к себе, окружающим, природе, вещам.

Технология здоровьесберегающая.

Цель технологии: сохранение физического и психического здоровья ребенка и обучение навыкам сохранения его. Специалисты предлагают несколько подходов к классификации *здоровьесберегающих технологий*. Самая обоснованная и проверенная классификация предложена Н.К. Смирновым.



Физкультурно-оздоровительные технологии (ФОТ). Направлены на физическое развитие занимающихся: закаливание, тренировку силы, выносливости, быстроты, гибкости и других качеств, отличающих здорового, тренированного человека от физически немощного. Реализуются как во время учебного процесса, так и в работе спортивных секций, тем самым оберегая детей от вредных привычек и приобщая к ЗОЖ.

Технологии сотрудничества реализуют демократизм, равенство, партнерство в субъект-субъектных отношениях педагога и ребенка. Учитель и учащиеся совместно вырабатывают цели, содержание, дают оценки, находясь в состоянии сотрудничества, сотворчества.

Технологии свободного воспитания делают акцент на предоставление ребенку свободы выбора и самостоятельности в большей или меньшей сфере его жизнедеятельности. Осуществляя выбор, ребенок наилучшим способом реализует позицию субъекта, идя к результату от внутреннего побуждения, а не от внешнего воздействия.

Эти технологии хорошо используются в работе кружков и секций, где дети в полном объеме могут раскрыть свои таланты и способности.

Технология педагогики сотрудничества может быть рассмотрена как образовательная, так и воспитательная технология. Педагогику сотрудничества надо рассматривать как особого типа «проникающую» технологию, так как её идеи вошли почти во все современные педагогические технологии. Целевыми ориентациями данной технологии являются:

- Переход от педагогики требований к педагогике отношений
- Гуманно – личностный подход к ребёнку
- Единство обучения и воспитания

Технология педагогического общения – технология воспитания, основанная на взаимодействии субъектов. Основные функции педагогического общения: оградить достоинство педагога, сохранить достоинство ребенка, корректировать поведение ребенка. Ведущим принципом технологии является принятие ребенка таким, каков он есть, а не таким, каким его хочет видеть воспитатель.

Технология педагогического разрешения конфликта – технология конструктивного устранения противоречий в отношениях между субъектами. Критерий правильного разрешенного конфликта – обогащение внутреннего мира каждого из участников конфликта. Существует несколько способов разрешения конфликта, которые могут быть использованы; юмор, «психологическое поглаживание», компромисс, анализ ситуации, подавление партнера, разрыв связи. В каждом конкретном случае выбирается свой.

Технология предъявления педагогического требования – технология воспитания, ведущим принципом которой является культуросообразность форм предъявления требования, защищающих ребенка от прямого давления. Педагогическое требование – предъявление нормы культурной жизни и организация жизнедеятельности детей на уровне данной нормы. Основные правила предъявления педагогического требования: скрытая педагогическая позиция, этикет в оформлении требования, детализация выдвигаемых требований, акцентирование на положительной программе действий, положительное подкрепление требования, терпеливое ожидание результатов.

В современном мире, когда на детей «обрушивается» огромный поток информации, одной из основных стала информационно-коммуникационная технология (ИКТ). Цель технологии: формирование умений работать с информацией, развитие коммуникативных способностей учащихся, подготовка личности «информированного общества», формирование исследовательских умений, умений принимать оптимальные решения. ИКТ называют интерактивными, так как они обладают способностью «откликаться» на действия ребёнка и воспитателя, «вступать» с ними в диалог. Их можно использовать на всех этапах процесса обучения и воспитания.



От ценностей к компетенциям: обновление воспитательной системы в условиях цифровизации

*Шевченко Владимир Васильевич, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Цифровая трансформация современного общества принципиально изменяет горизонты воспитания. Мы наблюдаем движение от традиционной линейной передачи культурных норм к разворачиванию субъектной активности обучающихся в гибких цифровых средах. Компетентностный подход позволяет сделать результаты воспитания не только наблюдаемыми, но и оцениваемыми, не утратив при этом важной связи с такими ценностями, как личная ответственность, гражданственность, этика цифрового поведения, культура сотрудничества и саморазвития. Именно благодаря союзу ценностей, технологий и компетентностной модели воспитательная система современности переустраивается в настоящую экосистему, где ценности задают вектор и смысл, цифровые технологии обеспечивают среду и инструменты, а компетенции становятся операционализированными целями и показателями.

Компетенция в современных научных трактовках рассматривается как интегральное качество личности, сочетающее знания, умения, способы деятельности и личностные установки, проявляющиеся в умении решать задачи в новых, прежде не встречавшихся условиях. Это особенно актуально в ситуации стремительных изменений цифровой среды. Цифровая компетентность и для педагогов, и для обучающихся подразумевает способность осмысленно и этично использовать цифровые технологии ради достижения образовательных и социальных целей. В структуру цифровых компетенций сегодня входят информационная культура, цифровая коммуникация, умение создавать контент, соблюдение безопасности, а также навыки решения проблем. Связь между ценностями, компетенциями и практиками реализуется через продуманную организацию педагогических условий: создание цифровой среды, сопровождение наставников, разработку модулей по цифровой грамотности, внедрение проектной и исследовательской деятельности, а также использование механизмов рефлексии и индивидуального оценивания.

Цифровизация открывает перед воспитательной работой новые горизонты: благодаря онлайн-платформам, сетевым проектам, VR- и AR-симуляциям формируется социально активная личность, обладающая навыками цифрового гражданства и готовая к профессиональным пробам. Важно, чтобы технологические инновации не подменяли воспитание как таковое, а становились его инструментом, выбранным и используемым согласно ценностным приоритетам. В современных педагогических коллективах возрастает задача выстраивать цифровую экосистему с безусловным приоритетом этики, инклюзии, безопасности и развития автономии обучающегося [1].

Переход от ценностей к компетенциям осуществляется через практические педагогические решения и образовательные инициативы. Например, ценность ответственности актуализирует воспитание саморегуляции, управление временем, бережное отношение к цифровой безопасности и академической честности. Ценность сотрудничества реализуется посредством командной проектной работы, сетевого взаимодействия и внедрения тьюторских практик с помощью цифровых коммуникационных инструментов. Осмысление гражданственности сегодня связано с освоением норм цифрового гражданства, умением критически оценивать информацию и принимать участие в социально значимых онлайн-инициативах. Креативность и инициативность формируются в процессе создания цифровых продуктов, будь то медиапроекты, разработки приложений, визуализации данных или открытые образовательные ресурсы.

В современной исследовательской литературе подчеркивается: компетентности формируются системно только при наличии развитой цифровой образовательной среды. Инфраструктура здесь должна обеспечивать доступ к платформам, совместным цифровым инструментам и аналитике обучения. Программно-методическое обеспечение включает в себя учебные модули по развитию цифровой грамотности и безопасности, кейсы по этическим дилеммам, проектные и исследовательские задания, а также специальные карты компетенций. Особенно важным оказывается педагогическое сопровождение: наставничество, регулярная обратная связь, поддержка индивидуальных образовательных маршрутов. Формы оценивания обновляются за счет портфолио, рубрик-



компетенций, публичных защит, симуляций и ситуационных задач, которые позволяют фиксировать проявления компетенций непосредственно в деятельности обучающихся [3].

Связка ценностей, компетенций и практик отражается в специально разработанных картах и матрицах, которые помогают планировать воспитательные мероприятия и отслеживать динамику личностного и профессионального роста. Фундаментальные ценности, такие как ответственность, сотрудничество, гражданственность, уважение, инициативность, укореняются через развитие универсальных компетенций: критическое мышление, коммуникация, самоорганизация, информационная культура. Цифровые компетенции, в свою очередь, включают умения поиска и верификации информации, цифровую коммуникацию, создание контента и обеспечение собственной безопасности. Практико-ориентированный подход реализуется в проектных сессиях, сервис-ленинге, дебатах, медиалабораториях, хакатонах, VR-кейсах и других успешных форматах, а прогресс оценивается с помощью специально разработанных метрик — рубрикаторов, чек-листов, артефактов портфолио и обратной связи как от наставников, так и от сверстников.

В каждом современном образовательном учреждении актуально использовать смешанные и сетевые форматы: они делают воспитание процессом непрерывного личного и общественно значимого действия. Яркими примерами здесь становятся проектная деятельность с социальным эффектом; реализация этических и профессиональных кейсов, тренировки и симуляции через VR и AR-технологии; развитие медиаграмотности и публичной визуализации данных по актуальным социальным вопросам; организация клубов взаимопомощи, наставнических программ, профессиональных сообществ и акселераторов, включающих студентов, педагогов и внешних партнеров.

Профессиональная роль педагога сегодня смещается в сторону архитектора образовательной среды, модератора диалога и наставника, который задает ценностный каркас совместной деятельности и создает условия для развития самостоятельности и креативности обучающихся. Для реализации такой роли педагог должен обладать развитой цифровой компетентностью: уметь проектировать задания для цифровой среды, выбирать релевантные ресурсы, организовывать командную работу и обеспечивать безопасность и аналитику процесса обучения. Наиболее эффективной стратегией профессионального развития становится сочетание практико-ориентированных модулей обучения, стажировок в цифровых средах, совместного анализа кейсов и обмена опытом на основе портфолио.

Не стоит забывать про осуществление перехода «от ценностей к компетенциям» возможно через различные организационно-педагогические модели. Например, в рамках модели, предполагающей четкую связку принципов, ценности формулируются на уровне миссии образовательного учреждения и реализуются через регулярные практики — такие как проекты, сервис-ленинг или медиаклубы. Каждая практика соотносится с определенными компетенциями, формирующимися в ходе деятельности, и оценивается с помощью портфолио, публичных защит, цифровых следов активности, а также самооценки и внешней экспертной оценки. Популярна также система наставничества с индивидуальными образовательными треками, где проектные спринты поддерживаются партнерами и цифровыми платформами, а прогресс фиксируется в е-портфолио обучающегося. Еще один вариант — внедрение симуляций и кейсов, призванных отработать поведение и принятие решений в условиях неопределенности; в этом случае используют специально подготовленные кейсы по цифровой этике и медиаграмотности, а результаты анализируют через специально разработанные шкалы компетенций [2].

Переход к компетентностной оценке требует заменять привычную систему формальных баллов анализом доказательств сформированности компетенций, что подтверждается конкретными результатами деятельности обучающегося. Здесь применяются рубрикаторы, позволяющие выявить степень сформированности компетенций на основе конкретных артефактов — медиапродуктов, кейсов, кодов, отчетов, отзывов. Дополнительно используются социальные проекты, исследования, дизайнерские спринты, хакатоны, а также аналитика сетевого и командного взаимодействия.

Особое внимание в цифровой воспитательной системе уделяется безопасности, этике и принципам инклюзии. Важно не только обучать цифровой безопасности и грамотности, но и выстраивать этические стандарты: корректное цитирование, соблюдение открытых лицензий, бережное отношение к приватности и личным данным, уважение к многообразию и равный доступ к образовательным ресурсам. Для повышения инклюзивности используются гибкие форматы и



мультимодальные материалы, а также технологии, адаптирующие обучение к разным потребностям обучающихся.

Отметим, что воспитательные практики становятся наиболее эффективными, когда они интегрируются с реальными социальными задачами и профессиональными стандартами, обеспечивая обучающимся осмысленную связь между внутренними ценностями и реальной деятельностью. Здесь важны партнерства с компаниями, некоммерческим сектором, муниципалитетами, организаторами проектов, которые предоставляют задачи и площадки для реализации социально значимых инициатив. В результате ценности и компетенции приобретают актуальность и востребованность не только в учебной, но и в профессиональной и общественной сферах.

В качестве примеров можно привести модуль по цифровому гражданству, где обучающиеся учатся критически анализировать информацию, выявлять фейковые новости, осваивают основы сетевого этикета, правила защиты персональных данных и ответственность автора цифрового контента. В проектных форматах студенты участвуют в командных заданиях с реальным заказчиком, создают цифровую витрину результатов и получают обратную связь от сообщества. Практика использования VR-симуляций позволяет моделировать сложные профессиональные и этические дилеммы, а развивающие медиалаборатории помогают осваивать публичную коммуникацию и навыки создания социально значимого медиаконтента [4].

Преобразование воспитательной системы невозможно без целенаправленного развития цифровых компетенций педагогов. Этот процесс начинается с диагностики актуальных навыков и выявления потребностей, затем реализуется через короткие модули обучения по проектированию цифровых заданий, обучению киберэтике, аналитике, фасилитации совместной работы и руководству портфолио. Эффективное профессиональное развитие включает включение в горизонтальные сообщества практик, анализ и обсуждение кейсов, обмен реальными примерами деятельности, а также институциональную поддержку через регламенты, цифровую инфраструктуру и поощрение наставнических проектов.

Что касается обновления воспитательной системы в цифровую эпоху, то она сталкивается с рисками излишней технологизации без ценностного ядра, перегрузки цифровыми сервисами, неравного доступа и этических проблем, связанных с обработкой данных и приватностью. Эти вызовы удаётся преодолеть благодаря четкому формулированию воспитательных целей, стандартизации используемых платформ, внедрению офлайн-альтернатив и гибких расписаний, а также системному обучению безопасности и этике. Достичь реальных изменений удастся только при регулярном мониторинге и анализе достижений. На индивидуальном уровне это могут быть прогресс по рубрикам, качество портфолио, устойчивость участия, развитие рефлексии. На программном и институциональном уровне важна доля проектной и социально значимой деятельности, участие работодателей и внешних партнеров, развитие карты компетенций, обеспечение безопасности и поддержка профессиональных сообществ.

Идеальная воспитательная система современности — это экосистема, где ценности определяют смысл, компетенции становятся измеримыми образовательными целями, а цифровые технологии расширяют горизонты индивидуального и группового развития. Достижение данной гармонии требует совместных усилий педагогов, институций, партнеров и самих обучающихся, открытости к инновациям и неукоснительного следования этическим принципам. В результате формируется не просто грамотный, а по-настоящему социально ответственный и востребованный профессионал нового времени.

Библиографический список

1. Воропаева В. Е., Шубина Е. А. Структура и содержание цифровых компетенций педагога как педагогическая проблема // Современные исследования социальных проблем. 2023. №3. С. 42-53.
2. Серова Т. В. Компетентностный подход как основа модернизации воспитательных практик в цифровой среде // Вестник педагогических наук. 2025. №8. С. 60-70.
3. Кравченко С. А. Цифровые компетенции как элемент развития профессиональной подготовки специалистов // Экономика и образование. 2025. №9. С. 115-128.
4. Сидорова Н. Ю., Малова О. В. Педагогические условия формирования цифровых компетенций обучающихся // Педагогика и цифровая эпоха. 2024. №2. С. 90-105.



Наставничество – одна из эффективных форм профессиональной адаптации и развития педагога

Чалай Елена Васильевна, преподаватель

ГБПОУ ВО «Острогужский многопрофильный техникум»

г. Острогужск

Учитывая стремительное развитие науки и техники во всех сферах деятельности, в том числе и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.

В условиях постоянного совершенствования системы образования России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной деятельности. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода», обусловленная старением педагогических кадров, недостаточным уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога.

Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить эту форму отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности педагога.

Реализуемая в техникуме система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющую процесс передачи профессионального опыта. Кроме того, мы считаем, что наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Реализация процесса наставничества в техникуме непосредственно связана с работой методической службы техникума, так как наставничество – одна из форм методической работы в ОУ.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый для овладения профессией. Сократ главной задачей наставника считал «пробуждение мощных душевных сил ученика».

Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и особенности работы. Наставничество – это постоянная межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его педагогической и методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника в передаче опыта.

Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту. При выборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, мы учитываем уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и т.п.

В своей работе, решая задачи наставничества мы руководствуемся «Положением о наставничестве», приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими нормативными актами ОУ.

Любая система работы должна быть целенаправленной. Таким образом, проектируя процесс наставничества, мы планируем конкретные мероприятия на основе диагностики.



На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика, с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе. На основе результатов диагностических материалов, наставник совместно со своим подопечным, разрабатывает индивидуальный план развития. Мы считаем важным на этапе планирования именно совместную, а не формальную работу педагога и его «ученика», что позволяет обеспечить понимание поставленных задач и способов их решения молодым специалистом. Это в свою очередь положительно сказывается на результатах наставничества.

В то же время, на начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна ещё и их эффективная подготовка к самостоятельной работе. Немаловажную роль на этом этапе играет взаимодействие наставника с психологом техникума.

Он проводит индивидуальные консультации и диагностику по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога.

Нами выявлены наиболее часто встречающиеся затруднения в работе молодых педагогов:

- плохо развитые аналитические способности (самоанализ урока, анализ педагогической литературы, анализ педагогического опыта, анализ затруднений);
- неготовность реализовывать научно-методическую деятельность педагога (подготовка публикаций, разработка программ, методических пособий);
- страх публичного выступления;
- отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе и отсутствие умений применять коммуникативные способности для решения профессиональных задач с обучающимися;
- отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации;
- неготовность к инновационной и творческой деятельности и др.

Для решения выявленных проблем наставниками были предложены вопросы в план работы «Школы молодого педагога» (ШМП):

- ✓ Методика составления тестов.
- ✓ Знакомство с педагогической терминологией.
- ✓ Подготовка к уроку (составление плана урока, конспекта, инструкционно-технологической карты практического занятия).
- ✓ Целеполагание современного урока.
- ✓ Структура уроков теоретического обучения и практического обучения, типы уроков.
- ✓ Развитие познавательных способности и активности, обучающихся на уроке.
- ✓ Стили руководства учебной группой.
- ✓ Функции эмоций в жизнедеятельности педагога.
- ✓ Особенности общения подростков.
- ✓ Влияние имиджа педагога на профессиональную деятельность.
- ✓ Работу ШМП с молодыми специалистами мы проводим по следующим направлениям:
 - ✓ адаптационная работа;
 - ✓ организация профессиональной коммуникации;
 - ✓ мотивация самообразования;
 - ✓ планирование и организация работы по дисциплине;
 - ✓ контроль за деятельностью молодых специалистов.

Профессиональное становление молодого специалиста сегодня немыслимо без использования современных информационных технологий. Современный уровень информатизации нашего техникума позволяет побуждать молодых педагогов к участию в вебинарах, обеспечить дистанционное обучение.

Наиболее эффективной формой обучения молодых педагогов, формирующей у них творческо-деятельностную позицию, развивающей педагогическую рефлексию, является участие в конкурсах «Педагог года», «На лучшую методическую разработку».

В целом положительные результаты целенаправленной системной работы по профессиональному становлению молодых специалистов можно увидеть по результатам педагогической деятельности, участия в конкурсах, участию в методической работе техникума, результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у молодых педагогов.



Чтобы обеспечить самостоятельную деятельность молодых педагогов по профессиональному становлению, оказать помощь в практическом применении знаний и умений, полученных ранее для решения конкретных профессиональных задач, в техникуме были разработаны различные методические рекомендации, инструкции, памятки и положения, шаблоны плана конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации, например:

- ✓ Памятка по подготовке к уроку;
- ✓ Памятка по оформлению методических разработок;
- ✓ Как подготовить и провести презентацию;
- ✓ Инструкция по заполнению журналов;
- ✓ Инструкция по подготовке докладов и сообщений;
- ✓ Инструкция по самоанализу урока;
- ✓ Инструкция классному руководителю;
- ✓ Положение о самостоятельной работе обучающихся;
- ✓ Положение об открытом уроке;
- ✓ Положение о планировании, организации и проведении лабораторных и практических занятий;
- ✓ Положение о портфолио;
- ✓ Положение о комплекте рабочей учебно-программной документации по профессии/специальности;
- ✓ Положение о формировании фонда оценочных средств, для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и др.;
- ✓ Методические рекомендации по подготовке курсовых работ;
- ✓ Методические указания по проведению лабораторных и практических занятий и др.

Сегодня, в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, совершенствование форм и методов работы наставников.

Работа наставников поощряется администрацией техникума, методическая служба оказывает информационную поддержку не только непосредственно молодым специалистам, но и наставникам. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Подтверждением успешной практики наставничества в нашем учебном заведении стал тот факт, что в 2023 году техникум стал призером регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества Воронежской области» в рамках национального проекта «Производительность труда».

Награждение победителей и призеров конкурса состоялось 8 июня 2023 года в здании Правительства Воронежской области. Награды вручал руководитель департамента экономического развития Воронежской области Кустов Данил Александрович.

Наш техникум стал призером (2 место) в номинации «Наставничество в социальной сфере». На конкурс были представлены методические материалы и профессиональные достижения преподавателя Чалой Елены Васильевны, которая являлась наставником молодого педагога Малышевой Екатерины Евгеньевны.

Список литературы:

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
2. Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.



4. Забаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

5. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.] // Народное образование. - 2022. - №3. - С.115-120.

Современные формы воспитательной работы через музейную среду колледжа

*Григорова Анна Леонидовна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной
и молочной промышленности,
г. Россошь, Воронежская обл.*

Воспитание личности является одной из ключевых задач современного образования. В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года подчёркивается, что важнейшим результатом воспитательной деятельности должна стать сформированная личность, обладающая ценностями патриотизма, гражданственности, трудолюбия и духовно-нравственной устойчивости [2]. В Концепции воспитания отмечается, что формирование у молодёжи чувства гражданской ответственности, уважения к истории и традициям своей страны, а также готовности к защите её интересов — это важные составляющие образовательного процесса [1].

Современная система среднего профессионального образования ориентирована не только на формирование знаний и умений, но и на воспитание профессионала нового типа — социально ответственного, компетентного, способного к саморазвитию и сотрудничеству. Обновление системы воспитания профессионала требует интеграции традиционных и инновационных педагогических технологий, в том числе музейной педагогики, проектного и исследовательского подходов, цифровых инструментов.

Музеи, расположенные на территории образовательных организаций, представляют собой уникальную площадку для реализации этих задач, сочетая в себе образовательные, воспитательные и культурные функции. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (ФГОС СПО), воспитательная работа должна обеспечивать формирования у студентов общих компетенций, включая умение работать в команде, нести ответственность за результаты труда, проявлять инициативу и гражданскую позицию. Эти задачи эффективно решаются в музейном пространстве колледжа через использование современных педагогических технологий: метода проектов, исследовательского подхода, элементов цифровой педагогики. Студенты создают

Примером интеграции музея в воспитательное пространство является музей «История колледжа» ГБПОУ ВО «Россошанского колледжа мясной и молочной промышленности». В 2025 году музей отмечает свое двадцатилетие. Он был основан 6 мая 2005 года, а статус музея получил 24 мая 2006 года. За это время коллекция значительно пополнилась и сегодня насчитывает свыше 5000 единиц хранения: фотографии, документы, воспоминания преподавателей и студентов, книги разных эпох, а также технические приборы и аппараты, которыми пользовались студенты ещё в послевоенные годы.

Экспозиция музея является отправной точкой воспитательной работы. Она не только рассказывает об истории учебного заведения, но и позволяет осознать значимость профессий, преподаваемых в колледже. Каждый экспонат становится носителем исторической памяти, способным формировать у студентов чувство сопричастности к истории учебного заведения, региона и страны.

Основные направления воспитательной работы музея:

- Патриотическое воспитание. Экспозиции, посвящённые Великой Отечественной войне, преподавателям и выпускникам-ветеранам, способствуют воспитанию любви к Родине, уважения к подвигам защитников Отечества. К 80-летию Победы участниками кружка была подготовлена специальная экспозиция, освещающая период оккупации и освобождения Россоши. Студенты участвуют в создании мультимедийных проектов и экспозиций, что формирует у них ответственность за сохранение исторической памяти.



- Гражданское воспитание. Изучение истории колледжа способствует формированию гражданской идентичности. Студенты понимают свою принадлежность к обществу, ощущают ответственность за сохранение традиций и за будущее страны.

- Профессионально-трудовое воспитание. Экспозиции о династиях выпускников и их достижениях формируют уважение к труду и выбранной профессии. Конкурсы и проекты на основе музейных материалов повышают учебную мотивацию и укрепляют связь с будущей профессиональной деятельностью.

Деятельность музея реализуется с использованием современных педагогических технологий: метода проектов, исследовательского подхода, элементов цифровой педагогики и событийного воспитания. Студенты создают мультимедийные экспозиции, готовят онлайн-выставки, участвуют в разработке интерактивных экскурсий. Эти формы работы способствуют развитию цифровой грамотности, креативности и профессиональных компетенций обучающихся.

Одним из ключевых направлений кружковой работы является изучение истории специальностей и профессиональных достижений выпускников колледжа. Студенты собирают информацию о выпускниках прошлых лет, анализируют их карьерные траектории и вклад в развитие профессии. Экскурсии, проводимые в музее, акцентируют внимание на истории специальностей, представленных в учебном заведении. Через такую деятельность формируется профессиональная идентичность обучающихся — осознание собственной причастности к профессиональному сообществу, уважение к трудовым традициям и истории профессии.

Таким образом, музей «История колледжа» является важным инструментом гражданского и патриотического воспитания студентов. Через изучение истории, взаимодействие с экспонатами и участие в мероприятиях студенты расширяют свои знания, развивают чувство ответственности.

Интеграция музейной педагогики с современными технологиями обучения и воспитания способствует формированию у студентов профессиональной культуры, гражданской ответственности и готовности к созидательной деятельности.

Список литературы:

1. Концепция патриотического воспитания граждан Российской Федерации [Электронный ресурс].-URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170174/ (дата обращения: 10.10.2025).

2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс].-URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ (дата обращения: 10.10.2025).

Проектное обучение как метод формирования профессиональных компетенций

*Тимащук Светлана Сергеевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной
и молочной промышленности»
г. Россошь, Воронежской области*

Обновление системы воспитания профессионала в современных условиях требует интеграции новых форм и педагогических технологий, которые соответствуют требованиям быстро меняющегося мира. Одним из ключевого направления к обновлению системы профессионального воспитания является проектное обучение. Современные работодатели требуют от специалистов не только теоретических знаний, но и практических навыков, таких как критическое мышление, креативность, умение работать в команде и адаптироваться к изменениям. Проектное обучение помогает развивать эти компетенции через выполнение групповых заданий, решение проблем и взаимодействие с различными участниками процесса.

Проектное обучение — это метод, который активно используется в ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности» для формирования профессиональных компетенций у студентов. Этот подход основан на принципах активного обучения и предполагает, что студенты



работают над реальными проектами, которые требуют применения знаний и навыков из различных областей

Все, что я познаю, я знаю, для чего это мне надо и где, и как я могу эти знания применить, — вот основной тезис современного понимания метода проектов.

В основе метода проектов лежит развитие познавательных навыков студентов, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления.

Значимость метода проектов обусловлена необходимостью понимать смысл и предназначение своей работы, самостоятельно ставить профессиональные цели и задачи, продумывать способы их осуществления и многое другое, что входит в содержание проекта.

Актуальность метода проектов в наши дни обуславливается, прежде всего, необходимостью понимать смысл и предназначение своей работы, самостоятельно ставить профессиональные цели и задачи, продумывать способы их осуществления и многое другое, что входит в содержание проекта. Не случайно в базисный учебный план внесена новая строчка о проектной деятельности, а один из параметров нового качества образования - способность проектировать.

Один из параметров нового качества образования — способность проектировать. Некоторые преимущества метода проектов: даёт возможность организовать учебную деятельность, соблюдая баланс между теорией и практикой; обеспечивает не только успешное усвоение учебного материала, но и интеллектуальное и нравственное развитие детей, их самостоятельность, доброжелательность по отношению к учителю и друг к другу; проекты сплачивают детей, развивают коммуникабельность, желание помочь другим, умение работать в команде и ответственность за совместную работу; позволяет сместить акцент с процесса пассивного накопления учеником суммы знаний на овладение им различными способами деятельности в условиях доступности информационных ресурсов.

Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся — индивидуальную, парную, групповую, которую учащиеся выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот подход органично сочетается с групповым подходом к обучению.

Метод проектов всегда предполагает решение какой-то проблемы, предусматривающей, с одной стороны, использование разнообразных методов, с другой — интегрирование знаний, умений из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей. Работа по методу проектов предполагает не только наличие и осознание какой-то проблемы, но и процесс ее раскрытия, решения, что включает четкое планирование действий, наличие замысла или гипотезы решения этой проблемы, четкое распределение ролей (если имеется в виду групповая работа), т.е. заданий для каждого участника при условии тесного взаимодействия. Результаты выполненных проектов должны быть, что называется, «осязаемыми», предметными, т.е., если это теоретическая проблема, то конкретное ее решение, если практическая, конкретный практический результат, готовый к применению.

Исследовательский предмет может быть по содержанию:

- монопредметным — выполняется на материале конкретного предмета;
- межпредметным — интегрируется смежная тематика нескольких предметов;
- надпредметным — выполняется этот проект в ходе факультативов, изучения интегрированных курсов, работы в творческих мастерских.

Проект может быть итоговым, когда по результатам его выполнения оценивается освоение учащимися определенного учебного материала, и текущим, когда на самообразование и проектную деятельность выносятся из учебного материала лишь часть содержания образования

Цель проектного обучения состоит в том, чтобы создать условия, при которых студенты:

1. самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников;
2. учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач;
3. приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах;
4. развивают у себя исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения);
5. развивают системное мышление.

Исходные теоретические позиции проектного обучения:

- 1) в центре внимания – студент, содействие развитию его творческих способностей;



- 2) образовательный процесс строится не в логике учебной дисциплины, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для студента, что повышает его мотивацию в обучении;
- 3) индивидуальный темп работы над проектом обеспечивает выход каждого студента на свой уровень развития;
- 4) комплексный подход в разработке учебных проектов способствует сбалансированному развитию основных физиологических и психических функций студента;
- 5) глубокое, осознанное усвоение базовых знаний обеспечивается за счет универсального их использования в разных ситуациях.

Системы действий преподавателя и учащихся.

С целью выделения систем действий преподавателя и студента предварительно важно определить этапы разработки проекта.

К настоящему моменту сложились следующие стадии разработки проекта: разработка проектного задания, разработка самого проекта, оформление результатов, общественная презентация, рефлексия.

Первая стадия - Разработка проектного задания включает в себя несколько этапов.

Первый этап — это выбор темы проекта. Например, «Применение функций менеджмента на конкретном предприятии». Тема у всех – одна, а предприятие, которое будет исследоваться выбирают сами студенты

Второй этап - выделение подтем в теме проекта. В нашем случае это функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль. Все эти функции предварительно теоретически изучены.

Третий этап - формирование творческих групп. Студенты уже определили свои роли и группируются в соответствии с ними в команды.

Четвертый этап - подготовка материалов к исследовательской работе: формулировка вопросов, на которые нужно ответить, задание для групп, отбор информации. Мною заранее разработаны задания, вопросы для поисковой деятельности.

Вторая стадия - Разработка проекта. Преподаватель консультирует, координирует работу студентов, стимулирует их деятельность. Студенты осуществляют исследовательскую деятельность

Третья стадия - Оформление результатов. Преподаватель консультирует, координирует работу студентов, стимулирует их деятельность. Студенты вначале по группам, а потом во взаимодействии с другими группами оформляют результаты в соответствии с принятыми правилами.

Четвертая стадия – Презентация. Студенты докладывают о результатах своей работы. Можно организовать экспертизу (например, приглашает в качестве экспертов параллельную группу и другое).

Пятая стадия - Рефлексия

Оценивает свою деятельность по педагогическому руководству деятельностью детей, учитывает их оценки. Осуществляют рефлексию процесса, себя в нем с учетом оценки других. Желательна групповая рефлексия

По истории проектное обучение может быть построено на идее создания альтернативных документов и т.п.

Критериями оценки является достижение и цели проекта, и достижение надпредметных целей (что представляется более важным), которые обеспечивают проектное обучение.

Результат. Если цели проекта достигнуты, то мы можем рассчитывать на получение качественно нового результата, выраженного в развитии познавательных способностей студента и его самостоятельности в учебно-познавательной деятельности.

Учебные проекты в проектном обучении разнообразны, их классифицируют по разным критериям, например,: по виду деятельности, по продолжительности работы над проектом, по предметно-содержательной области.

Исследовательские — когда ученику необходимо найти ответ на проблемный вопрос.

Информационные — опираются на умение работать с источниками: искать, обрабатывать, структурировать информацию и делать собственные выводы.

Практико-ориентированные — направлены на создание конкретного продукта, который может быть использован в жизни.

Применение проектной методики на занятиях по показало, что студенты достигают хороших результатов в изучении материала, имеют практическую возможность применить навыки, полученные



на различных занятиях. Метод проектов обладает рядом преимуществ перед традиционными методами обучения: углубленное понимание предмета, развитии практических навыков, востребованных на рынке труда, повышение мотивации к обучению через работу над интересными и значимыми задачами, подготовка к реальным условиям работы, где требуется быстро адаптироваться и находить решения, наглядная интеграция знаний по различным дисциплинам, простор для творческой и созидательной деятельности.

Проектное обучение является эффективным методом формирования профессиональных компетенций, который отвечает современным требованиям к образованию. Он помогает студентам не только усваивать знания, но и развивать важные навыки, необходимые для успешной карьеры. Внедрение проектного обучения в образовательный процесс может значительно повысить качество подготовки специалистов.

Обновление системы воспитания профессионала с помощью проектного обучения представляет собой важный шаг к созданию более эффективной образовательной среды. Этот подход не только улучшает качество образования, но и готовит студентов к вызовам современного мира, формируя их как востребованных специалистов, способных успешно работать в условиях постоянных изменений. Интеграция проектного обучения в учебный процесс может стать ключевым фактором в подготовке будущих лидеров и профессионалов.

Список литературы:

1. Комиссарова, О. А. Оптимизация учебного процесса на основе метода проектов // Среднее профессиональное образование. – 2013. - № 2. – С. 15-18
2. Романовская М.Б. Метод проектов в учебном процессе. Методическое пособие. / М.: Центр «Педагогический поиск», 2006. — 160 с.
3. Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. Второе издание, дополненное. М.: Педагогическое общество России, 2005. — 256 с.

Интеграция патриотического компонента через современные образовательные технологии в содержание уроков математики

*Глушко Ирина Евгеньевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности»,
г.Россошь, Воронежская обл.*

Внедрение патриотического воспитания в уроки математики открывает уникальные возможности для формирования гражданской позиции и любви к Родине. Через решение задач, связанных с историей России, её достижениями в науке и технике, можно демонстрировать величие страны.

Использование статистики о демографическом росте, производстве, географических особенностях возбуждает интерес к изучению Родины через призму цифр. Анализ траекторий исторического полёта первого космонавта, расчеты, связанные с историческими сражениями, мотивируют к познанию прошлого.

Включение в содержание уроков математики примеров из жизни выдающихся российских ученых, инженеров, конструкторов, демонстрирует потенциал отечественной науки. Это способствует формированию гордости за страну и стремления внести свой вклад в её развитие.

Патриотическое воспитание на уроках математики – это не просто набор задач, а формирование мировоззрения, где любовь к Родине сочетается с рациональным мышлением и стремлением к знаниям.

Примеры интеграции патриотической тематики в математические задачи могут быть разнообразны. От расчета площади пашни, засеянной пшеницей, с привязкой к регионам-лидерам по производству зерна, до вычисления оптимальных маршрутов транспортной логистики, связывающей различные субъекты Российской Федерации. Такие задачи, помимо отработки математических навыков, позволяют визуализировать экономические и географические связи внутри страны.



Необходимо использовать методики, позволяющие вовлечь учеников в активную познавательную деятельность. Проектная работа, исследовательская деятельность, создание математических моделей исторических событий, позволят им почувствовать себя участниками процесса познания и формирования патриотического сознания.

В конечном счете, патриотическое воспитание на уроках математики должно нести не назидательный, а вдохновляющий характер. Показывая, как математика служила и служит прогрессу России, мы воспитываем граждан, любящих свою страну осознанно, опираясь на факты и знания.

Патриотическое воспитание на уроках математики может осуществляться через следующие методы:

Сообщение исторических данных о вкладе учёных-математиков в укрепление оборонной мощи государства. Например, можно рассказать о роли учёных-математиков П. Л. Чебышева и М. В. Остроградского в развитии военной техники. 1

Использование эпитафии на уроке. Это могут быть строчки стихотворений, высказывания и афоризмы известных людей не только о математике и математиках, но и патриотического содержания. 12

Решение задач с историческим содержанием. Это способствует развитию кругозора учащихся и познавательного интереса к предмету. 12

Решение задач с практическим содержанием. Дает возможность учащимся задуматься о тяготах военных лет. 12

Проведение нестандартных уроков и внеурочных занятий. Например, можно организовать уроки, на которых ученики знакомятся с историей создания учебного заведения или значимыми событиями Великой Отечественной войны

Некоторые современные подходы к патриотическому воспитанию на уроках математики:

1. Использование историко-математического материала. Рассказ о вкладе учёных-математиков в укрепление оборонной мощи государства. Например: роль учёных-математиков П. Л. Чебышева и М. В. Остроградского в развитии военной техники

2. Использование эпитафии на уроке. Это могут быть строчки стихотворений, высказывания и афоризмы известных людей не только о математике и математиках, но и патриотического содержания. Например:

- «Человек есть дробь. Числитель это – сравнительно с другими – достоинства человека; знаменатель – это оценка человеком самого себя. Увеличить своего числителя – свои достоинства – не во власти человека, но всякий может уменьшить своего знаменателя – свое мнение о самом себе, и этим уменьшением приблизиться к совершенству» Л.Н. Толстой.

3. Подбор математических задач с учётом методических и дидактических требований. Решение задач, включающих исторические сведения, способствует развитию кругозора учащихся и познавательного интереса к предмету.

4. Решение задач с практическим содержанием. Это даёт возможность учащимся задуматься о тяготах военных лет.

Составить таблицу, в которой нужно записать числа, встречающиеся в тексте, с помощью цифр в порядке возрастания

Вторая мировая война - величайшая трагедия всего человечества.

Жертвами войны и оккупации в Европе стали:

- СССР - более 27 млн. человек;
- Польша - 6 млн.;
- Югославия - 1700 тыс.;
- Франция - свыше 600 тыс. человек;
- Греция - более 400 тыс. человек;
- Нидерланды - 200 тыс. человек;
- Бельгия - 8 тыс. человек;
- Албания - более 7500 человек;
- Люксембург - 5 тыс. человек.



5. Использование элементов краеведения. Решение задач, в которых говорится об их родном крае, положительно влияет на результативность знаний учащихся и их развитие как личности. В краеведении очень много чисел: даты, единицы измерения длины, массы, площади и т.д., а числа — это уже прерогатива математики. Опыт показывает, что многие студенты с большим интересом решают задачи, в которых говорится об их родном крае.

6. Проведение нестандартных уроков и внеурочных занятий. Например, можно организовать уроки, на которых ученики знакомятся с историей создания учебного заведения или значимыми событиями Великой Отечественной войны

8. Старинные задачи, которые можно сопровождать историческими сведениями об их составителях. Это не только формирует у школьников интерес к учению и развивает патриотические чувства, но и побуждает к самостоятельным мыслительным действиям и проявлению творчества при решении задач

Патриотическое воспитание на уроках математики предполагает использование исторического материала для решения образовательных и воспитательных задач.

Использование исторического материала способствует:

- Повышению интереса учащихся к предмету. Сведения из истории математики обогащают её гуманитарным и эстетическим содержанием, развивают образное мышление учеников.
- Углублению понимания изученного материала. Сопоставление истории возникновения математических знаний с фактами, излагаемыми в программах по математике, помогает осознать ценность математических знаний.
- Расширению кругозора и повышению общей культуры.

В заключении хотелось бы отметить, что использование материала исторического характера позволяет укрепить уже имеющиеся знания исторических событий, показывает взаимосвязь математики с окружающей действительностью, способствует осуществлению межпредметных связей, расширяет кругозор учащихся, воспитывает любовь и уважение к людям, труду, к родному краю. На таких уроках наряду с освоением математических знаний ученик познает окружающий мир, историю родной страны, ее культурное наследие.

На уроках математики воспитываются такие личностные качества гражданина, как бережливость, настойчивость, целеустремленность, формируется хозяйственное отношение к общественной и личной собственности.

Патриотическое воспитание является одной из важнейших задач обучения и воспитания современного образования. Элементы истории служат средством нравственного воспитания учащихся, воспитания чувства гордости за достижения отечественной математики.

Формирование воспитательного пространства в образовательных учреждениях СПО

*Красноруцкая Светлана Викторовна, преподаватель
ГБПОУ ВО «РКММП»*

Воронежская обл., г. Россошь, ул. Пролетарская, д. 73

Актуальность проблемы формирования воспитательного пространства в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (далее – ОУ СПО) определяется необходимостью удовлетворения государственного заказа на подготовку конкурентноспособного специалиста среднего звена.

В связи с возросшей конкуренцией на рынке труда к выпускникам образовательных учреждений профессионального образования предъявляются высокие требования. Работодателя интересуют не только профессиональные знания и умения специалиста, но и его личные качества: коммуникабельность, воспитанность, дисциплинированность, ответственность, умение работать в команде. Успешность будущей профессиональной деятельности обучающихся во многом зависит от степени их социальной и профессиональной адаптации в обществе, уровня мотивации к учебно-профессиональной деятельности. И, конечно же, от готовности и способности студентов (учащихся) к постоянному совершенствованию, социальной и профессиональной мобильности.



Современное производство заинтересовано в специалисте, который обладает в равной степени и профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности, и общими компетенциями, включающими способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес, организовывать собственную деятельность, анализировать производственную ситуацию, нести ответственность за результаты своей работы, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

Таким образом, с одной стороны, обучение в учреждениях профессионального образования – это подготовка высококвалифицированного специалиста, с другой – гражданина, отличающегося социальной активностью, способного принимать ответственные решения, обладающего общей культурой. Зачастую именно личные качества становятся решающими при приеме на работу молодого специалиста, поэтому обеспечение эффективности воспитательной работы со обучающимися ОУ СПО – одна из актуальных задач, стоящих перед педагогическими коллективами учреждений образования.

Важнейшей частью целостного образовательного процесса ГБПОУ «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности» (далее Колледж) является внеучебная воспитательная работа.

В Колледже создана нормативная база воспитательной работы, которая регламентируется Уставом Колледжа, Концепцией воспитательной деятельности, регламентами процессов «Учебно-воспитательная деятельность» и «Внеучебная воспитательная деятельность», Программой профилактики асоциального поведения студентов на 2020 – 2025гг., Программой адаптации студентов групп нового набора, иными локальными нормативно-правовыми актами Колледжа.

Цель воспитания – создание условий для активной жизнедеятельности студентов, для их гражданского самоопределения и самореализации, для максимального удовлетворения их потребностей в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии.

Воспитательная работа выделена в качестве приоритетного направления в образовательной деятельности Колледжа и предусматривает решение следующих задач:

1. создание условий для развития личности и реализации её творческой активности;
2. развитие воспитательной среды и системы воспитательной деятельности Колледжа.

Воспитательная работа в Колледже ведется на плановой основе.

Административной структурой, функционально ответственной за организацию воспитательной работы, является учебно-воспитательная служба, в которую входят два отдела учебно-воспитательной работы (по учебным корпусам). На отделениях и в общежитии воспитательную работу организуют воспитатели. Имеется штатный педагог-психолог. Ежегодно приказами директора Колледжа назначаются кураторы учебных групп. В течение года действует Методическое объединение кураторов.

Система воспитательной деятельности ГБПОУ ВО «РКММП» выстраивается в соответствии с утвержденной схемой функционального взаимодействия и обеспечивается интеграцией учебного и воспитательного процессов.

В Колледже действует орган студенческого самоуправления - Студенческий совет.

Колледж располагает материально-технической базой для внеучебной работы с обучающимися. Это – спортивные и тренажерные залы, актовый зал. Выделены специальные помещения под репетиционные занятия, кружковую, клубную и секционную работу.

Вопросы организации воспитательной работы со студентами регулярно рассматриваются на заседаниях Педагогического совета, производственных совещаниях учебно-воспитательной службы. Ведётся мониторинг воспитательной деятельности через анкетирование студентов, опросы, ежегодные отчёты по итогам учебного года.

В системе учебно-воспитательной деятельности с целью её совершенствования и удовлетворения потребностей студентов организованы кружки и студии. Их перечень ежегодно актуализируется.

Основные направления воспитательной деятельности ГБПОУ ВО «РКММП»:

1. Создание условий для становления мировоззрения и системы ценностных ориентаций студента.
2. Развитие студенческого самоуправления и институтов коллективной студенческой самоорганизации.
3. Формирование профессиональной направленности воспитательной деятельности.
4. Гражданско-патриотическое воспитание.



5. Духовно-нравственное воспитание.
6. Гуманитарно-эстетическое воспитание.
7. Развитие творческой деятельности студентов, соотносимой с общим контекстом будущей профессиональной деятельности.
8. Формирование здорового образа жизни и экологической культуры.
9. Профилактика правонарушений и преступлений.

В соответствии с направлениями воспитательной деятельности определено многообразие содержания и форм воспитательной работы. Воспитательная работа осуществляется в каждой учебной группе, в студенческом общежитии, а также проводятся мероприятия в масштабе Колледжа.

Средствами информационного обеспечения содержания воспитательной работы являются:

1. сайт Колледжа;
2. стенды официальной информации (в 4-х учебных корпусах);
3. доска информации в общежитии Колледжа;
4. доски информации в цикловых комиссиях;
5. информация кураторов групп;
6. информация заведующих отделениями.

Кроме того, отдельные аспекты воспитательной деятельности представлены долгосрочными информационными стендами: «Наши отличники», «Наши спортсмены», уголки профилактики, правовые уголки, уголки здоровья и пр.

ГБПОУ ВО «РКММП» неоднократно получал благодарственные письма и грамоты за большой вклад в обучение и воспитание молодежи от администраций района, города и области, от силовых структур и общественных организаций.

Сложившаяся в Колледже система воспитательной работы способствует формированию социально-значимой, социально-адаптированной личности, что отвечает требованиям федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев В.И. Проблемы педагогического мониторинга качества образования / В.И. Андреев // Известия Российской Академии Наук. - № 1. - 2001. - С. 37-43.
2. Березина В.А. Развитие воспитания - приоритетное направление деятельности в системе образования / В.А. Березина // Воспитать человека: сборник нормативно-правовых, научно-методических, организационно-практических материалов по проблемам воспитания / под ред. В.А. Березиной, И.А. Зимней [и др.]. - М.: Вентана-Графф, 2003.
3. Бордовский Г.А., Извозчиков В.А. Новые технологии обучения: вопросы терминологии// Педагогика №5 1993г стр.12-16.
4. Денисович Т. Е. Обеспечение продуктивного взаимодействия субъектов воспитательного пространства. [ТЕКСТ] / Т. Е. Денисович// Директору школы и его заместителю по воспитательной работе. – 2010. –№9. – с. 12–21.
5. Коджаспирова Г. М. Педагогика: учебник [ТЕКСТ] / Г. М. Коджаспирова. – М.: КНОРУС, 2010.
6. Медведев Д. А. О профессиональном образовании [Электронный ресурс] // режим доступа: www.kremlin.ru.
7. Петрухин В.В. Проблема организации и апробации системы педагогического мониторинга в образовательном учреждении [Электронный ресурс] / В.В. Петрухин. - Электрон. ст. - Режим доступа к ст.: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-7.htm>
8. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2 т. [ТЕКСТ] / Г. К. Селевко. М.: НИИ Школьные технологии, 2006.
9. Степанов П.В. Диагностика и мониторинг процесса воспитания в школе / П.В. Степанов. - М.: Академия: АПК и ПРО, 2003.
10. Рапацевич, Е. С. Золотая книга педагога. [ТЕКСТ] / Е. С. Рапацевич; под общ. ред. А. П. Астахова. – Минск: Современная школа, 2010.



Эмоциональный интеллект и ментальное здоровье: интеграция в воспитательный процесс обучающихся СПО

*Бекетова Марина Валерьевна,
преподаватель*

ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ

*Центр-колледж прикладных классификаций
Тамбовская область, г. Мичуринск.*

Система среднего профессионального образования традиционно была ориентирована на формирование у обучающихся жестких профессиональных компетенций. Однако вызовы современного рынка труда, характеризующегося высокой динамикой, неопределенностью и возросшей ролью командной работы, диктуют новые требования. Сегодня успешный профессионал – это не только квалифицированный исполнитель, но и эмоционально зрелая личность, способная к саморегуляции, эмпатии и эффективному взаимодействию.

Для обучающихся СПО, находящихся в сложном периоде ранней юности, совмещающих учебу с практикой и часто сталкивающихся с первым серьезным профессиональным стрессом, развитие эмоционального интеллекта становится ключевым фактором не только карьерного успеха, но и сохранения ментального здоровья. Таким образом, интеграция работы с эмоциональным интеллектом в воспитательный процесс — это не мода, а насущная необходимость, обусловленная комплексом социально-экономических, психолого-педагогических и организационных факторов.

Современное производство и сфера услуг требуют от специалистов среднего звена не только технической грамотности, но и развитых гибких навыков. Способность работать в команде, конструктивно разрешать конфликты, адаптироваться к постоянным изменениям и эффективно взаимодействовать с коллегами и клиентами становится конкурентным преимуществом выпускника колледжа. Именно эти компетенции напрямую зависят от уровня развития эмоционального интеллекта, что делает его целенаправленное формирование одной из стратегических задач системы СПО.

Эмоциональный интеллект — это способность человека распознавать, понимать, управлять своими собственными эмоциями и эмоциями других людей. В структуре эмоциональный интеллект для будущего профессионала наиболее значимы следующие компоненты:

- Самосознание: понимание своих эмоций, сильных и слабых сторон. Обучающийся должен уметь ответить: «Почему эта неудача на производственной практике вызывает у меня гнев?»
- Саморегуляция: способность управлять своими эмоциональными реакциями, особенно негативными (гнев, тревога, разочарование). Это прямо влияет на дисциплину и поведение в стрессовой рабочей ситуации.
- Социальная чуткость (эмпатия): умение понимать чувства коллег, клиентов, руководителя. Это основа для бесконфликтного общения и качественного сервиса.
- Навыки отношений: способность выстраивать и поддерживать здоровые коммуникации, работать в команде, разрешать конфликты.

Методологической основой развития эмоционального интеллекта в СПО может выступать интегративный подход, сочетающий элементы теории социального научения, когнитивно-поведенческого подхода и гуманистической психологии. Это позволяет рассматривать формирование эмоционального интеллекта не как изолированный процесс, а как неотъемлемую часть профессионального и личностного становления будущего специалиста. Важно отметить, что для разных профессиональных направлений (например, сфера услуг versus технические специальности), может быть, различный акцент на тех или иных компонентах эмоционального интеллекта, что должно находить отражение в воспитательных программах.

Низкий уровень эмоционального интеллекта является фактором риска для развития тревожности, выгорания, депрессивных состояний и конфликтного поведения. Обучающийся, не умеющий распознать свою нарастающую тревогу перед экзаменом, не может ей управлять. Это приводит к соматическим проявлениям (бессонница, учащенное сердцебиение) и снижению академической успеваемости. И наоборот, развитый эмоциональный интеллект выступает буфером против стресса, способствуя:



- Психологической устойчивости (резилентности): быстрому восстановлению после неудач.
- Высокой самооценке: через принятие своих эмоций.
- Профилактике профессионального выгорания

Эмпирические исследования подтверждают наличие тесной корреляционной связи между уровнем развития эмоционального интеллекта и показателями психического благополучия. Обучающийся с высоким эмоциональным интеллектом демонстрирует более низкие уровни тревожности и депрессии, обладают лучшими навыками борьбы со стрессом (копинг-стратегиями) и проявляют большую удовлетворенность межличностными отношениями. В контексте СПО это особенно значимо, так как учебно-производственная деятельность сопряжена с высокими интеллектуальными, эмоциональными и физическими нагрузками, что создает повышенный риск для ментального здоровья обучающихся.

Интеграция развития эмоционального интеллекта не требует кардинальной перестройки учебных планов. Она может быть органично вплетена в существующие форматы. Реализация данного направления требует системного подхода, включающего несколько взаимосвязанных уровней: когнитивный (понимание эмоций), эмоциональный (переживание) и поведенческий (управление эмоциями в деятельности).

- Эмоциональный анализ профессиональных ситуаций: на занятиях по специальным дисциплинам и при разборе производственной практики можно вводить элемент рефлексии: «Какие эмоции мог испытывать клиент в этой ситуации? А специалист? Как эмоции повлияли на исход?». Например, при разборе кейса на поварской практике можно обсудить, как раздражение повара может повлиять на качество блюда и атмосферу в коллективе.

- Ролевые игры и симуляции: моделирование сложных коммуникативных ситуаций (конфликт с клиентом, обсуждение проекта в команде, получение обратной связи от мастера). После игры обязательна рефлексия: «Что ты чувствовал в роли? Что помогло/помешало прийти к согласию?». Такие методы позволяют отработать поведенческие навыки в безопасной обстановке.

- Проектная деятельность: групповые проекты - идеальный полигон для отработки навыков командной работы, управления конфликтами и эмпатии. Педагог выступает в роли провокатора, помогая обучающимся осознать групповую динамику. Важно структурировать процесс, включая этапы постановки общих целей, распределения ролей с учетом эмоциональных особенностей участников и рефлексии группового взаимодействия.

- Использование современных инструментов: ведение «Дневника эмоций», где обучающиеся учатся отслеживать и анализировать свои эмоциональные состояния и их триггеры. В цифровую эпоху целесообразно использовать и мобильные приложения для медитации и mindfulness-практик, которые помогают развивать навыки осознанности и эмоциональной саморегуляции.

Ключевая роль здесь отводится педагогам и мастерам производственного обучения. Создание среды, благоприятной для развития эмоционального интеллекта, предполагает формирование атмосферы психологической безопасности, доверия и взаимного уважения.

- Педагог как модель эмоционально грамотного поведения: преподаватель, который открыто говорит о своих чувствах («Я огорчен, что вы не подготовились» вместо агрессии), демонстрирует техники саморегуляции и проявляет эмпатию к обучающимся, является главным примером для подражания. Это требует от самого педагога высокого уровня личностной и профессиональной рефлексии.

- Внедрение регулярной конструктивной обратной связи: замена оценочных суждений («ты плохо сделал») на «я-сообщения» и описательную обратную связь («Я заметил, что в твоей работе есть эти ошибки. Давай подумаем, как их исправить»). Такой формат общения снижает защитные реакции и мотивирует обучающегося на развитие.

- Организация пространства для психологической разгрузки и открытые часы у штатного психолога, с которым обучающийся могут обсудить свои трудности. Кроме того, важным элементом среды является вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты и волонтерскую деятельность, что способствует развитию эмпатии и социальной ответственности.

Несмотря на очевидную пользу, процесс интеграции сталкивается с рядом вызовов:

1. Недостаточная подготовка педагогов: многие преподаватели СПО сами не обладают достаточным уровнем эмоционального интеллекта и не владеют соответствующими методиками. Необходимо организовать для них курсы повышения квалификации, направленные не только на



передачу знаний об эмоциональном интеллекте, но и на личностный рост и саморазвитие самих педагогов.

2. Консерватизм системы: восприятие воспитания как второстепенной функции по сравнению с обучением. Преодоление этого барьера требует разъяснительной работы с администрацией и преподавательским составом, демонстрирующей прямую связь между развитием эмоциональный интеллект и академическими, а впоследствии - профессиональными результатами обучающихся.

3. Отсутствие времени и ресурсов: плотное расписание и большая учебная нагрузка затрудняют внедрение новых форм работы. Решением может стать не создание отдельной дисциплины, а интеграция принципов и методов развития эмоциональный интеллект в уже существующие учебные курсы и внеурочную деятельность, как было показано выше.

4. Стигматизация проблем ментального здоровья: обучающиеся могут стесняться участвовать в активностях, связанных с эмоциями, считая это «слабостью». Для нивелирования этого фактора необходима планомерная работа по нормализации заботы о ментальном здоровье, в том числе через призму профессионального успеха.

Преодоление этих барьеров требует системного подхода и поддержки со стороны администрации образовательного учреждения. Необходима разработка комплексной программы развития эмоционального интеллекта, которая включала бы в себя диагностический и образовательный компоненты, а также критерии оценки эффективности проводимой работы.

Интеграция развития эмоционального интеллекта и заботы о ментальном здоровье в воспитательный процесс СПО — это стратегическая инвестиция в будущее обучающихся. Это не только повышает их конкурентоспособность на рынке труда, но и способствует формированию психологически благополучного и устойчивого поколения профессионалов. Начинать эту работу нужно уже сегодня, превращая образовательную организацию СПО не просто в место получения профессии, а в пространство для целостного личностного роста.

Перспективы дальнейшей работы видятся в разработке и апробации конкретных методических комплексов для различных специальностей СПО, проведении исследований, отслеживающих влияние развитого эмоционального интеллекта на карьерную траекторию выпускников, а также в создании сетевых сообществ педагогов-практиков, обменивающихся успешным опытом в данной области. Системная реализация рассмотренных направлений позволит не только адаптировать систему СПО к современным требованиям, но и опережающим образом готовить специалистов, способных к непрерывному развитию и эффективной деятельности в условиях быстроменяющегося мира.

Список литературы:

- 1.Василюк Ф.Е. Психология переживания. – М.: Изд-во Моск. ун- та, 1984. – 202 с.
- 2.Вассерман Л., Ерышев О., Клубова Е. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля // СПб.: Издательство СПбНИПНИ имени В.М. Бехтерева, 2005. – 48 с.
- 3.Грановская Р.М. Психологическая защита. – СПб.: Речь, 2010. – 476 с.

Современные образовательные технологии в преподавании гуманитарных дисциплин

*Анциферова Анна Геннадьевна, преподаватель
Дегтева Людмила Алексеевна, преподаватель
Центр-колледж прикладных квалификаций
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

В условиях проводимого в России курса на повышение качества образования важным аспектом оценки профессионализма преподавателя становится его знание инновационных технологий, готовность и умение применять на практике инновационные методы обучения. На фоне трансформации образовательной парадигмы актуализируются творческая активность педагога и использование инновационных методов и технологий в преподавании.

Актуальными задачами современной системы образования является подготовка специалистов высокой профессиональной квалификации, с ярко выраженным творческим мышлением, духовно-



нравственное и патриотическое воспитание личности, обладающей потенциалом гуманитарной культуры, необходимым компонентом которой является речевая культура.

В новых федеральных государственных образовательных стандартах третьего поколения (ФГОС 3++) сформулированы три группы требований к качеству образования: к структуре образовательных программ; качеству образовательного процесса; качеству результатов. Вступление в информационную эпоху и технологическое развитие образования обусловило появление понятие «современные образовательные технологии» [2, с. 14–18].

В связи с процессами глобализации и интеграции, с постоянным развитием общества, в системе образования постоянно происходят значительные трансформации. Сфера образования на протяжении последних десятилетий охвачена процессом цифровизации, который практически связан со всеми сферами человеческой деятельности.

Применение современных информационных технологий в образовании восполнило недостатки традиционного образования, изменило традиционные методы хранения, распространения и извлечения знаний, вызвало новые изменения в образовании.

Цифровые, интеллектуальные, сетевые и мультимедийные информационные технологии привнесли жизненную силу и жизнестойкость в современное преподавание. Как и информационные технологии, преподавание также является методом, а результат интеграции информационных технологий и преподавания по-прежнему является средством.

Цель использования этого метода состоит в том, чтобы в полной мере использовать преимущества современных информационных технологий для содействия лучшему выполнению учебных задач и достижению цели качественного образования. Очевидно, что эта интеграционная модель должна стать для студентов когнитивным инструментом получения информации, исследования проблем совместного обучения, решения проблем и накопления знаний.

Вопросы обучения в цифровой среде интересовали широкий круг исследователей. Особенный интерес представляют труды как зарубежных, так и отечественных ученых, посвященные развитию, содержанию и организационным принципам обучения в цифровой среде [5, С. 331].

Использование современных информационных технологий не только повышает эффективность образовательного процесса, но и содействует его привлекательности в глазах обучающихся, развивает у них продуктивные, творческие функции мышления, интеллектуальные способности, ответственность за конечный результат.

Применение специальных аналитических программ повышает мотивацию обучающихся в профессиональной области, так как обучение осуществляется на конкретных примерах использования информационных технологий в будущей профессиональной деятельности путем введения в учебный процесс задач профессиональной ориентации.

Таблица 1

Направления использования информационных технологий в обучении

№ п/п	Наименование направлений информационных технологий	Расшифровка направлений информационных технологий в обучении
1.	Демонстрация обучения	Это начальная форма и базовый уровень интеграции информационных технологий и обучения. Преподаватели могут использовать учебное программное обеспечение или мультимедийные материалы для написания собственных презентаций или мультимедийных учебных пособий, чтобы четко представить структуру объяснения, наглядно продемонстрировать содержание обучения или использование диаграмм, анимации, видео и т.д., чтобы показать процесс динамических изменений и теоретические модели. Интеграция информационных технологий и обучения может позволить компьютерам заменить традиционные средства обучения, такие как мел и доски, и реализовать функции обучения, которые



		не могут быть достигнуты традиционными моделями.
2.	Интерактивный процесс обмена информацией.	В этом случае взаимодействие между преподавателями и обучающимися, а также между обучающимися основан на интерактивном процессе обмена через Интернет, и включает тематические вопросы, семинары, индивидуальные консультации. Эта интегрированная модель может реализовать индивидуальное обучение в стиле репетиторства, которое позволит не только заменить некоторые функции преподавателей, реализовать индивидуальное обучение, избежать качественного дисбаланса, вызванного индивидуальными различиями в освоении предметов, и повысить осведомленность обучающихся относительно обучения.
3.	Исследования и учеба.	Научно-исследовательское обучение является одним из важных компонентов реформы учебных программ. В процессе обучения, в соответствии с предметным содержанием, мультимедиа используется для интеграции, обработки и преобразования содержания курса, которое должно быть представлено в цифровых учебных ресурсах с помощью мультимедиа, гипертекста и дружественного взаимодействия. В то же время в соответствии с потребностями обучения создаются определенные сценарии для изучения и открытия студентами этих сценариев, что способствует пониманию ими содержания обучения и улучшению способности к обучению.

Информационные технологии могут стать носителем формирования новых знаний, поскольку, интегрируясь с обучением, они могут развивать у обучающихся способность к обработке информации и анализу информации. Этот вид интеграции предполагает, что обучающиеся, быстро извлекая большой объем информации, могут реорганизовать, оптимизировать комбинацию, обработать и применить ее, усваивая большой объем знаний и превращая его в свои собственные знания.

Интеграция информационных технологий и преподавания играет важную роль в углублении реформы учебных программ и повышении способности обучающихся к самостоятельному обучению, инновационной осведомленности и инновационной способности. Только полностью признавая это и проявляя инициативу в изучении и применении современных методов обучения, преподаватели могут способствовать модернизации образования и повышению эффективности преподавания.

Современные образовательные технологии базируются на всех учебно-методических ресурсах (включая традиционные базы знаний и современные информационные технологии) в качестве объекта исследования. Образовательная технология включает в себя не только аудиовизуальные средства массовой информации, компьютеры, сети и другие аппаратные и программные средства, но и все методы и теории проектирования, разработки, применения, управления и оценки учебных ресурсов и процессов. Поэтому под «использованием современных образовательных технологий» понимается использование современных средств массовой информации для обучения, а также использование системных методов проектирования аудиторных учебных процессов, разработки стратегий обучения и построения моделей обучения. В центре современных образовательных технологий должно находиться качественное образование [4, 57 с].

Конечный эффект преподавания и обучения зависит не только от уровня технологий, но и от разумного дизайна обучения, соответствующих методов обучения, эффективной организации, разумного расположения контента и ресурсов, взаимодействия между преподавателями и обучающимися, а также от умелого сочетания современных информационных технологий и образовательных технологий.

Поскольку современные образовательные технологии были предложены и применены к образованию и преподаванию, им следует придать глубокий смысл, точное позиционирование и



полное понимание. Более того, в информационно-технологической среде современные образовательные технологии не только впитали в себя новые современные образовательные идеи и современные образовательные концепции обучения, но и добавили «конструктивистскую теорию обучения» к описанию современной теории обучения образовательным технологиям.

Для современных информационных технологий характерно комплексное применение средств компьютерной техники. Именно на преподавателя ложится ответственность по информатизации образовательного пространства. Каждым преподавателем должна быть найдена своя «золотая середина» использования информационных технологий в образовательном процессе, в зависимости от цели, формы, метода проведения занятия и уровня подготовленности аудитории [3, С. 29–30].

Одно из основных условий широкого внедрения информационных технологий в обучение – это наличие высококвалифицированных специалистов как в своей профессиональной области, так и в области информационных технологий, обладающими доступными методами и формами организации образовательного процесса с использованием электронно-вычислительной техники. Речь идет о формировании и развитии информационной культуры преподавательского состава учебных заведений до уровня, адекватного требованиям новых информационных технологий.

В настоящее время разработка собственных программ мультимедиа оставляет желать лучшего. Авторские программы лекционных курсов на мультимедиа создаются энтузиастами, работа которых не стимулируется. Поэтому очень важно максимально использовать имеющиеся отечественные и зарубежные наработки, закреплять собственные шаги в этом направлении.

Таблица 2

Современные образовательные технологии

Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR).	Позволяют создавать иммерсивные образовательные среды. Например, с помощью AR и VR обучающиеся могут проводить эксперименты или перемещаться в разные исторические эпохи.
Искусственный интеллект (ИИ).	Помогает адаптировать учебные программы под прогресс каждого обучающегося, делая обучение более персонализированным и эффективным.
Геймификация.	Метод вовлечения в обучение через игровые элементы. Такие механики, как баллы, очки опыта, уровни и награды, делают обучение более мотивирующим.
Онлайн-формат.	Предоставляет более гибкие возможности для освоения учебной программы, позволяя учиться в удобном для них темпе и из любой точки мира.
Блокчейн	Это масштабная распределённая база данных, где информация хранится не на одном сервере, а одновременно у всех участников сети. Записи нельзя подделать или стереть, а их подлинность легко проверить
Гибридные форматы обучения.	Сочетание онлайн- и офлайн-форматов помогает не только лучше усваивать знания, но и развивать социальные навыки — коммуникацию, командную работу.

К настоящему времени уже ясно видно, что ни одна технология в процессе ее проектирования и внедрения в практику образовательной организации не сохраняет свою «стерильность»: конкретные условия делают ее комплексной, технологичной. Преподаватель, ориентируясь на наиболее часто встречающиеся в его практике ситуации, отбирает различные элементы из нескольких технологий, создавая тем самым свою, конкретную технологию преподавания данного предмета. Широкомасштабное использование именно информационных технологий в системе высшего образовании выявило ряд проблем, связанных со спецификой преподавания социально – гуманитарных



дисциплин (философия, культурология, психология и педагогика). Преподаватель гуманитарных дисциплин в техническом вузе единственной для себя возможной технологией выбирает именно комплексную технологию.

Специалиста, как представителя определенной культуры, характеризует не только определенный набор знаний и умений, но и определенное мировоззрение, жизненные установки и ценности, особенности профессионального поведения и т.п. Поэтому преподаватель не только передает студенту знания и профессиональные умения, а приобщает его к определенной культуре, и чтобы эта культура развивалась и воспроизводилась, необходимы живые люди, живое человеческое общение» [1, 160 с].

Таким образом, современная реформа образования – это не просто реформа содержания и методов образования, это фундаментальное изменение образовательных концепций и образовательных моделей. Если современные образовательные технологии хотят достичь конечной цели оптимизации преподавания и обучения, они должны сосредоточиться на культивировании инновационного духа обучающихся и их практических способностей, а также на исследовании и построении новой модели современного образования.

Список литературы:

1. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике / М.В. Кларин. — Рига Эксперимент, 1995. — 176 с.
2. Леонтьев А.А. Психология общения. — М.: Смысл, 1997 — 205 с.
3. Мандель Б.Р. Современные инновационные технологии в образовании и их применение // Образовательные технологии. — 2015 — № 2 — С. 27–48.
4. Современные образовательные технологии : учебное пособие для вузов / Л. Л. Рыбцова [и др.] ; под общей редакцией Л. Л. Рыбцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020 — 92 с.
5. Чабаненко А.В., Шматко А.Д., Степашкина А.С. Внедрение аддитивных технологий и технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс // Экономика и предпринимательство. - 2021 - № 11 (136). - С. 330-332

Адаптивные платформы и ИИ ассистенты в воспитании: перспективы и риски

*Дёгтева Светлана Николаевна,
преподаватель*

*ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ
Центр-колледж прикладных классификаций
Тамбовская область, г. Мичуринск,
ул. Революционная, 97 «а»*

Сегодня искусственный интеллект в образовании перестал быть футуристической идеей и превратился в набор реальных практик, которые уже влияют на учебный процесс в школах, СПО и вузах. Рассмотрим, как именно выглядит применение ИИ в обучении: от адаптивных платформ до чат-ботов, какие задачи они решают и с какими рисками это связано.

В школах, СПО и университетах появились несколько типичных сценариев применения ИИ:

- автоматизированная проверка работ и частичное выставление оценок (использование ИИ при оценке -реальная практика среди преподавателей);
- адаптивные курсы, которые подстраиваются под скорость и пробелы ученика (в основе - адаптивное обучение);
- виртуальные репетиторы и ассистенты для дистанционного обучения, которые помогают при домашней подготовке и разборе задач; это удобно при подготовке к экзаменам, включая подготовка к ЕГЭ с ИИ.
- проектные лаборатории, где команды используют генеративные модели при проектная работа с ИИ (генерация прототипов, текстов, простых сценариев).



Примеры из практики показывают, что роль ИИ чаще всего - усилить преподавателя, а не заменить. ИИ экономит время на рутине и даёт данные для принятия решений, а педагог остаётся куратором процесса.

Какие инструменты уже доступны преподавателям?

- платформы для автоматической генерации заданий и тестов (быстро готовят персонализированные задания);
- сервисы для формирования рубрик, фидбека и анализа работ (экономят время при массовых проверках);
- чат-боты для диалога с учениками и поддержки при дистанционном обучении - чат-боты для образования, которые отвечают на типовые вопросы и направляют ученика.

Короткий список возможностей для преподавателя:

- быстрый генератор тестов и вариативных задач;
- анализ пропусков знаний и рекомендации по материалам;
- подготовка дифференцированных домашних заданий;
- помощь при подготовке к экзаменам (у нас в стране, кстати, уже активно используют ИИ в этом вопросе).

На рынке присутствуют разные типы продуктов:

1. Адаптивные платформы (ALS -adaptive learning systems): подстраивают контент под индивидуальный маршрут ученика и собирают данные для прогноза успеха -прогнозирование успеваемости часто используется для раннего вмешательства.
2. Инструменты оценивания и аналитики: автоматическая проверка тестов, анализ рукописного текста (полезно для учеников с ОВЗ), метрики вовлечённости.
3. Генеративные инструменты для создания образовательного контента (видео, упражнения, объяснения) - генеративный ИИ расширяет возможности учителя, но вводит новые риски.

Примеры платформ и направлений: адаптивные карточки, системы рекомендаций, LMS с встроенным ИИ-ассистентом, сервисы автоматизированного создания заданий и отчётов по успехам класса.

Использование ИИ в учебном процессе несёт очевидные преимущества, но и серьёзные вызовы:

- Риск плагиата: студенты могут использовать модели для готовых работ; это меняет подход к проверкам и оценкам. Риск плагиата и вопросы академической честности требуют новых правил.
- Риск дезинформации: генеративные модели могут уверенно выдавать неверные факты -нужен инструктаж по верификации.
- приватность и хранение данных обучающихся; открытая передача учебных данных в облако требует соответствия законам о защите персональных данных.
- этика автоматического выставления оценок: когда и в каких случаях допустимо полностью полагаться на алгоритм? Отдельные исследования и отчёты рекомендуют гибридные подходы и прозрачность алгоритмов.

Практические рекомендации по снижению рисков: прозрачные правила использования ИИ в учебном процессе, обучение преподавателей и обучающихся навыкам работы с генеративными моделями, переформулирование задач (больше открытых и проектных работ, оценка процесса, а не только результата).

Сегодня можно уже внедрить:

- ввести правила использования ИИ в образовании и на курсах;
- настроить платформы адаптивного обучения для ключевых предметов;
- использовать ИИ-ассистента как средство подготовки материалов, но проверять итоговые продукты преподавателем;



- разрабатывать оценку, заточенную под оригинальность и процесс (уменьшать вес задач, которые легко сгенерировать);
- просвещать обучающихся цифровой грамотности: как проверять факты и владеть источниками.

Искусственный интеллект в образовании — это не единый продукт, а экосистема инструментов: от машинного обучения в образовании и адаптивных платформ до чат-ботов для образования и генеративного ИИ, который помогает создавать материалы. При разумном подходе ИИ позволяет персонализировать обучение, улучшать прогнозирование успеваемости и экономить время педагогов, одновременно ставя перед нами новые задачи: защита данных, пересмотр оценивания и борьба с риском плагиата и риском дезинформации. Начинать стоит с пилотов, ясных правил и обучения персонала - тогда технологии действительно усилят образовательный эффект, а не заменят человеческий фактор.

Список литературы:

1. Барышников, П. Н. Человек и системы искусственного интеллекта / П. Н. Барышников. – Вопросы философии. – 2023. – № 7. – С. 214-218. – URL: <https://eivis.ru/browse/doc/86692595>
2. Бескова, И. А. Естественный и искусственный интеллект: точки соприкосновения / И. А. Бескова // Вопросы философии. – 2023. – № 9. – С. 83- 92. – URL: <https://eivis.ru/browse/doc/87705357>
3. Крушанов, А. А. Искусственный интеллект – освобождение человека от трудностей или его вытеснение? / А. А. Крушанов // Вопросы философии. – 2022. – № 11. – С. 87-98. – URL: <https://eivis.ru/browse/doc/81411236>

Инновационные технологии в системе воспитательной работы современного преподавателя

*Анциферова Анна Геннадьевна, преподаватель
Дегтева Людмила Алексеевна, преподаватель
Центр-колледж прикладных квалификаций
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

Проблема, поднятая в данной статье, является актуальной и обращена к широкому кругу читателей. Актуальность проблемы связана, по крайней мере, в концепции модернизации Российского образования на сегодняшний день. Значимость системы образования в личностном росте студента очень высока и поэтому сформулированы важнейшие задачи воспитания — это формирование гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, способности к успешной социализации в обществе. Поэтому необходимы кардинальные изменения в образовании.

Суть педагогической работы заключается в том, чтобы помочь студенту раскрыть в себе не только моральные качества и достичь высокого уровня в самовоспитании, но и стать квалифицированным специалистом. И поэтому основной целью среднего профессионального образования является не только выпустить хорошего специалиста, получившего подготовку высокого уровня, но и включить его в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной производственной среды, к решению профессиональных задач. Поэтому преподавателю необходимо помочь с формированием и развитием способов логического мышления обучающихся. Ведь каждый специалист должен обладать знаниями в своей сфере, поэтому это самый важный фактор.

В современном обществе инновационная деятельность педагога является неотъемлемой частью его профессионального совершенствования, потому что педагог является главной, ключевой фигурой в обществе. Можно сказать, что под инновационной деятельностью педагога понимается его творческий потенциал.

В учебных учреждениях к инновациям относят не только создание и распространение новшеств, но и изменения и преобразования в стиле мышления и в образе деятельности педагога.



Потому - что для осуществления инновационной деятельности педагога одной его профессиональной подготовки оказывается не совсем достаточно. Важна при этом и готовность самого учителя к становлению на путь совершенствования.

В новых условиях профессиональная карьера преподавателя зависит от того, насколько он способен вовремя находить и получать, воспринимать и использовать новую информацию. А для этого необходимо развивать в себе умение самоуправлять и самооценивать получаемую информацию. Важно отметить возможность непрерывного образования в течение всей жизни, чтобы при желании самостоятельно увеличивать недостающие профессиональные, общекультурные и другие знания, которые будут востребованы в дальнейшем [1, с.65].

Преподаватель должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи:

- распознать уровень развития обучающихся, выстраивать на основе полученных данных технологические, реально достижимые цели и задачи педагогической деятельности;
- творчески применять известные и разрабатывать авторские образовательные технологии, методические приемы;
- отбирать рациональные содержания, способы и средства с учетом зоны ближайшего развития изменяемых познавательных и социальных характеристик учащихся;
- сотрудничать с родителями.

Важнейшим качеством современного преподавателя становится неповторимый почерк, его личная философская доктрина, стремление к самореализации и к новым технологиям. И в данном контексте сам учитель, воспитатель становится важнейшим инноватором. Современный преподаватель — это человек с большим сердцем, морально устойчивый, коммуникабельный, образованный, умный, обладающий современными методиками, личность - творческая, неординарная. Лев Семенович Выготский писал «...Творчество есть необходимое условие существования, и все, что выходит за пределы рутины и в чем заключена хоть йота нового, обязано своим происхождением творческому процессу человека...» [2, с. 61].

Современные методы обучения могут быть реализованы также через проектное обучение, позволяющее развить навыки самостоятельного мышления. Поэтому преподаватель XXI века должен владеть современными информационными технологиями и внедрять их в образовательно-воспитательный процесс, искать новые методы и формы использования ИКТ в работе с детьми, повышать компьютерную грамотность и информационную культуру с помощью электронных библиотек, мультимедийных презентаций, учебно-методических материалов [3, с 25].

Современная система образования требует от преподавателя постоянного совершенствования знаний. Наиболее эффективный способ повышения педагогической компетентности любого преподавателя — это самообразование.

Каждая деятельность бессмысленна, если в её результате не создаётся некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане самообразования у педагога обязательно должен быть список результатов, которые должны быть достигнуты за определённый срок:

- повышение качества воспитательно-образовательной работы с детьми;
- разработанные или изданные методические пособия, статьи, программы, исследования;
- доклады, выступления;
- разработка дидактических материалов;
- разработка и проведение открытых занятий с использованием инновационных технологий;
- проведение мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).

Резюмируя вышесказанное, хочется отметить, что современный педагог должен обладать высокой степенью профессиональной компетентности, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, заниматься самообразованием, быть способным к инновациям. Именно от педагога, его личности, зависит воспитание и образование детей, а значит - будущее всей страны.

В заключение хотелось бы вспомнить слова Константина Дмитриевича Ушинского о том, что воспитание должно быть национальным. «...У каждого народа есть своя идея воспитания, в основе которой лежит своя, особенная идея о человеке, о том каков должен быть человек по понятиям народа в известный период народного развития» [2, с. 37].



Таким образом, будущее всего поколения целиком и полностью зависит от ценностей, в которых воспитывался человек. И современные педагоги обязаны анализировать свои поступки и действия в воспитательном процессе, чтобы в сердцах обучающихся поселились добро и милосердие, ответственность за близких, уважение и, конечно же, любовь. История, опыт поколений, мудрость в очередной раз демонстрирует нам, что душевная чистота и мораль брали верх над жестокостью, ложью и безнравственностью.

Список литература

1. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя: Монография. Красноярск, 2023. - 118 с.
2. Джурицкий А.Н. Развитие образования в современном мире: Учебное пособие. – М.: Дрофа, 2019. - 235с.
3. Поляков С.Д. В поисках педагогической инновации. – М.: Дрофа, 2022.- 217 с.

Современные инновационные технологии на уроках физической культуры

*Андреева Ольга Петровна, преподаватель
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Центр-колледж прикладных квалификаций,
Мичуринск, Тамбовская область*

Мы живём в век технологического прогресса, развитие технологий оказывает непосредственное влияние на все сферы общественной жизни. Исключением не является и сфера спорта и физической культуры. Поскольку спорт и физическая культура непосредственно затрагивают всю общественную жизнь, так как Физическая активность является важным аспектом высокого качества жизни населения, поскольку способствует повышению функциональных возможностей систем организма и замедлению развития хронических заболеваний. Физическое воспитание направлено на развитие навыков, необходимых для ведения здорового и активного образа жизни, помогает в достижении здоровой физической формы и поддерживает личное и общественное благополучие. На современном этапе развития общества неотъемлемым элементом повышения эффективности физического воспитания является инновационная деятельность в сфере физической культуры и спорта (ФКиС), позволяющая получить прогрессивный социально-экономический эффект и увеличить уровень жизни населения [1].

В статье рассматриваются: дыхательные технологии, фитнес-технологии, технологию портфолио.

В настоящее время увеличилось число обучающихся, страдающих разными отклонениями состояния здоровья. Немало детей отстаёт в физическом и умственном развитии, часто болеет инфекционно-вирусными заболеваниями и пр. Часто болеющие - сталкиваются со сложностями в своевременном усвоении знаний. Один из способов профилактики и укрепления здоровья детей — дыхательная гимнастика.

Дыхательная гимнастика – это система упражнений, направленная на оздоровления организма.

Цель проведения дыхательной гимнастики с обучающимися — это, прежде всего, укрепление их здоровья.

Значение такой гимнастики для общего физического развития велико, ведь:

- упражнения для органов дыхания помогают насытиться кислородом каждой клеточке организма ребёнка;
- упражнения учат управлять своим дыханием, что, в свою очередь, формирует умение управлять собой;
- правильное дыхание улучшает работу головного мозга, сердца и нервной системы ребёнка, дыхательной и пищеварительной системы организма, укрепляет общее состояние здоровья;
- дыхательная гимнастика - отличная профилактика болезней органов дыхания.



Дыхательную гимнастику полезно будет выполнять, прежде всего, детям, которые часто болеют простудными заболеваниями, бронхитами и бронхиальной астмой. У детей, страдающих заболеваниями органов дыхания, выполнение дыхательных упражнений значительно облегчает болезнь, сокращает её длительность и уменьшает возможность развития осложнений. В этом случае дыхательная гимнастика играет роль дополнения к традиционному лечению (медикаментозному и физиотерапевтическому).

Некоторые рекомендации:

Синхронизация дыхания с движением тела. Например, при разведении рук, когда грудь расширяется, следует сделать вдох, а при сведении рук воздух выдыхается.

Непрерывное дыхание. Задержка дыхания во время силовых упражнений может повлечь за собой повышение давления и даже потерю сознания.

Глубокое дыхание. Глубокое дыхание позволяет увеличить объём лёгочной вентиляции, что повышает кислородное снабжение мышц и улучшает их работу.

Дыхание через нос. Дыхание через рот нежелательно и даже вредно. Только в случаях интенсивной физической работы допускается дыхание одновременно через нос и узкую щель рта, образованную языком и нёбом.

Использование специальных упражнений. Они укрепляют дыхательную мускулатуру, увеличивают подвижность грудной клетки и диафрагмы, способствуют растягиванию плевральных спаек, выведению мокроты, уменьшению застойных явлений в лёгких.

Некоторые виды спорта, где часто используют дыхательные практики: йога или плавание.

Однако нельзя злоупотреблять дыхательными упражнениями.

Правильно подобранный комплекс упражнений дыхательной гимнастики поможет развитию ещё несовершенной дыхательной системы ребёнка и укрепит защитные силы его организма [2].

Фитнес-технологии – это, прежде всего технологии, обеспечивающие результативность в занятиях фитнесом. Грамотное и целенаправленное внедрение фитнес-технологий в систему непрерывного физкультурного образования, в занятия физической культурой для оздоровления, развития и воспитания детей и подростков, является в настоящее время одной из основных и актуальных задач модернизации учебных планов, программ. Ярким моментом на уроке физкультуры являются упражнения под музыку, элементы ритмики и танцев.

В ходе занятий под музыкальное сопровождение можно менять темп упражнений и повышать их интенсивность. Танцевально-ритмическая гимнастика, различные виды аэробики, элементы ритмики находят отражение в той или иной направленности уроков физической культуры: легкоатлетической, гимнастической, игровой и т.д., они способствуют разнообразию используемых средств в подготовительной, основной и заключительной частей урока.

Также фитнес - технологии активно используются в различных видах физкультурно-оздоровительной работы. Как показывает практика внедрение фитнес - технологий в урок по физической культуре вызывает положительную мотивацию к уроку, большой интерес и желание заниматься у большинства из них.

Оцифровка физической нагрузки началась с выходом фитнес-браслетов, способных фиксировать параметры активности.

Для получения наибольшего результата от тренировок, необходимо учитывать не только нагрузку на организм, но и такие параметры, как частота пульса и дыхания, время бодрствования и сна.

Также существуют мобильные приложения, предлагающие программы тренировок, планирование питания и отслеживание прогресса. Их функции заключаются в следующем:

- после ввода своих данных приложение подбирает программу в зависимости от заданной цели пользователем;

- набор упражнений с подробным описанием или видеоинструкцией;

- приложение способно рассчитать наиболее подходящую диету для пользователя, основываясь на его персональных данных и поставленных целях;

- фитнес-браслеты и мобильные приложения для спорта имеют многие студенты, но для повышения интереса к занятию спортом на парах следует использовать умные тренажеры.

Умные тренажеры – это тренажеры с искусственным интеллектом, который контролирует процесс тренировки, а также является тренером, анализируя уровень физической подготовки обучающего и подбирая необходимый уровень нагрузки.



Информация о нагрузке, собранная с помощью датчиков, которые считают подходы, запоминают вес и регулируют другие показатели, также передается на мобильное устройство. Эта функция очень полезна, ведь преподаватель выдает общие упражнения для всех студентов за исключением особенных ребят, а умный тренажер будет подбирать нагрузку для каждого студента индивидуально, исходя из его параметров и возможностей.

Существует несколько видов умных тренажеров.

Самый простой пример умного тренажера – это силовой тренажер. Он сам тестирует уровень физической подготовки студента, а после подбирает необходимый вес и количество подходов. К таким тренажерам можно отнести следующие:

1. Умная беговая дорожка будет следить за пройденным расстоянием, скоростью движения и количеством шагов. Чтобы иметь расширенный доступ к параметрам тренировок и фиксировать свои рекорды, потребуется установить специальное приложение.

2. Умная скакалка вместе со специальным приложением считают обороты и сожженные килокалории, составляют индивидуальные программы тренировок, подбадривают и мотивируют. В них также встроен небольшой дисплей, на котором отображается информация о текущей тренировке.

3. Петли для подвешивания неуклонно набирают популярность. Система автоматически подсчитывает количество подходов, скорость, использованный в ходе занятий вес и время тренировки. В приложении установлен большой выбор программ, направленных на снижение веса, повышение выносливости, развитие силы или на тренировку отдельных групп мышц.

4. Умные перчатки со встроенными датчиками определения движений нацелены на отслеживание силы и размаха удара. Перчатки сопрягаются с приложением, и вы готовы к тренировкам с грушей или к спаррингу. В вашем смартфоне хранится вся информация о занятиях боксом и анализ вашего прогресса. Кроме того, перчатки снабжены LED-подсветкой, меняющейся в зависимости от силы удара и динамики спортивных занятий.

Таким образом, можно сделать вывод, что фитнес - технологии содействуют изменению негативного отношения к урокам физической культуры; способствуют сохранению и укреплению здоровья учащихся, являются действенным средством повышения уровня физической активности.

Чтобы оценить личностные результаты обучающегося, нужны новые подходы и новые технологии. Одной из таких технологий является – портфолио. Технология портфолио направлена на формирование опыта по накоплению, систематизации и представлению обучающимися результатов и достижений по предмету «Физическая культура».

В основе портфолио лежит повышение мотивации к занятиям спортом, физическому самосовершенствованию, что хорошо согласуется с приоритетами модернизации школьной оценки в целом, делает оценивание более демократичным и личностно ориентированным. Портфолио позволяет отследить индивидуальную траекторию развития каждого воспитанника. Портфолио является рабочим инструментом, позволяющим обучающемуся эффективно контролировать, планировать и оценивать собственные достижения.

Задачи:

- определение динамики показателей физической подготовленности для создания ситуации успеха, повышения самооценки и уверенности в собственных возможностях;

- раскрытие индивидуальных способностей, развитие познавательных интересов по предмету «физическая культура»;

- приобретение навыков самооценки; укрепление взаимодействия семьи и обучающегося.

Портфолио — это незаменимый документ в работе с обучающимися. Портфолио помогает преподавателю выявить одаренных обучающихся, вести классификацию "роста" своих учеников, а обучающимся такой инструмент оценки своих успехов помогает самосовершенствоваться, самомотивироваться и классифицировать свои результаты.

Инновации в физической культуре и спорте — это нововведения, которые улучшают тренировочный процесс, повышают эффективность подготовки спортсменов и сохраняют их здоровье. Они могут относиться к разным аспектам: технологиям, методикам, образованию и исследованиям.

Таким образом, проектирование учителем физической культуры учебного процесса в условиях новых требований предусматривает иные подходы не только к планированию образовательных результатов, но и к отбору содержания, методов, форм и технологий обучения. Использование инновационных технологий в физическом воспитании — это в первую очередь творческий подход к



педагогическому процессу с целью повысить интерес к занятиям физической культурой и спортом. Это главная цель, к которой мы стремимся в связи с задачей повышения уровня процесса обучения для сохранения здоровья.

Список литературы

1. Степанов, И. Э. Инновации в сфере физической культуры и спорта / И. Э. Степанов, С. С. Межман. // Научный лидер. — 2021. — № 41. — С. 162–165.
2. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий, - М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с.;
3. Фатхуллин, Б.Э. Особенности воспитательной деятельности в современной высшей школе // Казанский педагогический журнал. 2009. № 11-12. С. 142-149.



Направление 4. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызов времени

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени

*Мацюк А.Н.,
мастер производственного обучения
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Интеграция образования, науки и производства - это совместное использование потенциала образовательных, научных и производственных организаций во взаимных интересах. В первую очередь, в областях подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, а также проведения совместных научных исследований, внедрения научных разработок. Данные интеграционные процессы охватывают широкий спектр различных направлений деятельности и проявляются в самых разнообразных формах.

Взаимодействие образования и производства принципиально невозможно обеспечить без доступа обучаемых к современным технологиям и оборудованию. На заседании Совета при Президенте по науке и образованию 23 июня 2014 года Президент отметил, что качество инженерных кадров становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности государства, основой его технологической и экономической независимости. Указал на необходимость изменить саму структуру образовательного процесса в технических вузах, больший акцент делать на практические занятия.

Практические занятия на младших курсах могут осуществляться студентами на лабораторной базе вуза. Курсовые, дипломные, магистерские работы должны выполняться преимущественно на базе современных инновационных предприятий.

Поскольку учебные учреждения находятся в ведомстве государства, а бизнес в частном секторе, то их взаимодействие не может быть организовано на основе директивных принципов и должно строиться на основе партнерства. В случае, когда инициатором партнерства является частное предприятие для подготовки специалистов нужного ему профиля по индивидуальной программе, партнерство классифицируется, как частно-государственное. Если инициатива исходит от учебных учреждений для повышения качества образования и уровня научно-технических работ, то партнерство является государственно-частным (ГЧП). В развитых зарубежных странах основным инициатором партнерства являются государственные учебные учреждения (государство).

ГЧП – это не только использование материальных ресурсов бизнеса, но в большей степени интеллектуальных ресурсов. Бизнес имеет более ясные представления о компетенциях, которыми должны обладать конкретные специалисты и которые должны содержаться в образовательных программах. Поэтому для постоянного совершенствования образовательных программ и программ научных исследований крайне необходимо взаимодействие бизнеса с учебными учреждениями. Перечень необходимых для выпускника профессиональных компетенций должен диктоваться потенциальными заказчиками, готовыми трудоустроить выпускников вузов.

В России государственно-частное партнерство в области образования и науки определено как основа развития экономики и системы образования в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2025 года» (Распоряжение Правительства РФ № 1662-з от 17.11.2008 г.). Однако концепция развития ГЧП не выработана, федеральный закон о ГЧП не принят. В настоящее время взаимодействие между частным производством и государственными учреждениями предписано организовывать региональным органам исполнительной власти согласно Методическим рекомендациям НП «Центр развития ГЧП» совместно с Минэкономразвития РФ, выпущенным в 2014 году. Рекомендации не прибавили понимания, как организовать партнерство в области образования и науки, региональные институциональные формы взаимодействия учебных и научных учреждений с бизнесом пока не отработаны.

При обсуждении моделей ГЧП в области образования и науки ложным является ориентир на организацию взаимодействия крупного бизнеса с образовательными учреждениями. Крупный капитал,



представляющий в настоящее время в стране в основном торгово-спекулятивную, паразитарную форму капитализма не имеет должной мотивации к развитию производства. Научоемкий бизнес за рубежом и в России развивают в основном малые и средние компании, которые гибки в управлении, оперативнее работают с научными организациями, быстрее реагирует на новинки в технологиях и оборудовании.

В организации партнерства должна быть заинтересованность обеих сторон. При отсутствии жестких стандартов к качеству технического образования высшие учебные заведения не имеют должной мотивации к партнерству с инновационным бизнесом для повышения качества технического образования. Руководство большинства ВУЗов не прилагает должных усилий для организации партнерства с профильными предприятиями, несмотря на требования Минобрнауки отражать в отчетах взаимодействие вузов с производством. Пока еще редкие в настоящее время частные инновационные предприятия тоже не мотивированы на сотрудничество с учебными учреждениями в форме ГЧП. Проблемы выживания и отсутствие долгосрочной перспективы отодвигают остальные.

Взаимодействию инновационного бизнеса с образованием и наукой препятствует диалектическое противоречие. С одной стороны, бизнес заинтересован в сотрудничестве для отбора среди студентов потенциальных сотрудников. С другой стороны, бизнес ограничивает доступ посторонних лиц на производственную площадку для сохранения конкурентных преимуществ в технологии и организации технологических процессов. Разрешение этого противоречия не имеет универсальных рецептов.

Подготовка специалистов для малого и среднего бизнеса в рамках частно-государственного партнерства пока не получила распространения, поскольку обучение небольшого количества студентов по индивидуальным программам слишком дорого. Сдерживающим фактором является недостаточная квалификация многих преподавателей в области современных технологий и оборудования.

Организация взаимодействия образования с производством может осуществляться на основе смешанного партнерства – с одной стороны, государство осуществляет затраты для обеспечения студентам условий обучения на предприятии (ГЧП), с другой, - предприятие несет расходы на обучении студентов по индивидуальной программе для последующей их работы на данном предприятии (частно-государственное партнерство – ЧГП). За рубежом смешанное партнерство имеет устойчивую практику.

При отсутствии взаимной мотивации образование и вузовская наука не сближаются с инновационным бизнесом, а известные примеры государственно-частного партнерства в области образования и науки заключаются пока в выполнении бизнесом ремонтно-строительных работ, обеспечении учреждений продуктами питания и выполнением других работ, не имеющих прямого отношения к образованию и науке. Положительных примеров мало. Выраженные положительные тенденции проявляются в основном в оборонном комплексе.

Серьезнейшей проблемой взаимодействия образования с производством является ограниченное количество инновационных производств в реальном секторе экономики, производящем материальные ценности. Во многих региональных центрах нет ни одного инновационного предприятия с современным оборудованием по профилю некоторых специальностей политехнических вузов.

Науку справедливо считают двигателем прогресса. Она всегда была одним из стержней российской государственности. Ее успешное развитие происходит лишь в таком обществе, где есть постоянный рост наукоёмкой промышленности, где есть социальный заказ на научные разработки, где востребованы высококвалифицированные научные кадры.

Список литературы

1. Абалкин Л.И. Государство в меняющемся мире // Вопросы экономики. - 2009. - №1. - С. 7-12.
2. Богомолов В.А., Егоршев И.М. Научные парки и технополисы в развитых капиталистических странах // Итоги науки и техники. - 1991. - Т. 13. - С. 142-177.
3. Габитов А.Ф. Формирование государственное регулирование инновационной системы России в условиях глобализации: автореф. дис. ... канд. экон. наук - М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2006. - С. 45-51.



4. Глазьев С.Ю. Экономическая теория экономического развития. - М.: Наука, 1990. - 232 с.
5. Кислякова М.Е. Переход России к инновационной экономике: проблемы и условия // Вестник ТИСБИ. - 2006. - №4. - С. 52-56.
6. Опыт рыночных трансформаций в странах Северо-Восточной Азии (институциональные аспекты) / отв. ред. П.А. Минакир. - Владивосток: ДВО РАН, 2005. - 256 с.
7. Попова Е. Меры по стимулированию инновационного развития России (результаты научных исследований) // Интеллектуальная собственность: Промышленная собственность. - 2006. - №10. - С. 4-12.

Современные методы профориентации и самоопределения обучающихся

*Власова Наталья Борисовна, преподаватель
Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Бирючанский техникум»*

Новые общественно-экономические условия, сложившиеся в нашей стране, смена парадигм в образовании и воспитании подрастающего поколения, а также цифровизация, урбанизация, рост технологий, обновление содержания профессий и рынка труда, привели к необходимости создания новых подходов к профориентации школьников.

Специалисты в области профориентации, как правило, ставят следующие задачи:

- достижение баланса между потребностями рынка труда и способностями, интересами и возможностями человека;
- прогнозирование успешности человека в профессиональной сфере;
- содействие профессиональному становлению молодежи с целью достижения ими возможности профессионального роста, социального и экономического развития.

В свою очередь, профессиональная ориентация является предпосылкой профессионального самоопределения школьников, мотивацией к учению в выбранном профессиональном направлении и постоянному совершенствованию в своей профессии. Профессиональная ориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда.

Среди основных направлений профессиональной ориентации отметим следующие: профессиональная информация – ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально - квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

- профессиональная консультация – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;

- профессиональная, производственная и социальная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма ;

- профессиональное самоопределение с позиции психологии рассматривается как внутриличностный процесс, развитие которого проявляется в появлении новообразований в представлениях учащихся о



собственном профессиональном становлении и изменении осознанности и активности в отношении процесса выбора будущих вариантов профессионального труда.

-Экскурсия (профориентационная) – коллективное посещение производства, предприятий, организаций и прочих мест с учебными или культурнопросветительскими целями. Показ объектов происходит под руководством квалифицированного специалиста – экскурсовода, который передаёт аудитории видение объекта, оценку места, понимание профессиональной деятельности, связанной с этим объектом;

-Профессиональная проба – профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее вид завершённого технологического процесса (или его отдельного этапа) и способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии ; программа профессиональной пробы включает комплекс теоретических и практических занятий, моделирующих основные характеристики предмета, целей, условий, орудий и продукта труда, а также ситуаций проявления профессионально важных качеств, что позволяет учащимся в процессе подготовки и прохождения профессиональной пробы «примерить» профессию⁹ ;

-Мастер-класс – оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определённой области для лиц, достигших достаточного уровня профессионализма в этой сфере деятельности, мастер-класс может дополняться теоретическим обзором актуальных проблем и технологий, однако главная задача – передать способы деятельности, будь то приём, метод, методика или технология, а не сообщить или освоить информацию, классический мастер-класс включает:

- демонстрацию специалистом своего мастерства или своего понимания проблемы в практической форме; мастер выступает в роли консультанта, помогающего организовать учебную работу, осмыслить на новом, более высоком, уровне творческую деятельность. В отличие от тренинга и семинара мастер-класс обычно проводится для тех, кто уже состоялся как профессионал, но не удовлетворён достигнутым уровнем (в отличие от конференции в мастер-классе отсутствует равенство сторон процесса обучения);
- вовлечение ученика в активную деятельность по освоению мастерства под контролем специалиста;
- публичность, - наличие широкой аудитории, воспринимающей процесс общения мастера и его учеников, которая может вмешиваться в этот процесс, задавая вопросы и требуя пояснений.

С развитием дистанционного обучения и цифровизации образования необходимо учитывать и включать в профориентационную работу различные информационно-компьютерные и Интернет-технологии. К таким технологиям могут относиться:

Электронная почта и системы быстрого обмена сообщениями. Передаваемая таким способом информация может быть различного вида: текстовая, графическая, звуковая.

Плюсом такого вида коммуникации является ещё и то, что она позволяет поддерживать связь и обмениваться файлами в удобное для каждого участника время. В рамках профориентационной работы данную технологию можно использовать для проведения опросов учащихся и родителей, для диагностики и мониторинга процесса профориентации.

Мультимедиа-средства. С помощью данных средств можно предложить ученикам и родителям различные обучающие видеоматериалы по сопровождению профориентации, создав мультимедиа-коллекцию и выложив её на портал образовательного учреждения или на специализированную страничку в социальных сетях, где есть возможность обсуждения предлагаемых материалов в режиме интернет-форума. Так же можно обмениваться полезными ссылками на страницы в сети Интернет с профориентационной целью.

Видеосвязь (видеоконференции, вебинары). Преимущество данной технологии в том, что у неё есть возможность записи с последующим предоставлением доступа для тех, кто не смог присутствовать на виртуальном мероприятии. В рамках профориентационной деятельности данную технологию можно использовать для проведения родительских собраний, встреч с представителями различных профессий, обучающих семинаров, групповых тренингов, классных часов.

Web-технологии. Особенностью данной технологии является возможность организации интерактивного режима взаимодействия. Такие технологии обеспечивают учащихся и их родителей интерактивными обучающими и тестирующими программами.

Также, применяя данные технологии, можно проходить профориентационное тестирование и получать обратную связь учащемуся.



Как мы видим, современная профориентационная работа не ограничивается стандартным набором диагностических методик и последующими консультациями на основе результатов тестирования. Стоит отметить, что и государство вкладывается в развитие профориентационного направления молодёжи: организуются и проводятся масштабные мероприятия для студентов, создаются Интернет-ресурсы для помощи в ориентации на рынке труда и т. д.

Профессиональная ориентация в соединении с подготовкой молодёжи к труду в условиях рыночной экономики, формированием у подрастающего поколения соответствующих мотиваций к труду, осознанному планированию и выбору рода будущей профессиональной деятельности и формы занятости с учетом личных интересов, состояния здоровья, индивидуальных особенностей и склонностей каждого, а также требований профессий и рынка труда.

Таким образом, мы видим, как в настоящее время научно-технический прогресс проникает и в систему образования, дополняя традиционные формы работы с учащимися новыми технологиями, которые призваны помочь нашим детям сориентироваться в многообразии вариантов профессионального развития.

Список использованных источников

1. Болдина М. А., Деева Е. В. Подходы к организации профориентационной работы в образовательном учреждении / 2021. 165 с.
2. Декина Е. В., Шалагинова К. С. Современные методы профориентационной работы как условие формирования у обучающихся способности планировать и реализовывать персональный образовательно-профессиональный маршрут/ 2024. 255с.
3. Максимова, Л. А., Шайхуллина, С. А. Программа психолого-педагогического сопровождения развития эмоционального интеллекта как основы формирования «мягких» навыков в процессе профессионального самоопределения подростков // Психология человека в образовании. 2023. 350 с.
5. Загузина Н. Н., Невзоров Б. П., Боков А. В. Возможности психолого-педагогической поддержки и сопровождения профориентации с использованием информационно-компьютерных и дистанционных технологий // Вестник 2023. 166 с.

Профессионалитет как ступень среднего профессионального образования

*Есютина Галина Васильевна, преподаватель
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»*

Среднее профессиональное образование (СПО) переживает период трансформации, связанный с внедрением концепции «Профессионалитет». Этот новый подход призван кардинально изменить систему подготовки специалистов, сделав её более ориентированной на запросы рынка труда и обеспечив выпускникам конкурентоспособность на современном рынке. Однако, внедрение Профессионалитета сопровождается как новыми возможностями, так и определенными вызовами.

Профессионалитет – это не просто модернизация СПО, а скорее его реинжиниринг. Он предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений с работодателями, создание образовательных программ, максимально приближенных к реальным производственным процессам, а также внедрение современных технологий и практико-ориентированного обучения. Профессионалитет представляет собой форму интеграции образовательных организаций и работодателей, направленную на подготовку высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Его главная цель — обеспечить студентов глубокими профессиональными знаниями и практическими умениями, необходимыми для успешной профессиональной деятельности.

Основная особенность Профессионалитета заключается в тесном взаимодействии учебных заведений и предприятий, которое позволяет студентам получать практические знания непосредственно на рабочем месте. Это способствует повышению качества подготовки выпускников и обеспечению их востребованностью на рынке труда.

Ключевыми элементами являются:

1. Мастерские, оснащенные современным оборудованием: Обучение должно



происходить на реальном оборудовании, используемом в конкретных отраслях.

2. Участие работодателей в разработке программ и обучении: Представители предприятий непосредственно участвуют в разработке учебных планов, формировании образовательных траекторий и ведут занятия.

3. Практико-ориентированный подход: Акцент делается на практические навыки, решение реальных производственных задач и проектной деятельности.

4. Модульное обучение: Позволяет студентам осваивать отдельные навыки и компетенции, адаптируя образовательную траекторию под индивидуальные потребности.

5. Внедрение цифровых технологий: Использование современных цифровых инструментов и платформ для обучения и взаимодействия со студентами.

Возможности Профессионалитета:

1. Повышение качества подготовки специалистов: Выпускники СПО, получившие образование по системе Профессионалитет, будут обладать востребованными на рынке труда компетенциями и навыками.

2. Сокращение разрыва между образованием и производством: Тесное сотрудничество с работодателями обеспечит соответствие образовательных программ актуальным требованиям рынка.

3. Повышение конкурентоспособности выпускников: Практический опыт и современные навыки позволят выпускникам быстрее адаптироваться на рабочем месте и добиваться успеха в карьере.

4. Стимулирование инноваций в образовании: Внедрение новых технологий и методик обучения способствуют развитию инновационных подходов в СПО.

5. Укрепление связей между образовательными учреждениями и бизнесом: Совместная работа способствует созданию устойчивой экосистемы, обеспечивающей развитие региональной экономики.

Преимущества Профессионалитета:

1. Практикоориентированность: Студенты получают реальные профессиональные навыки, работая на предприятиях и выполняя задания, соответствующие требованиям профессии.

2. Индивидуализация учебного процесса: Индивидуальные образовательные траектории позволяют каждому студенту развивать свои сильные стороны и восполнять пробелы в знаниях.

3. Развитие личностных качеств: Учеба в условиях реального производства формирует ответственность, дисциплину и умение работать в команде.

4. Повышение мотивации учащихся: Возможность увидеть конкретные результаты своей учебы стимулирует интерес к обучению и повышает мотивацию.

5. Обеспечение высокого уровня занятости: Выпускники Профессионалитета обладают конкурентоспособными навыками, что значительно увеличивает шансы на успешное трудоустройство.

Профессионалитет – амбициозный проект, направленный на повышение качества СПО и его адаптацию к требованиям современного рынка труда. Успешная реализация концепции потребует совместных усилий государства, образовательных учреждений и работодателей. Преодоление существующих вызовов позволит раскрыть весь потенциал Профессионалитета и подготовить высококвалифицированных специалистов, способных обеспечить экономический рост и инновационное развитие страны. Дальнейшие исследования и мониторинг процесса внедрения Профессионалитета необходимы для постоянного совершенствования системы и обеспечения её эффективности.

Список использованных источников:

1. Беляева А. П. Методология и теория профессиональной подготовки. Санкт-Петербург: Институт профтехобразования РАО, 1999. 480 с.

2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Готовность отечественной системы СПО к достижению технологического суверенитета: результаты исследования // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11, № 2. С. 6–31.
<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.53.2.001>

3. Беляева А. П. Интегративная теория и практика многоуровневого непрерывного профессионального образования. Санкт-Петербург: Институт профтехобразования РАО, 2002. 240 с.



От профессии к делу жизни: предпринимательство как новая форма профессиональной реализации выпускников СПО

*Котлярова Зоя Митрофановна, преподаватель
ОГАПОУ "Бирючанский техникум"
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Современное общество переживает эпоху глубоких социально-экономических и технологических преобразований. Мировая экономика становится всё более мобильной, информационные технологии проникают во все сферы жизни, а требования к специалистам непрерывно возрастают. В этих условиях особое значение приобретает профессиональная ориентация и самоопределение молодежи. Сегодня от выпускника требуется не только знание профессии, но и умение быстро адаптироваться, самостоятельно принимать решения, находить нестандартные решения и выстраивать собственную траекторию развития. Одним из ключевых направлений профессионального самоопределения становится предпринимательство — форма деятельности, позволяющая соединить знания, инициативу и личную ответственность. Система среднего профессионального образования (СПО) занимает особое место в подготовке кадров для экономики страны. Колледжи и техникумы традиционно готовят специалистов, ориентированных на конкретные профессии, востребованные в реальном секторе — производстве, сфере услуг, IT, дизайне, строительстве, медицине, транспортной отрасли. Однако реальность показывает, что выпускники СПО всё чаще стремятся не только найти работу, но и создать её для себя и других. Они хотят быть не просто исполнителями, а создателями — реализовать свои идеи, воплотить мечты, применить свои профессиональные навыки в собственном деле. Именно поэтому предпринимательство становится новой формой профессиональной реализации, переходом от профессии к делу жизни.

Сегодня предпринимательство понимается шире, чем просто ведение бизнеса. Это особый стиль мышления и образ жизни, основанный на инициативе, самостоятельности и ответственности. Предприниматель — это человек, который видит возможности там, где другие видят трудности, который способен создавать ценность, объединять людей вокруг идеи и достигать результата. Предпринимательство играет важную роль в экономическом развитии страны и является одним из источников экономического роста, создания рабочих мест и реализации социальных целей. Развитие малого и среднего предпринимательства в России является приоритетным для национальной экономики, о чем свидетельствует деятельность различных политических и общественных организаций, государственная поддержка и постоянная законодотворческая деятельность Правительства Российской Федерации. Усиление значимости малого и среднего предпринимательства стало одним из главных приоритетов развития российской экономики. Малое и среднее предпринимательство более адаптивно и быстро реагируют на изменения в динамичной внешней среде, активно способствуют развитию инновационного потенциала экономики, коммерциализации научных разработок, внедрению инновационных технологий. Малый бизнес способствует появлению на рынке новых товаров, услуг и технологий, участвует в разработке новых методов производства. Опыт показывает, что образовательные организации, являясь местом концентрации науки и образования, играют одну из главных ролей в формировании предпринимательства. В условиях экономического развития вопрос поддержки предпринимательства среди молодежи становится все более актуальным.

Предпринимательский труд полезен для общества. С его помощью создаются рабочие места: чем с большим размахом хочет вести свой бизнес предприниматель, тем больше сотрудников ему понадобится, чтобы осуществить свои задумки. О востребованности этой профессии судить сложно. Все зависит от самого бизнесмена, его таланта, деловой хватки и чутья. Важно, чтобы товар или услуга, которую он предлагает, понравились потребителям, были конкурентоспособны, и тогда его деятельность принесет прибыль.

Предпринимательство среди российской молодежи необходимо поддерживать со всех сторон, в том числе и со стороны государства. Основным инструментом могло бы стать создание специальной инфраструктуры, направленной на развитие малого и среднего бизнеса, в том числе молодежного предпринимательства. Молодежное предпринимательство, несомненно, сыграет важную роль в решении социальных и экономических проблем, создавая новые рабочие места, снижая безработицу, воспитывая талантливые кадры. В настоящее время молодежное предпринимательство является одним из приоритетных направлений развития малого и среднего бизнеса в России. Создание благоприятных



условий для того, чтобы молодые люди становились предпринимателями, предусмотрено различными программами на республиканском и региональном уровнях.

Для системы СПО предпринимательство сегодня становится неотъемлемой частью образовательного процесса. Для актуализации потенциала урочной деятельности в формировании предпринимательской компетенции выявлены следующие возможности:

- целенаправленное, проработанное включение в учебные дисциплины тем, понятий, направленных на формирование предпринимательской компетенции;
- наполнение контекста содержания практических заданий;
- включение в студенческие проекты разделов, опирающихся на социальную ответственность и т.д.

Несмотря на имеющиеся проблемы, нельзя отрицать важность занятий: закладываются знания о предпринимательской деятельности, нормативная база, даются определения, цели, формы и виды государственной поддержки. Занятия являются основой фундамента дальнейшей надстройки, состоящей из личностно-деловых качеств, навыков, умений, мотивов, целей, осознания и т.д. Воспитательная составляющая служит фактором усиления внеучебной деятельности. Только интеграция учебного и внеучебного процессов могут дать необходимый, запланированный и желаемый результат.

Внеучебная деятельность выступает частью образовательного процесса, направленного на планируемый результат. Важным аспектом внеучебной деятельности является удовлетворение индивидуальных, познавательных потребностей обучающихся и организации деятельности направленной на развитие личности обучающегося [2; с. 131]. Решение проблемы формирования предпринимательской компетентности также может быть реализовано посредством привлечения обучающихся к самостоятельной предпринимательской деятельности в рамках создания центров молодежного предпринимательства. Такая форма обучения дает возможность приобрести навыки трудоустройства, организации и управления компанией, планирования, прогнозирования, работы в команде.

Колледжи постепенно превращаются не только в центры подготовки специалистов, но и в площадки для развития предпринимательских инициатив. В рамках учебных дисциплин, элективных курсов и внеучебной деятельности активно внедряются элементы проектного и стартап-обучения, развиваются бизнес-инкубаторы и проводятся конкурсы идей. Такие формы работы позволяют не просто изучать основы экономики и менеджмента, но и на практике осваивать механизмы планирования, продвижения, коммуникации, анализа рынка. Участие в стартап-проектах формирует у молодежи важные компетенции — умение работать в команде, генерировать идеи, брать на себя ответственность, видеть возможности там, где другие видят лишь проблемы. Всё это способствует осознанному профессиональному самоопределению и делает процесс обучения более осмысленным и жизненным.

Особое значение стартап-культура имеет как инструмент профессионального становления. Молодые люди, вовлеченные в проектную деятельность, учатся мыслить стратегически, анализировать риски, видеть взаимосвязь между знаниями и практикой. В отличие от традиционных форм обучения, где обучающийся чаще выступает в роли пассивного получателя информации, предпринимательская активность делает его автором и создателем. Идея собственного проекта, пусть даже небольшого, формирует чувство личной значимости, уверенность в себе и готовность действовать. Таким образом, стартап — это не только экономическая модель, но и педагогическая технология, направленная на формирование у молодежи качеств, необходимых для успешной профессиональной жизни в XXI веке [1; с. 124].

Профессия предприниматель — это особый стиль жизни, который предполагает определенные обязанности, режим и ограничения. Современный предприниматель — это личность с активной жизненной позицией, готовая принимать решения и брать на себя ответственность за их последствия. Для успешного ведения бизнеса недостаточно владеть профессиональными знаниями — необходим целый комплекс личностных качеств:

- склонность к новым действиям, направленным на перспективу;
- интуиция, склонность к самообразованию и богатый личный опыт;
- упорство, умение воплотить идею в жизнь, создать стратегический план собственных шагов и просчитать все этапы, доводящие дело до завершения;



- талант, одаренность, способность действовать только согласно своему проекту, настойчиво двигаться к цели, а также умение жертвовать своими жизненными благами;
- готовность в любое время к различным кардинальным изменениям плана действий вследствие каких-либо происшествий.

Эти качества формируются не сразу и не только в учебном процессе, но и через участие в практической деятельности, взаимодействие с наставниками, самостоятельные инициативы. Важно, чтобы система СПО создавала условия для их развития — через проектные задания, деловые игры, участие обучающихся в общественной и волонтерской деятельности, взаимодействие с реальными предприятиями.

Однако предпринимательская деятельность, особенно на первых этапах, сопряжена с рядом рисков, которые необходимо учитывать. Молодые специалисты часто сталкиваются с финансовыми трудностями, нехваткой стартового капитала, отсутствием опыта ведения бизнеса и знания законодательства. Рыночная конкуренция, быстрое изменение потребностей потребителей и экономическая нестабильность также создают дополнительные барьеры. К этому добавляются психологические риски — страх неудачи, стресс, эмоциональное выгорание, неуверенность в собственных силах. Поэтому важной задачей образовательных учреждений становится формирование у обучающихся устойчивости, стрессоустойчивости и умения извлекать уроки из неудач. Предприниматель — это человек, который не боится ошибок, а рассматривает их как возможность для роста и развития.

Грамотно выстроенная система поддержки молодых предпринимателей в колледжах может существенно снизить эти риски. Наиболее эффективными инструментами становятся студенческие центры предпринимательства, программы наставничества, участие в грантовых конкурсах, взаимодействие с местными бизнес-сообществами. Всё это помогает пройти путь от идеи до реализации проекта, осознать ценность труда, понять экономические законы и социальную ответственность бизнеса. Кроме того, такая деятельность способствует формированию предпринимательского мышления у широкого круга обучающихся, даже тех, кто не планирует открывать собственное дело, но хочет быть активным, инициативным и конкурентоспособным специалистом [3; с. 165].

Предпринимательство в современном мире играет ключевую роль в профессиональном самоопределении молодежи. Оно формирует активную жизненную позицию, побуждает к самореализации, развивает способность видеть перспективу и создавать возможности не только для себя, но и для других. В этом смысле предпринимательская деятельность становится неотъемлемой частью процесса становления личности, позволяя соединить профессиональные знания, личные интересы и общественную значимость. Выпускник СПО, обладающий предпринимательским мышлением, способен не просто адаптироваться к условиям рынка труда, но и активно влиять на его развитие, создавая новые рабочие места, внедряя инновации и улучшая качество жизни в своем регионе. Предпринимательская деятельность в современной России должна стать точкой роста качества социально-экономической жизни общества в целом. С одной стороны, малые и средние предприятия выступают средством самозанятости и реализации предпринимательской инициативы отдельных граждан; с другой стороны, создает новые рабочие места, создает конкурентную среду и обеспечивает стабильные налоговые отчисления в бюджеты всех уровней.

Таким образом, предпринимательство выступает новой формой профессиональной реализации выпускников системы среднего профессионального образования. Оно объединяет профессиональные компетенции, личные качества, экономическую грамотность и социальную ответственность. От профессии к делу жизни — этот путь сегодня становится символом современного профессионального образования, ориентированного на личность, инициативу и созидание. Формирование предпринимательского мышления в колледжах — это инвестиция в будущее страны, в её инновационный и человеческий потенциал. Ведь именно предприниматели, творческие и ответственные люди, способны не только адаптироваться к вызовам времени, но и создавать новое будущее, в котором труд становится источником вдохновения, а профессия — настоящим делом жизни.



Библиография

1. Белькова В. И., Лойко О. Т., Терентьева Е. А. Компетенции современного предпринимателя - основа образовательного процесса студентов системы СПО (на примере Томского индустриального техникума) // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. №3 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-sovremennogo-predprinimatelya-osnova-obrazovatelno-go-protsessa-studentov-sistemy-spo-na-primere-tomskogo-industrialnogo> (дата обращения: 12.10.2025).
2. Панова Н. А. Организационно-педагогические условия формирования навыков самостоятельной предпринимательской деятельности у студентов СПО // Проблемы современного педагогического образования. 2023. №78-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya-formirovaniya-navykov-samostoyatelnoy-predprinimatelskoy-deyatelnosti-u-studentov-spo> (дата обращения: 12.10.2025).
3. Суйкова О. А. Модель формирования положительной мотивации студентов СПО к предпринимательскому делу // Инновационное развитие профессионального образования. 2024. № 1 (41). С. 163-170.

Психологическое сопровождение профессионального самоопределения студентов ОГАПОУ "Бирючанский техникум"

*Мельникова Екатерина Алексеевна,
педагог-психолог,
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»
Белгородская область, Красногвардейский р-он,
г. Бирюч*

Современный этап развития профессионального образования характеризуется повышенным вниманием к вопросам профессионального самоопределения учащихся. В условиях быстро меняющегося рынка труда, технологической трансформации профессий и возрастающих требований к профессиональной мобильности, проблема осознанного выбора профессии становится особенно актуальной для студентов средних профессиональных образовательных учреждений.

ОГАПОУ "Бирючанский техникум", как одно из ведущих профессиональных образовательных учреждений Белгородской области, сталкивается с необходимостью разработки и внедрения комплексной системы психологического сопровождения профессионального самоопределения студентов. Особую значимость данная работа приобретает в связи с тем, что значительная часть учащихся поступает в техникум в возрасте 15-16 лет, когда процессы профессионального самоопределения еще не завершены, а личностная идентичность находится в стадии формирования.

Актуальность данного исследования обусловлена рядом факторов:

1. Необходимостью повышения качества профессиональной подготовки в условиях цифровой трансформации экономики;
2. Возрастанием требований к профессиональной мобильности выпускников;
3. Важностью формирования осознанного отношения к профессиональному выбору;
4. Необходимостью психологической поддержки студентов в процессе профессионального становления.

Теоретические основы профессионального самоопределения

Профессиональное самоопределение представляет собой сложный, многоаспектный процесс, который включает в себя:

- формирование профессиональных намерений;
- осознание своих способностей и интересов;
- соотнесение личностных особенностей с требованиями профессии;
- построение профессиональных планов и перспектив.

В психологической науке существует несколько подходов к пониманию профессионального самоопределения. Согласно концепции Е.А. Климова, профессиональное самоопределение — это



процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности.

Н.С. Пряжников рассматривает профессиональное самоопределение как процесс поиска и нахождения личностного смысла в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности.

Особенности профессионального самоопределения в системе среднего профессионального образования:

1. Ранний возраст профессионального выбора (15-16 лет);
2. Необходимость сочетания учебной и профессиональной деятельности;
3. Важность формирования профессиональной идентичности;
4. Потребность в быстрой профессиональной адаптации;
5. Необходимость развития профессионально важных качеств.

Система психологического сопровождения в ОГАПОУ «Бирючанский техникум»

В ОГАПОУ "Бирючанский техникум" разработана и успешно реализуется комплексная программа психологического сопровождения профессионального самоопределения студентов. Данная программа включает три основных блока:

1. Диагностический блок:

Диагностические методики позволяют определить уровень развития профессиональных интересов, склонностей и способностей студентов. К таким методикам относятся тесты на определение типа личности, уровня тревожности, мотивации и удовлетворенности выбором профессии. Результаты диагностики помогают студентам лучше понять свои сильные и слабые стороны, а также выбрать направление дальнейшего профессионального развития.

1. Проведение комплексной психологической диагностики профессиональных склонностей и способностей;
2. Исследование личностных особенностей студентов;
3. Оценка уровня профессиональной направленности;
4. Мониторинг динамики профессионального самоопределения.

Основные используемые методики:

Дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климova;

Карта интересов А.Е. Голомштока;

Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда;

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности;

Проективные методики исследования профессиональных намерений.

2. Развивающий блок:

Проведение групповых тренингов профессионального самоопределения;

Организация индивидуальных консультаций. Индивидуальное консультирование и групповая психотерапия являются важными инструментами психологического сопровождения. Они направлены на оказание помощи студентам в решении проблем, связанных с профессиональным выбором, развитием коммуникативных навыков и эмоциональной устойчивости. Индивидуальные консультации проводятся квалифицированными специалистами-психологами, которые помогают студентам разобраться в собственных чувствах и переживаниях, а также выработать стратегии поведения в сложных ситуациях.

Реализация профориентационных программ. ;

Проведение деловых игр и профессиональных проб;

Организация встреч с представителями профессий.

3. Адаптационный блок:

Психологическая подготовка к производственной практике;

Тренинги профессиональной коммуникации;

Развитие навыков самопрезентации;

Поддержка в процессе трудоустройства;

Сопровождение профессиональной адаптации выпускников.

Методики и технологии работы

В процессе психологического сопровождения профессионального самоопределения в техникуме используются современные психологические технологии:



1. **Коучинговый подход:**

Техника "Колесо профессионального баланса";
Метод "Линия времени" для построения карьерных перспектив;
Технология SMART-целеполагания в профессиональном развитии.

2. **Игровые технологии:**

Деловые игры "Профессиональный выбор";
Кейс-методы решения профессиональных ситуаций;
Ролевые игры "Работодатель - соискатель".

3. **Групповая работа:**

Тренинги профессионального самоопределения;
Мастер-классы от успешных профессионалов;
Групповые дискуссии о профессиональном будущем.

Результаты внедрения системы сопровождения

Анализ эффективности системы психологического сопровождения профессионального самоопределения в ОГАПОУ «Бирючанский техникум» за последние три года показал следующие результаты:

1. **Динамика профессионального самоопределения:**

Уровень осознанности профессионального выбора повысился с 45% до 72%;
Количество студентов, удовлетворенных выбранной специальностью, возросло с 58% до 84%;
Число учащихся, планирующих работать по полученной специальности, увеличилось с 63% до 89%.

2. **Качество профессиональной подготовки:**

Успеваемость по профессиональным дисциплинам повысилась на 15%;
Результаты демонстрационного экзамена улучшились на 22%;
Количество студентов, участвующих в профессиональных конкурсах, возросло в 2,3 раза.

3. **Трудоустройство выпускников:**

Уровень трудоустройства по специальности составил 86%;
78% работодателей отметили хороший уровень профессиональной подготовки выпускников;
Средний срок адаптации на рабочем месте сократился до 1,5 месяцев.

Перспективы развития системы сопровождения

Для дальнейшего совершенствования системы психологического сопровождения профессионального самоопределения в техникуме планируется:

1. Внедрение цифровой платформы профессионального самоопределения, включающей:
Онлайн-тестирование профессиональных склонностей;
Виртуальные экскурсии на предприятия;
Электронное портфолио профессионального развития.

2. Развитие системы наставничества:
Привлечение успешных выпускников в качестве наставников;
Создание системы тьюторского сопровождения;
Организация профессиональных сообществ студентов.

3. Расширение сотрудничества с работодателями:
Совместная разработка профессиональных стандартов;
Организация стажировок на предприятиях;
Проведение совместных профессиональных мероприятий.

Опыт ОГАПОУ "Бирючанский техникум" демонстрирует эффективность системного подхода к психологическому сопровождению профессионального самоопределения студентов. Комплексная работа, включающая диагностику, развитие и адаптацию, позволяет не только повысить качество профессиональной подготовки, но и способствует успешной профессиональной реализации выпускников.

Дальнейшее развитие системы сопровождения требует:
Совершенствования диагностического инструментария;
Внедрения инновационных технологий профориентации;
Укрепления взаимодействия с социальными партнерами;



Развития кадрового потенциала службы сопровождения.

Реализация данных направлений позволит создать в техникуме эффективную систему поддержки профессионального становления студентов, отвечающую современным требованиям рынка труда и профессионального образования.

Литература

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Академия, 2018.
2. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. - М.: Академия, 2020.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - М.: Академический проект, 2019.
4. Методические рекомендации по организации профориентационной работы в СПО. - М.: Просвещение, 2022.
5. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. - М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2021.

Профессиональное самоопределение: Путь к успешной карьере

*Семибратов Николай Николаевич, преподаватель
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородской области*

Сегодня сфера труда и профессий характеризуется высоким темпом смены технологических укладов и неравномерностью этого процесса в глобальном масштабе, что определяет кардинальные изменения в социокультурной среде, в частности, в сфере образования. В этой связи профессиональное самоопределение как проявление субъектности представляет собой не единичный факт выбора профессии, а длительный, многоступенчатый, динамичный процесс осознания и конструирования человеком смыслов деятельности.

Для понимания того, что есть профессиональное самоопределение полезно задаться вопросом: когда и где должна была бы возникнуть профориентация? Первые лаборатории профориентации появились в 1903 году в г. Страсбурге (Франция) и в 1908 году в г. Бостоне (США). Обычно выделяются следующие причины появления этих первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города, проблема поиска работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей. Главная причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора. Значительная часть населения направилась в города в поисках работы и столкнулась с ситуацией, когда появился выбор. Для многих раньше не было этой проблемы (за исключением отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Таким образом, именно проблема свободы выбора, возникшая перед значительными массами людей, являются важнейшей психологической причиной возникновения проблемы профессионального самоопределения. А профессиональная ориентация – это лишь способ помочь самоопределяющимся людям. Заметим, что проблема самоопределения во многом и философская, поскольку найти свое призвание в профессии во многом означает найти свое место в мире и главное – сделать что-то ценное в этом мире, т.е. самореализоваться [4].

Профессиональное самоопределение — это процесс, в ходе которого индивид осознаёт свои интересы, способности, ценности и цели, что позволяет ему выбрать подходящую карьеру и развиваться в ней. Этот процесс имеет ключевое значение для достижения успеха и удовлетворения в профессиональной жизни.

Самоопределение может быть осуществлено только при наличии активной жизненной, личностной и профессиональной позиции, т. е. предполагает активность самоопределяющейся личности.

Самоопределение предполагает действенное отношение человека к себе и выполняемой деятельности, что проявляется в многочисленных актах профессионального выбора. Осуществляется самоопределение путем самостоятельного формирования поля альтернатив, разработки и коррекции профессиональных планов, профессионального выбора и своего профессионального развития. Влияние на данный процесс оказывают объективные и субъективные факторы, важнейшими из



которых являются субъектные характеристики личности, а также специфика профессиональной деятельности. Оно начинается с выбора профессии, но не заканчивается на этом, поскольку в течение жизни люди сталкиваются с непрерывной серией профессиональных выборов. Это позволяет рассматривать самоопределение как важный фактор становления и реализации субъектности человека в сфере профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение помогает людям определить свои интересы и склонности, ведь понимание того, что действительно интересно и вызывает увлечение, позволяет выбрать профессию, которая будет приносить удовлетворение. Осознание собственных навыков и ограничений помогает сосредоточиться на развитии тех качеств, которые будут способствовать карьерному росту. Установка жизненных целей, четкое понимание их помогает формировать стратегию достижения успеха и планировать шаги на пути к ним. Когда человек знает, чего хочет, он чувствует себя более уверенно и спокойно в выборе своей карьеры.

Е.А. Климов предлагает интересную модель – «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», которые характеризуют ситуацию профессионального самоопределения и определяют само качество профессиональных планов подростка: 1) учет своих склонностей (по сравнению с интересами, склонности более устойчивы); 2) учет способностей, внешних и внутренних возможностей; 3) учет престижности выбираемой профессии; 4) учет информированности о ней; 5) учет позиции родителей; 6) учет позиции одноклассников, друзей и сверстников; 7) учет потребностей производства («рынка»), а также 8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей – с личной профессиональной перспективы (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов [3].

Рассматривая процесс профессионального самоопределения понятно, что он состоит из нескольких ключевых этапов, которые помогут определиться при выборе профессии.

Самоанализ – это важный первый шаг в процессе профессионального самоопределения. Он позволяет вам глубже понять свои интересы, ценности, навыки и личные характеристики. На этом этапе важно провести глубокий анализ своих интересов, ценностей, навыков и личных характеристик. Полезно использовать различные методики, такие как тесты на профориентацию или опросники. Давайте рассмотрим некоторые методы и подходы, которые могут помочь в этом процессе.

Для определения интересов можно пройти тесты на профориентацию. Существует множество онлайн-тестов, которые помогают выявить ваши интересы и предпочтения.

Помощником может быть и журнал интересов. Ведите дневник, в котором записывайте, что вам нравится делать в свободное время, какие темы вас увлекают и какие виды деятельности приносят радость.

Оценка ценностей один из элементов самоопределения. Составьте список ваших основных жизненных ценностей (например, семья, карьера, здоровье, творчество). Определите, какие из них наиболее важны для вас в профессиональной жизни. После составления списка постарайтесь расставить ценности по степени важности. Это поможет вам понять, что вы ищете в своей карьере.

Оценка навыков позволяет составить список своих профессиональных навыков и умений. Включите как жесткие (технические), так и мягкие (коммуникационные, лидерские) навыки. Хорошие данные дает прием «обратная связь». Попросите коллег, друзей или наставников оценить ваши сильные стороны и области для улучшения. Это поможет получить объективное представление о ваших навыках. Пройдите тесты на определение типа личности, такие как MBTI (Майерс-Бриггс) или Big Five (Пять факторов). Эти тесты помогут вам понять свои предпочтения в работе и взаимодействии с другими людьми.

После того как вы соберете информацию о своих интересах, ценностях, навыках и личных характеристиках, создайте итоговый профиль. Этот профиль должен включать:

- Ваши основные интересы.
- Ценности, которые вы хотите реализовать в своей карьере.
- Ключевые навыки и умения.
- Личностные характеристики, которые влияют на ваш стиль работы.

Исследование профессий – важный этап в процессе выбора карьеры. Оно позволяет вам понять, какие профессии соответствуют вашим интересам, навыкам и ценностям. После того как вы определили свои интересы и навыки, следует изучить различные профессии, которые могут



соответствовать вашим предпочтениям. Это может включать чтение литературы, посещение карьерных выставок или общение с профессионалами в интересующих областях.

Существует множество сайтов, которые предлагают информацию о различных профессиях. Например:

- O*NET Online: Предоставляет подробные описания профессий, включая требования к образованию и навыкам.

Чтение статей и блогов на профессиональные темы даст вам представление о текущих трендах в различных отраслях, а чтение книг, посвященные выбору профессии и карьерному росту, могут предложить полезные советы и стратегии.

Общение с профессионалами наиболее ценный процесс получения информации. Посещение карьерных ярмарок, семинаров и других мероприятий, позволяют встретить профессионалов из интересующих вас областей. Беседы с людьми, работающими в интересующих вас профессиях, способствуют получению реальных данных по интересующим вас темам. Задавайте вопросы о их опыте, обязанностях и о том, что они думают о своей работе. Характеристика профессии, данная профессионалами, позволит вам определить какое образование и квалификации требуются для выбранных вами профессий. Это поможет более углубленно делать упор на те или иные дисциплины и развивать или улучшать навыки необходимые для выбранной профессии. Стажировка, волонтерство в интересующей вас области даст вам реальный опыт и понимание профессии изнутри.

После того как вы соберете всю необходимую информацию, проанализируйте ее и примите решение о том, какая профессия наиболее соответствует вашим интересам, навыкам и целям. Не бойтесь пересматривать свои решения по мере получения новой информации или изменения обстоятельств.

Постановка целей - важный шаг в планировании карьеры. Четко определенные цели помогают сосредоточиться на том, что действительно важно, и служат ориентиром для достижения успеха. Определите краткосрочные и долгосрочные цели в своей карьере. Это может быть получение образования, освоение новых навыков и т.д.

Краткосрочные цели — это цели, которые вы планируете достичь в течение ближайших нескольких месяцев или одного-двух лет. Они помогают вам сделать шаги к более крупным целям и могут включать получение новых навыков, завершение курсов или улучшение текущих профессиональных компетенций. Долгосрочные цели - более масштабные цели, которые вы стремитесь достичь в течение нескольких лет (обычно от трех до десяти). Они могут включать карьерный рост, получение высшего образования, переход на управленческую должность или создание собственного бизнеса.

При формулировании целей используйте метод SMART, который подразумевает, что цели должны быть:

- S (Specific): Конкретные - четко определите, что именно вы хотите достичь.
- M (Measurable): Измеримые - установите критерии для оценки прогресса.
- A (Achievable): Достижимые - убедитесь, что цель реалистична и выполнима.
- R (Relevant): Соответствующие - цель должна быть значимой для вашего общего карьерного плана.
- T (Time-bound): Ограниченные по времени - установите сроки для достижения каждой цели.

Не забывайте, что карьерные цели могут меняться со временем. Будьте готовы адаптироваться к новым обстоятельствам, возможностям и интересам. Периодически пересматривайте свои цели и корректируйте их в соответствии с изменениями в вашей жизни и карьере.

Постановка краткосрочных и долгосрочных целей — это ключевой элемент успешного карьерного планирования. Определив свои цели и разработав план действий, вы сможете сосредоточиться на том, что действительно важно для вашего профессионального роста. Используйте метод SMART для формулирования своих целей и не забывайте о гибкости при их достижении.

Поддержка со стороны семьи, друзей и профессионалов может значительно облегчить процесс профессионального самоопределения. Менторы и карьерные консультанты могут предоставить ценные советы и информацию о профессиях, а также помочь с развитием необходимых навыков.

Если ничто не вдохновляет и все занятия кажутся скучными и чужими, не нужно сдаваться. Наоборот, один из способов подстегнуть энтузиазм - досконально изучить разные индустрии, направления и профессии. Часто отсутствие симпатии ко всем работам - признак незнания себя



и широты своих возможностей. Равнодушием мозг иногда маскирует страх ошибиться, но это не значит, что не надо пробовать.

Эффективность использования таких методов на практике во многом определяется профессиональным и жизненным опытом психолога-консультанта, а также понимание им сущности профессионального самоопределения, опыта и профессиональной интуиции. Но эти качества на пустом месте не возникают: для этого нужна теория, нужны многочисленные самостоятельные размышления над вопросами самоопределения, а также неоднократные обсуждения этих вопросов с коллегами и преподавателями. И только на этой основе, опираясь на хорошую теоретическую базу, можно принимать осознанные и достойные решения. И как уже отмечалось, активизирующие методики лишь создают условия для этих совместных с клиентом размышлений [4].

Профессиональное самоопределение — это важный процесс, который требует времени и усилий. Однако он необходим для достижения удовлетворения от работы и успешной карьеры. Осознание своих интересов, способностей и целей поможет не только выбрать правильное направление, но и преодолеть трудности на пути к успеху. Инвестируя в свое профессиональное самоопределение, вы создаете основу для яркого и успешного будущего.

Список литературы:

1. Даниличева Н. А. Психология профессионального выбора /Н. А. Даниличева, Л. А. Балакирева. Санкт-Петербург: СПб, 1998 144 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Москва: Академия, 2010 304 с.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.
4. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. Москва: Академия, 2007. 503 с.

Быстрая смена требований рынка труда: как система СПО формирует способность к непрерывному обучению

Снопова Наталья Анатольевна, преподаватель

ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж»

В.В. Путин в своих выступлениях неоднократно говорит об общегосударственном значении системы непрерывного профессионального развития обучающихся, подчеркивая важность соревнования национальных систем профессионального развития, что является ключевым элементом глобальной конкуренции в данной сфере. В современных реалиях выигрывает тот, кто быстро адаптируется к требованиям быстро меняющегося мира, в котором систематически обновляются технологии, где идет с огромной скоростью освоение инноваций и возникают глобальные рынки трудовых ресурсов.

В настоящее время система непрерывного профессионального образования — это самое главное условие формирования и развития образования в России. Нам нужна результативная система, способная повысить уровень компетентности работника в его отрасли деятельности. [2]

В эпоху цифровой трансформации, а также нестабильности, неопределенности и сложности, ключевым навыком выпускника становится не столько сумма знаний, сколько умение быстро адаптироваться и учиться. В этой статье мы рассмотрим, как система СПО, традиционно считающаяся консервативной, на самом деле является идеальной платформой для формирования культуры непрерывного обучения.

Новый вызов – «полураспад» компетенций

Скорость изменений на современном рынке труда достигла беспрецедентного уровня. По данным исследований, «период полураспада» профессиональных навыков — время, за которое половина усвоенных знаний устаревают — сегодня составляет менее 5 лет, а в IT-сфере и того меньше.



Это означает, что полученная один раз профессия не является гарантией успешной карьеры на всю жизнь. Работодатели все чаще ценят не дипломы, а способность к обучению, гибкость и адаптивность.

На этом фоне система среднего профессионального образования (колледжи и техникумы) переживает ренессанс. Из «кузницы кадров» для узких задач она трансформируется в стартовую площадку для специалистов, готовых к постоянному развитию. [1]

Краткосрочность и практико-ориентированность как преимущество

В отличие от длительных программ высшего образования, СПО предлагает более сжатые и сфокусированные сроки обучения (2 – 4 года). Эта краткосрочность становится не слабостью, а силой. Выделим следующие преимущества:

1. Быстрый вход в профессию.

Студент получает практические навыки и выходит на рынок труда в момент их актуальности.

2. Низкий «порог входа» для смены траектории.

Если выбранная специальность перестала быть востребованной, пройти новую программу СПО гораздо быстрее и дешевле, чем получать второе высшее образование. Это формирует установку: «смена профессии – это нормально и доступно».

Конкретные механизмы формирования «обучаемости» в СПО

- 1, *Практика как основа обучения.*

Более 50 – 70 % учебного времени в СПО отводится на практические занятия, производственное обучение и стажировки. Студент не просто заучивает теорию, а постоянно сталкивается с реальными задачами и проблемами. Чему же учит его опыт?

- Действовать, а не размышлять о действии.

Формируется навык быстрого применения знаний на практике.

- Анализировать ошибки.

Неудача на станке или в программном коде – это не провал, а конкретная задача для исправления.

- Понимать контекст.

Работая на реальном предприятии, студент видит, как меняются технологии и процессы, и осознает необходимость постоянного обновления своих умений.

1. *Компетентностный подход.*

Современные ФГОС в СПО построены на формировании не знаний, а профессиональных компетенций. Например, для технолога-хлебопека — это не «знать рецепты», а «способность выпекать изделия согласно технико-технологическим картам». Компетенция – это всегда действие. Такой подход учит решать задачи, а не просто воспроизводить информацию.

2. *Проектная деятельность.*

Все чаще в учебные планы внедряется проектная работа. Студенты объединяются в команды для создания реального продукта: от разработки мобильного приложения до организации мероприятия. Это помогает развивать:

- коммуникацию, работу в команде, тайм-менеджмент;
- системное мышление, то есть умение видеть задачу от идеи до реализации;
- ответственность за результат – проект нельзя «сдать и забыть», за него несут ответственность.

В Бутурлиновском механико-технологическом колледже в 2024 – 2025 учебном году был введен предмет «индивидуальный проект». Проектное обучение – образовательная технология, которая обеспечивает приобретение обучающимися знаний, умений и практического опыта,



необходимых для будущей профессиональной деятельности, в процессе планирования и выполнения проектов.

3. Тесная связь с работодателями.

Колледжи активно сотрудничают с предприятиями-партнерами. Работодатели участвуют в разработке программ, проводят мастер-классы, предоставляют места для практик. Это создает прямой канал обратной связи: колледж оперативно узнает о новых требованиях и может адаптировать учебный процесс. Студент с первого курса понимает, какие навыки прежде всего ценятся в его специальности.

Вот перечень предприятий и учреждений для прохождения практического обучения на производстве обучающихся ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж» в 2025 – 2026 учебном году по специальностям и профессиям:

№ п/п	Наименование специальности/ профессии	Наименование профильного производственного предприятия/ учреждения
1	«Сетевое и системное администрирование»	- ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат» - БУЗ ВО «Бутурлиновская РБ» - МБОУ Бутурлиновская СОШ - МКОУ Бутурлиновская ООШ №1 - МКОУ Бутурлиновская ООШ №7 - ООО «АГРОЭКО»
2	«Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования»	- ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат» - ООО «Воронежский опытно-механический завод» - АО ВКХП «Мукомол», г. Владимир - ООО «АГРОЭКО» -ОАО «Раменский КХП», Московская область - АО «Элеватормельмонтаж», г. Волгоград
3	«Технология хранения и переработки зерна»	- ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат» - ООО «МК» Володарский», Нижегородская область - ООО «АГРОЭКО» -ОАО «Раменский КХП», Московская область - АО ВКХП «Мукомол», г. Владимир
4	«Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий»	- УПК ГБПОУ ВО «БМТК» - АО «Бутурлиновкахлеб» - АО «ТОБУС», г. Воронеж - ООО «Кафе пироговые ШТОЛЛЕ», г. Воронеж
5	«Коммерция»	- ООО «Агроторг», супермаркеты «Пятерочка»
6	«Мастер сельскохозяйственного производства»	- ООО АК «Воронеж» Воробьевский филиал - ЗАО АГРОФИРМА «Павловская нива» - ООО «АГРОЭКО» - ООО «ЭКОНИВА»

Опыт Бутурлиновского механико-технологического колледжа показывает, что профориентация в СПО сегодня – это не просто знакомство с профессией, а формирование у абитуриентов понимания многогранности современных рабочих специальностей, их связи с технологическими трендами и стратегическими задачами развития страны.

4. Акцент на Soft Skills

Современное СПО уделяет огромное внимание развитию гибких навыков. Умение учиться – главный из них. Через решение практических задач, проекты и взаимодействие с разными людьми студент СПО тренирует:

- Критическое мышление – учиться анализировать информацию, а не принимать ее на веру.



- Клиентоориентированность – учиться понимать потребности заказчика или потребителя.
- Стрессоустойчивость – учиться работать в условиях сжатых сроков и меняющихся условий.

Вызовы и перспективы

Безусловно, система СПО сталкивается с вызовами: необходимость постоянного обновления материально-технической базы, повышение квалификации преподавателей-практиков, борьба со стереотипами в обществе. Однако тренд очевиден: СПО становится драйвером подготовки кадров для экономики будущего. Оно дает не просто профессию, а фундаментальную установку на непрерывное развитие. Выпускник колледжа – это не статичный специалист, а человек, который уже на старте карьеры понимает, что способность адаптироваться и осваивать новое очень важна.

Быстрая смена требований рынка труда – это не угроза для системы СПО, а ее возможность. Благодаря практической ориентированности, короткому циклу обучения и тесной интеграции с реальным сектором экономики, колледжи и техникумы формируют у студентов способность к непрерывному обучению на протяжении всей жизни. Именно этот навык становится залогом успешной и устойчивой карьеры.

Библиографический список:

- 1) Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2009, 87с.
- 2) Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособие / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 192 с.

Роль сетевого взаимодействия в профессиональной ориентации школьников

*Андреева Галина Николаевна,
преподаватель спецдисциплин
высшей квалификационной категории,
ГБПОУ ВО «БМТК»
Воронежская область, г. Бутурлиновка,
улица Блинова, 2*

Нет необходимости доказывать важность и полезность профориентационной работы. Она нужна для учащегося, потому что открывает перед ним перспективу правильного выбора профессии, она требуется и для учебного заведения, которому необходимо вести подготовку учащихся в соответствии с их склонностями и способностями. В профориентационной работе, как и в любом серьезном деле, нельзя ограничиваться разовыми акциями и разрозненными мерами. Здесь нужна система, охватывающая все звенья процесса.

Настоящая статья освещает практический опыт организации сетевого взаимодействия «ЦОПП-колледж-школа» в ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж».

Сетевое взаимодействие играет важную роль в профориентации школьников — оно позволяет интегрировать ресурсы разных образовательных организаций, учреждений дополнительного и профессионального образования, а также предприятий и организаций реального сектора экономики. Это помогает решать образовательные задачи, которые ранее были не под силу отдельной организации, и генерировать новые формы работы.

Цели сетевого взаимодействия:

- содействие осознанному личностному и профессиональному самоопределению учащихся;
- сетевое взаимодействие помогает: расширить возможности развития школьников за счёт привлечения кадровых, научно-методических, лабораторных и других ресурсов разных организаций;
- создать условия для профессионального самоопределения — помочь учащимся сделать выбор сферы деятельности, соответствующей их интересам, возможностям и потребностям рынка труда;



- обеспечить непрерывность профессиональной ориентации — сетевое взаимодействие позволяет строить персональную траекторию дальнейшего профессионального выбора

Задачи

Некоторые задачи сетевого взаимодействия в профориентации школьников:

- Знакомство с различными профессиями — раскрытие их социальных, экономических и психологических сторон.
- Информирование о путях получения профессий — об учебных заведениях, профилирующих предметах, сроках обучения, перспективах профессионального роста.
- Формирование позитивного отношения к труду и к профессиям, особенно к рабочим, в которых ощущается острая необходимость на рынке труда.
- Углубление представлений об особенностях некоторых видов профессиональной деятельности.
- Формирование профессиональных интересов и стойких социально-трудовых компетенций.

Формы

Некоторые формы сетевого взаимодействия в профориентации школьников:

- Сетевое мероприятие — семинары, конкурсы, викторины, квесты, мастер-классы.
- Сетевой проект — образовательное пространство, где встречаются обучающиеся и педагоги для совместной деятельности (фестивали, марафоны).
- Сетевые дополнительные общеобразовательные программы — содержательное и организационное обеспечение реализации индивидуального (группового) образовательного профильного маршрута.
- Профессиональные пробы — практико-ориентированная форма профориентационной работы, которая позволяет обучающимся примерить на себя различные виды профессиональной деятельности.

В нашем колледже применяется следующая форма сетевого взаимодействия - Сетевые дополнительные общеобразовательные программы — содержательное и организационное обеспечение реализации индивидуального (группового) образовательного профильного маршрута путем реализации основной программы профессионального обучения по программе профессиональной подготовки по профессии рабочего, должности служащего/ программа переподготовки рабочих и служащих/программа повышения квалификации рабочих и служащих 10360 «Аппаратчик мукомольного производства» с присвоением квалификации «Аппаратчик мукомольного производства 2 разряда».

Организация сетевого взаимодействия базируется на бесспорном утверждении о том, что своевременное выявление склонностей и способностей учащихся – важнейший фактор успеха во всей профориентационной работе. Чтобы ученик школы мог «примерить» себя к будущей профессии, в колледже создана система первичной подготовки учащихся. Она включает в себя три основных звена:

- 1) предпрофильную подготовку учащихся 8 классов;
- 2) профессиональные пробы для учащихся 9 классов, осуществляемые на базе ГБПОУ ВО «БМТК»;
- 3) деятельность СПО по привлечению школьников к формированию первичных профессиональных навыков и умений во внеучебное время (вторая половина дня и выходные дни).

Первое звено системы – предпрофильная подготовка учащихся 8 классов.

На протяжении многих лет колледж плодотворно сотрудничает в этом направлении со школами города и соседних районов.

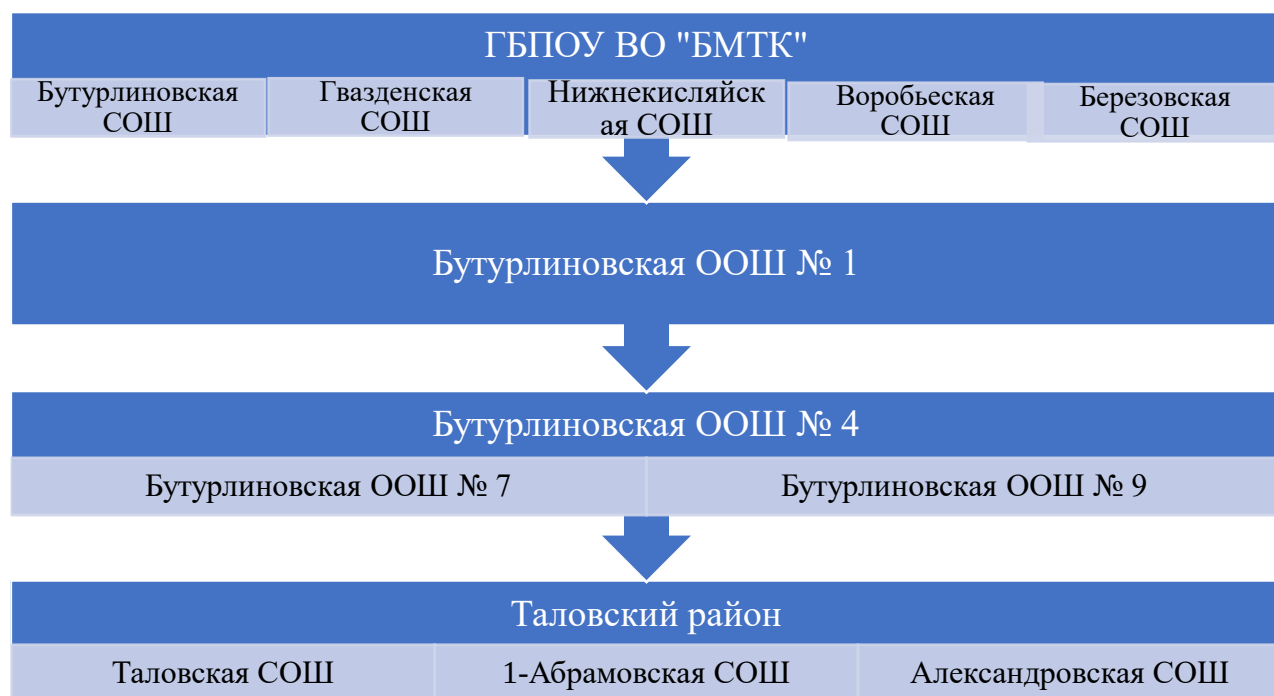


Рисунок 1 - Характеристика взаимодействия колледжа со школами

Введение сетевого взаимодействия предполагает соответствующее кадровое обеспечение, специальные учебные кабинеты и технические средства обучения. Однако необходимые условия не всегда могут быть созданы в пределах одного общеобразовательного учреждения. Поэтому многие принципы построения профильного обучения не получают должного отражения в практике школы.

Второе звено системы – профессиональные пробы для учащихся 9 классов.

Эти пробы осуществляются в рамках курса «Технология хранения и переработка зерна» на базе образовательного учреждения и социального партнера АО «Бутурлиновский мелькомбинат». Профессиональные пробы проводятся в виде выполнения лабораторных работ и практических занятий.

Третье звено – деятельность колледжа по привлечению школьников к формированию первичных профессиональных навыков и умений во внеучебное время.

В 2024 году мною была разработана программа профессиональной подготовки по профессии рабочего, должности служащего 10360 «АППАРАТЧИК МУКОМОЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА»

Программа курса предназначена для организации целенаправленной работы образовательных учреждений СПО с учащимися общеобразовательных школ по актуализации процесса профессионального самоопределения и апробации учащихся в результате специальной организации их деятельности в ходе различных видов занятий (лекция, игра, беседа, лабораторные работы, практические занятия и т.д.).

Использование современного оборудования, уже имеющейся в образовательных учреждениях СПО, позволяет развеять предубеждения школьников и их родителей против технических профессий как якобы нетворческих и не требующих больших интеллектуальных затрат. При этом существенно, чтобы в процессе реализации программы происходило обучение навыкам, полезным в повседневной жизни и быту. Приобретая такие навыки, учащийся на собственном опыте убеждается в перспективности и востребованности соответствующей профессии, проникается сознанием ее важности.

В колледже сложились различные формы совместного использования несколькими юридическими лицами материальных, учебных, кадровых и иных ресурсов, что расширяет спектр возможностей для профориентации учащихся. Сетевое взаимодействие позволяет совместно использовать ресурсы, а также разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования.



На практике сформировались следующие организационные принципы сетевого взаимодействия:

- принцип адекватности и перспективности, что означает необходимость учитывать реальные возможности и потребности учащихся, их возрастные особенности, а также видеть перспективы дальнейшего обучения и развития с учетом жизненных планов детей;
- принцип инвариантности и вариативности, который подразумевает обеспечение необходимого уровня базовой подготовки учащихся и вариативности в соответствии с выбором учащихся;
- принцип интеграции и дифференциации, который предполагает согласованность целей, содержания, форм, методов обучения на всех уровнях; установление связей между образовательными областями и учебными дисциплинами, реализующими предпрофильную подготовку и профильное обучение, между программами общего, дополнительного, начального профессионального образования;
- принцип мотивации и стимулирования, позволяющий, с одной стороны, учесть мотивы, ценностные ориентации, направленность деятельности детей, с другой – создать условия, обеспечивающие развитие потребностно-мотивационной сферы личности в соответствии с ее реальными возможностями.

Взаимодействие общеобразовательных учреждений с учреждениями профессионального образования позволяет решить следующие задачи:

- привлечение специалистов к разработке программ элективных курсов;
- совместная организация научно-исследовательской работы, проектной деятельности;
- использование потенциала учебных заведений профессионального образования для организации предпрофильной подготовки учащихся.

Но усилий одного педагогического сообщества, даже объединенного в целостную сеть, явно недостаточно для эффективной профориентации. Необходимо сотрудничество с промышленными предприятиями, которые и выступают в роли основных заказчиков кадров соответствующего профиля.

Благодаря такому сотрудничеству удастся укрепить материально-техническую базу обучения в образовательных учреждениях, привлечь высококвалифицированных специалистов к профориентационной работе, к целевому обучению выпускников школ.

Объединение ресурсов позволяет обеспечить доступное качественное, непрерывное образование школьников, содействовать развитию осознанного личностного и профессионального самоопределения учащихся на основе адекватной оценки их возможностей и способностей и успешности социальной и профессиональной адаптации.

Информационно-коммуникационные ресурсы дают возможность всем субъектам сетевого взаимодействия экономично использовать Интернет-технологии и формировать единое информационное поле для тех, кто стремится к получению качественного профессионального образования. Все субъекты сетевого взаимодействия смогут иметь доступ к информации об образовательных услугах, спросе и предложении на рынке труда, о возможностях карьерного роста. Сетевое взаимодействие позволяет организовать дистанционное обучение под руководством высококвалифицированных специалистов, осуществлять самообразование.

Сетевое взаимодействие удастся наладить при соблюдении следующих условий:

- наличие общего дела, общей задачи;
- взаимодополняемость компетенций членов сетевого сообщества;
- сознание ответственности всех и каждого за решение общей задачи.

Таким образом, сетевое взаимодействие образовательных учреждений различных типов в рамках одного города (и региона в целом) – перспективное направление повышения качества предпрофильной подготовки.

Список используемой литературы:

1. Лившиц Р.Л., Ярочкина А.Н., Бузуев О.А. РОЛЬ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6.;
2. Методические рекомендации по реализации Единой модели профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов. – М., 2024. – 78 с.



3. Диагностика и развитие мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы подростков / Под ред. Г.В. Резапкина. – URL: <http://metodkabinet.rezapkina.ru/Wc5ece739f578e.htm#ur> (дата обращения: 2024-09-11).

4. Методика личностного и профессионального самоопределения «Грани личности» / Под ред. Г.В. Резапкина [Рукопись в подготовке].

Общие педагогические подходы к успешному формированию профессионального самоопределения обучающихся СПО

Сторублевцева Г.Н., преподаватель

Сторублевцев В.В., преподаватель

ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»

г.Борисоглебск, Воронежская обл.

Система среднего профессионального образования сегодня представляет собой образовательную модель, особенностью которой является личностно-ориентированный характер. В настоящее время система образования предъявляет к выпускникам требования не только знание фундаментальных теоретических основ предметов, но и способности к овладению новыми знаниями, профессиональными компетенциями, видению своего дальнейшего профессионального карьерного роста, конкурентоспособности. Для этого необходимо решать сложные задачи профессионального образования, которые заключаются в том, чтобы любой начинающий специалист смог реализовать профессиональные компетенции.

Вызовы современного общества в условиях рыночной экономики подталкивают профессиональное образование переходить на нетрадиционные формы обучения студентов. Каждая образовательная организация выстраивает собственную модель подготовки квалифицированных кадров, которые способны быстро адаптироваться новым условиям.

Профессиональное самоопределение обучающихся в системе СПО представляет собой сложный и длительный процесс. В образовательных учреждениях его рассматривают как процесс вхождения личности в сферу будущей профессиональной деятельности посредством ее включения в учебную, производственную, практическую, а также, внеаудиторную деятельность на основе самопознания и осознания себя будущим специалистом. Мотивация профессионального выбора, профессионально - ценностные ориентиры, наличие индивидуального жизненного плана студента — это основные показатели, которые должны раскрывать сущность процесса профессионального самоопределения.

Для обучающихся СПО характерно особое отношение к будущему в силу возраста, так как основным содержанием устремлений каждого становится самоопределение, и прежде всего, профессиональное. Проблемы личностного и профессионального самоопределения особенно ярко проявляются в первые годы обучения студентов. Для деятельности обучающихся в этот период характерна интенсивность функционирования психики, высокое интеллектуальное и эмоциональное напряжение. Основной проблемой первокурсника оказывается решение личностного конфликта в вопросе правильно выбранной профессии или нет. В настоящее время большинство обучающихся, поступивших в учреждения среднего профессионального образования, не всегда уверены, что выбрали правильную специальность, не уверены, какое направление для себя определить в будущем, какому предприятию отдать предпочтение, имеет ли смысл идти учиться дальше. И как показывают исследования, значительная часть выпускников профессиональных образовательных организаций не работают по специальности. Одно из самых важных решений, которые человек принимает в своей жизни — это выбор профессии и карьерного пути, который определит качество всей дальнейшей жизни.

В качестве критериев, определяющих уровень профессионального самоопределения, выделяются: устойчивость установки на выбранную профессию, определенность и конкретность жизненных и профессиональных планов на будущее, уверенность в перспективах своего профессионального роста, идентификация себя как специалиста в данной профессиональной области,



удовлетворенность своей профессиональной подготовкой, активность в достижении намеченных профессиональных целей.

Одной из важнейших задач педагогов техникума должна быть деятельность по повышению мотивации к профессии, оказание помощи студентам, которые испытывают трудности в профессиональном самоопределении.

Особую актуальность эти задачи приобретают в условиях компетентного подхода в образовании, так как успешное формирование профессиональных компетенций будущего специалиста невозможно без внутренней мотивации на профессиональную деятельность по конкретной специальности.

Мотивационно - ценностный уровень готовности к профессиональному самоопределению характеризуется степенью осознания студентами личной и общественной значимости будущей профессии. На этом этапе профессионального самоопределения начинается непосредственная работа со студентами. Мотивационно - ценностный аспект профессионального самоопределения в техникуме представляет собой выработку системы ценностей, определения своего соответствия избираемой профессии, формирование профессионального образа "Я", важной стороной которого является формирование ключевых и профессиональных компетенций у студентов.

Интеграция общеобразовательных, социально - экономических, гуманитарных, общих профессиональных и специальных дисциплин при непрерывном практикоориентированном обучении в техникуме обеспечивает формирование у студентов общих учебных, общекультурных, коммуникативных умений и навыков, необходимых для успешного овладения профессиональными компетенциями и как результат поэтапное становление заинтересованного в учении студента, квалифицированного специалиста и успешной личности.

Для достижения этой задачи в учебных планах подготовки специалистов всех направлений помимо общепрофессиональных и специальных дисциплин определенная доля учебного времени уделяется практике. Различные виды практик (практика по профилю специальности, преддипломная практика) позволяют студентам подтвердить правильность выбранной профессии. Студенты наблюдают за тем, как работают профессионалы, получают практический опыт, у них постепенно формируются необходимые профессиональные умения и навыки, возникает желание выполнять творческую исследовательскую деятельность. Такой подход к процессу обучения в техникуме способствует формированию подготовленного к профессиональной деятельности, конкурентоспособного, мобильного и творческого специалиста. Все это способствует решению одной из главных задач профессионального обучения студентов - успешному прохождению процесса профессионального самоопределения. На деятельностно-практическом уровне профессионального самоопределения у студентов возникает потребность в установлении соответствия между личностными профессиональными качествами и профессиональными требованиями к профессии. Это возможно, когда студенты уже имеют представление о своих способностях и требованиях, предъявляемых профессией к личности. Как раз этому и посвящены первые два этапа работы по профессиональному самоопределению. На данном этапе педагоги создают условия для профессиональной деятельности студента, показывают точки соприкосновения с профессией, учат ориентироваться на свои сильные стороны, открывая новые грани их личности. Хорошо зарекомендовали себя такие виды деятельности как проектная деятельность, квест - игры. Важной составляющей на данном уровне является применение в учебно - воспитательном процессе инновационных технологий обучения.

С целью формирования у студентов профессионального образа "Я" разработаны деловые игры, в ходе которых у студентов формируются ключевые компетенции современного специалиста, которые не могут быть сформированы во время традиционных лекций. Продуктивно проводятся такие деловые игры, как «Умение учиться - основное умение конкурентоспособного специалиста», «Я – концепция», «Профессиональные компетенции специалиста», «Собеседование с работодателем» и др.

К решению проблемы профессионального самоопределения в техникуме подключены и кураторы студенческих групп, которые проводят тематические классные часы в форме дискуссий, деловых игр, заседаний круглого стола, квест - игр, среди которых можно выделить «Моя профессия - мой выбор», «Есть такая профессия – студент», «Освоение профессии как путь к успеху в жизни», «Моя профессиональная культура».

Воспитательная деятельность кураторов студенческих групп выстраивается на личностно - деятельностном подходе и позволяет раскрыть студентам сущность социальной успешности,



активизировать процесс самопознания личности, мотивировать студентов на развитие личностных и профессиональных качеств в рамках выбранной специальности. Такой алгоритм построения работы со студентами позволяет постепенно сориентировать их в профессиональном выборе, не вызывая негативной реакции с их стороны, избегая мнительности и тревожности, наоборот повышая их веру в свои потенциальные возможности и способности реализации себя в будущей профессиональной деятельности. Но при этом важно знать, что такая организация процесса профессионального самоопределения принесет плоды лишь тогда, когда студенты и преподаватели ориентированы на построение демократических, равноправных отношений друг с другом.

Успешное формирование у обучающихся компетенций в профессиональной сфере, формирование успешной карьерной стратегии обучающегося проявляется через привлечение работодателей к учебному процессу.

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые в свою очередь напрямую зависят от успешности профессионального самоопределения не только выпускников. В значительной мере эта проблема может быть решена путем создания качественной, научно обоснованной системы профессиональной ориентации учащейся молодежи, результатом которой является профессиональное самоопределение, трактуется как система равноправного взаимодействия личности и общества (различные социальные институты, ответственные за решение данной проблемы) на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая его личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Список литературы:

1. Белоусов А. Е. Организационно-педагогические условия непрерывности сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на этапах общего и среднего профессионального образования: автореф. дис.... канд. пед. наук / А. Е. Белоусов. — М., 2016. — 225 с.
2. Организация и проведение профессиональных проб для старшеклассников: метод. рекомендации / И. А. Килина, Н. Т. Рылова; под ред. Е. А. Пахомовой. — Кемерово: КРИПО, 2016. — 66 с.
3. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л. А. Головей, М. В. Данилова, Л. В. Рыкман, М. Д. Петраш, В. Р. Манукян, М. Ю. Леонтьева, Н. А. Александрова. — СПб.: Нестор-История, 2015. — 336 с.

Развитие личностного потенциала студентов через формы и методы воспитательной работы ГБПОУ ВО «БТПИТ»

*Сергеева Оксана Анатольевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»
г. Борисоглебск, Воронежской обл.*

Воспитание подрастающего поколения — это фундаментальная задача, стоящая перед обществом и государством. Именно в образовательных организациях и детско-юношеских объединениях формируются личностные качества, ценностные ориентиры, гражданская позиция и социальная ответственность будущих поколений. В эпоху стремительных изменений, глобализации и цифровизации, возрастает роль воспитательной работы, направленной на формирование гармонично развитой, конкурентоспособной и социально адаптированной личности.

Однако эффективное управление воспитательной работой невозможно без четкого понимания правовых основ, регламентирующих эту деятельность.

Правовое регулирование воспитательной работы в Российской Федерации осуществляется на нескольких уровнях:

- Конституция Российской Федерации: закрепляет право каждого на образование, а также определяет основные направления государственной политики в сфере образования и воспитания.



- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ: является основополагающим нормативным актом, определяющим цели, задачи, принципы и структуру системы образования. Статья 2 данного закона устанавливает воспитание как деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.
- Федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" № 124-ФЗ: устанавливает основные гарантии прав и законных интересов ребенка, в том числе в сфере образования и воспитания.
- Федеральный закон "О государственной молодежной политике в Российской Федерации" № 489-ФЗ: определяет цели, принципы и основные направления государственной молодежной политики, включая поддержку детских и молодежных общественных объединений.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: определяет приоритетные направления государственной политики в сфере воспитания, включая формирование гражданственности, патриотизма, духовно-нравственных ценностей, здорового образа жизни и культуры безопасности.
- Подзаконные акты (приказы Министерства просвещения РФ, постановления Правительства РФ): детализируют отдельные аспекты управления воспитательной работой, устанавливают требования к содержанию и организации воспитательного процесса, а также определяют порядок взаимодействия образовательных организаций с другими организациями и учреждениями.
- Региональное законодательство: развивает и конкретизирует федеральное законодательство с учетом особенностей субъектов Российской Федерации.
- Устав и локальные нормативные акты образовательной организации: регламентируют внутреннюю организацию воспитательной работы, права и обязанности участников образовательного процесса, а также механизмы взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся.

Несмотря на развитую законодательную базу, управление воспитательной работой в образовательных организациях и детско-юношеских объединениях сталкивается с рядом проблем:

- Недостаточная координация между различными субъектами воспитания: необходима более тесная интеграция усилий семьи, образовательных организаций, детско-юношеских объединений, учреждений культуры и спорта, а также общественных организаций.
- Дефицит квалифицированных кадров, способных эффективно осуществлять воспитательную деятельность: требуется повышение квалификации педагогов в области современных воспитательных технологий, психологии, педагогики и правовых аспектов воспитания.
- Недостаточное использование потенциала информационно-коммуникационных технологий в воспитательной работе: необходимо разрабатывать и внедрять инновационные цифровые ресурсы и платформы, способствующие формированию позитивного контента и профилактике негативных явлений в сети Интернет.
- Необходимость учета индивидуальных особенностей, обучающихся при организации воспитательной работы: требуется разработка и реализация индивидуальных программ воспитания и социализации, учитывающих потребности и интересы каждого ребенка.
- Проблема обеспечения безопасности и защиты прав детей при организации воспитательных мероприятий: необходимо строго соблюдать требования законодательства в сфере защиты прав ребенка, а также обеспечивать безопасность жизни и здоровья обучающихся при проведении воспитательных мероприятий.

В Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий» (ГБПОУ ВО «БТПИТ») воспитательная работа является приоритетным направлением деятельности, направленным на формирование всесторонне развитой, социально активной и ответственной личности будущего специалиста. Успешная реализация воспитательных задач основывается на строгом соблюдении правовых норм, грамотном использовании лучших практик и активном вовлечении студентов в разнообразные формы внеурочной деятельности.

В техникуме создана и функционирует многоуровневая система воспитательной работы, включающая:



- **Классное руководство:** классные руководители являются ключевым звеном в системе воспитания, осуществляя индивидуальную работу со студентами, организуя внеурочные мероприятия и поддерживая связь с родителями (законными представителями).

- **Работа социально-психологической службы(медиация):** специалисты оказывают консультационную и психокоррекционную помощь студентам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, а также проводят профилактическую работу по предупреждению девиантного поведения и суицидальных наклонностей.

- **Организация внеурочной деятельности:** техникум предлагает широкий спектр возможностей для самореализации студентов в различных сферах: спорт, творчество, наука, волонтерство, патриотическое воспитание.

Техникум активно использует инновационные формы и методы воспитательной работы, способствующие развитию личностного потенциала студентов и формированию их гражданской позиции. Особое внимание уделяется следующим направлениям:

- **Волонтеры права:** целью данного направления является повышение правовой грамотности студентов техникума и формирование у них активной гражданской позиции.

Волонтерский отряд "Волонтеры права" ГБПОУ ВО «БТПИТ» осуществляет свою деятельность по следующим основным направлениям:

- **Правовое просвещение:** волонтеры проводят лекции и различные мероприятия для студентов техникума по различным вопросам права, в том числе:

- Виды юридической ответственности (уголовная, административная, гражданско-правовая).
- Права и обязанности студентов.
- Профилактика правонарушений в молодежной среде.
- Трудовое законодательство (для выпускников).

- **Организация тематических мероприятий:** волонтеры организуют и проводят тематические мероприятия, направленные на повышение правовой культуры студентов и формирование у них активной гражданской позиции, в том числе:

- Правовые викторины и конкурсы.
- Имитационные судебные процессы.
- Дискуссионные площадки по актуальным правовым вопросам.
- Тематические выставки и презентации.

Волонтерский отряд "Волонтеры права" ГБПОУ ВО «БТПИТ» является эффективным инструментом повышения правовой грамотности студентов и формирования у них активной гражданской позиции, внося существенный вклад в развитие правового государства и гражданского общества.

- **Спортивные секции:** в техникуме функционируют секции по различным видам спорта (волейбол, баскетбол, настольный теннис, шахматы), способствующие укреплению здоровья студентов, формированию командного духа и развитию спортивных навыков. Регулярно проводятся соревнования и товарищеские встречи, привлекающие большое количество студентов.

- **Движение первых:** техникум является активным участником Всероссийского детско-юношеского движения «Движение первых», предоставляя студентам возможность реализовать свои инициативы и участвовать в социально значимых проектах. Данное движение способствует формированию у студентов лидерских качеств, организаторских способностей и чувства патриотизма.

- **ВПК «Соколы России»:** военно-патриотический клуб «Соколы России» играет важную роль в военно-патриотическом воспитании студентов. Участники клуба изучают историю России, основы военной подготовки, участвуют в военно-спортивных играх и мероприятиях, посвященных памятным датам военной истории. Деятельность ВПК способствует формированию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою страну, готовности к защите Отечества.

Для повышения эффективности управления воспитательной работой в образовательных организациях и детско-юношеских объединениях рекомендуется:

- Разработать и реализовать комплексную программу воспитания, учитывающую цели и задачи, определенные федеральным и региональным законодательством.

- Обеспечить систематическое повышение квалификации педагогических работников в области воспитания.

- Активно использовать современные образовательные технологии и интерактивные методы



обучения.

- Установить тесное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, а также с другими организациями и учреждениями, осуществляющими воспитательную деятельность.

- Обеспечить безопасные условия для проведения воспитательных мероприятий.
- Создать систему мониторинга и оценки эффективности воспитательной работы.

Управление воспитательной работой в образовательных организациях и детско-юношеских объединениях – это сложный и многогранный процесс, требующий четкого понимания правовых основ, а также системного и комплексного подхода. Эффективное управление этой сферой является залогом формирования гармонично развитой личности, способной успешно адаптироваться к современным условиям и вносить вклад в развитие общества.

Таким образом, ГБПОУ ВО «БТПИТ» демонстрирует эффективную систему управления воспитательной работой, основанную на строгом соблюдении правовых норм, использовании инновационных форм и методов и активном вовлечении студентов в разнообразные виды внеурочной деятельности. Сочетание правовых знаний и лучших практик позволяет техникуму успешно решать задачи воспитания гармонично развитой, социально активной и ответственной личности будущего специалиста, готового внести вклад в развитие своей страны. Дальнейшее совершенствование системы воспитательной работы в техникуме будет направлено на расширение возможностей для самореализации студентов, укрепление взаимодействия с родителями (законными представителями) и другими заинтересованными организациями, а также на внедрение новых технологий и подходов, отвечающих современным вызовам.

Формы и методы профориентационной работы с учащимися

Попова Татьяна Васильевна, преподаватель

ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»

г. Воронеж

Подготовка высококвалифицированных кадров для экономического развития современной России строится на принципах непрерывности и преемственности профориентационной работы на всех уровнях образования с учётом новейших форм и методов воспитательной работы. В настоящее время проблема профессионального самоопределения молодого поколения оказалась напрямую связанной с готовностью каждого молодого человека стать неотъемлемой частью обеспечения технологического суверенитета своей страны. Конкурентный прорыв отечественной промышленности нашей страны в современных условиях международных отношений невозможен без вовлечения молодёжи в решение ценностных вопросов и включения молодых людей в созидательный труд.

Дать молодому поколению наглядное представление о многообразии современных профессий – это одна из составляющих профориентационной работы. Второй составляющей является воспитание уважительного отношения к человеку труда, формирование чувства сопричастности и ответственности за будущее своей страны.

Задача педагогов – научить подрастающее поколение воспринимать себя и гражданином, и защитником Отечества, и семьянином, и счастливым профессионалом.

Благодаря государственным инициативам, связанным с единой моделью профориентации, у сообщества педагогов появилась возможность преодолеть отчуждение молодёжи от совместной созидательной деятельности, помочь молодым людям обнаружить возможные образы их профессионального будущего, согласованные с интересами страны, учитывающие и личные амбиции подрастающего поколения.

Профориентационная работа играет важную роль в стимулировании научно-технического потенциала в современном обществе.



Профориентация – неотъемлемая часть учебно-воспитательной работы, которая представляет собой систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения личности, формирование жизненных и профессиональных целей учащегося в соответствии с его индивидуальными особенностями и учетом потребностей рынка труда. Профориентационная работа не может сводиться к отдельным мероприятиям, поэтому необходимо спланировать систему профориентационной работы. О наличии такой системы можно говорить только тогда, когда мероприятия профориентационного содержания проводятся не от случая к случаю, а систематически, когда они связаны достижением конкретной цели. При организации системы профориентационной работы в школе необходимо учитывать следующее:

- в любых мероприятиях учебного и воспитательного характера должны быть, по возможности, отражены задачи профессиональной ориентации;
- все субъекты образовательного процесса должны быть вовлечены в профориентационную работу;
- необходимо принять меры для повышения уровня знаний всех специалистов, участвующих в проведении работы по профориентации.

План профориентационной работы в школе должен включать в себя систему мероприятий профинформационного и профконсультационного характера. Определенное место в нем должно отводиться мерам, направленным на обеспечение педагогического коллектива знаниями и методикой проведения профориентационной работы.

Для эффективного управления профессиональным самоопределением учащейся молодежи психологи выделяют показатели, характеризующие его как процесс, предполагающий развитие личности – субъекта своей будущей профессиональной деятельности, включающей в себя:

1. Информированность учащегося: знание отраслей экономики и видов профессионального образования, состояния рынка труда, содержания и условий труда по избранной профессии, учебных заведений, где можно получить избранную профессию (специальность).
2. Сформированность общественно значимых мотивов выбора профессии (сближение профессиональных намерений с потребностями рынка труда).
3. Выраженность профессиональных интересов к определенной области деятельности и конкретной профессии.
4. Наличие специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности.
5. Практический опыт в избранной трудовой деятельности (занятия в кружке, факультативе, секции, музыкальной школе и т.д.).
6. Сформированность профессиональных намерений.
7. Реальный уровень профессиональных притязаний (интересы, способности, самооценка, профессиональные намерения учащихся согласуются между собой).
8. Состояние здоровья позволяет избрать данный вид деятельности (профессию) по заключению врача.

Трудности профессионального самоопределения учащихся в значительной степени обусловлены низким уровнем информированности о специфике разных профессий, характере профессионального труда и возможностях получения профессионального образования в конкретном учреждении.



В зависимости от количества участников различаются индивидуальные формы профориентационной работы – индивидуальные, с конкретными учащимися, например, беседа, консультация, индивидуальная диагностика; групповые – работа с группой, например, урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг; массовые – работа с большим количеством учащихся, например, межшкольные профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки учебных мест.

Также выделяют пассивные формы профориентационной работы (просветительское направление):

- Беседы, лекции, просмотр видеофильмов,
- Профдиагностика, профконсультации для учащихся,
- Консультации для родителей (педагогами, психологами, профконсультантами),
- Посещение «ярмарок профессий»,
- Знакомство с «образовательной картой» города, района,
- Оформление стендов «Твое профессиональное будущее»,
- Выставки творческих работ студентов.

Активные формы профориентационной работы (обучающе-развивающее направление):

- Экскурсии учащихся в колледж - организация экскурсии в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы.
- «Активная проба сил» учащимися на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.)
- Использование сюжетно - ролевых игр по профориентации. Посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни.
- Тематическая неделя «Дороги, которые мы выбираем». В рамках этой недели могут проводиться конкурсы по номинациям: «Компьютерная презентация профессии»; «Семейное профессиональное древо»; «Личный профессиональный герб»; «Профессия в картинках»; «Сочинение и эссе о профессии»;
- Работа с родителями. Путь взрослого человека к будущей профессии, так или иначе, закладывается в семье. Важное место должно быть отведено педагогическому просвещению родителей по вопросам профессиональной ориентации.

Профессиональное информирование является составной частью системы профессиональной ориентации и представляет собой групповое и индивидуальное информирование учащихся о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых будущей профессией к личности, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения специальности. От того, насколько будет достоверной и подробной полученная информация, зависит правильность выбора профессии, успешность профессионального обучения и деятельности, закрепление человека на рабочем месте.

Одним из ведущих методов профессионального информирования является профинформационная беседа, которая может включать бланковый метод, предполагающий использование бланковых профессиографических материалов: аннотации профессий, профессиокарты и информационные профессиограммы. В профориентационной работе часто используется аудиовизуальный метод. Учащиеся смотрят видеоролики продолжительностью 3-5 минут,



представляющие различные профессии. Комментарии к видеоряду помогают разобраться во многих тонкостях и особенностях конкретного профессионального труда. К эффективным методам профессионального информирования можно также отнести экскурсии на предприятия.

Важным фактором успешной профориентационной работы является ее личное принятие педагогами и другими участниками образовательного процесса, осознание её значимости и ценности.

Список использованной литературы:

1. Антонова М. В. УМК «Профессиональный навигатор» - образовательная технология успешного профессионального будущего.- Вестник Университета талантов: научно-практический журнал. – Казань.-№2.-2017.
2. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки.- М.: Генезис, 2015. 208с.
3. Черникова Т. В. Профориентационная поддержка старшеклассников.- М. Глобус, 2016. 256с.

Уровень профессиональной культуры – основная характеристика личности будущего специалиста

*Жигалкина Яна Александровна,
преподаватель математики и ИКТ*

*ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»,
г. Ворошилова, 18*

Профессиональное образование — компонент системы образования. Профессиональное образование должно соответствовать развитию экономики и производства, развиваться в постоянной связи с практикой производства, ориентация на специализацию, воспитание культуры труда.

Меняются профессии, меняются и требования к специалисту, его модели профессионального социально значимого поведения. В настоящее время приоритетом государственной политики России в области воспитания является создание условий для воспитания здоровой, счастливой, свободной, ориентированной на труд личности.

Воспитание выступает ключевым направлением целенаправленного влияния на процесс развития личности, ее качеств, свойств, ценностных ориентаций, взглядов, убеждений, отношений, способов и моделей поведения.

Получить образование недостаточно, чтобы стать настоящим специалистом. Образование и культура – две стороны единого процесса. Их взаимодействие обеспечивает производство, передачу, усвоение и потребление знаний и ценностей. Культура является способом и формой человеческого бытия, исторической мерой и «границей» человеческого образа жизни, его доминирующим обликом. Она может быть представлена как накопленный человеком опыт деятельности, необходимый для воспроизводства этой деятельности путем формирования человека.

Вся воспитательная деятельность в образовательной организации представляет собой процесс взаимодействия педагогов и воспитанников, направленная на создание благоприятной, благополучной и безопасной воспитательной среды с целью развития, и самореализации личности. Целью среднего профессионального образования является подготовка квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования. СПО необходимо решать задачи интеллектуального, культурного и профессионального развития человека.

Профессиональное воспитание это целенаправленный, планомерный процесс формирования у обучающихся профессионально значимых качеств личности.

Понятие «профессиональная культура» – категория, характеризующая социально-профессиональные качества специалиста с учетом специфики его профессиональной деятельности,



степень овладения им достижений научно-технического и социального прогресса. Структурными компонентами профессиональной культуры являются этическая, эстетическая методологическая, профессионально-психологическая, проектная, экологическая, правовая, физическая культура.

Профессиональная культура неразделима с индивидуальной культурой конкретного человека. Под индивидуальной культурой понимаются характер, нравы, обычаи, привычки; сознание и самосознание; умения, навыки; интеллект и чувства человека. В процессе современного социально-экономического развития нашего общества, «человек должен стать подлинным хозяином своей судьбы, ответственным за личную и профессиональную судьбу не только перед обществом, но и прежде всего перед самим собой.

Уровень профессиональной культуры является основной характеристикой личности будущего специалиста, которая не только будет определять уровень и качество мастерства в определённой трудовой деятельности, но и позволит молодому человеку с творческим подходом относиться к своей работе, уважать труд окружающих людей.

Выделение основных сфер профессионального воспитания будущего специалиста, реализация принципов воспитания определяют содержание профессионального воспитания, которое представляет собой развитие общей и формирование профессиональной культуры будущего специалиста. В свою очередь оно определяет совокупность идей, видов и форм деятельности, сочетание позитивных факторов и обстоятельств, определяющих развитие будущего специалиста, его подготовку к самостоятельной профессиональной деятельности.

Технологии и методики профессионального воспитания — это способы, приемы, средства воздействия, которые воплощают цели, задачи и принципы профессионального воспитания, реализуют содержание воспитания и обеспечивают профессионально-целесообразные изменения личности будущего специалиста.

Субъектами профессионального воспитания выступают учащиеся, студенты и студенческие сообщества, мастера производственного обучения, кураторы, воспитатели.

Технологии профессионального воспитания используются тогда, когда речь идет о больших воспитательных акциях. Они применяются в массовых мероприятиях ученических и студенческих коллективов. Механизмы и способы технологий последовательны, рациональны и обеспечивают гарантированность результатов профессионального воспитания.

Реализация технологий и методик профессионального воспитания предполагает ряд условий, при которых может быть обеспечен желаемый результат. Прежде всего, необходимо:

- выделить более характерные студенческие типы профессиональной воспитанности;
- определить для них специфические по содержанию и интенсивности педагогические воздействия;
- обеспечить организаторов воспитательного процесса достоверной и всесторонней информацией об эффективности таких воздействий и о тех переменных, которые происходят у объекта воспитания под влиянием используемых методик и технологий.

Технологии и методики включают методы и приемы профессионального воспитания, направленные на:

- формирование мировоззрения личности (пояснение, убеждение, беседа, лекция, диспут, метод примера и т.д.);
- организацию деятельности и формирования опыта социального поведения (педагогическое требование, общественные взгляды, упражнения, создание воспитательных ситуаций и т.д.);
- стимулирование поведения и деятельности (соревнования, поощрение, наказание).

Из методов воздействия на обучающихся малоэффективны методы прямого педагогического воздействия — требования, команды, приказы, распоряжения, — им следует противопоставить косвенные способы воздействия — просьбы, поручения, советы, творческие задания, которые приносят больший воспитательный эффект.

Помимо коллективных методик работы с группой в профессиональном воспитании будущих специалистов целесообразно использовать методы индивидуальной работы, применение которых чаще всего обусловлено необходимостью коррекции индивидуального развития личности, реализации ее творческих способностей, изменения социально-психологического статуса.

Современные технологии, методики и методы профессионального воспитания обращены к



отдельным сферам личности обучающегося - когнитивной, эмоциональной и деятельностно-практической.

Воспитание профессиональной культуры — процесс создания, хранения, освоения, и защиты норм профессии, превращение их в структуры личности. Вся воспитательная работа должна быть направлена на формирование общей и профессиональной культуры молодого специалиста.

Работа по формированию профессиональной культуры обучающихся должна осуществляться на всех учебных курсах, в процессе прохождения производственных практик, а также и во внеурочное время.

Литература:

1. Имомов М. П. Научно-методические основы формирования профессиональной культуры у учащихся // Молодой ученый. — 2012. — № 11. — С. 418–421.
2. Общая и профессиональная педагогика: учеб пособие для пед. вузов/ под ред. В. Д. Симоненко - М.: Вентана-Граф, 2007. — 365 с.
3. Сковородкина И. З., Герасимов С. А. Общая и профессиональная педагогика: учебник / И. З. Сковородкина, С. А. Герасимов; Ун-т им. М. В. Ломоносова. — Архангельск: ИД САФУ, 2014. — 533 с. — С. 278–280.
4. Сковородкина И. З. Воспитание профессиональной культуры: содержание, методы, модели // Молодой ученый. — 2016. — № 7.6. — С. 220–223.

Профессиональное самоопределение студентов СПО

*Якобсон Ирина Олеговна, преподаватель
ГАПОУ КК «КАТТ»,*

г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край

Профессиональное самоопределение – это процесс и результат: выявления, уточнения и утверждения человеком собственной позиции в профессионально-трудовой сфере посредством согласования индивидуальных возможностей, личных стремлений, смыслов и внешних вызовов (*смысловая* сторона профессионального самоопределения); овладения необходимым для этого инструментарием: знаниями, умениями, навыками, опытом, компетенциями (*инструментальная* сторона профессионального самоопределения). [1]

Профессиональное самоопределение — это процесс осознания человеком своих профессиональных интересов, способностей и возможностей, а также сознательного выбора и построения профессионального пути. Это не просто выбор профессии, но и самоосознание своих личных качеств, профессиональных стремлений и потенциальных путей развития.

Профессиональное самоопределение — это непрерывный процесс, а не разовое решение. Многие люди меняют профессию несколько раз в течение жизни, что делает этот процесс цикличным.

Этапы профессионального самоопределения:

- Самоанализ и самопознание — исследование личности: определение ценностей, интересов, сильных сторон и природных талантов.
- Исследование профессиональной среды — изучение актуальных профессий, требований рынка труда, перспективных отраслей.
- Соотнесение личностного профиля с профессиональными требованиями — анализ соответствия между выявленными сильными сторонами, интересами и требованиями потенциальных профессиональных областей.
- Формирование профессиональных альтернатив — разработка нескольких вариантов возможного профессионального развития с учётом текущих навыков и потребностей в дополнительном обучении.



- Тестирование профессиональных гипотез — проверка выдвинутых предположений о подходящих профессиональных сферах через стажировки, информационные интервью с представителями профессии, волонтерство или проектную работу.
- Принятие решения и разработка плана действий — формирование конкретного пошагового плана входа в выбранную профессиональную область или перехода в новую сферу.
- Реализация плана и адаптация — активное воплощение намеченной стратегии с регулярным мониторингом результатов и внесением необходимых корректировок.

На профессиональное самоопределение влияют факторы, например:

- Личностные особенности — интересы, ценности и склонности.
- Социально-экономические факторы — состояние рынка труда, доступность образования, региональные особенности экономики могут как расширять, так и ограничивать профессиональный выбор.
- Образовательные возможности — доступность учебных заведений, качество образования, возможность получения стипендий и грантов.

Для профессионального самоопределения помогают, например:

- Профориентационное тестирование — позволяет выявить склонности, способности и личностные особенности.
- Профессиональные пробы — краткосрочное погружение в профессию через стажировки или волонтерство.
- Информационный анализ — изучение требований профессии, тенденций рынка труда и прогнозов востребованности.
- Консультации специалистов — обсуждение с карьерными консультантами и представителями интересующих профессий (различные встречи, беседы, семинары с нашими социальными партнерами, экскурсии на предприятия).

При профессиональном самоопределении не надо игнорировать собственные интересы и навыки, нет необходимости следовать за модными трендами.

Каждый человек рано или поздно сталкивается с поворотным моментом — выбором профессионального пути. Этот выбор способен определить не только уровень дохода, но и качество жизни, психологическое благополучие и личностную самореализацию. Однако большинство людей подходят к профессиональному самоопределению стихийно, полагаясь на мнение окружающих или сиюминутные тренды рынка труда. Миллионы специалистов, которые чувствуют себя "не на своем месте". Правильное профессиональное самоопределение — это методичный, осознанный процесс, требующий понимания его этапов и владения проверенными инструментами. [2]

Профессиональное самоопределение студентов в нашем образовательном учреждении среднего профессионального образования (СПО) — это процесс формирования готовности к осознанному выбору и освоению профессии, соответствующей способностям, интересам и личностным особенностям. [4]

Я хочу выделить этапы для профессионального самоопределения своих студентов:

1. Самопознание. Осознание своих интересов, способностей, ценностей.
2. Профессиональная ориентация. Получение информации о профессиях, их требованиях и перспективах.
3. Профессиональный выбор. Принятие решения о будущей профессии.
4. Профессиональная адаптация. Приспособление к требованиям профессии и рабочей среды.

На профессиональное самоопределение моих студентов влияют разные факторы:



- особенности личности (мотивация, самооценка, интересы);
- социальное окружение (семья, друзья, педагоги);
- система образования (содержание и методы обучения, наличие профориентационных программ);
- рынок труда (востребованность профессий, уровень оплаты труда).

Для формирования профессионального самоопределения я использую разные подходы и методы как преподаватель, и как куратор своей группы, например:

- Профориентация. Проведение мероприятий, направленных на ознакомление обучающихся с различными профессиями, их особенностями и требованиями.
- Диагностика. Определение интересов, способностей и личностных качеств обучающихся с помощью психологических тестов, анкетирования и других методов.
- Обучение. Предоставление обучающимся знаний и навыков, необходимых для выбора профессии и дальнейшего развития в ней.
- Практика. Организация практической деятельности обучающихся на предприятиях или в организациях, связанных с выбранной профессией.
- Поддержка. Оказание психологической и педагогической поддержки обучающимся в процессе профессионального самоопределения. [5]

Профессиональное самоопределение — непрерывный процесс, который продолжается на протяжении всей жизни человека.

Я считаю, что профессиональное самоопределение — это непрерывный процесс поиска и утверждения собственной позиции в профессиональной сфере, основанный на анализе своих способностей, интересов, ценностей и соотношении их с требованиями рынка труда. Это не просто выбор специальности, а определение всей профессиональной траектории, включающей образование, карьерный рост и личностное развитие.

Список литературы:

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегии жизни. — М.: Мысль, 2013. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. — Воронеж: МОДЭК, 2013.
2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2014.
3. Пряжникова, Е. Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2013.
4. Резапкина, Г. В. Секреты выбора профессии или путеводитель выпускника. — М.: МИР, 2017.
5. Чернявская, А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2021.



Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в системе профессионального образования

*Воробьева Алина Сергеевна, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В современном мире профессиональное самоопределение является важнейшим этапом в жизни каждого молодого человека. Оно определяет будущий карьерный путь, уровень удовлетворенности жизнью и профессиональную успешность. В системе профессионального образования особое значение приобретает процесс сопровождения обучающихся в профессиональном самоопределении, который помогает им осознанно выбрать профессию и адаптироваться к требованиям рынка труда.

Современная экономика требует гибких и компетентных специалистов, обладающих не только профессиональными знаниями, но и способностью к постоянному развитию. Важнейшую роль в подготовке таких кадров играет процесс профессионального самоопределения — осознанного выбора будущей профессии и закрепления своего профессионального пути. В системе профессионального образования сопровождение этого процесса обеспечивает поддержку молодежи, помогает преодолевать трудности и делает их подготовку более осознанной и целенаправленной. [2]

Понятие профессионального самоопределения и его значение

Профессиональное самоопределение — это динамический процесс, включающий осознание личностью своих интересов, способностей, ценностных ориентиров и возможностей в контексте требований современного рынка труда. Процесс включает этапы:

- самопознание;
- информирование о профессиях;
- профессиональный выбор;
- адаптация и развитие.

Это важнейшее условие формирования профессиональной идентичности и успешной социализации личности.

Значение процесса:

- способствует снижению профессиональной дезориентации и стрессов;
- помогает реализовать потенциал личности;
- повышает мотивацию к обучению;
- способствует формированию профессиональных компетенций.

Теоретические основы и модели сопровождения

Современные модели сопровождения базируются на интеграции психологических, педагогических и информационно-коммуникационных подходов. Среди наиболее известных:

• **Модель профориентации и сопровождения А. Н. Леонтьева**, включающая этапы диагностики, консультирования и развития профессиональной самореализации.

• **Модель профессионального развития Э. Гилфорда**, выделяющая стадии: исследование, экспериментирование, фиксирование и развитие.

Также активно развивается концепция **непрерывного сопровождения** на каждом этапе обучения, начиная с начальной школы и до профессиональной ступени. [3]

Задачи и функции сопровождения

Общие задачи включают:

1. Выявление индивидуальных особенностей обучающихся.
2. Обеспечение информационно-просветительской поддержки.
3. Формирование профессиональных интересов и мотиваций.
4. Развитие компетенций самоанализа и самооценки.
5. Поддержка при трудностях выбора профессии.

Функции:

- диагностическая;
- информационная;
- консультативная;
- психологическая;



- образовательная.

Методы и организационные формы работы

Для эффективного сопровождения применяются:

- **Индивидуальные консультации** с психологами, наставниками, преподавателями.
- **Проведение профориентационных тестов** и деловых игр.
- **Мастер-классы, тренинги, лекции** по развитию профессиональных компетенций.
- **Экскурсии, практики, стажировки** на предприятиях для получения реального опыта.
- **Платформы онлайн-профориентации**, интерактивные ресурсы, мобильные приложения.
- **Менторские программы** — наставничество старших студентов или профессионалов. [1]

Принципы и критерии эффективности сопровождения

Принципы:

- индивидуальный подход;
- системность;
- доступность информации;
- многопрофильность и междисциплинарность;
- ориентация на развитие личности.

Критерии эффективности включают:

- уровень профессиональной мотивации;
- осознанность выбора профессии;
- степень подготовки к профессиональной деятельности;
- стабильность профессиональных интересов.

Роль образовательных организаций и наставников

Образовательные организации играют ключевую роль в создании условий для профессионального самоопределения. Они обеспечивают доступ к актуальной информации, создают систему поддержки и развивают механизмы взаимодействия с работодателями.

Наставники — опытные специалисты и преподаватели — помогают обучающимся получить практический опыт, понять особенности профессии и сформировать необходимые навыки. [5]

Современные вызовы и перспективы развития

Вызовы:

- рост информационной перегрузки и необходимость фильтрации информации;
- снижение мотивации к осознанному выбору;
- недостаточная подготовленность педагогов и наставников;
- ограниченность ресурсов в масштабах образовательных организаций.

Перспективы:

- внедрение цифровых образовательных платформ и искусственного интеллекта;
- развитие системы наставничества и практических мероприятий;
- межведомственное взаимодействие (образование, бизнес, государство);
- создание индивидуальных траекторий развития, учитывающих личностные особенности каждого обучающегося.

Перспективы развития связаны с интеграцией инновационных технологий, расширением сотрудничества с отраслевыми предприятиями и развитием системы наставничества.

Практические ситуации сопровождения профессионального самоопределения, встречаемые в нашем техникуме

Диагностика профессиональных интересов у студентов первого курса

Описание:

Обучающиеся приходят на консультацию к педагогу-психологу техникума, так как сомневаются в правильности выбранной специальности. Проводится комплексное тестирование профессиональных склонностей и интересов.

Действия:

- Психолог проводит собеседование и тестирование (например, используя методики Климова или Holland's).
- Анализируются результаты и выявляются области интересов, отличающиеся от первоначального выбора.



- Предлагается обсудить возможные альтернативы, ознакомиться с профилем других специальностей института.
- Организуется встреча с представителями этих профессий и посещение практических мастер-классов.

Результат:

Обучающиеся принимают более осознанное решение поменять направление обучения с учётом собственных склонностей и рынка труда.

Использование цифровых профориентационных платформ

Описание:

В нашем техникуме есть онлайн-платформа для профориентации с интерактивными тестами и виртуальными экскурсиями по профессиям.

Действия:

- Обучающиеся проходят тесты, получают подробные отчёты и рекомендации.
- Платформа предлагает виртуальные встречи с представителями профессий и вебинары.
- Педагоги получают доступ к аналитике, чтобы корректировать индивидуальные планы сопровождения.
- Создаются группы интереса для обмена опытом и взаимоподдержки.

Результат:

Расширяются возможности самостоятельного и системного выбора профессии, повышается вовлечённость обучающихся.

Наставничество старших студентов

Описание:

В техникуме реализован проект наставничества, где старшие студенты помогают первокурсникам адаптироваться и осознанно выбирать направление развития.

Действия:

- Наставники проводят регулярные встречи, обсуждают проблемы обучения и профессиональных интересов.
- Старшие студенты делятся личным опытом практики, выбором профессии и планами на будущее.
- Вместе организуются экскурсии и встречи с работодателями.
- Наставники поддерживают мотивацию и способствуют развитию навыков самоорганизации.

Результат:

Повышается уровень адаптации новичков, формируется сообщество, поддерживающее процессы профессионального самоопределения.

Эффективное сопровождение профессионального самоопределения достигается через комплексное взаимодействие психологических, педагогических и практических мероприятий, адаптированных к индивидуальным потребностям обучающихся. Внедрение разнообразных форм и методов, включая диагностику, психологическую поддержку, производственную практику, цифровые инструменты и наставничество, значительно повышает качество и результативность профессионального самоопределения. [4]

Сопровождение профессионального самоопределения — это не просто часть образовательного процесса, а стратегический аспект формирования профессиональной личности. Эффективная система сопровождения позволяет обучающимся принимать осознанные решения, развивать профессиональные и личностные качества, уверенно реализовывать свой потенциал.

Для успешного развития системы необходимо внедрение новых технологий, повышение квалификации педагогов и наставников, развитие межведомственного сотрудничества и создание условий для активного участия обучающихся в профессиональном выборе.

Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся — ключевой элемент успешной подготовки специалистов, способных адаптироваться и развиваться в современных условиях. Эффективная система сопровождения повышает качество профессионального образования и способствует формированию конкурентоспособных профессионалов, готовых к вызовам рынка труда.



Источники

1. Запорожец, Л. П. (2017). *Психология профессионального развития и профессионального выбора*. Москва: Гуманитарий. — Теоретические подходы к психологической поддержке при профессиональном самоопределении.
2. Климов, В. В. (2010). *Профориентационная работа с молодежью*. Москва: Просвещение. — Теоретические основы и практические аспекты профориентационной деятельности.
3. Мельникова, Е. В. (2014). *Психологическое сопровождение профессионального самоопределения студентов*. Москва: Академический проект. — В книге рассматриваются психолого-педагогические методы сопровождения профессионального выбора.
4. Родионова, Н. И. (2016). *Психолого-педагогические основы профориентационной работы*. Москва: Институт педагогики. — Основные методы и техники профориентационной деятельности.
5. Тарасевич, Е. В. (2012). *Психология профессионального самосовершенствования и профессионального выбора*. Санкт-Петербург: Питер. — Исследование психологических аспектов профессионального развития.

Влияние среды общежития на профессиональное самоопределение студентов

Воротина Татьяна Юрьевна воспитатель
ГАПОУ КК «КАТТ»,

г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край

Влияние среды общежития на профессиональное самоопределение студентов техникума.

Студент техникума, проживающий в общежитии, оказывается в уникальной среде, которая может стать мощным трамплином для его профессионального старта. Это не просто место для сна и отдыха, а настоящая учебно-практическая база, где формируются не только дружеские связи, но и будущий специалист.

Общежитие как полигон для профессиональных навыков.

Для студента-техника практические навыки так же важны, как и теоретические знания. Общежитие предоставляет возможности для их развития, которые часто недооцениваются.

1. Практика через общение.

· Обмен опытом: Сосед по комнате, проходящий практику на заводе, может поделиться реальными знаниями о работе с конкретным станком с ЧПУ или программным обеспечением. Другой, учащийся на программиста, может помочь с написанием простого скрипта или объяснить принципы базы данных. Это «горизонтальное» обучение не менее ценно, чем лекции.

· Решение прикладных задач: Жизнь в общежитии постоянно ставит бытовые задачи, которые требуют технического подхода: починить розетку, настроить локальную сеть, собрать простую мебель. Тот, кто берет на себя эту роль, зарабатывает бесценный практический опыт.

2. Ранний нетворкинг — основа будущей карьеры.

Студент техникума — это уже почти готовый специалист. Связи, установленные в общежитии, могут напрямую повлиять на трудоустройство.

· Выпускник, уже работающий по специальности, может порекомендовать вас своему работодателю.

· Друзья со смежных специальностей (например, сварщик и технолог) в будущем могут объединиться для открытия собственного небольшого бизнеса или брать заказы «в складчину».

Развитие «гибких» навыков (Soft Skills) в условиях общежития.



Работодатели ценят в технических специалистах не только «твердые» знания, но и умение работать в коллективе, договариваться и брать ответственность. Общежитие — это естественный тренажерный зал для этих качеств.

1. Коммуникация и работа в команде.

· Совместное проживание учит договариваться, распределять обязанности (уборка, дежурство), решать конфликты. Это прямая аналогия работе в цеху, на стройке или в IT-отделе, где успех проекта зависит от слаженности команды.

2. Ответственность и самоорганизация.

· Жизнь без постоянного контроля родителей требует дисциплины. Студент сам отвечает за то, чтобы вовремя встать на пары, подготовить проект и сдать его в срок. Это формирует ответственность, которая высоко ценится на производстве.

3. Стрессоустойчивость.

· Умение готовиться к экзамену в шумной обстановке, находить компромисс с соседом и при этом сохранять концентрацию — бесценный навык для будущей работы, связанной со сроками и давлением.

Коррекция профессионального пути и осознание выбора.

Общежитие помогает понять, правильный ли путь выбран, и при необходимости скорректировать его до выхода на рынок труда.

1. Проверка выбора на прочность.

· Постоянно общаясь с учащимися других специальностей, студент видит «кухню» разных профессий. Он может понять, что работа автомеханика — это не только «крутить гайки», а сложный процесс диагностики, или что программирование — это не только игра, а кропотливый труд. Это помогает либо утвердиться в своем выборе, либо вовремя его пересмотреть.

2. Расширение профессионального кругозора.

· Узнав о тонкостях профессии электрика от соседа, будущий строитель начинает лучше понимать, как проектировать разводку проводки. Это формирует системное мышление и понимание смежных процессов, что делает специалиста более ценным и универсальным.

3. Риски и как их избежать.

· Негативное влияние: Попадание в среду, где все свое время проводят за играми и бесцельным отдыхом, может убить мотивацию к учебе.

· Как противостоять: Важно активно искать единомышленников, участвовать в жизни общежития, создавать собственные «клубы по интересам» (например, кружок робототехники или IT-клуб). Это поможет сформировать здоровую и развивающую среду вокруг себя.

Заключение и практические рекомендации для студента.

Среда общежития оказывает прямое и мощное влияние на профессиональное самоопределение студента техникума. Она превращает абстрактные знания в практические умения, помогает построить сеть полезных контактов и формирует критически важные для карьеры личностные качества.

Чтобы извлечь из жизни в общежитии максимальную пользу:

· Будьте активны: Не замыкайтесь в своей комнате. Знакомьтесь, общайтесь, перенимайте опыт.
· Делитесь знаниями: Помогите товарищу с чертежом или настройкой компьютера. В ответ вы тоже получите помощь.

· Иницируйте проекты: Предложите соседям вместе собрать компьютер, починить мотоцикл или разработать простой сайт для своей группы. Это лучшая практика.

· Фильтруйте окружение: Стремитесь к общению с целеустремленными и увлеченными своими специальностями людьми.



Таким образом, общежитие для студента техникума — это не просто «общага», а стартовая площадка в профессиональную жизнь. Грамотно используя его возможности, можно не только получить диплом, но и выйти готовым, уверенным в себе и востребованным специалистом.

Профессиональное самоопределение молодежи в эпоху цифровой трансформации: вызовы и стратегии адаптации

*Корягин Сергей Александрович, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В последние годы цифровая трансформация стала одной из наиболее значимых тенденций современного общества. Технологические инновации и развитие информационных технологий существенно меняют не только способы взаимодействия и быта людей, но и формы профессиональной деятельности, требования к специалистам, а также способы профессионального самоопределения молодежи. В этой статье рассматриваются основные вызовы, связанные с этим процессом, а также стратегии адаптации и развития компетенций молодого поколения.

Вызовы цифровой трансформации для профессионального самоопределения

1. Неясность профессиональных перспектив

Появление новых профессий и исчезновение традиционных вынуждают молодежь ориентироваться в постоянно меняющемся рынке труда. Многие специальности быстро устаревают, а новые требуют дополнительных знаний и навыков, что создает неопределенность при выборе профессии.

2. Недостаток информации и ресурсов

Несмотря на глобальный доступ к информации, молодое поколение сталкивается с информационным шумом и недостатком качественных данных о конкретных профессиях, требованиях к навыкам и возможностях карьерного роста.

3. Цифровая зависимость и снижение навыков межличностного взаимодействия

Переориентация на онлайн-коммуникацию может негативно сказываться на развитии социальных и коммуникативных навыков, необходимых в профессиональной сфере.

4. Отсутствие личных практических опыта

Многие молодые люди имеют ограниченный опыт прохождения практики, стажировок и реальных проектов, что осложняет определение своих профессиональных интересов и потенциала.

Стратегии адаптации и развития

1. Формирование цифровой грамотности и профессиональной компетентности

Обучающие программы и курсы должны включать развитие не только технических навыков, но и критического мышления, цифровой этики и информационной культуры.

Например:

- Онлайн-курсы на платформах Coursera, Udacity и российских аналогах (например, «Школа цифровых навыков» от «Фоксфорд»). Они дают студентам и молодым специалистам возможность изучать востребованные IT-навыки, такие как программирование, управление данными, кибербезопасность.

- Внедрение в школьную и университетскую программы курса по цифровой этике, информационной безопасности и развитию критического мышления.

2. Создание платформ для профессиональной ориентации и менторинга

Использование онлайн-платформ, карьерных сервисов и виртуальных консультаций помогает молодым людям лучше ориентироваться в современном рынке труда и получать поддержку от профессионалов.

Например:

- Использование платформы «Практико» или «ХХЛОП» — сервисов, объединяющих студентов и молодых специалистов с наставниками из профессиональных сообществ, что способствует обмену опытом и развитию практических навыков.



- Виртуальные карьерные ярмарки и вебинары с участием представителей различных отраслей, позволяющие получить первичную информацию о профессиях и требованиях.

3. Развитие soft skills и межличностных навыков

Обучение коммуникации, работе в команде, лидерству и эмоциональному интеллекту становится ключевым в условиях цифровой трансформации.

Например:

- Использование интерактивных симуляций и игровых методик (например, тренингов с использованием ролевых игр или платформы «Growth School»), которые развивают навыки коммуникации и командной работы.

- Внедрение в учебный процесс проектных работ и групповых заданий, симуляторов деловых игр, что способствует развитию soft skills.

4. Практическое обучение и стажировки в цифровой среде

Партнерство образовательных учреждений с компаниями, проведение виртуальных стажировок и проектов позволяют приобрести реальные навыки и понять свои профессиональные предпочтения.

Например:

- Виртуальные стажировки через платформу «Internships.com» или «Potential.com», где молодежь может выполнить реальные задачи от компаний без необходимости выезда, что особенно важно в условиях ограничений.

- Совместные проекты университетов с технологическими компаниями, реализуемые в формате онлайн-явок (hackathons, конкурсы программирования и хакатоны), позволяют студентам практиковать навыки командной работы и решения реальных задач.

Цифровая трансформация создает новые вызовы, но одновременно открывает возможности для переосмысления процессов профессионального самоопределения молодежи. Адаптация к новым условиям требует развития гибких навыков, расширения возможностей для практического опыта и формирования устойчивых профессиональных ценностей. Важнейшая задача — подготовить молодое поколение к успешной реализации себя в условиях быстро меняющегося мира, обеспечивая им доступ к качественной информации, современным образовательным ресурсам и поддержке со стороны социальных институтов.

Используемая литература:

1. Атлас профессий будущего от МШУ «Сколково» и команды АСИ // Skolkovo Resident (blog). - 2021. - URL: <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professijbudushchego-skolkovo/>. <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professijbudushchegorskolkovo/>

2. Баканова И. Г., Капустина Л. В. Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2022. No 04. С. 50–64. URL: <http://e-koncept.ru/2022/221023.htm>. DOI: 10.24412/2304-120X-2022-11023

3. Листвин А.А., Гарт М.А. Трансформация среднего профессионального образования в условиях технологических изменений. *Профессиональное образование в современном мире*. 2023;13(4):696-705. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-4-11>

4. Рулевская, Л. П. Профессиональная идентичность в цифровую эпоху: психологические аспекты профориентации / Л. П. Рулевская. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2024. — № 46 (545). — С. 391-396. — URL: <https://moluch.ru/archive/545/119266/>.

5. Сергеев И.С. (науч. рук.), Махотин Д.А., Пронькин В.Н., Родичев Н.Ф.



Формирование профессиональной идентичности обучающихся в условиях динамично меняющегося рынка труда

Хаустова Ольга Васильевна, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,

352416, РФ, Краснодарский край, г. Курганинск п. Красное Поле, СПТУ-50,9А

Актуальность проблемы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения учащихся

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение играют ключевую роль в формировании успешной карьеры каждого молодого специалиста. Сегодняшняя реальность предъявляет особые требования к подготовке будущих квалифицированных работников, особенно в Краснодарском крае, где рынок труда испытывает постоянное влияние экономических преобразований, климатических особенностей и демографической ситуации.

Быстрое изменение структуры занятости, активное внедрение цифровых технологий и интеграция региональной экономики в национальные и международные производственные цепочки требуют от выпускников среднего специального образования наличия гибких компетенций, адаптивного мышления и способности быстро адаптироваться к новым профессиональным вызовам.

Выпускники колледжей и техникумов Краснодарского края сталкиваются с серьезными трудностями при профессиональном самоопределении и дальнейшем трудоустройстве. Основные причины заключаются в недостаточной информированности о современных профессиях, слабом развитии навыков самостоятельного планирования карьеры и ограниченном представлении о путях дальнейшего профессионального роста. Это создает острую потребность в создании комплексной системы поддержки профессиональных выборов студентов, направленную на формирование базовых компетенций и сознательного подхода к выбору профессии.

Особое значение данная проблема приобретает в контексте регионального характера подготовки специалистов. Среднее специальное образование в Краснодарском крае традиционно сосредоточено на сельскохозяйственных технологиях, туризме, строительстве и социальной сфере. Отсутствие должного акцента на развитие универсальных навыков и личного потенциала мешает многим выпускникам реализовать себя в выбранных сферах деятельности.

Для устранения сложившейся ситуации образовательные учреждения края внедряют дополнительные мероприятия, направленные на содействие профессиональному самоопределению студентов. Это включает организацию консультаций по вопросам выбора профессии, проведение мастер-классов, посещение предприятий-партнеров и участие в региональных ярмарках вакансий. Совместная деятельность образовательных учреждений и бизнеса обеспечивает студенту практику, контакт с профессионалами отрасли и реальную оценку собственных сил перед выбором дальнейшей траектории профессионального развития.

Однако, существует ряд нерешённых вопросов, касающихся низкой вовлеченности самих студентов в процесс принятия решений о своём будущем, недостаточного понимания важности своевременного начала активной подготовки к труду и отсутствия эффективного механизма оценки соответствия полученных навыков потребностям работодателей. Решение этих проблем потребует совместных усилий государства, работодателей и образовательных учреждений региона.

Следовательно, эффективное обеспечение качественной профессиональной ориентации и высокого уровня подготовки будущих специалистов остаётся важной задачей для всего Краснодарского края, гарантирующей стабильное экономическое развитие и социальную защищенность населения.

Современные тенденции и вызовы в области профессиональной ориентации и самоопределения

Современному специалисту важно обладать не только профессиональными навыками, но и способностью эффективно решать комплексные задачи, работать в команде, оперативно осваивать новые технологии и инновационные подходы. Среди основных тенденций и вызовов можно выделить:

1. Цифровая трансформация профессий

Цифровые технологии проникают практически во все сферы деятельности, формируя новые профессии и видоизменяя традиционные. Например, востребованность ИТ-специалистов растет



стремительно, однако многие выпускники сталкиваются с нехваткой необходимых цифровых навыков. Необходимо развивать программы обучения, ориентированные на освоение цифровой грамотности и новых технологий.

Например, рост популярности фриланса и удалённой работы повышает важность владения специализированными инструментами и облачными сервисами. Молодые специалисты должны быть готовыми к постоянной адаптации и обучению новым технологиям.

2. Междисциплинарность профессий

Современные профессии становятся всё более междисциплинарными, требующими объединения знаний и навыков из разных областей. Будущие специалисты должны научиться синтезировать знания и подходить к решению задач комплексно. Такая тенденция ставит перед системой образования задачу перехода к интеграционным программам, объединяющим дисциплины и развивающим навыки комплексного мышления.

Например, архитектор должен владеть не только строительными технологиями, но и разбираться в экологии, эргономике и проектировании устойчивого пространства. Подготовка такого специалиста требует особой учебной модели, учитывающей разнообразие компетенций.

3. Рост значения эмоционального интеллекта

Работодатели ценят не только профессиональные компетенции, но и личностные качества сотрудников. Одним из ключевых факторов успеха в современной экономике становится эмоциональный интеллект - умение распознавать собственные чувства и эмоции других, эффективно коммуницировать и справляться со стрессом. Развитие этих качеств помогает сотрудникам успешно функционировать в условиях постоянно меняющейся и непредсказуемой среды.

Например, руководитель проекта обязан учитывать настроение команды, вдохновлять коллег и разрешать конфликты, что невозможно без хорошо развитого эмоционального интеллекта.

4. Увеличение продолжительности трудового стажа

Продолжительность активной жизни увеличивается, что означает расширение периода продуктивной профессиональной деятельности. Это накладывает обязательства на систему образования и дополнительное обучение взрослых. Необходимость регулярного повышения квалификации и приобретения новых навыков становится важнейшей частью жизненного цикла работника.

Например, люди старшего поколения вынуждены осваивать новые профессии или повышать квалификацию, чтобы оставаться востребованными на рынке труда.

5. Автоматизация и роботизация

Автоматизация многих рутинных операций снижает потребность в сотрудниках, выполняющих механические задачи. Одновременно возрастает потребность в специалистах, умеющих создавать и поддерживать автоматизированные системы. Эта тенденция диктует необходимость перестройки образовательных программ, нацеленных на подготовку инженеров и разработчиков программного обеспечения.

Например, многие административные должности заменяются искусственным интеллектом, что заставляет выпускников сосредотачивать внимание на творческих и интеллектуальных аспектах работы.

Эти тенденции ставят перед системами профессиональной ориентации и дополнительного образования серьезные вызовы, требуя радикального пересмотра существующих подходов и внедрения принципиально новых моделей обучения и развития человеческих ресурсов.

Рекомендации по развитию системы профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся

Для повышения эффективности процесса профессиональной ориентации и самоопределения необходимы целенаправленные меры, направленные на подготовку молодых специалистов к современным условиям рынка труда. Вот некоторые ключевые шаги, которые позволят сделать этот процесс более эффективным:

1. Развитие навыков адаптации и критического мышления

Студенты должны овладевать навыками самостоятельной работы с информацией, анализа данных и применения знаний на практике. Они должны учиться быстро адаптироваться к изменениям, находить оптимальные стратегии действий и предлагать креативные решения возникающих проблем.



Это предполагает широкое использование интерактивных методов обучения, кейсовых заданий и проектов, вовлечение студентов в исследовательские и творческие активности.

Например, практиковать проектную работу над реальными бизнес-задачами совместно с представителями компаний.

2. Формирование устойчивых мотиваций и ценностей

Процесс профессионального самоопределения должен базироваться на глубоком осмыслении студентами своей жизненной миссии, ясном осознании целей и индивидуальной ответственности за собственный профессиональный выбор. Преподаватели и кураторы должны помогать учащимся раскрывать свои таланты, выявлять сильные стороны и устанавливать реалистичные цели.

Например, организация индивидуальных встреч студентов с представителями успешных профессионалов, обсуждение жизненных примеров и историй успеха.

3. Интеграция работодателей в учебный процесс

Важно налаживать тесное взаимодействие между учебными заведениями и компаниями, предоставляющими рабочие места. Практические занятия на предприятиях, прохождение стажировок и участия в проектах вместе с бизнесом помогут учащимся приобрести ценные навыки и познакомиться с реальной средой работы.

Например, регулярное приглашение представителей компаний для лекций, семинаров и мероприятий по обмену опытом.

4. Использование инновационных методов и инструментов

Широко внедрять новейшие технологии обучения, такие как онлайн-курсы, виртуальные лаборатории, компьютерные симуляции и тренажеры. Это повысит эффективность усвоения материала и обеспечит большую подготовленность выпускников к реальности рынка труда.

Например, применение виртуальной реальности для отработки практических навыков, таких как обслуживание оборудования или моделирование строительных конструкций.

5. Индивидуальная помощь каждому ученику

Каждый учащийся уникален, поэтому необходима персонализированная поддержка в профессиональном самоопределении. Для этого можно организовать консультации психологов, педагогов и наставников, организовывать индивидуальные планы карьерного развития и регулярно проводить диагностику профессиональных наклонностей и интересов.

Например, проведение регулярных бесед и анкетирования студентов для выявления их склонностей и желаний, подбор подходящей профессии, исходя из результатов тестов.

6. Укрепление информационной базы

Организационно-технические средства и специальные сервисы должны предоставлять студентам полную и объективную информацию о профессиях, рынках труда и карьерных перспективах. Необходимо создавать специализированные центры профессиональной ориентации, оснащенные современными средствами коммуникации и обучающими материалами.

Например, разработка онлайн-платформы с подробной информацией о перспективных профессиях, зарплатах и требованиях работодателей.

Реализация этих предложений позволит сделать процесс профессиональной ориентации и самоопределения студентов качественным и успешным, соответствующим высоким ожиданиям работодателей и рынка труда.

Заключение

Эффективная система профессиональной ориентации и профессионального самоопределения играет решающую роль в обеспечении качественного высшего и среднего профессионального образования, соответствующей подготовки молодых специалистов и их успешного трудоустройства. Современный мир предъявляет высокие требования к выпускникам: помимо глубоких профессиональных знаний, они должны демонстрировать высокую степень мобильности, умение быстро усваивать новые знания и адаптироваться к постоянным изменениям на рынке труда.

Предлагаемые меры направлены на значительное улучшение существующей системы профессиональной ориентации и самоопределения. Их выполнение позволит обеспечить:

- соответствие образовательных программ современным требованиям рынка труда;
- готовность выпускников к самостоятельному поиску работы и построению карьеры;
- возможность полноценного раскрытия потенциальных возможностей каждого учащегося;



- поддержку молодых специалистов на этапах поступления в вуз, обучения и последующего трудоустройства.

Результатом реализации предложенных рекомендаций станет увеличение числа качественно подготовленных и конкурентоспособных специалистов, способных уверенно ориентироваться в современной профессиональной среде и строить успешную карьеру. Эффективная профессиональная ориентация гарантирует снижение риска ошибочных профессиональных выборов, облегчает процесс адаптации выпускников на рабочем месте и формирует основу для дальнейшего роста и развития личности.

Таким образом, качественная система профессиональной ориентации и профессионального самоопределения является ключевым фактором стабильности и процветания как отдельных индивидуумов, так и всей национальной экономики в целом.

Список использованной литературы

- [1] Абрамова, Г.С. Психология профессионального самоопределения / Г.С. Абрамова, И.Н. Семенов. - Москва: Академия, 2022. - 312 с.
- [2] Азарова, Е.В. Современная профессиональная ориентация молодёжи: психологическое сопровождение и методы консультирования / Е.В. Азарова. - Санкт-Петербург: Речь, 2023. - 280 с.
- [3] Воронин, А.А. Технологии профессионального выбора и самореализации / А.А. Воронин. - Москва: Высшая школа психологии, 2022. - 256 с.
- [4] Голованова, Н.Ф. Педагогика профессионального становления / Н.Ф. Голованова. - Санкт-Петербург: Институт практической психологии, 2023. - 320 с.
- [5] Маркова, А.К. Диагностика уровня сформированности профессионально важных качеств студентов технических специальностей / А.К. Маркова // Образование и наука. - 2023. - № 2. - С. 114–125.

Использование методов проектной деятельности в профессиональном образовании

*Третьяк Артем Юрьевич, преподаватель
ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум»,
г. Короча, Белгородская обл.*

Современное среднее профессиональное образование направлено на формирование высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими знаниями и необходимыми компетенциями для успешного выполнения профессиональных функций. Одним из эффективных способов достижения этой цели является использование методов проектной деятельности в образовательном процессе.

Проектная деятельность в системе СПО выступает как инновационный подход, позволяющий интегрировать академические знания с практической деятельностью, формировать профессиональные компетенции и готовить студентов к решению реальных задач, возникающих в ходе профессиональной деятельности. Метод проектов реализуется посредством разработки и осуществления индивидуальных или групповых проектов, которые требуют комплексного подхода, планирования действий, анализа результатов и принятия решений. Применение проектной методики формирует у студентов важные метакомпетенции, такие как самостоятельность, инициативность, ответственность, организованность, творческое мышление и готовность к сотрудничеству. Эти качества являются основой для успешной карьеры и дальнейшего карьерного роста выпускника колледжа или техникума. Актуальность включения проектной деятельности обусловлена изменениями в структуре занятости населения, необходимостью соответствия требованиям рынка труда и повышением требований к уровню квалификации сотрудников. Современный специалист должен уметь самостоятельно искать и обрабатывать информацию, разрабатывать новые идеи, предлагать нестандартные подходы к решению проблем и быстро приспосабливаться к изменениям в окружающей среде.

Таким образом, применение проектной деятельности оказывает значительное влияние на эффективность подготовки специалистов и должно стать приоритетным направлением модернизации отечественного среднего профессионального образования.



Однако необходимо подчеркнуть, что реализация метода проектов предъявляет высокие требования к педагогическим работникам и учреждениям СПО. Важно обеспечить наличие необходимой инфраструктуры, оснащённость кабинетов современным оборудованием, разработку учебных планов и организацию соответствующего сопровождения проектной деятельности. Только при условии соблюдения всех необходимых условий этот метод сможет успешно реализовать поставленные перед ним образовательные задачи. [4]

Использование проектной деятельности в системе среднего профессионального образования приносит целый ряд существенных преимуществ, благодаря которым этот подход активно внедряется и поддерживается большинством образовательных учреждений.

Во-первых, такая форма обучения помогает решить одну из главных задач — соединение теории с практикой. Выполняя проект, студент сталкивается с реальной задачей, близкой к той, которую предстоит решать в дальнейшем на производстве. Подобный подход позволяет закреплять полученные знания на практике, наглядно демонстрируя их ценность и необходимость. Студент убеждается, что теория, преподнесённая преподавателем, необходима и полезна, ведь она используется прямо сейчас в работе над проектом. Во-вторых, проектная деятельность открывает широкие возможности для комплексного освоения профессиональных компетенций. Вместо изучения отдельных фрагментов знаний, студенты учатся рассматривать рабочий процесс в целом, учитывая все этапы, начиная от постановки задачи и заканчивая реализацией готового продукта. Эта целостность восприятия помогает сформироваться как полноценному специалисту, понимающему весь цикл выполнения задачи и роль собственной специализации в нём. Ещё одно важное преимущество проектной деятельности — высокая степень мотивации студентов. Видеть результаты своего труда, получать обратную связь от преподавателей и коллег, ощущать собственную полезность — всё это позитивно влияет на желание учиться и развиваться. Когда студенты видят готовый продукт, созданный собственными руками, они испытывают гордость и удовлетворение, что стимулирует дальнейшее стремление к успеху. [2]

Проектная деятельность важна и потому, что она способствует развитию мягких навыков (soft skills). Для успешного завершения проекта требуются определённые социальные компетенции: умение коммуницировать, грамотно распределять обязанности, работать в команде, организовывать своё время и контролировать ход выполнения задания. Без этих навыков сложно представить эффективное функционирование специалиста в будущем. Помимо перечисленных достоинств, нельзя забывать и о важной роли индивидуальной траектории обучения. Поскольку каждый студент уникален, проектная деятельность предоставляет простор для проявления индивидуальных способностей и интересов. Кто-то может проявить талант дизайнера, другой покажет отличные организаторские способности, а третий проявит лидерские качества. Преподавателю открывается уникальная возможность заметить скрытые потенциалы учеников и поддержать их развитие в нужном направлении.

Стоит отдельно остановиться на особенностях проектной деятельности именно в рамках среднего профессионального образования. Во многих случаях работа над проектами ведётся в сотрудничестве с промышленностью, бизнесом и государственными организациями. Партнёрские связи обеспечивают доступность актуальной информации, реалистичных задач и поддержки наставничества опытных профессионалов отрасли. Такое тесное взаимодействие с миром производства помогает подготовить действительно востребованного специалиста, подготовленного к решению актуальных производственных задач. Важно отметить, что большое внимание уделяется развитию нравственно-этических сторон личности будущего специалиста. Под руководством педагогов студенты проходят путь становления морали и гражданских добродетелей, что соответствует целям воспитания гармоничной личности, готовой ответственно относиться к своему делу и обществу в целом.

Чтобы полнее раскрыть потенциал проектной деятельности в системе среднего профессионального образования, рассмотрим разнообразные случаи её применения в конкретных ситуациях. Примеры убедительно показывают, насколько широк диапазон проектов, проводимых студентами различных специальностей, и какую важную роль они играют в формировании профессиональных навыков и личных качеств. [3]

Например, студенты технических специальностей регулярно занимаются разработкой прототипов машин, механизмов и устройств. Один из показательных случаев — проект, инициированный студентами профильного колледжа, занимающимися конструированием



экологически чистого транспорта. Молодые инженеры создали действующую модель автомобиля на электрической тяге, используя доступные и недорогие компоненты. В процессе разработки студенты глубоко погрузились в изучение электротехники, аэродинамики и дизайна, продемонстрировав прекрасные знания и творческий подход. Завершив проект, ребята получили ценные отзывы от представителей промышленности, заинтересовавшихся возможностью промышленного выпуска подобной модели.

Не менее впечатляющими бывают проекты студентов строительно-технических специальностей. Одна из таких историй касается конкурса проектов, объявленного администрацией крупного российского города. Коллектив студентов представил детальное предложение по благоустройству центральной площади населённого пункта, включающее зелёные зоны, пешеходные дорожки и места общественного пользования. Проект предусматривал сохранение исторической застройки и включение элементов культурного наследия. В итоге эта инициатива была признана лучшей и рекомендована к реализации местными властями.

Примером из области экономики и финансов может служить проект, выполняемый студентами финансово-экономического колледжа. Задача состояла в анализе эффективности малых предприятий, действующих в региональном секторе услуг. Обработав значительный массив статистических данных, проанализировав документацию компаний и проведя опрос руководителей, студенты предложили обоснованный пакет рекомендаций по увеличению доходности фирм и уменьшению налоговой нагрузки. Предложения были одобрены предпринимателями и использованы ими в практической деятельности. Но одними лишь техническими и экономическими проектами область применения метода не ограничивается. Среди интересных гуманитарных проектов выделяется инициатива, осуществлённая студентами-психологами. Им было поручено провести социологическое исследование состояния психоэмоционального климата в городских школах. После тщательного сбора и анализа анкетных данных, фокус-групп и наблюдения, молодые исследователи представили отчёт, содержащий точные диагнозы выявленных проблем и чётко прописанные рекомендации по их устранению. Администрация школ взяла отчет на вооружение, внедрив часть советов на практике.

Занимательные инициативы встречаются и среди тех, кто выбрал творческие специальности. Например, студенты режиссёрско-драматического училища поставили экспериментальный спектакль, который получил широкое признание зрителей и критиков. В основу легла оригинальная пьеса молодого автора, дополненная использованием инновационных сценических эффектов и мультимедийных технологий. Именно такое сочетание классического искусства и новаторства позволило привлечь широкую аудиторию и заслужить положительные отклики как от публики, так и от специалистов.

Подобные примеры подтверждают, что проектная деятельность выходит далеко за рамки обычного обучения. Она стимулирует развитие уникальных качеств и способностей студентов, помогая каждому выявить собственный потенциал и применить его в деле. Помимо профессиональных навыков, проекты формируют личностные характеристики, способные пригодиться человеку всю последующую жизнь: упорство, терпеливость, открытость новому опыту и уважение к мнению окружающих. Благодаря применению метода проектов система среднего профессионального образования стала ближе к реальной жизни, помогла молодым людям ощутить причастность к общим делам, показала путь превращения теоретических знаний в полезные продукты и услуги. Эти успехи свидетельствуют о большой важности сохранения и расширения применения проектной деятельности в образовательной среде. [1]

Подводя итоги рассмотрения использования проектной деятельности в системе среднего профессионального образования, можно уверенно утверждать, что данный подход занимает центральное место в стратегии реформирования образовательного пространства России. Эффективность метода доказывается многочисленными примерами успешного внедрения проектов в учебный процесс, положительными отзывами самих студентов, преподавателей и работодателей.

Основные преимущества проектной деятельности очевидны:

- интеграция теоретических знаний и практических навыков,
- активизация самостоятельной познавательной деятельности,
- развитие творческих способностей и инициативности,
- приобретение ценнейших навыков командной работы и личного самосовершенствования.



Вместе с тем проектная деятельность ставит перед системой СПО ряд серьёзных задач, таких как обеспечение качественной материально-технической базы, подготовка высококлассных кадров-преподавателей, укрепление связей с производством и бизнесом, постоянное обновление образовательных стандартов и учебных программ.

Несмотря на имеющиеся трудности, отечественный опыт свидетельствует о больших перспективах и высоком потенциале данного подхода. Активное внедрение проектной деятельности позволит поднять уровень профессиональной подготовки молодёжи, сформировать поколение образованных, энергичных и амбициозных специалистов, готовых внести весомый вклад в процветание нашей страны. [5]

Список источников

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на период до 2025 года : утверждена постановлением Правительства Российской Федерации // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. – Режим доступа: свободный.
2. Всероссийская конференция «Модернизация системы среднего профессионального образования: состояние и перспективы»: материалы конференции / Министерство просвещения Российской Федерации ; редкол.: Петров Д.Н. [и др.] – Москва, 2024. – 345 с.
3. Министерство просвещения Российской Федерации. Анализ основных тенденций и проблем развития среднего профессионального образования в России : доклад / Министерство просвещения Российской Федерации. – Москва, 2023. – 110 с.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по различным направлениям подготовки : приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 12 мая 2021 г. № 253.
5. Шмелёва, Н.А. Проектная деятельность как основа формирования профессиональных компетенций студентов / Н.А. Шмелёва, О.В. Иванов // Педагогика и психология. – 2022. – № 3. – С. 12–21.

Становление профессионально-коммуникативных качеств студентов-ветеринаров

*Позднякова Татьяна Владимировна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»,
Воронежская обл., г. Лиски*

Одним из показателей качества профессиональной подготовки является сформированная профессиональная идентичность выпускников техникума. Обретение профессиональной идентичности является показателем высокого профессионального развития и стремления к дальнейшему росту.

Понятие «профессиональная идентичность» вбирает в себя целый комплекс профессионально-личностных характеристик, благодаря которым происходит принятие выпускником себя в профессии, принятие профессиональной деятельности как способа реализации своего личностного потенциала, принятие системы ценностей и норм, свойственных данной профессиональной среде.

Ряд исследователей связывают профессиональную идентичность выпускников техникума с уровнем их мотивации, установок, ценностных ориентаций на будущую профессиональную деятельность. Именно профессионально-ценностные ориентации оказывают влияние на формирование профессиональной идентичности будущего специалиста [3].

Также исследователями отмечается роль речи в становлении профессиональной идентичности через усвоение языковых средств, обосновывается взаимосвязь формирования профессиональной идентичности и развития коммуникативной компетентности в процессе профессионального обучения.

В психологии идентичность раскрывается через понятия «тождественность», «целостность», «социальная солидарность», т.е. ощущение внутренней тождественности, непрерывности между тем,



чем человек был в прошлом и чем обещает стать в будущем; ощущение того, что жизнь имеет согласованность и смысл; ощущение внутренней солидарности с идеалами общества [2].

В социальных контекстах идентичность связана с соотношением индивида с социальной группой, с которой он разделяет определенные нормы, ценности, групповые установки, а также с тем, как воспринимают человека окружающие. Таким образом, профессионально-коммуникативная идентичность — это осознание человеком своей неразрывной связи, отождествления себя с определенной профессиональной группой посредством коммуникации через принятие профессиональных норм, ценностей и установок [1].

В психолого-педагогических исследованиях актуальными являются вопросы, посвященные изучению природы, структуры, динамики профессиональной идентичности с учетом ее специфики в конкретной профессиональной области. Профессионально-коммуникативная идентичность как разновидность профессиональной идентичности является малоизученной областью, однако ее актуальность связана с разрешением противоречий между требованиями ФГОС к образовательным результатам программы по специальности «Ветеринария» в части овладения выпускником способностью применять современные коммуникативные технологии.

Трудность изучения профессионально-коммуникативной идентичности ветеринарного специалиста заключается в том, что этот вид идентичности, с одной стороны, является индивидуально-личностным свойством и определяется совокупностью коммуникативных и поведенческих характеристик личности специалиста, с другой стороны, профессиональная идентичность связана с нормами, традициями и ценностными ориентациями профессиональной группы - сообщества ветеринарных врачей.

В сфере ветеринарии коммуникация является основой профессиональной деятельности ветеринарных фельдшеров, служит средством приобретения знаний и навыков. Благодаря коммуникации ветеринарные фельдшера могут удовлетворять социально и профессионально необходимые потребности и реализовывать социально и профессионально значимые роли: устанавливать контакты, обмениваться информацией, осуществлять взаимодействие с коллегами и работниками смежных сфер, объяснять, описывать, предупреждать, убеждать, регулировать конфликты при работе с владельцами животных, организовывать и контролировать работу коллектива и т.д.

Профессиональная коммуникация ветеринарных фельдшеров обладает рядом особенностей: она направлена на реализацию профессиональных задач во всех сферах ветеринарной деятельности; тематика общения ограничивается целями ветеринарной деятельности, а именно поддержание здоровья животных, профилактика их заболеваний, борьба с болезнями, общими для человека и животных, обеспечение безопасности продуктов питания животного происхождения, предотвращение попадания на территорию страны заразных болезней животных.

Профессиональное общение ветеринаров строится в соответствии с нормами и правилами делового этикета; целью профессиональной коммуникации в среде ветеринарных врачей является получение информации, достижение взаимопонимания и продуктивного взаимодействия.

Когнитивный компонент отражает нормативную основу профессионально-коммуникативной идентичности и включает совокупность компетенций.

Совокупность компетенций представлена коммуникативной, терминологической и социальной.

Коммуникативная компетенция характеризуется наличием языковых знаний, умений и навыков в области русского и иностранного языков, а также способностью адекватно использовать языковые средства в речевых ситуациях профессиональной коммуникации

Терминологическая компетенция включает знание понятийно-терминологического аппарата в области ветеринарии, знание терминов латинского и древнегреческого происхождения, используемых в ветеринарной медицине, способов образования терминов; умение применять терминологию при постановке диагнозов, написании и чтении рецептов, историй болезни и т.д. [3]

Социальная компетенция включает в себя знание норм, традиций, этикета делового общения, принятых в среде ветеринарных врачей. Большое значение в профессии ветеринара имеют знания и умения делового взаимодействия, которое, может быть, как информационным при выполнении должностных обязанностей, так и межличностным в целях сотрудничества, для достижения



взаимопонимания, договоренности, выработки общности, установления межличностного контакта в совместной деятельности.

Мотивационно-ценностный компонент определяет отношение личности к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу, ее направленность на достижение профессиональной идентичности и дальнейшего профессионального развития. В качестве элементов мотивационно-ценностного компонента профессионально-коммуникативной идентичности рассматриваются потребности, интересы, установки, убеждения и ценностные ориентации личности ветеринарного фельдшера.

Для ветеринарного специалиста свойственны потребности в профессиональном развитии, которое невозможно без освоения новых знаний и умений. Так, возникают потребности в освоении новой терминологии, в дальнейшем развитии профессионального ветеринарного языка.

Соблюдение принципа «не навреди» является главным ценностным ориентиром в ветеринарии. Большое значение для ветеринарных специалистов имеют ценности профессионального общения, взаимопонимание, доверительные, уважительные отношения с коллегами и клиентами.

Поведенческий компонент в составе профессионально-коммуникативной идентичности представлен наличием коммуникативного поведения, свойственного представителям ветеринарной профессии.

Коммуникативное поведение ветеринарного фельдшера характеризуется соблюдением определенных норм коммуникации (речевых, социальных, профессиональных). Соблюдение речевого этикета и морально-этических норм (уважительное отношение к мнению коллег, субординация), принятых в профессии, реализация позитивной стратегии взаимодействия в работе, соблюдение профессиональной символики (ношение медицинской одежды в том случае, если она участвует в процессе коммуникации), выполнение коммуникативных ритуалов (принесение клятвы ветеринарного врача) являются примерами коммуникативного поведения в ветеринарной профессии.

Становление профессионально-коммуникативной идентичности будущего ветеринарного специалиста осуществляется поэтапно в процессе обучения в аграрном техникуме. В исследованиях отмечается, что в процессе обучения в техникуме студенты сталкиваются с кризисом идентичности в связи с переосмыслением своего профессионального выбора, сопоставляя личностные цели и ценности, принятые в профессиональной среде.

Студенты становятся перед необходимостью овладения языком профессии, принятия новых ценностей и норм поведения, свойственных будущей профессиональной деятельности.

Вопрос «как должны учить и учиться коммуникации?» - приводит к пониманию того, что выбор методов для обучения коммуникации должен обеспечивать движение студентов от теоретического знания к реальному овладению коммуникативной компетенцией. Это означает, что чтение лекций по коммуникации имеет ограниченную ценность по сравнению с практико-ориентированным проблемным обучением в малых группах.

Одновременно необходимо повышение квалификации преподавательского состава, поскольку зачастую преподаватели коммуникации также являются чистыми «теоретиками». В процессе обучения полезна смена ролей - студенты становятся инструкторами, а инструкторы - обучающимися. Преподаватель выступает, скорее, в роли фасилитатора, чья задача - ставить вопросы, предлагать советы, если это необходимо, показывать возможности альтернативных решений, структурировать занятие.

Отработка коммуникативных навыков подразумевает создание безопасной (как для студентов, так и для клиентов и животных) среды. Этому способствует использование видеозаписей с последующим обсуждением, а также привлечение симулированных пациентов. Занятие должно завершаться групповым обсуждением коммуникативных удач и неудач.

На основе разработанного содержания профессионально-коммуникативной идентичности ветеринарного специалиста определим данное понятие как интегративную характеристику специалиста, которая включает в себя совокупность знаний профессионального языка и норм делового общения, коммуникативное поведение, свойственное работникам ветеринарной профессии, взаимосвязь коммуникативных личностных качеств, потребностей и ценностных ориентаций, принятых в ветеринарном сообществе, на основе которых субъект отождествляет себя с представителями профессиональной среды.



Если в процессе профессионального обучения выпускники овладеют профессионально-коммуникативной идентичностью, то это им позволит более успешно ориентироваться и взаимодействовать в мире ветеринарной профессии, более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности и профессиональном сообществе.

Литература:

1. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. - 2024. - №2. - С. 211-217.
2. Сыченко Ю.А. Профессиональная идентичность студентов в контексте периодизации профессионального развития личности / Ю.А. Сыченко // Гуманитарные науки. - 2020. - №4. - С. 17-177.
3. Цветков В.Л. Профессиональная идентичность как фактор развития коммуникативной компетентности / В.Л. Цветков, Ю.В. Слободчикова // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2023. - №1. - С. 30-32.

Профессиональное становление обучающихся в аспекте ценностного подхода

*Инкина Лариса Викторовна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Социально-экономический прогноз развития Российской Федерации на период до 2030 г. определяет приоритетные направления в преобразовании системы среднего профессионального образования (СПО) как основного драйвера производства. Подготовка высококвалифицированных кадров для развития инновационной экономики современной России обеспечивается системой образования и строится на принципах непрерывности и преемственности профориентационной работы на всех уровнях образования с учетом новых форм и методов воспитательной работы.

Необходимо отметить, что общество и экономика подошли к тому рубежу, когда проблема профессионального становления оказалась напрямую связана с готовностью каждого молодого человека стать причастным к обеспечению технологического суверенитета своей страны. Невозможен конкурентный прорыв в отечественной промышленности при изменившихся международных условиях и без включения молодежи в созидательный труд и вовлечения ее в решение ценностных и смысловых вопросов.

Традиционно профессиональная ориентация рассматривается как инструмент социального диалога и коллективного взаимодействия в интересах решения вопросов экономического развития. Но, несмотря на это, она не ограничивается только удовлетворением кадровых потребностей предприятий и успешным развитием экономики. Профессиональная ориентация – это, прежде всего инструмент продвижения традиционных духовно-нравственных ценностей – квалифицированного продуктивного труда, преемственности поколений, патриотизма, гражданственности, и др.

Процесс профессионального становления человека охватывает весь его жизненный и трудовой путь и включает согласование личностных потребностей, сформированных ключевых компетенций, базовых ценностных установок с современными запросами и потребностями общества. Проблема исследования профессионального становления с точки зрения ценностного подхода имеет принципиальное значение в условиях современных жизненных реалий, объединяясь с другими методологическими подходами: деятельностным, личностным, компетентностным, социокультурным, системным. Все эти методологические подходы одинаково актуальны. Они позволяют выявить факторные влияния профессионального становления старших школьников и студентов СПО на экономические процессы и соответственно разработать методики оценки влияния профориентационных технологий на развитие экономики региона, что в итоге будет влиять на сбалансированность кадрового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов, отраслей и регионов.

Профориентационная работа направлена на организацию устойчивых связей между колледжем и промышленными организациями города и области, развитие интереса абитуриентов к освоению



специальностей, что в дальнейшем должно способствовать формированию профессиональной компетентности выпускников, повышению качества их подготовки. Недостаточно просто привлечь выпускников школ в колледж для получения специальностей, необходимо предоставить им шанс на реальное трудоустройство и профессиональную адаптацию к условиям рынка труда после завершения обучения. Поэтому важной составляющей профориентационной работы колледжа по подготовке специалистов среднего звена является их трудоустройство и закрепление на рабочих местах.

Анализ профориентационной работы за последние несколько лет показал, что мероприятия, ориентированные на абитуриентов, делятся на несколько типов в соответствии с целями мероприятия:

Таблица 1. Типы профориентационных мероприятий

Информационные	Профилирующие	Мотивирующие
Цель: повысить информированность абитуриентов о колледже, специальностях, условиях поступления;	Цель: дать более полное представление о получаемой специальности, возможностях карьеры;	Цель: повысить лояльность целевой группы абитуриентов, желание поступить в колледж.
Дни открытых дверей; профессиональные консультации абитуриентов; целевая работа со школами; деловая игра «Специальности колледжа – это будущее»; раздел «Абитуриенту» на сайте колледжа; наполнение и обновление контента сайта; определение количества потенциальных абитуриентов по школам города и области; распространение листовок, брошюр о колледже, специальностях; освещение мероприятий, проводимых колледжем на сайте, в социальных сетях и СМИ; формирование сообществ в социальных сетях; Всероссийский профориентационный форум «Будущее начинается сегодня»; Дни карьеры; участие в акции «Неделя без турникетов»; участие в муниципальных и региональных ярмарках: «Парад профессий», «Ярмарки вакансий».	Профилирующие мероприятия: Презентации специальностей; организация профессионального обучения для школьников; профориентационное тестирование; организация летних профессиональных площадок; деятельность студенческого совета по профориентации; организация мастер-классов в ходе муниципальных и региональных ярмарок: «Парад профессий», «Ярмарки вакансий».	Мотивирующие мероприятия: организация экскурсий по музейным уголкам колледжа; приглашение на спортивные и культурные мероприятия в колледже; встречи с известными выпускниками; встречи с администрацией и педагогами колледжа.

Все это говорит о том, что одним из системообразующих факторов непрерывного профессионального становления является потребность личности в постоянном развитии и самосовершенствовании.

Глубокий анализ этой работы позволяет определить проблему профессионального самоопределения личности, как процесса выбора профессии, так и самореализации в ней, понять почему, несмотря на доступные сервисы профориентации обучающихся, учета их индивидуальных способностей и, казалось бы, хороших перспектив будущего трудоустройства по окончании профессиональной образовательной организации, не все молодые специалисты находят себя в приобретенной профессии/специальности.

Помимо этого, при организации профориентационной работы необходимо учитывать психологические особенности группы, на которую она направлена. Сегодня экономическая и социальная ситуация в нашей стране стремительно меняется каждый год, и потому актуальные потребности обучающихся, окончивших школу 10 лет назад, значительно отличаются от потребностей,



ценностей и мировоззрения нынешних выпускников. Задача нового поколения – быть адаптивными, постоянно совершенствовать свои навыки. Экономическая ситуация в стране и тренды в мире высоких технологий меняются настолько быстро, что специалисту будущего нужно будет всегда быть готовым к освоению новых методик и более совершенных инструментов. Именно поэтому специалистам, занимающимся профориентацией, необходимо иметь представление не только о текущей ситуации на рынке труда, но и о личностных особенностях современных школьников.

Социально-профессиональное самоопределение обучающихся СПО в условиях непрерывного образования

*Калиниченко Ольга Александровна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Процесс профессионального самоопределения может проходить в течение всей жизни человека, особенно в современных стремительно меняющихся условиях жизни и труда. Сейчас невозможно получить образования один раз на всю жизнь и раз в пять лет проходить повышение квалификации. Квалифицированному специалисту нужно постоянно повышать свои навыки, чтобы быть востребованным и высокооплачиваемым на рынке труда. Сейчас все чаще слышишь словосочетание «образование длиною в жизнь». Ключевым условием успешной профессиональной социализации обучающихся становится создание единого образовательного пространства «школа-колледж-предприятие».

Проблему профессионального самоопределения можно считать одной из центральных научно-практических проблем. Это объясняется ролью профессионального самоопределения в выборе профессии, в общем самоопределении личности.

Э.Ф. Зеер дает следующее определение профессионального самоопределения, определяя его как самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации. Этот термин расширяет наше понимание профессионального самоопределения, где «профессиональное самоопределение» представлено не только как процесс, но и как определенный итог. Он учитывает, как внутренние факторы, такие как профессионально-психологические возможности, так и внешние - социально-экономическую ситуацию. Данное определение включает в себя формулу поиска идеальной профессии: «хочу - могу - надо» предложенную Е.А. Климовым.

Процесс социально-профессионального самоопределения начинается ещё в школе и продолжает осуществляться в ходе профессионального обучения. От того, как психологи, педагоги, родители сопровождают на этом пути подростка, зависит многое в его будущей жизни.

Социально-профессиональное самоопределение личности в условиях непрерывного образования - сложный диалектический процесс формирования личностью системы основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде своего развития и самореализации.

Главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества обучающихся, поступающих на работу, на учебу в техникумы колледжи, вузы по профессиям, отвечающим актуальным потребностям города, района, региона, общества в целом.

Хотелось бы перечислить аспекты социально-профессионального самоопределения в условиях непрерывного образования:

— интеграция образовательных и предметных областей с внеучебной практикой, дополнительным образованием для формирования ключевых компетенций социально-профессионального самоопределения обучающихся;

— консолидация ресурсов и усилий образовательных организаций с предприятиями, научными учреждениями, бизнесом и другими;



- усиление профильной подготовки на основе вариативности, с учётом заявленных ими индивидуальных образовательных программ, соответствующих их интересам, склонностям, способностям и запросам рынка труда;
- проведение обязательной предпрофильной подготовки обучающихся, включающей получение представлений о мире профессий, рынке труда, приобретение практического опыта для обоснованного выбора профиля обучения;
- оказание психолого-педагогической помощи обучающемуся.

Вопросы преемственности трудовой и профессиональной подготовки молодежи на всех этапах обучения получили обоснование в работах П.Р.Атутова, С.Я. Батышева, Ю.К.Васильева, Н.Э.Касаткиной, А.Полякова, С.Н.Чистяковой и др.

Контингент студентов, обучающихся в «Новооскольском колледже» является достаточно разным. Это обусловлено не только индивидуальными особенностями абитуриентов, но и специальностями, востребованными в нашем учреждении. С точки зрения психологии - это возраст осознания собственной индивидуальности и готовности к самоопределению.

Профессиональное самоопределение студентов колледжа в системе профессионального обучения это сложный, длительный и многоплановый процесс. В нашем образовательном учреждении его рассматривают как процесс вхождения личности в сферу будущей профессиональной деятельности посредством ее включения в учебную, производственно - практическую и вне учебной деятельности на основе самопознания, соотнесения своих возможностей с требованиями к профессии и осознания себя как будущего профессионала.

Нужно отметить, что в процессе профессионального обучения в колледже студенты проходят два уровня адаптации: принятие роли студента и принятие профессиональной роли. Второй уровень адаптации достигается только на третьем году обучения, когда через систему практики пробных занятий и уроков, преддипломной практики формируется профессиональное самосознание.

Работа по профессиональному самоопределению - один из основных и наиболее сложных аспектов деятельности колледжа. Чтобы сделать этот процесс эффективным, необходимо выстроить четкую систему работы, которая обеспечит слаженную, целенаправленную и последовательную работу всех участников педагогического процесса. Только поэтапное введение студента в профессию, обеспечит осознанное формирование желания у студента ее получить.

Новые социальные условия требуют сегодня от образовательной системы тесной сопряженности с потребностями, интересами, жизненными планами молодежи и тенденциями в развитии современного производства.

Интеграция общеобразовательных, социально- экономических, гуманитарных, общих профессиональных и специальных дисциплин при непрерывном практико-ориентированном обучении в колледже обеспечивает формирование у студентов общих учебных, общекультурных, коммуникативных умений и навыков, необходимых для успешного овладения профессиональными компетенциями и как результат поэтапное становление заинтересованного в учении студента, квалифицированного специалиста и успешной личности.

Воспитательная работа кураторов студенческих групп выстраивается на личностно - деятельностном подходе и позволяет раскрыть студентам сущность социальной успешности, активизировать процесс самопознания личности, мотивировать студентов на развитие личностных и профессиональных качеств в рамках выбранной специальности.

Непрерывность сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на этапе перехода из школы в организацию СПО обеспечивается путем реализации трех групп профориентационных технологий: технологии профессионально-образовательного родительства; технологии профессионального самоопределения; технологии практико-ориентированного сопровождения оценивания.

Модель непрерывного сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на этапе перехода из школы в организацию СПО представляет собой целостную систему действий, реализуемых в едином пространственно-временном объёме и согласованных по задачам, ресурсам и используемым подходам, направленную на создание условий для эффективного формирования набора компетенций профессионального самоопределения у обучающихся, начиная с 8 класса средней школы, и оканчивая выпуском из СПО.



Бесспорно, важным адаптирующим фактором в социализации будущих специалистов есть проведение «Дня карьеры», где обучающиеся получают информацию от возможных работодателей, могут задать вопрос о будущей заработной плате, перспективах и требованиях к молодому специалисту.

Кроме всего, в колледже на постоянной основе проходит взаимодействие между работодателем АО «Приосколье», ООО «Белгородские сады».

Практически все выпускники после окончания колледжа трудоустроены, продолжают обучение в вузах по выбранной специальности или призваны в ряды ВС РФ.

Одно из предложений – это проведение первичной психодиагностики личностных и профессионально значимых качеств студентов с использованием специально подобранных методик, соответствующих пиктограммам профессий. Проведение на этом этапе личностно ориентированной психодиагностики способствует формированию более адекватных представлений студентов о профессии и о себе, как будущем профессионале. Студенту необходимо понять, как сильные так слабые стороны, часто без посторонней помощи это сложно.

Наиболее важным для нашей работы выступает тот факт, что профессиональное самоопределение является сложным конструктом, уделяющим большое внимание сочетанию личностных качеств, интересов и предпочтений при выборе профессиональной сферы.

Несмотря на прекрасные показатели, а именно, высокий процент трудоустройства по специальности, необходима принципиально новая система профессиональной ориентации, которая создала бы условия для профессиональной самореализации в условиях происходящих в стране социально-экономических изменений. В этих условиях становится жизненно необходимым переход к непрерывному образованию, что предусматривает:

- преобразование содержания процесса обучения;
- новую организацию его представления;
- совершенствование индивидуальных методов обучения, где задача преподавателя – так выстроить образовательный процесс, чтобы помочь раскрыться всем способностям студента, научить его мыслить, привить навыки практических действий.

Необходимо осмыслить требования к образованию, предъявляемые новыми стандартами и находить новые подходы в работе.

Современные подходы к организации и содержанию учебных и производственных практик

Каменева Наталья Николаевна, преподаватель

ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,

г. Новый Оскол, Белгородской обл.

Главной целью обучения студентов в колледже является профессиональная подготовка обучающихся к различным видам практической деятельности, формирование и развитие у них знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения в будущем своих профессиональных обязанностей.

В системе СПО можно выделить несколько направлений к практико-ориентированному образованию. С одной стороны, практико-ориентированное образование связывают с организацией учебной, производственной и преддипломной практики студента с целью его погружения в профессиональную среду, соотнесения своего представления о профессии с требованиями, предъявляемыми реальным работодателем, осознание собственной роли в работе. С другой стороны, считается наиболее эффективным внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по выбранной специальности. А также, становление практико-ориентированного образования с использованием возможностей профессионально направленного изучения дисциплин профессионального цикла.



Создание процесса практико-ориентированного обучения дает возможность предельно точно приблизить содержание учебных дисциплин к будущей профессии, возможности построения целостного учебного процесса, создаст условия.

Принципами организации практико-ориентированных технологий являются:

- мотивационное обеспечение учебного процесса; - связь обучения с практикой;
- сознательность и активность учащихся и студентов в обучении.

Это процесс освоения студентами образовательной программы с целью формирования у студентов профессиональной компетенции за счёт выполнения ими реальных практических задач. Можно выделить четыре подхода к организации практико-ориентированного обучения:

1. Организация учебной, производственной и преддипломной практик студента с целью приобретения реальных профессиональных компетенций по профилю подготовки.

2. Внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков (опыта), обеспечивающих качественное выполнение профессиональных обязанностей по профилю подготовки.

3. Создание в учебном заведении инновационных форм профессиональной занятости студентов с целью решения ими реальных научно-практических и опытно-производственных работ в соответствии с профилем обучения.

4. Создание условий для приобретения знаний, умений и опыта при изучении учебных дисциплин с целью формирования у студента мотивированности и осознанной необходимости приобретения профессиональной компетенции в процессе всего времени обучения в университете.

С первых дней обучения и далее обучение должно способствовать поэтапному формированию профессиональных компетенций личности студента во время аудиторных занятий.

Важное значение, при этом, приобретает содержание практических занятий в виде семинаров, практических и лабораторных работ. Важно также использовать технологии и методы обучения, способствующие эффективному овладению профессиональными навыками, а также формированию профессионального мышления, развития творчества. Только в этом случае студент будет готов к выполнению заданий на учебной и производственной практиках, получению и накоплению опыта профессиональной деятельности. При организации практико-ориентированного обучения необходимо максимально использовать существующие активные методы и технологии обучения, позволяющие более эффективно и быстро овладевать навыками профессиональной деятельности, развивать у студентов профессиональные интересы, вырабатывать качества, необходимые для успешной деятельности в профессиональной сфере. К таким методам и технологиям относятся игровые, проблемные, проектные, дискуссионные, тренинги, мастер-классы.

Деловые игры пришли в учебные заведения из профессиональной среды. Они используются для решения комплексных задач усвоения нового материала, развития творческих способностей, формирования профессиональных умений. Игра позволяет студентам понять и изучить учебный материал с различных позиций. Такие игры подразделяются на имитационные, операционные, ролевые и др. Проблемная лекция предполагает постановку проблемы, проблемной ситуации и их последующее разрешение. Главная цель такой лекции - приобретение знаний обучающимися при непосредственном действенном их участии. Постановка проблемы побуждает обучающихся к активной мыслительной деятельности, к попытке самостоятельно ответить на поставленный вопрос, вызывает интерес к излагаемому материалу, активизирует внимание обучающихся.

Семинар-диспут предполагает коллективное обсуждение какой-либо проблемы с целью установления путей её достоверного решения. Семинар-диспут проводится в форме диалогического общения его участников. Он предполагает высокую умственную активность, прививает умение вести полемику, обсуждать проблему, защищать свои взгляды и убеждения, лаконично и ясно излагать мысли.

Традиционные формы обучения не могут в полной мере решить поставленную задачу, следовательно, необходимы новые формы обучения, которые дали бы «новое качество» образования. В настоящее время большинство учебных заведений стремится модернизировать систему образования на основе широкого использования информационных и коммуникационных технологий, которые сегодня предлагают новые перспективы и поразительные возможности для обучения. Информатизация образования ассоциируется с пирамидой, основанием которой служат новые электронные



образовательные продукты. Каждый колледж при разработке ресурса руководствуется кроме стандарта, еще и своими внутренними потребностями, наличием или отсутствием лабораторной базы, производственных площадей, наличием высококвалифицированных специалистов, как в предметной области, так и в области, связанной с разработкой электронного образовательного ресурса в целом.

Применение этих технологий немыслимо без применения новых информационных компьютерных технологий, которые помогают раскрывать педагогические и дидактические функции этих методов.

Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;

- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта; • познавательное исследование предметной области в целом.

Главная цель практико-ориентированной технологии – развитие. Механизм развития – особое взаимодействие между субъектами образовательного процесса.

Главная роль у студента – он является центральной фигурой.

Второстепенная роль – у педагога. Он сопровождает, содействует, консультирует.

Проведение учебных занятий с использованием современных педагогических технологий тренирует и активизирует память, наблюдательность, сообразительность, концентрирует внимание обучающихся, заставляет их по-другому оценивать предлагаемую информацию.

В процессе наблюдения за ходом усвоения знаний по учебной практике, было выявлено, что ряд студентов легко справляются с программой и проявляют способности к самостоятельному, творческому решению заданий, у некоторых эти способности находятся только в начальной стадии становления и без их развития затруднено освоение программы дисциплины.

Основу практико-ориентированных технологий составляет создание преподавателем условий, в которых студент имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию, освоить различные формы (индивидуальную и совместную) учебной деятельности, сделать познание привычной и осознаваемой потребностью, необходимой для самоактуализации, саморазвития, оптимальной адаптации в обществе.

Разработанный мной комплекс учебно-методического материала, предполагает использование современных технологий для формирования общих и профессиональных компетенций будущих специалистов.

Подготовка и разработка дидактических материалов с применением современных информационных технологий оказывает высокое действие на самообразовательную деятельность студентов, что позволяет развить умение и повысить профессиональные навыки, активизировать способность к самостоятельным действиям, самоконтролю и самооценке.

Мой педагогический опыт применения новых образовательных технологий на практике помогает учащимся самореализоваться в стенах колледжа и понять свою значимость.

Колледж обеспечивает образовательный процесс высокопрофессиональными педагогическими кадрами, новейшими технологиями, включая ИКТ. Создаются условия для реализации принципов активного изучения базовых предметов и предметов дополнительного образования.

Применение практико-ориентированных технологий, дает доступ к обширным возможностям обучения и образования. Использование такого подхода помогает передавать новым поколениям самые востребованные данные, не сомневаясь в качестве их усвоения.

Какими будут наши выпускники, зависит от всей системы организации образовательного процесса. Они должны уметь адаптироваться в сложном современном мире: им нужны не только полученные знания, но и умения их находить самим, ощущать себя компетентными людьми в любой области, творчески мыслящими, чтобы успешно утвердиться в жизни. Практико-ориентированная технология обучения позволяет сделать образовательный процесс результативнее, эффективнее, нежели многие классические подходы. Чтобы это было результативно, каждое занятие нужно строить в соответствии с рекомендованной структурой, сформированной таким образом, чтобы активизировать способность каждого слушателя мыслить логично.



По сути, достаточно высокие и инновационные требования — это главная цель внедрения современных подходов к организации и содержанию учебных и производственных практик в нашем колледже.

Формирование конкурентоспособного специалиста в условиях обучения и прохождения производственной практики

*Савенкова Галина Владимировна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Конкурентоспособность специалиста представляет собой совокупность характеристик, которые определяют сравнительные позиции конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда и позволяют претендовать за замещение определенных рабочих мест. Чем выше конкурентоспособность работника, тем меньше затруднений он испытывает при подборе подходящего варианта трудоустройства. Чем она ниже, тем больше шансов специалиста пополнить ряды безработных. К сожалению, нередки случаи, когда выпускник СПО получает статус безработного сразу после получения диплома об образовании.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию и требования к профессиональным знаниям работников, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление.

Конкурентоспособность выпускника СПО определяется совокупностью ряда факторов. Среди них базовыми являются наличие образования и опыта работы, последнее подталкивает студента к раннему трудоустройству. Большую роль играют также социально-психологические особенности - активность в поиске работы, готовность к ее выполнению, исполнительность, инициативность, желание постоянно учиться, совершенствовать свои знания и др.

Сущность человеческого фактора в эпоху глобальной перестройки всех сфер жизнедеятельности и всеобщего перехода к рыночным отношениям выражается в повышенном интересе к интеллектуальному, творческому, нравственному и физическому потенциалу каждого, к характеру развития и саморазвития личности, к уровню теоретической и практической подготовки специалиста. Проникновение рыночных отношений в систему всех уровней образования поставило педагогику перед необходимостью введения понятия «конкурентоспособность личности» как важной характеристики выпускника.

Конкурентоспособность диктует, помимо собственно профессиональной, технологической подготовки, овладение личностью такими качествами, как самостоятельность, творческий подход к любому делу, умение доводить его до конца, желание постоянно учиться и обновлять свои знания, гибкость мышления; способность к диалогу и сотрудничеству в коллективе, общительность, знание иностранных языков. Сюда входит также и владение «сквозными» умениями: работа на компьютерах, пользование базами и банками данных, презентация технологий и продукции. В последние десятилетия в отечественной и иностранной научной литературе все чаще стало использоваться понятие «профессиональная мобильность», означающее чаще всего способность и готовность человека к смене и расширению своей профессиональной деятельности. В этих условиях высокая социальная и профессиональная конкурентоспособность проявляется в способности личности самостоятельно найти пути самореализации и самосовершенствования, а задача образования – научить ее этому.

Сложившееся представление о профессиональной мобильности человека как способности менять профессию или род деятельности в условиях высокой динамичности общественных отношений и связей предполагает также способность к успешной самореализации в общественной среде. Однако, мобильность, являясь одним из основных показателей профессиональной и социальной востребованности субъекта, выступает одновременно как ценностно-смысловое образование и как тип реагирования личности на различные ситуации в изменяющихся условиях жизнедеятельности.

Приобретение профессиональной мобильности носит достаточно сложный характер и зависит как от личностных особенностей человека и условий его стихийной социализации, так и от ее целенаправленного формирования, осуществляющегося путем использования различных форм



педагогического и психологического воздействия. В подобной ситуации изучение и реализация формирования профессиональной мобильности у молодежи стали одной из важных задач современных педагогики. Современному среднему профессиональному образованию необходимо формировать это качество у своих выпускников, что сможет помочь им сделать успешную профессиональную карьеру и добиться определенного социального статуса.

Цель образования, в данном случае, заключается в направленности на качественное усвоение обучающимися необходимых знаний с одной стороны, и, с другой – на развитие их личностных качеств, что обуславливает потребность общества в специалисте, способном преобразовывать окружающую действительность и самого себя в соответствии с запросами развивающегося мира.

В системе среднего профессионального образования можно выделить ведущие функциональные характеристики профессиональной мобильности как одного из основных условий воспитания конкурентоспособной личности:

- профессионализм как способность и готовность человека со всей ответственностью
- подходить к освоению любой профессии, основанной на определенном наборе
- «предварительных» общих знаний и умений;
- креативность, которая включает в себя: творческое отношение к выполнению любых профессиональных обязанностей, умение адекватно оценивать и творчески прогнозировать возможную смену вида профессиональной деятельности, а также овладение определенным набором общеобразовательных знаний, на базе которых формируется творческое отношение к труду;
- уверенность в своей способности противостоять подобным воздействиям и возможность без серьезных стрессов и неуверенности в себе кардинально сменить вид профессиональной деятельности;
- коммуникативность и открытость как готовность человека к восприятию и оценке различных новых и непривычных для него явлений с возможным позитивным отношением к ним после их критического осмысления. Каждая из них отображает свою грань профессиональной мобильности, причем все они в комплексе достаточно полно характеризуют это явление в целом.

Одним из способов выработки профессиональной мобильности у студентов является их самообразование в виде получения новых знаний и умений. В этом отношении оно выполняет целый ряд функций:

- позволяет студентам расширить свой профессиональный кругозор в отношении ряда
- смежных специальностей, профессий;
- выявляет личные профессиональные интересы и способности индивида;
- в некоторой степени (в зависимости от легкости усвоения материала) определяет
- пригодность человека к той или иной профессии или специальности;
- позволяет студентам выработать наиболее приемлемую лично для них методику занятий самообразованием в период будущей профессиональной деятельности;
- если самообразование носит в какой-то степени опережающий характер, то оно способно подготовить студентов к трудовой деятельности по новейшим перспективным профессиям и т.п.

Вместе с тем подобное самообразование студентов должно направляться и курироваться их преподавателями, причем не столько в виде конкретных заданий, сколько в форме советов и консультаций с последующим обсуждением полученной информации. Самообразование студентов ОГАПОУ «Новооскольский колледж», направленное на повышение уровня конкурентоспособности, осуществляется в различных формах:

- самостоятельное получение требуемой научной и иной информации из различных
- письменных источников, в том числе выполненных на электронных носителях;
- самостоятельная научно-исследовательская работа (результатом стало активное участие студентов в областных и региональных научно – практических конференциях);
- самостоятельное приобретение профессионального опыта в период прохождения производственной практики (на предприятиях АО «Приосколье», ЗАО «Краснояржужская зерновая кампания», СК «Короча» и т.д.).



В ходе обучения важно придерживаться согласованности теории и практики. Как и любой другой этап образовательного процесса, пребывание студента на производстве преследует определенные цели и задачи.

Основная цель производственной практики – закрепление теоретических знаний, отработка профессиональных навыков и умений в условиях реальной рабочей деятельности. Нередко именно эта часть обучения становится стартом будущей карьеры выпускника.

Главные задачи производственной практики: закрепление, обобщение и проверка полученных в вузе знаний; освоение технологии процессов, получение профессиональных умений; знакомство с особенностями работы по специальности в реальных условиях. Есть у практики студентов на производстве и еще одна важная миссия – сбор материала для курсовой или дипломной работы.

В зависимости от стадии обучения, производственная практика может быть нескольких видов: ознакомительная (студенты младших курсов наблюдают за особенностями производственного процесса, не принимая в нем непосредственного участия); технологическая (активное участие в производстве, точное выполнение наставлений руководителя); преддипломная (аналогична технологической, однако проводится на старших курсах после освоения образовательной программы и является одним из этапов написания диплома).

По окончании работы на предприятии студент в течение 5– дней должен представить руководителю отчет, оформленный по стандарту, установленному программой практики. Студенты, по уважительной причине не выполнившие программу производственной практики, в дополнительные сроки направляются на предприятия повторно, но уже по согласованному с компанией индивидуальному плану. Те, кто не справился с заданиями без подтвержденной документально уважительной причины или получил неудовлетворительную оценку за отчет, считаются имеющими академическую задолженность и могут быть не допущены к итоговой аттестации.

Действия работодателей на рынке труда, их борьба за выпускников определяются несколькими факторами: экономическими возможностями, объективно возросшими требованиями к рабочей силе, дефицитом услуг квалифицированного труда, структурой и качеством профессиональной подготовки молодежи. Требования работодателей становятся более жесткими. Основные из них:

- наличие профессионального образования;
- знание ПК на уровне уверенного пользователя;
- владение иностранным языком;
- целеустремленность;
- умение быстро схватывать суть проблемы;
- умение работать в команде;
- желание повышать свой профессиональный уровень;
- самостоятельность; адекватность.

Использование разнообразных методов и приемов обучения и прохождение производственной практики создает наиболее комфортные условия для повышения уровня конкурентоспособности выпускника в современных рыночных условиях.



Профориентация в ССУЗе: из опыта работы

Коденцева Елена Федоровна

Пышинограева Елена Борисовна

*Преподаватели иностранных языков
высшей квалификационной категории*

ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности»

г. Россошь, Воронежской обл.

В настоящее время современная молодежь живет в условиях динамичного развития общества, которое предъявляет свои требования к будущим специалистам в любой сфере деятельности. Мир профессий не стоит на месте. Постоянно наполняются новым содержанием не только уже известные нам виды профессиональной деятельности, но появляются и абсолютно новые виды профессий. По расчетам специалистов Министерства труда и социального развития к 2030 году исчезнут 57 профессий и появятся 186 новых, таких, как конструктор новых металлов, экоаудитор, метеоэнергетик, молекулярный диетолог, IT-медик, инфорстилист, биоэтик, проектировщик личной безопасности, архитектор живых систем, клинический биоинформатик, IT-генетик [1].

Одной из главных и острых проблем молодежи является выбор своего дальнейшего профессионального пути. Проблема профессионального самоопределения стояла перед молодежью всегда, а сегодня она особенно актуальна, так как быстро изменяющиеся условия рынка труда ведут к тому, что большинство выпускников не имеют ясной жизненной перспективы. О многих новых профессиях молодежь практически не имеет информации.

Представления молодежи о профессиях и рынке труда в большинстве своем оторваны от действительности, процесс принятия решений о выборе профессии у современных подростков часто бывает спонтанным и непродуманным, зачастую подростки поступают в какое-либо учебное заведение «за компанию» или по совету родственников или знакомых. Опыт профориентационной работы в течение нескольких лет показал, что многие учащиеся девятых классов часто не готовы сделать осознанный выбор будущей профессии, определить для себя образовательный маршрут. Часто выбор профессии в этом возрасте отличается неосознанностью, профессиональные планы не реалистичны. В этот период интересы и склонности не устойчивы, сказывается влияние сверстников, родителей, что, как правило, порождает ошибки в выборе профессии. Большинство школьников недостаточно знают о конкретных особенностях той или иной профессии. Не всегда учитывают свои профессиональные склонности, соответствие требованиям той или иной сферы профессиональной деятельности (наличие психофизиологических возможностей, профессионально значимых качеств, развитости интеллектуального потенциала). Многие выбирают престижное образование, а не профессию, и часто по окончании обучения не знают, кем можно идти работать и не могут найти себя в профессии.

Поэтому основной задачей педагогов нашего колледжа является совершенствование профориентации среди потенциальных абитуриентов, т.е. старшеклассников школ города и районов области. Такая же работа ведется и среди студентов, чтобы укрепить их решение о выбранной специальности и помочь с дальнейшим трудоустройством. Кроме того, работа по профессиональной ориентации – это осознанная необходимость в деятельности колледжа, так как если будет успешно проведен набор студентов – колледж займет достойное место в обществе с рыночной экономикой. В условиях так называемой «демографической ямы», конкуренция за каждого обучающегося (профориентационная работа) стала важнейшим направлением деятельности, которое обеспечивает работу с молодежью по следующим направлениям:

- пропаганда востребованных рынком труда профессий через проведение различных профориентационных мероприятий;
- консультации (групповые и индивидуальные) для абитуриентов по вопросам выбора профессии, профессиональной пригодности, профессионального самоопределения;
- формирование и развитие интереса к специальностям и рабочим профессиям, предлагаемым колледжем;
- содействие профессиональной и социальной адаптации студентов;
- содействие трудоустройству выпускников, мониторинг трудоустройства и закрепления молодых специалистов на предприятиях города и области.



Профориентационная работа в колледже направлена на решение следующих задач:

- Повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях, которые можно получить у нас в колледже, а также возможностях трудоустройства по окончании учебного заведения;
- Формирование позитивного имиджа колледжа;
- Повышение конкурентоспособности колледжа на рынке образовательных услуг;
- Подготовка квалифицированных специалистов, пользующихся спросом на современном рынке труда;
- Создание условий для осознанного профессионального самоопределения и раскрытия способностей личности.

Для этого в колледже проводится целый ряд мероприятий, например, экскурсии в колледж. В ходе экскурсий старшеклассники посещают учебные корпуса колледжа, музейную комнату, мастерские, где могут посмотреть презентации с полной информацией обо всех профессиях и специальностях, изучить материалы, представленные на тематических стендах, пообщаться со студентами, преподавателями, мастерами производственного обучения, попробовать свои силы в тех или иных специальностях. Особой популярностью пользуется музей мясного отделения колледжа, где можно познакомиться с историей старейшего отделения нашего учебного заведения, продукцией мясной промышленности.

Важным направлением в профориентационной деятельности мы считаем организацию совместных дел со школами района и города, участие в спортивных, культурно-массовых, экологических мероприятиях различного уровня, проведение семинаров, научно-практических конференций с участием обучающихся школ города и района на базе колледжа. Традиционно у нас проводится День науки, в ходе которого студенты и учащиеся представляют свои учебно-исследовательские работы. Осуществляется организация прохождения профессиональных проб непосредственно в мастерских, с целью актуализации процесса профессионального самоопределения. Учащиеся школ могут своими руками попробовать сделать мороженое или сосиски, слепить «радужные пельмешки» а затем и попробовать результаты своего труда.

Стало традицией приглашать выпускников школ города на классные часы, студенческие спортивные праздники, конкурсы профессионального мастерства среди студентов колледжа.

Традиционно у нас устраивается День открытых дверей, на котором студенты всех специальностей представляют свое профессиональное мастерство и преимущества своей специальности.

Большую роль в профориентационной работе играет распространение информационных материалов. Эта работа позволяет информировать максимально широкую аудиторию (школьников, их родителей, преподавателей), используя такие площадки, как общешкольные родительские собрания, ярмарки профессий, массовые мероприятия. В периодической печати систематически публикуются статьи о жизни колледжа.

Учебные заведения, активно использующие в своей работе интернет - ресурсы, представляются старшеклассникам более современными и передовыми, а значит заслуживающими доверие. Поэтому, в колледже активно ведется работа в этом направлении. На сайте колледжа, имеются веб-странички, посвященные выбору профессии, на которых представлен максимум сведений о специальностях, их содержании, статусе на рынке труда, условиях образования и сроках обучения, перспективах трудоустройства, возможности продолжения обучения. На страничке «Форум» можно общаться, получать ответы на интересующие вопросы. Так же на сайте можно познакомиться со всеми новостями, событиями, происходящими в колледже.

В популярной сети «ВКонтакте» уже 5 лет существует сообщество «Клуб любителей иностранного языка «In shot», которое с каждым годом набирает популярность. В нем ежегодно проводится конкурс профессиональных проб «Все работы хороши-выбирай на вкус» на родном и иностранных языках. В нем участвуют не только школьники и студенты России, но и республики Беларусь. Конкурсанты представляют свои видеоролики и презентации по различной тематике. В этом году они посвящены юбилею системы СПО и нашего колледжа.

Наиболее эффективными считаем также выезды наших преподавателей на встречи со школьниками и их родителями в школы района и области. Педагоги рассказывают о нашем учебном заведении, отвечают на возникающие вопросы. Это живое общение позволяет поближе познакомиться



потенциальных абитуриентов с направлениями обучения в колледже, возможностями трудоустройства будущих выпускников и перспективами карьерного роста.

Ежегодно на базе колледжа проводятся подготовительные курсы для выпускников, помогающие в сдаче выпускных экзаменов в школе. Уже во время учебы на курсах потенциальные абитуриенты имеют возможность ближе познакомиться с нашим учебным заведением и сделать свой профессиональный выбор.

Таким образом, профориентационная работа со школьниками с одной стороны готовит их к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями, содействует рациональному распределению трудовых ресурсов общества в соответствии с потребностями экономики в кадрах определенных профессий, и с другой стороны повышает привлекательность нашего образовательного учреждения.

Сегодня назрела необходимость не только вести профессиональную подготовку в школах, активнее развивать партнерство, но и совершенствовать систему трудоустройства выпускников, организовывать стажировку, программы непрерывного сопровождения профессиональной карьеры. В последние годы подготовка специалистов определяется приоритетами развития каждого региона и особо актуальным стал вопрос трудоустройства выпускников. В этом вопросе большую роль играет корректировка учебных планов и программ в соответствии с текущими требованиями работодателей и перспективами рынка труда, увеличение социального партнерства.

Это позволяет реализовать одну из главных задач развития системы среднего профессионального образования - развитие кадрового потенциала, грамотного распределения трудовых ресурсов и достижение динамического баланса с региональным рынком труда. В деле профориентации существует своя «классика», однако благодаря тому, что в колледже трудятся заинтересованные, творческие люди в нашем образовательном учреждении ежегодно появляются новые, современные, интересные формы профориентационной работы.

Список использованных источников:

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://atlas100.ru/catalog/>
2. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. – СПб.: Речь, 2005. – 208 с.
3. Старикова Л.Н. Профориентация и профессиональное самоопределение студентов средней профессиональной школы: [Электронный ресурс]. Пермь, URL: <http://www.dissercat.com/content/proforientatsiya-i-professionalnoe-samooopredelenie-studentov-srednei-professionalnoi-shkoly#ixzz3S8u4vqESt> (Дата обращения: 20.09.2020)
4. Павлова Т.Л. Профориентация старшеклассников: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128 с.
5. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники: 8-11 классы, ПТУ и колледж. – М.: ВАКО, 2008. – 288 с.



Профессиональная подготовка обучающихся как аспект успешной карьеры

Архипова Марина Николаевна
преподаватель юридических дисциплин
Центр-колледж прикладных квалификаций
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, Тамбовская обл.,
ул.Революционная 97 А

Образование играет важнейшую роль в жизни каждого человека, и оно становится тем самым фундаментом, который определяет наше будущее. Получение юридического образования открывает перед вами множество путей и возможностей, позволяя не только глубже понимать действующее правовое поле, но и активно влиять на его прогресс и адаптацию к современным вызовам.

Практическая подготовка студентов – это фундаментальный элемент современного образования, значительно превосходящий по своей значимости чисто теоретическое обучение. Она не только формирует профессиональную мотивацию и глубокое понимание будущей профессии, но и развивает ключевые компетенции, необходимые для успешной работы в выбранной сфере. Этот процесс не ограничивается простым применением теоретических знаний на практике, а предполагает формирование целого комплекса навыков, включая самостоятельность, критическое мышление, умение работать в команде и решать сложные задачи в условиях ограниченных ресурсов [1, с.88].

Практическая подготовка должна быть настолько близка к реальным условиям работы, насколько это возможно. Это означает не только обеспечение необходимого оборудования и ресурсов, но и создание атмосферы взаимодействия и командной работы. В идеале, студенты должны иметь возможность работать с опытными специалистами, наблюдать за их деятельностью и получать практические советы и рекомендации. Важно также учитывать психологические аспекты рабочей среды, стремясь создать комфортную и мотивирующую атмосферу для обучения. Научно-практические конференции также являются неотъемлемой частью практической подготовки. Они дают студентам возможность представить результаты своей работы, обменяться опытом с коллегами, получить обратную связь от экспертов и расширить свой кругозор. Участие в таких мероприятиях способствует развитию навыков публичных выступлений, умения аргументировать свою позицию и эффективно взаимодействовать с разными людьми. Студенты, прошедшие качественную практическую подготовку, часто быстрее адаптируются к работе в реальных условиях, имеют более высокую профессиональную мобильность и достигают больших успехов в своей карьере. Более того, эффективная практическая подготовка способствует повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда и укрепляет позиции вуза как лидера в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Стажировки и практический опыт играют ключевую роль в развитии профессиональной карьеры. В этой статье я исследую, как правильно выбрать стажировку, эффективно использовать полученные знания и умения, и как эти опыты могут способствовать вашему карьерному прогрессу.

Стажировки и практический опыт часто являются мостом между академическим образованием и полноценной карьерой. Они предоставляют уникальные возможности для профессионального развития, позволяя применить теоретические знания в реальных рабочих условиях [3, с.46].

Найти подходящую стажировку – задача, требующая внимательного подхода и стратегии. В первую очередь, определите, в какой отрасли вы хотите получить опыт. Это может зависеть от вашего учебного профиля или личных интересов.

Следующим шагом является выбор компании. Исследуйте потенциальные организации, их репутацию и возможности для развития. Иногда стажировка в небольшой компании может предложить больше практического опыта, чем в крупной корпорации.

Важно также учитывать продолжительность и условия стажировки. Определите, насколько она соответствует вашему учебному графику и жизненным планам. Условия могут варьироваться от оплачиваемых до волонтерских программ.

Для поиска стажировок используйте различные ресурсы – университетские карьерные центры, специализированные веб-сайты и профессиональные социальные сети. Не забывайте о сетевых мероприятиях и конференциях, которые могут стать источником ценных контактов.



Осознанный подход к выбору стажировки увеличит ваши шансы на успешное прохождение и получение ценного профессионального опыта, который станет фундаментом для вашей будущей карьеры [2, с.96].

Успешная подготовка к стажировке начинается с создания профессионального резюме и написания убедительного сопроводительного письма. Ваше резюме должно ясно и точно демонстрировать ваше образование, ключевые навыки, а также предшествующий опыт работы или волонтерской деятельности, который имеет отношение к желаемой стажировке. Важно обеспечить лаконичность и ясность изложения информации, а также удостовериться, что все данные актуальны и релевантны.

Сопроводительное письмо представляет собой отличную возможность подчеркнуть вашу мотивацию и заинтересованность в конкретной стажировке. Оно должно быть индивидуализированным и адаптированным под каждую вакансию. В письме нужно объяснить, почему вас привлекает эта стажировка и каким образом ваши компетенции и профессиональный опыт соответствуют заявленным требованиям.

Для успешного прохождения собеседования важно тщательно изучить как компанию, так и предлагаемую вакансию. Подготовьтесь к наиболее распространённым вопросам, таким как: «Расскажите о себе», «Почему вы выбрали нашу компанию?» или «Какие у вас есть навыки, подходящие для этой должности?». Не забудьте также подготовить собственные вопросы к интервьюеру, поскольку это продемонстрирует ваш интерес и желание глубже узнать, как о компании, так и о самой работе.

Чтобы извлечь максимальную пользу от стажировки, важно заранее определить свои профессиональные цели и ожидания. Подумайте, какие конкретные навыки и знания вы хотите приобрести, а также как они могут помочь вам в будущем. Это может включать в себя развитие определённых технических навыков, совершенствование коммуникативных умений или освоение новых рабочих инструментов [3, с.47].

Ключевым аспектом успешной стажировки является развитие важнейших профессиональных навыков. Старайтесь активно вовлекаться в работу над проектами, проявлять инициативу и регулярно запрашивать обратную связь у наставников и коллег. Это позволит вам получить практический опыт работы и улучшить свои профессиональные качества.

Важно активно использовать время стажировки для расширения своей профессиональной сети. Создание и развитие полезных контактов в этой среде может стать ключевым фактором для вашего будущего карьерного успеха. Участвуйте в корпоративных мероприятиях, обсуждениях и социальных активностях с коллегами – это даст вам возможность установить значимые профессиональные связи, которые могут принести вам пользу в будущем.

Имейте в виду, что стажировка – это не просто возможность приобрести практический опыт, но и отличный шанс продемонстрировать свои навыки и задать основы для успешной профессиональной карьеры. Проявляя активность и проявляя инициативу в своей роли, вы сможете не только получить ценные знания, но и выстроить прочные профессиональные отношения. Ваше стремление к личному и карьерному росту станет основой для достижения поставленных задач и целей.

Международные стажировки предлагают уникальные преимущества и могут существенно повлиять на карьерные перспективы студентов. Рассмотрение возможности стажировки за границей открывает двери в мировое профессиональное сообщество и способствует культурному обогащению.

Преимущество международного опыта неоценимо. Он не только улучшает владение иностранным языком, но и развивает навыки межкультурной коммуникации, что является ключевым фактором в глобализированном бизнесе. Такой опыт демонстрирует будущим работодателям вашу адаптивность, гибкость и способность работать в разнообразной среде.

Кроме того, расширяют профессиональную сеть, открывая доступ к новым ресурсам и возможностям для карьерного роста. Взаимодействие с профессионалами из разных стран и культур может открыть новые перспективы и идеи для будущих проектов или карьерных направлений.

В целом, международный опыт стажировки значительно повышает вашу конкурентоспособность на рынке труда, обогащает личный опыт и способствует развитию глобального мышления, что является ценным активом в любой профессиональной сфере [4, с. 120].

Переход от стадии стажировки к роли полноценного сотрудника представляет собой ключевой момент в вашей профессиональной жизни. Одним из основных факторов, способствующих успешному



завершению этого этапа, является умение продемонстрировать свой профессионализм и навыки, которые вы развили во время стажировки. Активное вовлечение в проекты и проявление инициативы могут существенно повысить вашу ценность в глазах работодателей.

Роль отзывов и рекомендаций по окончании стажировки крайне велика. Положительные отзывы от вашего наставника или коллег могут оказать решающее влияние на ваше трудоустройство в будущем. Не стесняйтесь запрашивать рекомендательные письма или контактные данные для потенциальных карьерных возможностей.

Не стоит забывать о том, насколько важно поддерживать связи с вашими коллегами и наставниками после окончания стажировки. Взаимоотношения, которые вы установили в ходе стажировки, могут стать ценным активом в будущем, помогая вам находить новые профессиональные возможности и продвигаться по карьерной лестнице [5].

Таким образом, можно подчеркнуть, что стажировки обучаемых на предприятиях являются важнейшим инструментом формирования профессиональных навыков. С другой стороны, стажировки выгодны и предприятиям.

Стажировка как механизм кадровой политики предприятия, согласно моему мнению, должна содержать четыре основных функции (привлечение специалиста; подготовка специалиста; удержание специалиста; развитие специалиста). То есть находят решение проблемы развития кадрового резерва, привлечение молодых специалистов, предоставление адаптации и формирование молодых специалистов.

Библиографический список

1. Стажировки: как выбрать и извлечь из нее максимальную пользу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://diplom.ru/blog/kak-stazhirovki-formiruyut-karernyj-put-ot-vybora-do-maksimalnoj-polzy.html>
2. Стажировки и практики: путь к успешной карьере [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.rosdiplom.ru/rd/pubdiplom/view.aspx?id=2500>
3. Стажировка как инструмент формирования профессиональных навыков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stazhirovki-kak-instrument-formirovaniya-professionalnyh-navykov/viewer>
4. Самыгин, С. И. Психология и педагогика / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко – М.: КноРус, 2012, - 480 с.
5. Роль стажировок и практического опыта в карьерном росте: как максимизировать пользу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/hr/1666410-rol-stazhirovok-i-prakticheskogo-opyta-v-karernom-roste-kak-maksimizirovat-polzu>

Будущее профессий и выбор пути: современные подходы к профориентации

*Коновалова Любовь Ивановна, преподаватель
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Центр-колледж прикладных квалификаций
г. Мичуринск, Тамбовской обл.*

Мир стремительно меняется, и вместе с ним трансформируются профессии. То, что вчера казалось фантастикой, сегодня становится реальностью, а вчерашние востребованные специальности могут оказаться на обочине прогресса. В этой динамичной среде выбор профессионального пути становится не просто важным, а критически значимым решением, требующим осознанного и современного подхода. Именно здесь на первый план выходит профориентация – процесс, который помогает человеку найти свое место в мире труда, соответствующее его способностям, интересам и потребностям рынка.

Сегодня профориентация – это не просто выбор профессии, а формирование профессиональной траектории, основанной на глубоком самопознании, понимании трендов будущего и развитии гибких навыков.



Самоопределение в профессиональной сфере занимает важнейшее место в формировании личности. В период взросления подростки сталкиваются с выбором, который затрагивает как их образовательные, так и жизненные перспективы.

Желание понять себя, выявить собственные сильные и слабые стороны – ключевой аспект для молодых людей этого возраста. Процесс профессионального самоопределения служит значимым инструментом развития и интеграции личности в общество.

В момент взросления подростки оказываются перед необходимостью выбора, влияющего на их будущее в учебе и жизни.

Для юношей и девушек эта ступень отмечается острой потребностью в самопознании, поскольку самоопределение выступает важным средством их становления и социальной адаптации.

На сегодняшний день изучение вопросов профессионального самоопределения имеет особую актуальность ввиду постоянных изменений на рынке труда.

Работодатели заинтересованы в целеустремленных специалистах, осознающих свои обязанности и перспективы в своей профессиональной области.

Несмотря на наличие большого объема информации о разнообразных профессиях и существовании множества программ профориентации, результаты исследований демонстрируют не слишком обнадеживающую картину.

Многие старшеклассники испытывают затруднения при определении будущей профессии или направления обучения.

В современности вопрос профессионального самоопределения становится особенно насущным в связи с быстро меняющейся ситуацией на рынке труда.

Работодатели предъявляют требования к сотрудникам, которые четко понимают свои обязанности и имеют ясное представление о перспективах в выбранной деятельности.

Современный бизнес остро нуждается в профессионалах, обладающих гибкостью, способных принимать ответственные решения и успешно адаптироваться к динамичным социально-экономическим условиям, умело планируя и развивая свою карьерную траекторию.

Такие сложные задачи могут сбивать с толку даже опытных людей, а для подростков на пороге самостоятельной трудовой жизни они становятся особенно серьезным вызовом.

В этом контексте на педагогов, психологов, наставников и, прежде всего, на самих учеников возлагается огромная ответственность.

Вопрос определения жизненного пути стоит перед человеком в тот период, когда полное осознание долгосрочных последствий, связанных с профессиональной деятельностью, семейными отношениями, социальным ростом, материальным обеспечением и духовным развитием, ещё не достигнуто.

Принятие значимого решения происходит не на основе накопленного жизненного опыта, который приходит с годами, а скорее на основе представлений о собственном будущем и обществе, в котором предстоит жить.

Когда молодой человек воспитывается в родной, благополучной семье, он конструирует свою жизнь, опираясь на положительный опыт, полученный от родителей.

Ребята, лишённые родительской поддержки, часто сталкиваются с тяжелыми обстоятельствами, сформированными неблагополучными семьями, что негативно отражается на их уверенности в себе.

Если педагогический состав не уделит им должного внимания, они склонны повторять модель поведения родителей, выбирая такое же окружение и простые профессии, которые не требуют серьёзного обучения и интеллектуальных усилий.

Профессиональный выбор представляет собой важный шаг к самореализации в обществе, определяющий жизненный путь человека.

От него зависит многое: кем стать, в какой социальной среде оказаться, где найти работу и с кем взаимодействовать.

Каждый ребёнок и подросток находятся в поиске своей идентичности, и этот путь во многом формируется под влиянием того, как его воспитывают и каким видом деятельности он занят.

Это не только учёба или труд, но и возможность заниматься творчеством, спортом, заботиться об окружающей среде, развивать умственные способности и навыки общения.



Профессиональная ориентация — это не только выбор профессии на будущее, но и создание пространства, в котором каждый юный человек может раскрыть свои способности, попробовать различные роли, накопить ценный жизненный опыт и понять свою личность.

Это достигается через участие в значимых делах: благоустройство памятных мест и зон отдыха, создание красоты вокруг себя, проявление доброты и внимания к нуждающимся, смелость выступлений перед публикой, радость творческой деятельности, азарт в играх, ответственность за организацию и стремление к победе.

Общение с разными людьми расширяет горизонты.

Профессиональное самоопределение — это жизненное путешествие, в котором важны личностный рост, мечты, поддержка и активная вовлеченность.

Для ребёнка-сироты, которому особенно нужна опора, новая семья-приёмник может стать тем ярким маяком, который озарит путь и поможет найти своё место в жизни.

Самоопределение личности ребёнка и подростка — это сложный процесс, тесно связанный с воспитанием и многообразием деятельности.

Эта деятельность охватывает широкий спектр направлений — от трудовой и эстетической до спортивной, экологической, интеллектуальной и коммуникативной.

В рамках профессиональной ориентации основной задачей является создание среды, способствующей комплексному саморазвитию.

Такая среда должна позволять воспитанникам осваивать различные социальные роли, обогащать свой опыт и углублять самопознание.

Современная профессиональная ориентация — это не статичный процесс, а динамичное путешествие, требующее от человека активной позиции, готовности к профессиональному росту и адаптации.

Вместо поиска «идеальной» профессии важно научиться строить собственную профессиональную траекторию, базирующуюся на глубоком осмыслении себя, будущих тенденций и постоянном обучении.

В условиях быстро меняющегося мира ключом к успешной и удовлетворённой карьере становятся гибкость, осознанность и инициативность.

Выбор жизненного пути — это не одноразовое решение, а продолжающийся процесс самопознания и адаптации к новым возможностям.



Направление 5. Опыт организации наставничества в образовательных организациях и на предприятиях

Роль наставничества в подготовке будущих специалистов в области хранения и переработки зерна

*Жидкова Елена Владимировна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж»
г.Бутурлиновка, Воронежская обл.*

В настоящее время особое внимание уделяется вопросам наставничества и наставнической деятельности. Актуальность возрождения института наставничества определена государственной политикой России в области модернизации среднего профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих профессиональными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. [1, с.38]

Сегодня отрасль хлебопродуктов остро нуждается в грамотных, ответственных, компетентных специалистов среднего звена. Техник-технолог в области хранения и переработки зерна – это не просто носитель определенных знаний и умений, это специалист, умеющий грамотно управлять технологическим процессом на производстве, принимать правильные решения в нестандартных ситуациях, быть мобильным и коммуникабельным, уметь руководить людьми и т.д. Именно поэтому наставничество на современном этапе стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Технология наставничества – форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) – менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через учебные пособия, урочную систему обучения, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение). Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся. [2, с.24].

Целью Программы наставничества в ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов. [4, с.2]

Обучение студентов специальности 19.02.02 Технология хранения и переработки зерна – это сложный, многогранный и ответственный процесс, который начинает формироваться с первых дней пребывания студентов в колледже. Для студентов первого курса первый этап адаптационный. Задача классного руководителя, преподавателей, администрации колледжа, родителей создать все условия, чтобы первокурсники адаптировались в максимально короткие сроки к внутреннему распорядку учебного заведения.

Усилиями всего педагогического коллектива создана целая система подготовки будущих техников-технологов, в которую входят профессиональные, патриотические, духовно-нравственные, эстетические аспекты. Преподаватели колледжа на своих занятиях применяют современные педагогические технологии: проблемное обучение, личностно-ориентированное обучение, проектная деятельность, модульное обучение, информационно-коммуникационные технологии, здоровьесберегающие технологии, обучение в сотрудничестве и другие.

Изучая специальные дисциплины и профессиональные модули, студенты осваивают теоретические знания и совершенствуют их при выполнении практических и лабораторных работ. Технологический процесс изготовления продукции из зернового сырья — базовая дисциплина для техников-технологов. Обеспечение работоспособности оборудования – посильная задача для будущих



техников-технологов благодаря изучению автоматизации производственных процессов. Без этих знаний будущему специалисту просто не обойтись.

Практические занятия играют важную роль в учебном процессе. Наиболее важным и значимым видом практического занятия является урок производственного обучения и производственная практика. Со второго курса обучения у студентов начинается практика, которая проходит на базе ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат», где студенты осваивают профессиональные компетенции.

«Бутурлиновский мелькомбинат» на протяжении многих лет предоставляет свою базу для прохождения практики и проведения уроков на производстве. На территории комбината имеется учебный класс. Обучающиеся имеют уникальную возможность принимать участие в технологическом процессе комбината от приемки зерна до выработки готовой продукции. Студенты самостоятельно обслуживают технологическое оборудование, принимают участие в устранении простейших неисправностей, производят зачистку аспирационных и самотечных коммуникаций, оказывают помощь в отборе проб, контроле сырья и готовой продукции и многое другое.

Нельзя не отметить роль наставников в подготовке студентов к участию в научно-практических конференциях и конкурсах профессионального мастерства. Ежегодно на ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат» проводится конкурс профессионального мастерства студентов с присуждением именной стипендии.

Также наставники ежегодно принимают участие в корректировке, разработке и согласованию рабочих программ спецдисциплин, профессиональных модулей и практик. Охотно помогают в рецензировании дипломных проектов и исследовательских работ студентов.

Таким образом, можно выделить несколько основных форм наставничества, используемые при подготовке студентов специальности 19.02.02 Технология хранения и переработки зерна.

В процессе реализации образовательных программ:

- помощь в учебной деятельности (форма «студент-студент», «преподаватель-студент»);
- подготовка курсовых и дипломных проектов (форма «преподаватель-студент», «работодатель-студент»);

В социально-значимой деятельности:

- помощь и поддержка при адаптации в колледже (форма «преподаватель-студент», «студент-студент»);
- волонтерское движение (форма «студент-студент»)

При подготовке к конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам, олимпиадам («преподаватель-студент», «студент-студент»);

В кружковой работе, деятельности в студенческом научном сообществе, с позиции «равный-равному», когда происходит совместная работа над проектом используется форма «студент-студент».

Наставничество в профориентационной деятельности: проведение профессиональных проб, мастер-классов, Дней открытых дверей и др. («студент-студент», «преподаватель студент», «студент-ученик»)

При организации дуального обучения наставничество направлено на развитие конкретных навыков и компетенций. Адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство и др. («работодатель-студент»).

Таким образом, результатами успешной наставнической деятельности, можно считать:

- успешность наставляемых в учебно-познавательной деятельности;
- бесконфликтность и удовлетворенность сложившейся системой взаимоотношений с окружающими;
- удовлетворенность процессом обучения;
- проявление учащимися активности в учебной и общественной деятельности;
- повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии;
- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым в учебной и практической деятельности, а также на конкурсах профессионального мастерства и научно-практических конференциях;
- развитые общие и профессиональные компетенции.

В результате реализации данных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у наставляемых. Гибкая и мобильная система наставничества в учреждениях среднего



профессионального образования дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров. Внедрение эффективных форм наставничества позволяет создать новую модель конкурентоспособной системы профессионального образования, обеспечивающей потребности региональной экономики в высококвалифицированных специалистах. [3, с.14]

Литература

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова // Инновационные педагогические технологии : материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань : Бук, 2017. – С. 38-40. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/>
2. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. - 2018. - № 3. - С. 18-26.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции 20.11.2019/ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий» - Курган, 2019. -188с.
4. Программа наставничества в ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж».-Бутурлиновка,2021-20с

Организация программы наставничества для студентов колледжа БМТК и сотрудников АО «Бутурлиновкахлеб»

*Махно Ольга Александровна, преподаватель специальных дисциплин
ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж»,
г.Бутурлиновка, Воронежская область*

Актуальность подготовки квалифицированных кадров для современной экономики диктует необходимость поиска и внедрения эффективных образовательных практик. Одной из таких практик является наставничество, которое позволяет объединить теоретические знания, полученные в стенах колледжа, с практическим опытом, приобретенным на предприятии.

В колледже наставничество преследует цель помочь студентам адаптироваться к образовательной среде, осознать свой профессиональный выбор, развить необходимые компетенции и подготовиться к будущей трудовой деятельности.

В качестве наставников в колледже обычно выступают опытные преподаватели, мастера производственного обучения специальности «Технология продуктов питания из растительного сырья».

Наставничество в колледже может реализовываться в различных формах, включая индивидуальные консультации, групповые занятия, тренинги, мастер-классы, совместное участие в проектной деятельности и конкурсах профессионального мастерства.

Задачи наставника: помощь в адаптации к учебному процессу, ориентация в профессиональной сфере, развитие мотивации к обучению, формирование навыков самоорганизации и планирования, оказание поддержки в решении личных и профессиональных проблем.

Преимущества: Наставничество в колледже способствует повышению успеваемости, формированию активной жизненной позиции, развитию лидерских качеств и укреплению связей между студентами и преподавателями.

На предприятии АО «Бутурлиновкахлеб» наставничество направлено на быструю и эффективную адаптацию студентов к производству, передаче ценного опыта и знаний.

Наставниками на предприятиях выступают опытные работники, обладающие высокой квалификацией, профессиональными знаниями и лидерскими качествами.



Наставничество на предприятии включает в себя индивидуальное обучение на рабочем месте, выполнение совместных хлебобулочных изделий.

Задачи наставника: ознакомление с правилами и нормами работы на предприятии, обучение практическим навыкам и технологиям, передача профессионального опыта и знаний, развитие профессиональных компетенций, оказание поддержки в решении производственных задач.

Преимущества: Наставничество на предприятии способствует сокращению сроков адаптации при прохождении производственной практики, решение производственных ситуаций вместе с работниками предприятия.

Наиболее эффективным является сотрудничество колледжа и предприятия в организации наставничества. Такой опыт позволяет:

Усилить практическую направленность обучения- студенты получают возможность применять полученные знания на реальном производстве под руководством опытных наставников.

Повысить конкурентоспособность выпускников- выпускники колледжа, прошедшие практику на предприятии и получившие опыт работы под руководством наставников, обладают более высоким уровнем подготовки и востребованы на рынке труда.

Улучшить качество подготовки кадров- предприятия могут влиять на учебные программы, адаптируя их к своим потребностям и требованиям.

Обеспечить приток новых кадров - предприятия получают возможность отбирать и воспитывать будущих сотрудников из числа студентов колледжа.

В качестве примеров успешной практики организации наставничества можно привести:

Практико-ориентированное обучение -организация учебных занятий непосредственно на предприятиях с участием специалистов в качестве наставников.

Совместные проекты - реализация проектных работ, в которых студенты и работники предприятия совместно решают производственные задачи.

Конкурсы профессионального мастерства -участие студентов и работников предприятия в профессиональных конкурсах, где наставники передают свой опыт и знания молодому поколению.

Таким образом, наставничество является эффективным инструментом подготовки квалифицированных кадров, сочетающим в себе теоретические знания, полученные в колледже, и практический опыт, приобретенный на предприятии. Успешная организация наставничества требует тесного сотрудничества между образовательными учреждениями и предприятиями, четкого определения целей и задач, а также подготовки квалифицированных наставников. Вклад в наставничество – это вклад в будущее, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда.

Библиография:

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. Григорьева Л.А. Педагогическая профессия и ее роль в современном обществе // Роль и место информационных технологий в современной науке: сб. стат. МНПК, Магнитогорск, 28 декабря 2017г.199с.

Практика наставничества педагогов СПО в конкурсном движении

*Пащенко Нина Михайловна, методист,
ГБПОУ ВО «БТПИТ»*

г. Борисоглебск, Воронежская обл.

Современные наставники выполняют множество функций, решают много задач по сопровождению своих подопечных. На наш взгляд, в настоящее время, особый интерес представляет практика «Наставничество педагогов в конкурсном движении», которая реализуется в ГБПОУ ВО «БТПИТ». Это направление актуально для всех наставников, ведь участие в профессиональных конкурсах эффективная форма совершенствования профессионального мастерства педагогов. Это один из критериев качества современного образования. Большинство наставников решает задачи конкурсного сопровождения наставляемых. Как следствие возникает необходимость разработки эффективных подходов и новых инструментов поддержки педагогов, состоящих в конкурсном движении.



Практическая значимость данного опыта заключается в возможности переноса практики наставничества в работу других наставников и возможности к воспроизведению в организации любой ступени образования. Также данная практика подходит как для индивидуального наставничества, так и для сопровождения команды учреждения.

Цель практики - создание условий для успешной реализации педагогов в конкурсном движении. К задачам практики относится: повышение профессиональной компетентности педагогов; методическое, психологическое и мотивационное сопровождение наставляемых; развитие профессиональной субъектности педагога.

В последнее время много говорится о субъектности ребенка в образовании. А обладают ли сами педагоги этой субъектностью, относится ли педагог к себе как к субъекту собственной деятельности и транслируют ли это детям?

Для нас важно, чтобы наставническое сопровождение в конкурсе было инструментом, который помогает формировать у педагога субъектность и проявлять ее в деятельности, познании и общении. Необходимым условием формирования субъектности человека является другой человек, в том случае, если у него развито отношение к себе как к деятелю.

Для реализации практики применяются разные организационные модели наставничества - традиционное «один на один», ситуационное, реверсивное, целеполагающее, саморегулируемое, командное. Это зависит от личности конкурсанта и задач конкурса. Практика реализуется поэтапно.

Этапы реализации практики

№	Этап	Содержание работы	Психологическое Мотивационное Методическое сопровождение
1	Предконкурсный этап	Определение личностно-профессиональных ресурсов, сильных сторон. Принятие решения. Мотивация на саморазвитие.	
2	Вхождение в конкурс	Формирование команды. Работа над имиджем, личным брендом педагога. Поиск идеи, смыслов, концепции. Ориентация на интересы и индивидуальность. Привлечение дополнительных ресурсов (интенсивы, вебинары, мастер-классы, КПК по конкурсу)	
3	Основной конкурсный этап	Работа над материалом, содержанием и стилем представления. Выбор инструментов реализации конкурсной практики. Развитие навыков публичного выступления. Формирование медиакультуры педагога.	
4	Постконкурсное сопровождение	Вступление в профессиональные сообщества. Диссеминация опыта. Определение профессиональных зон роста.	

Психологическое, мотивационное и методическое сопровождение идет на каждом этапе конкурса и гибко подстраивается под ситуацию. Для каждого наставляемого подход к сопровождению уникален.

Методическое сопровождение — это о том, какой материал, как лучше подать, это про содержание того, что транслирует педагог на конкурсе. Мотивационное сопровождение — это стратегия. Внешняя мотивация - дедлайн, похвала, награда, внутренняя мотивация - интерес, желание результата, азарт быть лучшим в сообществе. Для конкурсанта важно осознать мотивационную позицию по отношению к конкурсу. Способ мотивации зависит от личности и ценностей конкурсанта. Нет единого способа или правила мотивации.



При психологическом сопровождении важно научить наставляемого управлению своими эмоциями, стрессоустойчивости в ситуациях оценивания и критики и, конечно же, навыкам профессиональной и личностной рефлексии. Создавать позитивный эмоциональный фон.

Оценка эффективности практики происходит через анализ портфолио и анкетирование педагогов. Данная практика реализуется на протяжении двух лет и уже показала свои результаты.

Об эффективности практики наставничества в конкурсном сопровождении свидетельствует количество педагогов победителей конкурсов. В 2023-2024 учебном году в БТПИТ 6 педагогов - победителей на региональном уровне, 2 педагога - на федеральном. В 2024-2025 учебном году - 8 победителей на региональном уровне, 3 победителя на федеральном уровне.

По итогам опроса и анкетирования наставляемых педагогов в 2024-2025 году 95% конкурсантов имеют высокую мотивацию к дальнейшему участию, 95% участников удовлетворены процессом и результатом участия в конкурсах.

Предполагаемые результаты для наставляемых: личностный и профессиональный рост, повышение мотивации к участию в конкурсах, удовлетворенность результатами труда. Результат может быть разным, самое главное, что бы у наставляемого был личный результат, чтобы он чувствовал свой рост, чувствовал себя успешным. Результаты для наставников - реализация индивидуальных планов наставничества, профессиональный рост, удовлетворенность собственной работой. Результативность для организации - позитивный имидж, конкурентоспособность, высокое качество образования.

Реализацию практики обеспечивает кадровый ресурс: наставник, психолог, поддержка руководителя и коллектива. Информационно-методический ресурс: персонализированная программа наставничества, информационно - методические материалы. Создан электронный банк методических рекомендаций для эффективного участия в конкурсном движении. Необходимые условия для реализации практики: специально выделенное время среди рабочего графика, комфортное рабочее место, АРМ, ИКТ, материальное и нематериальное стимулирование.

В практике наставничества в конкурсном движении могут возникнуть риски, и важно предусмотреть пути их преодоления. Нехватка времени, трудности мотивации, сложности формирования команды, чувство опустошенности и незавершенности после окончания конкурса – вот основные проблемы, с которыми могут столкнуться наставники и наставляемые. Эффективный тайм-менеджмент, система мотивации, мероприятия по командообразованию, обеспечение постконкурсного профессионального роста – мероприятия, которые помогут преодолеть сложности.

С целью тиражирования практика была представлена в рамках выступления на Круглом столе «Выявление, изучение, анализ, обобщение и диссеминация инновационного опыта наставничества» на базе ЦОПП г. Воронеж. Масштабирование практики стало возможным через проведение интенсива на базе обособленного подразделения ВИРО им. Н.Ф. Бунакова г. Борисоглебск в рамках подготовки участников Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России 2025». В перспективе возможно проведение мастер-классов «Наставник для наставника» на межмуниципальном и региональном уровне.

Подготовка и участие в конкурсах становится настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности и для самих наставников. Что же дает наставникам работа с педагогом-конкурсантом? Это возможность прокачать свои психологические компетенции в работе с педагогом: умение видеть его жизненные ценности, понимать его внутреннее состояние, наладить коммуникацию. Выступая наставником в профессиональном развитии моих коллег, мы приобретаем стимул для собственного саморазвития.

Опыт показывает, что лучшие результаты в конкурсах достигаются тогда, когда создан особый эмоциональный фон, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт. Отдавая свои знания, опыт, силы и время, наставник постоянно анализирует свой путь, более четко видит то совершенное в профессии, к чему стоит стремиться. И тем интересней нам вместе двигаться к победам!



Литература

1. Ладилова Н.А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва: ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023 – 223 с.
2. Гулевич И.И. Эффективные практики организации наставничества: сборник/Э94, Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023 — 77 с.

Практики организации наставничества в образовательных организациях и на предприятиях: российский опыт и перспективы развития

*Семенова Надежда Сергеевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Борисоглебский технологический техникум»*

Воронежская область, г. Борисоглебск

Наставничество является важным инструментом передачи опыта и профессиональных компетенций молодым специалистам и студентам. Эффективная система наставничества способствует ускорению адаптации новичков, повышению уровня профессиональной подготовки и улучшению качества труда сотрудников предприятий и выпускников образовательных организаций. Изучение и обобщение положительного опыта внедрения системы наставничества позволяет совершенствовать процессы профессионального роста кадров и создавать условия для устойчивого развития компаний и учреждений образования.

Под наставничеством понимается передача накопленного опыта и знаний профессиональному сообществу младших коллег путем персонального взаимодействия опытных работников («наставников») и начинающих специалистов («подопечных»). Основными функциями наставника являются помощь подопечному в освоении новых навыков, контроль над качеством выполняемых работ, поддержка мотивации сотрудника и формирование корпоративной культуры.

Цель настоящей статьи заключается в исследовании особенностей и перспектив развития системы наставничества в российских образовательных учреждениях и на предприятиях. Поднимается проблема адаптации молодёжи к рабочим условиям и требования современного рынка труда, показывается значимость налаженной работы наставников в деле воспитания квалифицированных специалистов. Описаны российские реалии, приведены лучшие отечественные практики и обозначены трудности, возникающие при построении качественной системы наставничества.

Теория наставничества включает ряд ключевых концептуальных подходов, среди которых выделяются три основных направления:

Психолого-педагогическое направление, рассматривающее процесс наставничества как форму воспитательного воздействия и сопровождения молодого специалиста в процессе социализации и самоидентификации.

Организационно-экономическое направление, подчеркивающее экономическую эффективность и организационные выгоды введения наставнических практик.

Социально-психологическое направление, которое рассматривает наставничество как элемент социальной структуры коллектива, влияющей на мотивацию персонала и сплоченность команды.

Эти подходы позволяют комплексно рассмотреть проблему и разработать эффективные стратегии внедрения наставничества.

Современные социально-экономические условия требуют от специалистов высокого уровня компетентности, готовности быстро адаптироваться к изменениям и эффективно решать производственные задачи. Особую роль в данном контексте приобретает институт наставничества, позволяющий ускорить адаптацию молодых специалистов и обеспечить передачу необходимых знаний и навыков. Вопросы эффективного построения системы наставничества становятся крайне важными для работодателей и образовательного сообщества.



Российская практика показывает значительные успехи в области разработки и внедрения программ наставничества. Однако существуют объективные препятствия, затрудняющие распространение позитивного опыта и полноценное функционирование механизма наставничества.

Сегодня многие образовательные учреждения активно внедряют практику наставничества для будущих специалистов, стремясь обеспечить их подготовленность к рынку труда ещё на этапе учёбы. Наиболее распространёнными формами наставничества выступают:

1. Курирование академической успеваемости студентов выпускающих кафедр.
2. Участие педагогов и опытных инженеров в производственном обучении учащихся колледжей и техникумов.
3. Программы стажировок, сопровождающиеся работой наставников.

Для повышения эффективности системы наставничества рекомендуется:

Формализовать критерии отбора наставников и проводить регулярное обучение наставников методикам передачи знаний и навыков.

Включать элементы самооценки и взаимной оценки участниками программы.

Использовать современные технологии дистанционного обучения и цифрового мониторинга для расширения возможностей наставничества.

Регулярно обновлять учебные планы и рабочие задания, учитывая изменение рыночных условий и потребностей экономики.

Например, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана успешно реализует проект наставничества совместно с ведущими предприятиями машиностроительного комплекса. Подобная практика показала свою высокую эффективность, помогая учащимся быстрее интегрироваться в профессиональный мир и лучше подготовиться к будущей трудовой деятельности.

Однако важно отметить, что значительная часть вузов пока недостаточно вовлечена в организацию полноценной системы наставничества. Причинами такого положения служат недостаточная материальная база, нехватка педагогических ресурсов и ограниченные возможности привлечения представителей реального сектора экономики к процессу обучения.

Для дальнейшего укрепления системы наставничества целесообразно предпринять следующие шаги:

- Повышение осведомлённости руководителей предприятий относительно значимости наставничества.
- Внедрение инструментов материального поощрения наставников.
- Активизация сотрудничества образовательных учреждений и работодателей.
- Использование цифровых платформ для дистанционной помощи начинающим работникам.
- Расширение информационно-просветительской работы по популяризации института наставничества.

Также предстоит решить важную задачу унификации методов наставничества с учётом специфики регионов и отраслей, сформировать общероссийские стандарты и рекомендательные документы по ведению подобной деятельности.

Система наставничества представляет собой важный ресурс, обеспечивающий преемственность поколений специалистов и поддерживающий стабильность экономического развития страны. Её дальнейшее развитие позволит преодолеть существующие дефициты в подготовке квалифицированных кадров и обеспечит российскому бизнесу конкурентоспособность на мировом рынке.

Развитие наставничества должно осуществляться в тесном взаимодействии государства, бизнес-сообщества и образовательных структур. Необходимы совместные усилия всех заинтересованных сторон для распространения лучшей практики и выработки единых стандартов. Только в таком случае мы сможем гарантировать высокий уровень профессионализма наших кадров и устойчивость отечественного производственного потенциала.

Правильно организованная система наставничества способна стать мощным фактором успешной интеграции молодежи в трудовую деятельность, повышая конкурентоспособность компаний и образовательный потенциал вузов. Создание эффективных механизмов наставничества требует комплексного подхода, включающего тщательную подготовку и отбор наставников, продуманную



систему контроля и мотивации, а также использование передовых методик обучения и управления персоналом.

Список литературы

1. Афанасьев И.В., Калашникова Е.А. (2022). «Организация наставничества в вузах: опыт российских университетов». Высшее образование в России, №12, с. 115—122.
2. Быков Д.Н., Фёдоров Ю.С. (2023). «Методология формирования системы наставничества на промышленном предприятии». Экономика и управление, №3, с. 104—110.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставничество как неотъемлемый компонент современной системы образования

*Тимошинов Юрий Петрович,
преподаватель-организатор ОБЗР,
ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж»,
394038, г. Воронеж, ул. Космонавтов, 23*

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея.

С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания [12].

В V–III вв. до н. э. древнегреческие философы (Сократ, Платон, Аристотель, Ксенофонт и др.) пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил подопечного, помощь в «самозарождении» истины в сознании обучающегося [5].

Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика – это сложное искусство общения в равном положении [8].

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. В середине XIX в. К. Д. Ушинский установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

По его мнению, «Дело воспитания, состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе» [3].

Из анализа литературных источников и практических материалов по теме следует, что наставничество всегда связывалось с профессионализмом, опытом, интеллектуальным потенциалом и уровнем личностных качеств наставника.

Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник» [9].

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника» [2].

Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой [7].

Для самого педагога наставничество является наиболее

- эффективным способом повышения своей квалификации,
- развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
- выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.



Таким образом, **наставничество** – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности [4].

Программы наставничества внедряются в образовательный процесс с целью активизации познавательного процесса и/или преодоления адаптационных трудностей на разных этапах обучения [6].

Одной из наиболее актуальных проблем в современном образовании является отсутствие мотивации к обучению в целом и к изучению иностранного языка в частности.

Предлагая разные методы и подходы к решению данной проблемы, ученые едины во мнении, что она вызвана целым комплексом причин.

Среди факторов, затрудняющих развитие мотивации студентов при освоении дисциплин ОБЗР и БЖ, выделяют следующие:

- общая несформированность мотивов учебной деятельности и приемов самостоятельного приобретения знаний;
- низкий уровень языковой подготовки, полученной в школе;
- степень эмоциональной комфортности межличностных отношений с коллективом или с преподавателем;
- недостаточный уровень владения преподавателем современными интерактивными образовательными технологиями;
- отсутствие эвристических элементов в проведении занятий;
- не всегда адекватный отбор учебного материала

К перечисленному можно добавить трудности, возникающие при работе в разноуровневых и многочисленных языковых группах, и проблемы с дисциплиной [10].

Все модели наставничества содержат следующие обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества:

- обучение наставников;
- распределение ролей;
- подготовка обучающего материала;
- поэтапная организация работы наставников и подопечных;
- грамотная поддержка и оценка наставником своих подопечных на каждом этапе сотрудничества;
- смена наставников;
- наблюдение и контроль педагога.

Задачи преподавателя в процессе наставничества сверстников – наблюдать процесс взаимодействия, контролировать и корректировать его, помогать студентам в затруднительных ситуациях. Грамотная организация наставничества важна для мотивации развития умений и навыков как наставников, так и их подшефных.

Суть наставничества сводится к созданию комфортных педагогических и психологических условий для обучения и активизации работы студентов, повышению ее эффективности, предоставлению возможности каждому проявить себя.

Несмотря на то, что между моделями наставничества есть различия, их объединяет одна цель – активизировать практическую работу всех обучающихся, улучшить их знания, развить навыки межличностного общения, сформировать интерес к предмету [6].

Воронежский индустриальный колледж более 60 лет готовит профессиональные кадры не только для Воронежской области, но для всей России.

В колледже накоплен богатый опыт применения различных форм наставничества, разработаны материалы и документы по организации работы по внедрению новых моделей наставничества, что позволило создать на базе колледжа сетевой региональный наставнический центр.

Для решения поставленных задач в ГБПОУ ВО «ВИК» сформирована нормативно-правовая база для реализации программы наставничества, что нашло отражение на официальном сайте колледжа.

Целью Центра является создание условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди курируемых профессиональных образовательных организаций Воронежской области.



Участниками проекта являются работодатели (передовые педагоги - наставники – воспитатели, преподаватели), преподаватели колледжа и наставляемые – выпускники и студенты ГБПОУ ВО «ВИК» очной формы обучения по специальностям и профессиям: 15.02.19 Сварочное производство; 38.02.07 Банковское дело; 23.01.17 «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей» и т.д.

В рамках проекта реализуются и отрабатываются 4 модели наставничества: «Ученик – студент», «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Работодатель – студент».

Задачами сетевого регионального наставнического центра являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Модель наставничества «Студент – студент» предполагает взаимодействие наставника и наставляемого без отрыва от учебы для организации временной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Наставниками выступают студенты 2–4 курса, которые выбираются по желанию.

Одновременно решить сразу несколько проблем, связанных с учебной и социальной мотивацией, позволяет метод обучения, основанный на помощи учащимся ровесников-наставников (peer tutoring).

Наставничество сверстников, в частности, дает возможность преподавателю организовать работу аудитории с разным уровнем знаний и способностей так, чтобы каждый обучающийся получил шанс улучшить свои академические достижения. При этом степень вовлеченности студентов в совместную работу будет стимулировать мотивацию к достижению учебных целей, а групповая поддержка и оценка – социальную мотивацию обучающихся.

Как показала практика работы, уже к началу 2 семестра виден результат и активность первого курса, это и участие в конференциях, конкурсах разной направленности.

Хочется отметить, что студенты-наставники выражают желание, активность и продуктивность в работе. Лозунг наших наставников: «Можно научить студента, только тогда, когда сам преподносишь им пример».

К сожалению, методология целевой модели наставничества не предлагает такое направление, как «Преподаватель – студент», но в колледже ведется работа по этому направлению.

Еще одна форма работы с нашими студентами – это проектная деятельность. Не первый год мы проводим дифференцированный зачет на 3 курсе в виде защиты проекта. Известно, что успех человека в современном мире во многом определяется его умением организовать свою жизнь как проект, т. е. определить дальнюю и ближайшую перспективы, найти и привлечь необходимые ресурсы, наметить план действий и оценить, удалось ли достичь поставленных целей после осуществления этого плана. Очевидно, справиться с таким многообразием деятельности может только хорошо подготовленный человек, т. е. человек, обладающий «проектным типом мышления».

В методической литературе работа над проектом описывается формулой пяти «П»: проблема – проектирование – поиск информации – продукт – презентация.

Метод проектов позволяет научить студентов выбирать тему исследования, учит работать самостоятельно и в команде, анализировать итоги своей деятельности. С другой стороны, метод проектов позволяет развивать одновременно навыки аудирования, говорения, письма и чтения. Каждый проект – это результат проведенной достаточно трудной работы не только поиска информации, но и планирования и организации своей работы, оценивания своих способностей, умения выслушивать и оценивать своих товарищей. С одной стороны, студенты нацеливаются на



исследовательскую деятельность, они учатся формулировать научный аппарат исследования, правильно оформлять источники и т. д., проводят анкетирование, учатся делать выводы к каждой главе и ко всей работе на английском языке. Студентам дается возможность и простор для творчества в выборе тем и источников.

Наши проекты – это что-то среднее между исследовательскими проектами и творческими. Это еще не курсовая работа, но уже и не просто реферат.

Ежегодно студенты нашего колледжа выступают на научно-практических конференциях с докладами. Мы учим их писать научные статьи, готовить выступления. Темы стараемся связывать с преподаваемой нами дисциплиной. Такие конференции позволяют не только повышать уровень профессиональной подготовленности студентов, способствуют формированию профессиональной компетенции и обладают большими образовательными и развивающими возможностями, позволяют сделать образовательный процесс более интересным, разнообразным и продуктивным.

Таким образом, целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Список литературы:

1. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 томах Т. 2 / В. И. Даль. – Москва : ОЛМА-ПРЕСС, 2001. – 1119 с. – Текст : непосредственный.
2. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 232 с. – Текст : непосредственный.
3. Дружинина, С. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / С. А. Дружинина, О. А. Сморович. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть: nsportal.ru : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-ponyatiya-nastavnichestvo-nastavnichestvo-v> (дата обращения: 02.10.2025).

Педагогическое наставничество как важный инструмент поддержки молодых специалистов

Дымова О.О., преподаватель

ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»

г. Воронеж, Воронежская область

Сегодня все чаще поднимается вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов. Не секрет, что выпускник вуза, получивший педагогическое образование, ещё не является полноценным профессионалом. Главными сложностями, с которыми он может столкнуться, - недостаток навыков применения современных методик преподавания и затруднения в построении эффективного общения с обучающимися. Поэтому, попав в профессиональную среду, молодой преподаватель должен пройти профессиональную адаптацию. Для этого разрабатываются специальные программы, в которых важную роль играет система наставничества.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых преподавателей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. [1]

В том значении, как мы понимаем сейчас, наставничество появилось в середине 60-х годов XX века и рассматривалась как действенная форма нравственного воспитания молодежи. Еще в советские годы это движение стало очень популярно. Активно разрабатывались положения и методы работы наставников.[3] Залогом успешной карьеры считали - высокую квалификацию и социализацию в новом коллективе. Однако в 90-е годы такая деятельность была прервана из-за приостановки работы крупных предприятий, так как не было достаточных возможностей финансирования. Сейчас в России



наставничество используют в рамках трудовой деятельности в бизнесе, на государственной службе, как форма корпоративного обучения персонала.

Задача наставничества - помочь молодому специалисту профессионально реализовать себя, правильно выстраивать коммуникативные отношения с обучающимися. Не мало важным является адаптация молодых преподавателей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении. Формирование у наставляемых способностей самостоятельно преодолевать трудности, постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень подготовки.

Зачастую, молодые педагоги бросают свою деятельность, не только потому что у них не хватило опыта и должных знаний при работе с детьми, но и из-за того, что тьютор не хотел делиться своими навыками. Сейчас большая часть педагогов-преподаватели «старой закалки», и как оказалось, они не всегда грамотно реализуют себя в роли наставничества. Поэтому важно, чтобы тьютор был не «насилено» прикреплен за учеником, а только при наличии желания.

У наставничества можно выделить такие преимущества, как возможность обучения прямо на рабочем месте, широкое консультирование и поддержка. Не мало важным является то, что ученик приступает к работе только после понимания всех поставленных задач и требований.

Организация наставничества содержит в себе несколько этапов: адаптационный, основной и контрольно-оценочный.

На адаптационном этапе важно провести беседу с молодым педагогом, выявить его недостатки в умениях, актуальный объем знаний. Каждый должен определить свои права и обязанности, только так получится дальнейшая продуктивная работа.

На основном этапе происходит разработка программы. Тьютор составляет план работы, проводит работу с молодым педагогом. Наставник передает определенную «кладезь знаний» в виде своих наработок и методик, учебных пособий и материалов. Вот почему так важно, чтобы тьютор был опытным педагогом.

На заключительном этапе наставник анализирует проделанную работу, обозначает ошибки и недочеты, дает комментарии и ставит дальнейшие задачи по улучшению профессиональных навыков будущего педагога. [3]

Достаточно важным является то, чтобы и наставник, и молодой педагог были заинтересованы в своей деятельности. Но бывает происходит так, что они не смогли сработаться и в конце проделанной работы нет практического результата. Поэтому необходимо, чтобы была возможность выбирать наставника или менять его. Если будут совпадать интересы у «учителя» и «ученика», то проделанная работа будет просто великолепной!

Еще один способ - объединение в творческие группы для совместной творческой деятельности. Здесь важными факторами являются: компенсаторные отношения, взаимная симпатия и психологическая совместимость.

Традиционная модель наставничества - наставничество «один на один». Наставник и начинающий сотрудник взаимодействуют в течение определенного периода времени, как правило 3-6-9-12 месяцев. Важно, чтобы тьютор и ученик легко смогли взаимодействовать друг с другом, так создается комфортная обстановка для развития профессионального роста и приобретения профессиональных навыков. Для достижения наилучшего результата наставник может как поощрять достижения молодого педагога, так и реагировать на неудачи.

Другая модель - партнерское наставничество. Здесь происходит взаимодействие между молодыми сотрудниками, один из которых имеет небольшой опыт педагога, а другой только приступает к своим обязанностям. Так легче наладить личный контакт и достичь поставленных целей. Эта модель привлекательна тем, что один сотрудник закрепляет свои знания, а другой их приобретает.

Благодаря наставничеству наблюдается улучшение успеваемости обучающихся, рост числа молодых преподавателей. Для достижения лучших показателей такой деятельности важно постоянно



мотивировать участников программы наставничества. Например, публичное признание значимости работы, размещение информации о достижениях в социальных сетях, увеличение стимулирующих выплат.

Исходя из выше сказанного, результаты наставничества предполагают множество аспектов. Во-первых, развитие у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности. Во-вторых, развитие способностей самостоятельно и в срок выполнять поставленные задачи. В-третьих, адаптация к образовательной среде. И, наконец, правильная коммуникация с обучающимися.

Если все вышеперечисленные пункты выполнены, то на выходе мы получаем настоящего специалиста. Это говорит о том, что наставник справился со своей работой.

В заключении хотелось бы отметить, что сегодня как никогда нужны молодые преподаватели. И если наставники будут хорошо выполнять свою роль, то будущее развитие России будет связано с работой современных специалистов.

Список использованных источников

1. Бородин Е. П., Бородин А. Л. Наставничество как социальное и педагогическое явление: решение актуальных задач системы непрерывного образования молодых специалистов // Инновационные проекты и программы в образовании. 2020. № 1 (67). С. 57–66.
2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
5. Недавняя, Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

Инновационная методическая система преподавателя иностранного языка в рамках наставничества

*Черных Евгения Евгеньевна,
преподаватель иностранных языков
ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум»,
г. Ворошилова, 18*

В инновационной методической системе преподавателя иностранного языка в рамках наставничества внедрение пилотной программы «TheTutors - Наставники», реализующего Целевую модель наставничества в образовательной организации ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум» в формах «студент-студент» и «студент - будущий студент», где в качестве наставника выступают студенты старших и младших курсов позволяет решить актуальную проблему адаптации к новым условиям обучения, организовать индивидуальное сопровождение обучающегося при поддержке наставника и привлечь будущих студентов к выбору профессии.

Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формирование профессиональных компетенций и «мягких» навыков.



Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение Целевой модели наставничества.

Однако реализация программы наставничества в студенческой среде, основанная на принципе «равный — равному» (формы: «студент - будущий студент» и «студент - студент» недостаточно изучены научным сообществом и представляет для нас особый интерес.

Срок реализации программы: сентябрь 2024 — июнь 2025.

Актуальность программы «The Tutors - Наставники» обусловлена следующими факторами: необходимостью внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; отсутствием форм наставничества «студент - студент» и «студент - будущий студент» в ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум» при наличии высокой потребности со стороны обучающихся;

необходимостью проведения адаптационных мероприятий для обучающихся 1 курса с целью обеспечения их эффективного включения в образовательную и воспитательную деятельность, индивидуального сопровождения;

потребностью производственных предприятий в высококвалифицированных специалистах, обладающих развитыми профессиональными компетенциями и «мягкими» навыками (soft skills);

потребностью образовательной организации в привлечении и выявлении обучающихся/будущих студентов к правильному выбору профессии.

Цель программы «The Tutors - Наставники» — адаптация студентов первого курса к новым условиям обучения, развитие soft skills участников программы, создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся посредством внедрения Целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум» в формах: «студент-студент» и «студент-будущий студент» через проведение мероприятий в период 2024–2025 учебного года.

В ходе реализации программы «The Tutors - Наставники» решается проблема отсутствия в техникуме практики наставничества в форме «студент-студент» при наличии спроса обучающихся 1-го курса, а также проблема – привлечение новых будущих студентов. Такая форма наставничества как «студент – будущий студент» предполагает взаимодействие студентов техникума и школьников (будущие студенты техникума), при котором наставники должны находиться на более высокой ступени образования и обладать организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими им оказать весомое влияние на наставляемого (-мых), лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Возможные варианты программы - вариации ролевых моделей внутри формы «студент – будущий студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Организаторами и ведущими мероприятий (наставниками) выступают студенты техникума. Представлены современные формы работы с обучающимися. Предполагается привлечение стейкхолдеров, выход проекта за пределы образовательной организации.

Представленные в ходе реализации программы мероприятия направлены на организацию продуктивного взаимодействия развивающих сообществ «студент-студент», «учебная группа студентов старших курсов — учебная группа студентов младших курсов», «студент - группа будущих студентов».

В ходе реализации программы были достигнуты следующие результаты:

изучены материалы, нормативные документы, связанные с вопросом наставничества;

рассмотрены основные понятия исследования уровень адаптации студентов 1 курса к учебной деятельности, группе, жизни в техникуме и проведён анализ запросов студентов 1 курсов с целью выявления их потребностей в наставнике; проведено анкетирование студентов 2-4 курсов ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум» с целью выявления интереса к наставнической деятельности, возможностей стать наставником;

организована работа проектной команды наставников и наставляемых;

проведён (промежуточный) анализ эффективности внедрения программы в студенческой среде техникума.



Анализ данных анкет, беседы, наблюдения, опроса позволяет сделать вывод, что внедряемая практика наставничества даёт положительный результат: наставляемые развили свои «мягкие» навыки, раскрыли творческие, организаторские способности, переходя из категории «зрители» в категорию «соучастники» и «соорганизаторы». В результате реализации программы «The Tutors - Наставники» достигнуты положительные показатели работы: наблюдается повышение уровня адаптированности студентов.

На 7 % увеличилось количество студентов с показателем «средний уровень адаптированности в группе», на 3 % повысилось количество студентов с показателем «высокий уровень адаптированности в группе». Динамика показателей адаптации студентов к группе (по методике Т. Д. Дубовицкой).

Программа включает работу по нескольким направлениям: профориентационная деятельность, основы лингвистической и финансовой грамотности, здоровьесбережение, культурно-просветительские мероприятия.

Представленная программа является инновационной, уникальной, так как направлена на внедрение новых или значительно улучшенных практик, методов в деятельность образовательной организации, внедрение актуальных практик наставничества. Программа предполагает дальнейшее расширение целевой аудитории, привлечение новых партнёров, увеличение количества мероприятий, варьирование форм организации мероприятий, привлечение обучающихся не только нашего учебного заведения, а также школ нашего города. Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в техникуме сопровождается преодолением первокурсниками различных трудностей: студентам приходится привыкать к новой системе обучения, коллективу, системе отношений с преподавателями, условиям жизни, новой социальной роли. Со многими проблемами студенты первого курса не в силах справиться самостоятельно. Программа «The Tutors - Наставники» позволяет решить проблему адаптации студентов к жизни в техникуме, способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, воспитывает современного конкурентоспособного специалиста, владеющими профессиональными компетенциями и soft skills.

Список литературы

1. Приказ Министерства Образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022 г. — № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»
2. Вершловский С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2003
3. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде // Молодой ученый. — 2021. — № 31.1 (373.1). — С. 56-58.
4. Пилюгина, Е. И. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях / Е. И. Пилюгина, М. Д. Иванова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 15 (149).
5. Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. — 2018. — № 18. — С.198.



Наставничество - подготовка кадров в развитии профессиональной компетентности молодежи

*Котлярова Елена Николаевна, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»
г.Курган, п. Красное поле, Краснодарского края*

Наставник — это опытный специалист, который передаёт знания, делится личным профессиональным опытом и помогает адаптироваться в новой среде.

Наставник для ученика — проводник в мир знаний и опыта, учитель, помощник и старший товарищ. Он передаёт не только профессиональные навыки, но и жизненные ценности, формирует характер и мировоззрение. Наставник становится опорой, поддержкой и примером для подражания, помогая ученику раскрыть потенциал и стать лучшей версией самого себя. Наставничество в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) представляет собой систему передачи опыта, знаний и профессиональных компетенций от опытных педагогов или профессионалов-практиков молодым специалистам, студентам и начинающим педагогам. Организация процесса наставничества способствует повышению качества подготовки будущих кадров, адаптации студентов к профессиональной среде и развитию практических навыков.

Основные цели организации наставничества в СПО:

1. Профессиональная адаптация: помощь новичкам быстро освоиться в образовательной среде и адаптироваться к требованиям профессии.
2. Передача опыта: передача практических знаний и методов эффективной работы опытными специалистами младшим коллегам.
3. Развитие личностных качеств: формирование ответственности, самостоятельности, инициативности и способности к саморазвитию у молодых преподавателей и обучающихся.
4. Повышение квалификации: развитие методической компетентности, педагогических технологий и организационных способностей у участников системы наставничества.
5. Создание позитивной атмосферы: создание благоприятной среды для взаимодействия сотрудников и учеников, способствующей формированию коллектива единомышленников.

Некоторые задачи наставника:

- Адаптация. Наставник помогает новичку вливаться в коллектив, знакомит с корпоративной культурой, объясняет, как находить нужную информацию и решать возникающие проблемы.
- Обучение. Наставник делится своим опытом, отвечает на вопросы и помогает новичкам разобраться с задачами.
- Повышение квалификации. Наставник может посоветовать, какие знания и навыки необходимо развивать, чтобы достичь карьерных целей.
- Составление отчётов. В конце стажировки наставник подводит итоги работы подопечного, что может повлиять на его дальнейшую карьеру.

Наставники работают в разных сферах, включая образование, бизнес и социальные услуги.

Наставничество является эффективным инструментом профессионального развития студентов среднего профессионального образования (СПО) и молодых специалистов предприятий. Организация системы наставничества требует комплексного подхода, включающего создание инфраструктуры поддержки, мотивацию участников и оценку результатов.

Важно ясно сформулировать цели программы наставничества, например:

- повышение квалификации обучающихся и сотрудников,
- адаптация новых работников,
- развитие профессиональных компетенций,
- формирование корпоративной культуры предприятия.

Подбор наставников: Необходимо выбрать опытных профессионалов, обладающих необходимыми компетенциями и желанием передавать знания и опыт молодым специалистам. Наставники должны пройти специальную подготовку, направленную на развитие навыков коучинга и менторства.

Формирование пар наставник-наставляемый: Создание пары должно учитывать совместимость характеров, профессиональные компетенции и личные предпочтения обеих сторон.



Важно обеспечить прозрачность процесса подбора, чтобы избежать конфликтов и повысить эффективность взаимодействия.

Разработка плана работы: План включает конкретные мероприятия, сроки исполнения и ожидаемые результаты. План должен быть гибким и адаптироваться к индивидуальным потребностям каждого участника.

Обучение и поддержка: Регулярное обучение и консультирование необходимы для повышения эффективности работы наставника. Это могут быть семинары, вебинары, мастер-классы и другие формы активного обучения.

Оценка результатов: Оценка проводится регулярно, используя анкетирования, интервью, наблюдения и анализ достижений учеников. Результаты оценки помогают выявить сильные стороны и зоны роста, скорректировать программу наставничества.

Практические рекомендации:

- Формализация процедуры: Создание положения о наставничестве, регламента, инструкций и методических рекомендаций позволит сделать процесс более структурированным и понятным для всех участников.

- Материальное стимулирование: Предусмотреть премии или надбавки к заработной плате для наставников, чьи ученики показали высокие результаты.

- Информационная поддержка: Регулярно информировать коллектив о достижениях подопечных и успехах наставников.

- Обратная связь: Проводить опросы среди учеников и наставников для выявления проблем и предложений по улучшению программы.

Современные подходы к наставничеству и Современные образовательные технологии позволяют сделать процесс наставничества интерактивным и интересным. Вот некоторые инновационные методики:

- Использование цифровых платформ для онлайн-консультирования и совместной работы.

- Проведение вебинаров и дистанционных конференций.

- Создание виртуальных сообществ для обмена опытом и поддержки друг друга.

Эти дополнительные рекомендации позволяют значительно расширить возможности организации наставничества в образовательных учреждениях СПО, делая этот процесс более эффективным и привлекательным как для самих наставников, так и для тех, кого они поддерживают.

Таким образом, организация наставничества в образовательных организациях СПО и на предприятиях способствует повышению качества подготовки кадров и развитию профессиональной компетентности молодежи.

Список ключевых источников информации:

Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Минобрнауки России № 844 от 11 декабря 2015 г. «Об утверждении Положения о порядке осуществления педагогической практики в федеральных государственных образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования».

3. Рекомендации Министерства просвещения РФ по вопросам организации наставничества в учреждениях СПО.

Учебные пособия и публикации

1. Колесникова Г.И., Складова Т.В. «Педагогическое мастерство преподавателя вуза и техникума»: учеб.-методич. пособие. СПб.: КАРО, 2022.

2. Шестак Н.В., Цикалюк О.А. «Система наставничества в среднем профессиональном образовании». Москва: Юрайт, 2023.

3. Фомина Л.Н. «Психолого-педагогические основы наставничества в современном образовании». Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2021.

Интернет-ресурсы и специализированные издания

1. Портал «Образовательная среда СПО» (<https://eduspo.ru>) — регулярно публикуются материалы по различным аспектам среднего профессионального образования, включая наставничество.



2. Журнал «Среднее профессиональное образование» — специализированное издание, посвященное проблемам и практике СПО.

Наставничество: Образование & Бизнес. Опыт

Бойко Оксана Викторовна

Преподаватель специальных дисциплин

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

Курганинский район п. Красное поле ул. СПТУ 9 А

Опыт организации наставничества в образовательных учреждениях и на предприятиях является важным инструментом повышения профессиональной компетентности и адаптации новых сотрудников или студентов. Ниже представлены основные аспекты такого опыта:

В условиях динамично меняющегося рынка труда и растущих требований к квалификации специалистов, роль наставничества становится все более значимой. Наставничество – это целенаправленный процесс передачи знаний, умений, опыта и ценностей от более опытного сотрудника (наставника) к менее опытному (наставляемому) с целью его профессионального развития, адаптации и повышения эффективности. Данный доклад посвящен анализу опыта организации наставничества как в системе среднего профессионального образования (СПО), так и на предприятиях, выявляя общие тенденции, специфические особенности и успешные практики.

1. Наставничество в системе среднего профессионального образования (СПО)

Система СПО играет ключевую роль в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Наставничество в этом контексте призвано не только обеспечить усвоение теоретических знаний, но и сформировать практические навыки, привить профессиональную культуру и помочь студентам адаптироваться к будущей трудовой деятельности. [5]

1.1. Цели и задачи наставничества в СПО:

Профессиональное становление студентов: Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, развитие профессиональных компетенций, освоение практических навыков.

Адаптация к учебному процессу: Помощь в освоении учебной программы, преодолении трудностей в обучении, формировании самостоятельности и ответственности.

Развитие личностных качеств: Воспитание дисциплины, ответственности, коммуникабельности, умения работать в команде.

Подготовка к будущей трудовой деятельности: Ознакомление с реальными условиями труда, формирование представлений о профессиональных стандартах и требованиях работодателей.

Снижение отсева студентов: Повышение мотивации к обучению и успешное завершение программы.

1.2. Формы организации наставничества в СПО:

Наставничество со стороны преподавателей: Преподаватели выступают в роли наставников, курируя учебные группы, индивидуально работая со студентами, помогая в выполнении практических заданий и проектов.

Наставничество со стороны мастеров производственного обучения: Мастера играют ключевую роль в передаче практических навыков, обучении работе на оборудовании, контроле за соблюдением технологических процессов.

Наставничество со стороны опытных студентов (тьюторство): Старшие курсы могут помогать первокурсникам в адаптации к учебному процессу, делиться опытом и знаниями.

Наставничество в рамках производственной практики: Непосредственно на предприятиях студенты получают наставничество от опытных сотрудников, что является наиболее приближенным к реальным условиям опытом. [4]

Проектное наставничество: Работа над совместными проектами под руководством наставника, где студенты учатся применять теоретические знания на практике.

1.3. Успешные практики и вызовы в СПО:

Успешные практики:



Системный подход: Разработка положений о наставничестве, обучение наставников, регулярная оценка эффективности.

Интеграция с предприятиями: Активное привлечение представителей работодателей к процессу наставничества, проведение совместных мероприятий, экскурсий.

Использование современных технологий: Применение онлайн-платформ для обмена информацией, проведения вебинаров, создания баз знаний.

Мотивация наставников: Признание заслуг наставников, предоставление им дополнительных возможностей для профессионального роста. [1]

Вызовы:

Недостаточная подготовка наставников: Не все преподаватели и мастера обладают необходимыми навыками и знаниями для эффективного наставничества.

Нехватка времени и ресурсов: Наставничество требует значительных временных затрат, которые не всегда учитываются в учебных планах.

Отсутствие четких критериев оценки: Сложность в измерении эффективности наставничества и его влияния на результаты обучения.

Низкая мотивация студентов: Не все студенты осознают ценность наставничества и готовы активно участвовать в процессе.

2. Наставничество на предприятиях

Наставничество на предприятиях является неотъемлемой частью системы управления персоналом, направленной на повышение производительности труда, снижение текучести кадров, формирование корпоративной культуры и обеспечение преемственности поколений.

2.1. Цели и задачи наставничества на предприятиях:

Быстрая адаптация новых

Наставничество в Бизнесе: Двигатель Роста и Инноваций

В деловом мире наставничество – это мощный инструмент для развития сотрудников, повышения их производительности и формирования сильной корпоративной культуры.

Для сотрудников: Наставник помогает новому сотруднику быстрее адаптироваться в компании, понять ее ценности и процессы, а также освоить необходимые профессиональные навыки. Для более опытных сотрудников наставничество может стать возможностью для развития лидерских качеств, освоения новых направлений или подготовки к переходу на руководящие позиции.

Для руководителей: Наставничество позволяет передавать накопленный опыт и знания, формировать преемственность в управлении, а также развивать потенциал будущих лидеров. Это способствует снижению текучести кадров и повышению лояльности сотрудников. [3]

Для компаний: Внедрение программ наставничества способствует повышению вовлеченности сотрудников, улучшению командной работы, ускорению внедрения инноваций и, как следствие, росту прибыли. Это также помогает создать более гибкую и адаптивную организацию, способную быстро реагировать на изменения рынка.

Опыт в Бизнесе:

Корпоративные программы наставничества: Многие крупные компании имеют формализованные программы наставничества, где опытные сотрудники (наставники).

На предприятиях наставничество приобретает еще более выраженный практический характер. Новые сотрудники, приходящие в компанию, зачастую нуждаются в быстрой и эффективной интеграции в рабочий процесс. Наставник, будучи опытным специалистом в своей области, помогает новому коллеге освоить специфику работы, ознакомиться с внутренними процедурами и стандартами, понять корпоративную культуру и ценности. Этот процесс не ограничивается только передачей технических навыков. Наставник помогает новому сотруднику почувствовать себя частью команды, снизить уровень стресса и неопределенности, связанный с новым рабочим местом, и быстрее достичь полной производительности. Эффективное наставничество способствует снижению текучести кадров, повышению лояльности сотрудников и формированию сильной корпоративной культуры, основанной на взаимном уважении и обмене опытом. Примеры такого наставничества включают в себя обучение новым технологиям, знакомство с клиентской базой, помощь в решении сложных рабочих задач, а также менторство в развитии карьерных перспектив внутри компании.



Важно отметить, что успешная организация наставничества требует системного подхода. Это не просто спонтанное желание опытного сотрудника помочь новичку, а продуманная программа, включающая в себя:

Четкое определение целей и задач наставничества: Что именно мы хотим достичь с помощью этой программы?

Отбор и подготовка наставников: Наставник должен обладать не только профессиональными знаниями, но и педагогическими навыками, терпением и желанием делиться опытом.

Систематическое взаимодействие: Регулярные встречи, обратная связь, совместная работа над задачами.

Оценка эффективности: Мониторинг прогресса наставляемого и оценка результативности программы.

Поддержка со стороны руководства: Наставничество должно быть признано и поощряться на всех уровнях организации.[2]

Опыт организации наставничества в образовательных учреждениях и на предприятиях убедительно доказывает, что это не просто формальность, а инвестиция в будущее. Это мост, соединяющий знания и опыт с потребностями и амбициями новых поколений специалистов. Наставничество способствует формированию высококвалифицированных, мотивированных и лояльных сотрудников, готовых к вызовам современного мира, и, в конечном итоге, ведет к общему успеху как отдельных личностей, так и организаций в целом.

Список использованных источников:

1. Муравьева, А. А. Наставничество в образовании: теория и практика / А. А. Муравьева. – М.: Просвещение, 2018. – 240 с.
2. Беляев, Г. Ю. Организация наставничества на предприятии / Г. Ю. Беляев, И. П. Петров. – СПб.: Питер, 2019. – 192 с.
3. Иванова, Н. Л. Наставничество как инструмент развития персонала / Н. Л. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 208 с.
4. Смирнова, Е. В. Наставничество в системе СПО: методические рекомендации / Е. В. Смирнова. – М.: Форум, 2021. – 160 с.
5. Волкова, О. Н. Эффективное наставничество: практическое руководство / О. Н. Волкова. – М.: Дашков и К, 2022. – 144 с.
6. Андреев, В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.



Наставничество в профориентации в образовательной организации

*Белозеров Андрей Анатольевич, мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».*

п. Красное Поле, г. Курганинск

Современное образование сталкивается с множеством вызовов, среди которых особое место занимает проблема профессиональной ориентации обучающихся. Правильный выбор профессии определяется не только уровнями знаний и навыков, но и психоэмоциональной подготовленностью, мотивами и интересами человека.[1]

Особую роль в этом процессе играет наставничество — форма поддержки и взаимодействия, которая помогает учащимся сделать осознанный выбор профессии, развивать профессиональные и личностные качества. Актуальность темы обусловлена необходимостью внедрения системных подходов к профориентационной работе в образовательных учреждениях.[5]

I. Понятие наставничества в контексте профориентации

Наставничество — это форма поддержки, в рамках которой опытный специалист (наставник) помогает менее опытному человеку (наставляемому) развиваться профессионально и личностно.

В профориентационной деятельности наставничество выступает как средство формирования у учеников представления о профессиях, мотивации к профессиональному развитию и помощи в выборе будущего пути.

Главная цель наставничества — оказать индивидуальную поддержку и направить обучающегося на правильный выбор профессионального направления с учетом его интересов, способностей и личных особенностей.[4]

II. Роль наставников в работе с обучающимися

Наставниками могут выступать:

- Преподаватели и педагоги.
- Старшие обучающиеся, прошедшие соответствующую подготовку.
- Представители предприятий и организаций, партнеры образовательных учреждений.

Обязанности наставника включают:

- Проведение индивидуальных консультаций.
- Организацию профориентационных мероприятий.
- Проведение экскурсионных, мастер-классов и практик.
- Оказание психологической поддержки.
- Помощь в развитии профессиональных навыков.

Ключевые компетенции наставника:

- Коммуникативные навыки.
- Знание современных профессий и требований рынка труда.
- Способность мотивировать и вдохновлять.[3]

III. Формы и методы наставничества в профориентационной работе

Наиболее эффективные формы включают:

- Индивидуальные беседы с обучающимися.
- Групповые тренинги и профориентационные семинары.
- Экскурсии на предприятия и в организации.
- Участие в городских или региональных ярмарках вакансий.
- Использование онлайн-платформ для консультаций и информирования.

Методы работы:

- Психологические тесты и диагностические методики.
- Проектная деятельность — разработка профессиональных планов, портфолио.
- Создание профориентационных информационных ресурсов.

IV. Преимущества и эффективность наставничества

Объявляя о наставничестве, мы получаем такие преимущества:

- Повышение мотивации обучающихся к профессиональному развитию.
- Самоопределение и снижение риска неправильного выбора профессии.
- Укрепление связей между учебным заведением и работодателями.



- Формирование навыков межличностного взаимодействия и самостоятельности.

Эффективность подтверждается статистическими данными, а также отзывами учеников, обучающихся которые указывают на большую уверенность в своих профессиональных решениях.[3]

V. Примеры успешных практик

➤ В школах нашего города мы реализуем программу «Мастерская наставничества», где опытные преподаватели помогают ученикам выбрать профессию и подготовиться к профессиональной деятельности.

➤ В рамках партнёрских соглашений с предприятиями проводятся экскурсии и стажировки под руководством наставников.

Кейс наставничества в профориентации для учеников школ

Так же в общеобразовательных школах была запущена программа «Профориентационное наставничество», целью которой стало сопровождение старшеклассников в выборе будущей профессии.

Суть программы:

➤ Каждому ученику старших классов был назначен наставник — преподаватель или приглашённый специалист отрасли.

➤ Наставники проводили регулярные индивидуальные встречи с учениками, в ходе которых выявлялись интересы, способности и мотивация учащихся.

➤ Помимо консультаций, организовывались выездные экскурсии на предприятия, встречи с профессионалами, участие в мастер-классах.

➤ Ученики создавали индивидуальные «профессиональные портфолио», где фиксировали свои достижения, планы и результаты профориентационных активностей.

Результаты:

➤ Более 85% участников программы чувствовали себя уверенно при выборе дальнейшего образования и профессии;

➤ Более 70% выпускников сообщили, что благодаря наставничеству смогли точнее определить свое профессиональное направление;

➤ Программа способствовала активизации связей школы с предприятиями региона, что открыло возможности для стажировок и практик.

➤ Многие наставники отмечали повышение мотивации учащихся и улучшение их коммуникационных навыков.

Данная программа эффективна за счет личностного подхода, практичной поддержки и вовлечения профессионалов. Она демонстрирует, что наставничество — это не только консультация, но и создание целой системы поддержки профессионального развития учащихся.

Кейс наставничества в профориентации для обучающихся техникума

В нашем техникуме была реализована программа «Наставничество в сельскохозяйственной профориентации» для обучающихся всех курсов.

Описание программы:

➤ Каждый участник получил наставника — опытного механизатора, тракториста или менеджера сельхозпредприятия региона.

➤ Наставники организовывали практические занятия на поле и саду, рассказывали о современных методах ведения сельского хозяйства.

➤ Обучающиеся участвовали в подготовке проектов по улучшению агротехнологий или оптимизации работы сельскохозяйственных предприятий.

➤ Проводились экскурсии на передовые агропредприятия и встречи с представителями агробизнеса.

➤ Обучающиеся создавали портфолио с результатами успеваемости и практического опыта.

Возникавшие вопросы вовремя реализации программы «Наставничество в сельскохозяйственной профориентации»

1. Какие особенности наставничества проявляются именно в аграрной сфере?

2. Какие практические навыки сельскохозяйственного производства наиболее важны для передачи в рамках наставничества?

3. Как можно организовать взаимодействие между образовательными учреждениями и сельхозпредприятиями для эффективного наставничества?



4. Какие вызовы могут возникнуть при внедрении наставничества в сельской местности?
5. Как мотивировать сельских специалистов становиться наставниками для молодежи?
6. Как обучить наставников современным агротехнологиям и методикам?
7. Какие инновации в сельском хозяйстве стоит включать в программу профориентации?
8. Как можно использовать цифровые технологии для поддержки наставничества в сельской отрасли?
9. Какие результаты и показатели эффективности стоит учитывать при оценке программ наставничества в сельхозобразовании?
10. Как поддерживать долгосрочные отношения между наставниками и наставляемыми для развития карьеры в агросфере?

Результаты:

- Значительное повышение интереса к профессиям сельхознаправленности — более 90% участников выразили желание продолжить обучение в аграрных вузах.
- Практические навыки и знания позволили выпускникам успешно проходить стажировки и трудоустраиваться в сельхозкомпаниях.
- Усилились связи между образовательным учреждением и местными хозяйствами, что способствовало развитию аграрного сектора района.

Наставничество в профориентации — важный компонент современного образовательного процесса. Оно способствует более осознанному выбору профессии, развитию инициативности и уверенности у обучающихся. Внедрение системных программ наставничества делает профориентационную работу более эффективной и лично ориентированной.

Перспективы развития связаны с расширением партнерских программ, внедрением новых технологий и повышением квалификации наставников.

Источники

1. Иванова Н.В. Наставничество и его роль в профессиональном ориентировании молодежи // Педагогика и психология образования. – 2021. – №3. – С. 45-52.
2. Кузнецова Т.А. Методика организации наставничества в образовательных учреждениях // Современное образование. – 2020. – №7. – С. 78-85.
3. Профессиональная ориентация обучающихся: теория и практика / Под ред. В.В. Мельникова. – М.: Наука, 2022. – 320 с.
4. Методические рекомендации по организации профориентационной работы в образовательных организациях / Минпросвещения России. – М., 2022. – 48 с.
5. Наставничество в образовательной организации: методическое пособие / Под ред. С.А. Петрова. – СПб.: Питер, 2021. – 200 с.



Наставническая деятельность в образовательной организации

Губанова Надежда Анатольевна

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

г. Курган, Краснодарский край.

Введение

Наставничество в образовательной сфере занимает одно из ключевых мест в педагогической практике, способствуя не только профессиональному развитию педагогов, но и успешной адаптации, социализации и обучению студентов.

Объектом исследования выступает наставничество как педагогическое явление, а предметом – роль наставников в образовательной организации.

Актуальность темы выражается в том, что современное образование требует постоянного повышения его качества, что невозможно без эффективного взаимодействия между опытными преподавателями и начинающими педагогами.

Научная новизна работы состоит в выявлении степени эффективности наставничества в образовательной среде и определении его влияния на результаты учебной деятельности обучающихся.

Исследование направлено на анализ существующих подходов к организации наставнической деятельности, что позволит более глубоко осознать её значение и влияние на образовательный процесс.

Для достижения целей исследования предполагается использование различных методов: анкетирования, наблюдения, интервью и анализа документов.

Анкетирование даст возможность выявить мнения всех участников образовательного процесса относительно роли наставников, а наблюдение и интервью помогут детально рассмотреть особенности взаимодействия между ними и подопечными.

Цель исследования – изучение роли, функций и значения наставничества в образовательной организации, выявление его преимуществ и трудностей, а также разработка практических рекомендаций по совершенствованию наставнической практики.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

Проанализировать существующие теоретические подходы к наставничеству в образовании.

Изучить эффективность наставничества на практике и определить его влияние на профессиональный рост педагогов и достижения обучающихся.

Определить проблемные стороны наставничества и предложить пути их устранения.

Настоящее исследование имеет важное значение для улучшения качества образовательного процесса, стимулирования профессионального развития педагогов и построения эффективной системы наставничества в образовательных учреждениях.

Функции и обязанности наставников

Наставничество в образовательных организациях выполняет фундаментальную функцию поддержки и сопровождения молодых специалистов. Наставники играют значимую роль в формировании профессиональной компетентности, развитии личностных качеств и создании благоприятной атмосферы в коллективе.

Главная задача наставника – передача профессионального опыта, практических умений и педагогических знаний. Это включает консультирование, методическую помощь, обучение и психологическую поддержку. Наставник должен делиться своими достижениями, знакомить подопечных с современными методиками, технологиями и инновационными формами обучения.

Одной из ключевых обязанностей наставника является разработка индивидуального образовательного маршрута для подопечного. Наставник анализирует сильные и слабые стороны молодого специалиста, выявляет его цели и потребности, подбирает оптимальные формы и методы взаимодействия. Индивидуальный подход повышает результативность обучения, а также способствует росту профессиональной мотивации.

Большое значение наставничество имеет и для процесса социализации молодых педагогов. Наставник помогает адаптироваться к профессиональной среде, осваивать корпоративные нормы, формировать деловую культуру и систему профессиональных ценностей. В случае возникновения



трудностей наставник выступает посредником между новичком и администрацией, помогая разрешить конфликтные ситуации и укрепить командное взаимодействие.

Важной частью работы наставника является контроль и оценка профессиональных достижений подопечных. Это может происходить через наблюдение, обсуждение, самооценку, анализ практических результатов. Регулярная обратная связь помогает своевременно корректировать ошибки, отслеживать динамику роста и формировать устойчивую мотивацию к развитию.

Наставники также принимают участие в организации мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства. Это могут быть тренинги, семинары, мастер-классы, творческие встречи. Подобные формы деятельности способствуют обмену опытом, внедрению инноваций и расширению профессионального кругозора.

Не менее важным направлением является создание безопасной и доверительной атмосферы обучения. Наставник должен проявлять эмпатию, поддерживать подопечного в сложных ситуациях, помогать ему преодолевать стресс и неуверенность. Эмоциональная поддержка укрепляет уверенность и помогает молодым педагогам успешнее адаптироваться в новой профессиональной среде.

Таким образом, функции наставника включают образовательную, консультативную, аналитическую, адаптационную и мотивационную деятельность. Наставничество способствует развитию педагогических компетенций, повышению качества обучения и формированию благоприятной образовательной среды.

Примеры успешных практик наставничества

В современных учебных заведениях можно наблюдать положительные примеры реализации наставнических программ. Так, в нашем учреждении функционирует программа «Кураторство», в рамках которой преподаватели закрепляются за студенческими группами.

Кураторы помогают студентам решать учебные и личные вопросы, содействуют их профессиональному самоопределению, а также организации досуга и социальной активности.

Студенты отмечают, что наличие куратора способствует созданию комфортной атмосферы, повышает уверенность и мотивацию, а также положительно отражается на успеваемости и адаптации в вузе.

Групповое наставничество представляет собой результативный формат образовательного взаимодействия, в котором несколько студентов объединяются под руководством одного или нескольких наставников. Такой подход способствует созданию активной и поддерживающей учебной среды, где участники обмениваются опытом, знаниями и практическими навыками. Подобное взаимодействие значительно обогащает процесс обучения и делает его более продуктивным. Групповое наставничество формирует чувство принадлежности к общему сообществу, что положительно влияет на мотивацию и уровень вовлеченности студентов в образовательную деятельность.

Одним из ключевых достоинств группового наставничества является возможность постоянного общения и взаимодействия между участниками. Студенты имеют возможность совместно обсуждать возникающие вопросы, обмениваться идеями и искать решения сложных ситуаций. Это способствует развитию атмосферы взаимопомощи, сотрудничества и доверия. Особенно важным данный аспект становится в условиях современного образования, где учащиеся нередко сталкиваются с высоким уровнем нагрузки и стрессом. Таким образом, групповое наставничество помогает не только совершенствовать профессиональные умения, но и укреплять социальные связи, которые могут сыграть значимую роль в будущем профессиональном развитии.

Наставники, работающие в формате группового наставничества, выполняют центральную роль в организации и координации процесса обучения. Они не ограничиваются передачей знаний и опыта, но также способствуют развитию у студентов аналитического и критического мышления, навыков саморефлексии и самооценки. В рамках такой формы взаимодействия наставники могут проводить мастер-классы, семинары, тренинги и дискуссионные площадки, направленные на формирование ключевых профессиональных компетенций. Важно, чтобы наставники обладали не только высоким уровнем профессиональной подготовки, но и умением выстраивать доверительные отношения в коллективе, проявлять эмпатию и учитывать индивидуальные особенности каждого участника группы.

Групповое наставничество способствует развитию устойчивых и продуктивных отношений между участниками образовательного процесса. Совместная деятельность формирует атмосферу взаимного доверия, что позволяет студентам открыто делиться своими успехами и трудностями. Это, в



свою очередь, дает наставникам возможность оказывать адресную поддержку, ориентируясь на индивидуальные потребности и уровень развития каждого обучающегося.

Тем не менее, данный формат наставничества имеет и определённые трудности. Одной из них является необходимость правильного формирования группы, в которой все участники чувствуют себя комфортно и могут проявить активность. Важно учитывать уровень знаний, интересы и мотивацию студентов, чтобы создать гармоничное и сбалансированное учебное сообщество. Наставнику следует быть готовым к многообразию точек зрения, уметь предотвращать и конструктивно разрешать конфликты, если они возникают.

Кроме того, успешная реализация группового наставничества требует четкой структуры, планирования и определения целей. Наставники должны заранее обозначить, какие компетенции и умения предполагается развить у участников, а также определить критерии оценки достигнутых результатов. Наличие ясных ориентиров способствует созданию продуктивной и целенаправленной работы группы, в которой каждый участник понимает свои задачи, ответственность и перспективы роста.

Подобный опыт демонстрирует, что наставничество — это не только процесс передачи знаний, но и эффективный инструмент формирования личностных и профессиональных компетенций. Оно развивает ответственность, уверенность, инициативность и повышает качество образовательного процесса.

Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать вывод, что наставничество является одним из наиболее действенных инструментов развития обучающихся и педагогов. Наставники оказывают комплексное влияние на профессиональное и личностное становление студентов, помогают им адаптироваться, развивать навыки саморегуляции и самостоятельности.

Эффективная система наставничества требует чёткого понимания целей, задач, обязанностей и принципов взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

При правильной организации наставничество способствует формированию устойчивой профессиональной мотивации, развитию педагогической культуры и повышению качества образования в целом.

Таким образом, наставничество можно рассматривать как неотъемлемую часть современной образовательной практики, обеспечивающую подготовку компетентных, уверенных и конкурентоспособных специалистов, готовых к профессиональным вызовам современного общества.

Педагогический дуэт

Квеквескири-Дубинина Юлия Сергеевна, преподаватель

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», г. Курганинск, Краснодарский край.

Наставничество как институт поддержки профессионального и личностного роста становится все более востребованным в современных образовательных организациях. Эффективная система наставничества помогает новичкам адаптироваться, учиться на опыте коллег, развивать ключевые компетенции и формировать культуру взаимопомощи.

Цели и задачи наставничества:

- повышение качества обучения и поддержки учащихся(студентов) через оптику наставника, который делится практическими знаниями и стратегиями;
- адаптация новых сотрудников и молодых педагогов к рабочей среде, формирование профессиональной идентичности;
- развитие цифровой грамотности, методических навыков и управленческих компетенций у наставляемых.
- создание устойчивой профессиональной культуры, основанной на сотрудничестве, доверии и обмене опытом.

Восточная пословица гласит: «Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей!». Молодых специалистов тоже нужно «растить», делаясь с ними опытом, поддерживая эмоционально, вместе шагая по школьным будням. [1]



Чтобы учебные будни молодому педагогу приносили радость и позитив, опытный наставник сопровождает его, оказывая методическую поддержку. В рамках реализации в начале учебного года наставником совместно с молодым учителем разрабатывается план мероприятий.

Для начинающего педагога важно всё: как завладеть вниманием класса с первых мгновений урока, как вовремя организовать смену деятельности, снять напряжение, усталость, провести рефлексию? В процессе обучения существуют две равноправные стороны — учитель и ученик. В современном уроке учитель — соавтор образовательного продукта, а ученик — активный участник образовательного процесса. Задача наставника — оказать помощь молодому учителю в проектировании урока деятельностного типа, обращая внимание на создание проблемной ситуации, обсуждение решения проблемы учащимися, актуализацию, применение и закрепление ими знаний.

На первых порах наставник и молодой педагог вместе подробно обговаривают детали урока: его ход и этапы, применение активных методов обучения, приемов мотивации учащихся, проектирование учебных ситуаций, управление целеполаганием и учебной деятельностью школьников, использование ИКТ, наглядного материала и т.д. Наставник в текущей деятельности проводит с наставляемым беседы, консультации, педагогические мастерские, помогает разработать индивидуальный маршрут профессионального развития и составить портфолио достижений, оказывает практическую помощь в подготовке к урокам, внеурочным занятиям, воспитательным событиям.

Профессиональное становление молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя адаптацию, стабилизацию и погружение. На каждом этапе начинающий педагог проходит определенный путь развития, включающий в себя приобретение навыков, знаний и опыта работы в профессиональной сфере.

Первый этап — адаптация — предполагает освоение и усвоение норм профессии, изучение основных профессиональных ценностей, а также приобретение автономности. Специалист на данном этапе сталкивается с рядом трудностей, связанных с приспособлением к новым условиям работы.

Второй этап — стабилизация — характеризуется формированием профессиональной компетентности, повышением уровня успешности. На данном этапе специалист укрепляет свои профессиональные навыки и опыт, создавая основу для дальнейшего развития.

Третий этап — погружение — заключается в достижении целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности. На этом этапе специалист уже является зрелым профессионалом, который способен участвовать в инновационных проектах, демонстрируя собственные нестандартные педагогические находки.

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности отводится значительная роль. Поскольку в профессиональные образовательные организации ежегодно приходят молодые педагоги, можно смело утверждать, что наставничество — форма управления развитием человеческих ресурсов образовательной организации, развивающая как молодого педагога, так и наставника. К задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон — участников наставничества.

Наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно направлено на углубленное и всестороннее развитие знаний молодого специалиста в области предметной специализации и методики преподавания учебной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля.

Вопрос о необходимости присутствия педагога-наставника в современных образовательных организациях особую актуальность приобретает на фоне изменений в образовательной политике и нарастания новых вызовов, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Научные исследования подчеркивают, что наставничество играет критически важную роль в профессиональном становлении начинающих учителей, обеспечивая не только передачу знаний, но и поддержку в процессе адаптации к профессии [2].

Исследования показывают, что педагогическое наставничество представляет собой сложное и многоаспектное явление, которое поможет молодым специалистам не только преодолевать начальные трудности, но и развивать необходимые компетенции. Актуальные научные работы выявляют, что



эффективные модели наставничества помогают наладить конструктивные отношения между опытными педагогами и молодыми специалистами, что особенно важно для формирования обстановки сотрудничества и доверия в учебной среде. В рамках такого взаимодействия происходит передача не только профессиональных навыков и компетенций, но и неформальных знаний о внутренней культуре учреждения и специфике работы с детьми.

В контексте модернизации образовательной системы, ученые акцентируют внимание на важности интеграции наставничества как одного из элементов непрерывного образования. Подходы к реализации наставнической деятельности варьируются от стандартных программ подготовки до более индивидуализированных схем, учитывающих личные и профессиональные потребности наставляемых [3]. Это способствует формированию высококвалифицированной педагогической среды, способной нивелировать негативные последствия профессионального выгорания, что часто становится проблемой в начале карьеры молодого учителя.

Наставничество в образовательной среде переживает период активного преобразования, акцентирующего внимание на его способности отвечать на вызовы времени. В современных условиях, с учетом возрастания педагогических и социальных задач, важность систем нахождения и реализации формального наставничества становится очевидной. Государственная инициатива, направленная на развитие концепции наставничества до 2030 года, обещает не только интеграцию новых подходов в систему образования, но и формирование более качественной базы для профессионального роста работников образования.

Педагоги-наставники уже сейчас играют незаменимую роль в системе профориентации, способствуя не только профессиональному, но и личностному развитию студентов. Они помогают молодежи не только в выборе правильного жизненного пути, но и в формировании личных и социально значимых компетенций. Это особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка труда, где без опыта и знаний невозможно добиться успеха. Таким образом, наставничество становится универсальным механизмом, обеспечивающим комплексную поддержку молодых специалистов.

Важным аспектом развития системы наставничества является его интеграция с общественными инициативами и проектами. Создание центров наставничества, объединяющих различные сферы жизни, демонстрирует растущее понимание значимости междисциплинарного подхода в обучении и социальной интеграции.

Проблемы реализации наставничества, которые возникают на различных уровнях, требуют концептуальных решений. Необходима четкая регламентация обязанностей наставников и наставляемых, осмысление принципов успешного взаимодействия, а также развитие специальной подготовки для педагогов-наставников. Педагогическая подготовка не должна ограничиваться лишь базовыми знаниями, она должна учитывать и специфику взаимодействия с молодежью, и способы мотивации, что требует внедрения современных педагогических технологий и индивидуальных подходов к каждому учащемуся.

Наставничество может и должно стать неотъемлемой частью образовательного процесса, способствуя формированию духовно-нравственных качеств у молодых специалистов. В условиях стремительного технологического прогресса, что накладывает особые требования на систему образования, важно обеспечить поддержку через наставничество. Падение моральных и этических ориентиров в обществе также подчеркивает необходимость наставников, которые смогут направить молодежь, делая акцент на личностное развитие, учет духовных ценностей и традиций.

Опыт различных образовательных учреждений показывает, что внедрение программ наставничества приводит к повышению успехов учащихся, становлению более ответственного отношения к своему обучению и будущей профессии. Кроме того, наличие хорошо организованного наставничества внутри образовательных учреждений способствует повышению уровня удовлетворенности работников образованием, что, в свою очередь, формирует положительный имидж учебного заведения.

Важно учитывать, что система наставничества должна стать частью общего образовательного процесса, чтобы исключить любые возможности поверхностного подхода к её организации. Следует развивать возможности использования цифровых платформ для наставничества, которые могут значительно упростить создание сетевых сообществ, позволить наставникам обмениваться опытом и лучшими практиками, а также предоставлять доступ к широкому спектру образовательных ресурсов.



Таким образом, педагог-наставник становится не просто советчиком, но и ключевым элементом системы, способствующим синергии как образовательной, так и социальной среды. Именно в этом контексте наставничество может стать ответом на вызовы современного общества, создав основу для профессионального и личностного роста молодых людей в динамично меняющемся мире.

Библиография

1. [1] И.И.Гулевич. Эффективные практики организации наставничества. Мурманск: 2023 - 77 с.
2. [2] Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] // infourok.ru - <https://infourok.ru/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii-3632324.html>
3. [3] Наставничество как особый вид педагогической деятельности [Электронный ресурс] // <https://repo.nspu.ru/bitstream/nspu/2118/1/nastavnichestvo-kak-osobyi-vid-p.pdf>

Наставничество-как средство формирования профессионализма в современной системе среднего профессионального образования

Карпукова Елена Владимировна, заведующая дневным отделением, преподаватель иностранных языков

*ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства и природообустройства»
г. Калуга, ул. Герцена, 34*

Президент Российской Федерации В.В. Путин считает, что «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» [2].

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Формированию подрастающего поколения в России придается важное значение на государственном уровне [1]. В целях достижения максимальных результатов российских участников на чемпионатах, создано движение наставничества WorldSkills.

Направление на новое качество образования определено Указом Президента В. В. Путина, в части достижения стратегической цели образования по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

В целях популяризации и развития института наставничества в Российской Федерации 2 марта Указом Президента РФ от 1 апреля 2025 года № 197 объявлен: «Днём наставника».

Очередным этапом развития наставничества стало утверждение 21 мая 2025 года Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (далее – Концепция) и плана мероприятий по ее реализации [3].

Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает программы наставничества незаменимыми в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

В последние годы в современной теории образования в России предпринимаются попытки проанализировать и осмыслить различные аспекты проблемы наставничества. Наставничество имеет древнюю историю, которая простирается на протяжении многих веков и присутствует в разных культурах по всему миру. Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным.

В настоящее время перед наставничеством стоят следующие задачи: создание условий для



самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности; выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности; непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе в профессиональной деятельности; создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого; повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью; создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Основными категориями процесса наставничества в современном образовании являются: развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей.

В условиях обновления содержания образования наставничество становится эффективной формой научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов, студентов [4,5].

В Калужском колледже народного хозяйства и природообустройства работаю более 30 лет, осуществляю непрерывный поиск новых форм и методов обучения и воспитания студентов. Организация и содержание наставнических практик в профессиональном образовании сегодня нацелена на реализацию проекта «Молодые профессионалы». Для осуществления наставнической деятельности недостаточно просто быть опытным высококвалифицированным преподавателем, со своей имеющейся организованной системой преподавательской практики.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом обучения. В системе образования, названного выше колледжа, наставничество является одним из приоритетных направлений учебно-воспитательного процесса, что позволяет сформировать четкое взаимодействие, направленное на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения положительных результатов. Профессиональное развитие происходит как управляемый процесс, ведущий к намеченному результату. Наставничество может принимать разные формы взаимодействия наставника и наставляемого.

В последние годы возрастает роль работодателей в реализации образовательных программ, работодатели входят в состав государственных аттестационных комиссий. По предложению работодателей в учебные курсы включаются вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий. Взаимодействие с работодателями – важное направление работы любой профессиональной образовательной организации. Постоянно в колледже осуществляется мониторинг и оценка качества процесса реализации наставничества.

Практика наставничества осуществляется без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связана с передачей знаний и опыта, стимуляцией познавательной и творческой активности. Наставник-преподаватель высшей квалификационной категории, в роли наставляемых – студенты 1-4 курсов. В короткие сроки реализуются планы обучения по развитию у наставляемых навыков работы с цифровыми технологиями, используемыми в процессе преподавания в колледже. Вместе с тем, важным показателем успешности изучения иностранных языков считаю возможность практиковать свободное общение с носителями иностранного языка.

Применяются следующие формы наставнической деятельности: прямое и индивидуальное; опосредованное индивидуальное – лично путем советов, рекомендаций, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения; виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции). Стили наставничества, используемые в работе: инструктаж, объяснение, развитие. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Полагаю, что результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и



образовательные процессы колледжа. Наставнику нужно знать взгляды, убеждения, амбиции, увлечения, темперамент и психологические особенности своего воспитуемого.

В настоящее время актуализирована роль наставника. В результате реализации в колледже программы наставничества, мы выделяем следующие достоинства: улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника: повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах профессионального самообразования; включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации. Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов обучающегося; рост количества мероприятий мотивационного и практического характера; увеличение процента обучающихся, прошедших успешно промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником.

Из опыта работы по реализации формы наставничества в нашем колледже можно выделить успешные виды: наставничество при подготовке к участию в научно-практических, предметных конференциях, олимпиадах, при подготовке обучающихся в участии в чемпионате движения WorldSkills Russia. Наиболее предпочтительной формой является взаимная, то есть выполнение какой-либо деятельности вместе, например, работа над проектом, подготовка совместного мероприятия в рамках предметной недели или открытого урока, конференции, совместное участие в конкурсах (интеллектуальных, тематических), олимпиадах, помощь в профстажировке, подготовка к участию в чемпионате WorldSkills, защите курсовой и выпускной квалификационной работы. На протяжении последних лет этот вид наставничества успешно развивается в нашем колледже, отмечается значительный рост вовлеченности преподавателей и студентов, а результатом плодотворной работы служат призовые места, полученные студентами, и показатели в общероссийском рейтинге.

Таким образом, система наставничества в ГБПОУ КО «Калужский колледж народного хозяйства и природообустройства» эффективна, работа ведется систематически, имеет практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для будущей работы, который профессионально способен к решению нестандартных ситуаций, обладает чувством ответственности и стремлением к созиданию.

Список источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 23.05.2025).
2. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 10..10.2025). – Текст : электронный.
3. Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и Плана мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года № 1264-р.
4. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р–145).
5. Неволina Н.Н., Рябов С.В. Наставничество в образовании: учеб. пособие. М.: Перо, Москва, 2024. 68 с.



Наставничество на рабочем месте студентов по специальности «Охотоведение и звероводство»

*Гарина Алевтина Михайловна, преподаватель
ГБПОУ КО «Калужский колледж народного
хозяйства и природообустройства»
г. Калуга, Калужская обл.*

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. [4]

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли: наставляемый, наставник, куратор. [1]

Не вызывает сомнения утверждение, что для существования и нормального функционирования охоты и охотничьего промысла нужны специалисты: егеря, охотоведы и промысловые охотники. Проблема с нехваткой квалифицированных кадров в охотничьей сфере не является новостью.

В настоящее время охотоведу приходится каждый день решать множество проблем, которые при помощи только биологического образования невозможно решить.

Реформы образования привели к небольшому количеству учебных заведений, ведущих подготовку охотоведов и одновременно фактически к полному отсутствию учебных заведений, ведущих подготовку квалифицированных егерей и охотоведов.

Основная цель кадрового обеспечения охотничьего хозяйства — формирование эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для охотничьего хозяйства, способных на высоком уровне организовывать и осуществлять комплекс научно обоснованных охранных, биотехнических, организационно-хозяйственных мероприятий, рациональную добычу охотничьих животных, мониторинг и анализ популяций охотничьих животных. [3]

На практике единственный способ получить навыки егеря, охотоведа и промыслового охотника — обучение на рабочем месте или наставничество.

Форма наставничества «работодатель – студент». Такая форма наставничества предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих наставничество, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной системы.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих специалистов в области управления по охране и использованию объектов животного мира. В нашем колледже наставники студентов-практикантов, выполняют функции:

- планирование практики, практика сопровождения (обычно осуществляется совместно с руководителем практики);
- знакомство с работой охотничьего хозяйства, условиями работы, в том числе режимом труда, правилами поведения, возможностями обучения и карьерного роста;
- введение в профессию или поддержка профессионального развития включает: консультирование или обучение наиболее приемам и методам выполнения работы, контроль



безопасности условий, поддержку в установлении деловых связей и при возникновении проблем, практика передачи опыта;

– контроль выполнения порученных заданий, процесса и результатов адаптации (освоения практикантами квалификации, развития общих и профессиональных компетенций, мотивации обучающихся), профессиональная коммуникация; участие в принятии решения о прохождении испытательного срока, корректировка обязанностей студента-практиканта.

Мотивирует «наставник – работодатель» обучающихся по специальности «Охотоведение и звероводство» и материально. За время производственной практики студенты осваивают профессиональные навыки и получают заработную плату в охотхозяйстве. По окончании колледжа, наши студенты устраиваться на работу в охотничье хозяйство туда, где проходили производственную и преддипломную практику. Работодатели применяют так же «нематериальное стимулирование», такое как профессиональное развитие, предоставление возможности для самореализации, карьерный рост, включение лучших наставников.

Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к обучающемуся, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Наставники – работодатели могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. [4]

В самом общем виде наставничество в любой сфере, в том числе и в образовании, организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. [2]

Список литературы:

1. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

2. Методические-рекомендации-по-развитию-наставничества-на-рабочем-месте. Текст электронный. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1759157182&tld=ru&lang=ru&name> (дата обращения: 28.09.2025)

3. Профессиональные стандарты Текст электронный. URL: <https://voosoo.ru/2019/02/03/oxotoved-eger-oxotnik-promyslovyj-razrabotka-professionalnyx-standartov/> (дата обращения: 30.09.2025)

4. Эффективные практики организации наставничества: сборник/ Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023 — 77 с.



Наставничество в СПО Белгородской области

*Плотникова Наталья Анатольевна,
преподаватель ОГАПОУ «Корочанский СХТ»,
Белгородская область, г. Короча*

Наставничество — это не просто метод передачи знаний и опыта, а целостная система взаимодействия между поколениями, направленная на профессиональное, личностное и социальное развитие молодёжи. В условиях стремительных изменений в экономике, технологиях и рынке труда наставничество приобретает особую актуальность как инструмент адаптации молодых специалистов к реальным условиям профессиональной деятельности. В Белгородской области в последние годы наблюдается системное и целенаправленное развитие института наставничества как в образовательной сфере, так и в производственном секторе. Этот процесс поддерживается как на федеральном, так и на региональном уровне и становится важным элементом стратегии кадрового обеспечения экономики региона.

Наставничество в системе образования: от теории к практике

Одним из ключевых направлений реализации наставничества в Белгородской области является его интеграция в образовательные процессы среднего профессионального и высшего образования. В колледжах, техникумах и вузах региона наставничество выходит за рамки традиционного преподавания и становится формой индивидуального сопровождения обучающихся. Здесь наставниками выступают не только педагоги, но и представители работодателей — опытные специалисты предприятий-партнёров, которые делятся не только профессиональными знаниями, но и практическими навыками, корпоративной культурой и ценностями [1].

Особое внимание уделяется реализации наставничества в рамках федеральных и региональных программ, таких как «Профессионалитет», «Билет в будущее», «Пушкинская карта», а также в рамках национального проекта «Образование». Эти инициативы способствуют созданию образовательно-производственных кластеров, где учебный процесс тесно связан с реальными потребностями экономики. Например, в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова наставничество реализуется в формате проектного обучения: студенты работают над реальными задачами, поставленными предприятиями-партнёрами, под руководством как преподавателей, так и инженеров-практиков [2]. Такой подход позволяет не только освоить профессию, но и сформировать у обучающихся чувство ответственности, инициативности и командной работы.

В системе среднего профессионального образования наставничество также играет значительную роль. В Белгородском аграрном колледже, Белгородском политехническом колледже, Белгородском педагогическом колледже и других учреждениях региона внедрены программы производственной практики с участием наставников от работодателей. Студенты получают возможность не просто пройти стажировку, а включиться в рабочие процессы под руководством опытного специалиста, который не только обучает, но и мотивирует, поддерживает и оценивает. Это особенно важно для профессий, требующих высокой степени ответственности и точности — таких как медицинские, инженерные, педагогические и сельскохозяйственные специальности.

Наставничество на предприятиях: адаптация и удержание кадров

Если в образовательных учреждениях наставничество направлено на формирование профессиональных компетенций, то на предприятиях его основная цель — адаптация новых сотрудников и удержание молодых специалистов. В Белгородской области многие ведущие предприятия активно внедряют внутренние программы наставничества. Среди них — АО



«Металлоинвест», ПАО «Евроцемент групп», ООО «Белгородский комбинат хлебопродуктов», Белгородская АЭС, а также предприятия агропромышленного комплекса, такие как «Мираторг», «Русагро» и другие [3].

В этих компаниях наставничество стало неотъемлемой частью HR-политики. Новые сотрудники, особенно выпускники вузов и колледжей, в течение первых месяцев работы находятся под опекой опытного наставника — сотрудника с высокой квалификацией, стажем работы не менее 5–7 лет и положительной репутацией в коллективе. Наставник помогает новичку освоить рабочее место, понять специфику производства, изучить внутренние регламенты и нормативы, а также адаптироваться к корпоративной культуре. В ряде случаев наставничество продолжается и после формального завершения адаптационного периода — как форма постоянной поддержки и развития [4].

Особенно эффективно наставничество работает в отраслях с высокими требованиями к безопасности и точности — в металлургии, энергетике, химической промышленности. Здесь передача опыта от старшего поколения к младшему — не просто вопрос эффективности, а вопрос безопасности. Наставники обучают не только техническим навыкам, но и культуре безопасного поведения, что снижает риски производственного травматизма и повышает общую культуру труда [3].

Межведомственное взаимодействие и поддержка на уровне региона

Успешное развитие наставничества в Белгородской области стало возможным благодаря активной координации усилий со стороны региональных органов власти. Министерство образования Белгородской области совместно с Министерством экономического развития и торговли, Департаментом труда и занятости населения, а также с представителями бизнес-сообщества реализуют комплексные меры по популяризации и поддержке наставнических практик.

Одним из ярких примеров такой работы является ежегодный региональный конкурс «Наставник года», который проводится при поддержке Губернатора области. В конкурсе участвуют как педагоги образовательных организаций, так и наставники с предприятий. Победители получают не только денежные премии и грамоты, но и возможность представить свой опыт на всероссийском уровне. Конкурс стимулирует распространение лучших практик, повышает престиж профессии наставника и способствует профессиональному росту участников [4].

Кроме того, в регионе активно развиваются методические и образовательные ресурсы для наставников. Проводятся семинары, тренинги, вебинары и круглые столы, на которых обсуждаются современные подходы к наставничеству, включая психологические аспекты взаимодействия, методы мотивации, оценку эффективности и цифровые инструменты сопровождения. Важную роль в этом процессе играют региональные центры «Точка роста», «Кванториумы» и «Операторы школьного технопарка», где наставничество реализуется в формате проектной и исследовательской деятельности.

Цифровизация и инновации в наставничестве

Современный этап развития наставничества в Белгородской области характеризуется активным внедрением цифровых технологий. В рамках национального проекта «Образование» в регионе создаются цифровые платформы для сопровождения наставнических программ, где фиксируются цели, задачи, результаты и обратная связь между наставником и подопечным. Это позволяет систематизировать процесс, отслеживать динамику развития обучающегося и вносить корректировки в индивидуальный план сопровождения.

Также всё большее распространение получает дистанционное наставничество, особенно в условиях гибридных форм обучения и работы. Молодые специалисты могут получать



консультации от наставников из других городов и даже регионов, что расширяет их профессиональный кругозор и доступ к экспертным знаниям [5].

Проблемы и перспективы развития

Несмотря на значительные достижения, система наставничества в Белгородской области сталкивается с рядом вызовов. Во-первых, недостаточная подготовка самих наставников: многие из них обладают глубокими профессиональными знаниями, но не имеют педагогических и психологических компетенций, необходимых для эффективного сопровождения. Во-вторых, отсутствие единых критериев оценки эффективности наставничества, что затрудняет анализ результатов и масштабирование успешных практик. В-третьих, низкая мотивация у потенциальных наставников, которые воспринимают эту роль как дополнительную нагрузку, а не как возможность профессионального и личностного роста.

Для решения этих проблем необходима системная работа по созданию единой региональной модели наставничества, включающей:

- разработку стандартов подготовки наставников;
- внедрение механизмов нематериальной и материальной мотивации;
- создание методических рекомендаций и образовательных программ повышения квалификации;
- развитие культуры наставничества через СМИ, образовательные и корпоративные мероприятия.

Заключение

Опыт Белгородской области показывает, что наставничество — это не просто вспомогательный элемент образовательного или производственного процесса, а стратегический ресурс развития региона. Успешная интеграция образовательных организаций и предприятий через институт наставничества позволяет не только повысить качество подготовки кадров, но и обеспечить их востребованность на рынке труда, снизить уровень безработицы среди молодёжи и укрепить социально-экономическую стабильность региона [6].

Белгородская область обладает всеми необходимыми предпосылками для того, чтобы стать одним из лидеров в России по развитию и внедрению современных моделей наставничества. Дальнейшее развитие этого института требует межведомственной координации, инвестиций в подготовку кадров и формирования устойчивой культуры передачи знаний и опыта. Только в этом случае наставничество сможет в полной мере реализовать свой потенциал как мост между поколениями, профессиями и будущим.

Список литературы

1. Постановление Правительства Белгородской области от 15.03.2022 № 189-пп «Об утверждении регионального проекта „Современная школа“ в составе национального проекта „Образование“».
2. Отчёт Департамента экономического развития Белгородской области за 2023 г. «О взаимодействии образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики».
3. Информационно-аналитический доклад «Реализация программ наставничества в субъектах РФ» / Аналитический центр при Правительстве РФ. – М., 2023.
4. Методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях сферы СПО / Под ред. А.А. Климова. – М.: Издательство «Просвещение», 2022.
5. Иванова Е.Н. Дистанционные формы наставничества в условиях цифровой трансформации образования // Педагогика и образование. – 2023. – № 2. – С. 33–40.



6. Зайцева Т.А. Проблемы и перспективы развития института наставничества в России // Вестник БелГУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2023. – № 1. – С. 112–119.



Дидактический симбиоз: реверсивное наставничество в контексте компетентностного подхода дуального обучения в СПО

*Бельченко Валерия Витальевна, преподаватель
ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум»,
г. Короча, Белгородская обл.*

В настоящее время наставничество актуально не только в образовании, но и в других сферах деятельности. О роли наставничества неоднократно говорил в своих выступлениях В. В. Путин и в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Из всех видов наставничества хочется выделить реверсивное наставничество, которое мы используем в своей работе, совместно с предприятиями реального сектора экономики.

Коллаборация с предприятиями реального сектора экономики позволила средним профессиональным организациям выйти на новый уровень, и усовершенствовать образовательный процесс. Благодаря сотрудничеству с предприятиями была создана дуальная система обучения.

Дуальное обучение становится основным форматом работы в системе среднего профессионального образования. В связи с этим необходимо понимать потребность рынка труда, направления вектора образования и тенденции развития технического прогресса.

Если рынок труда понятен и проанализирован его, смело можно сказать, что smart- технологии становятся наиболее востребованными, заменяя привычный формат работы, то направления вектора образования и тенденции развития технического прогресса перезагрузить полностью сложно. Зависит это от специфики и вида производства, его актуальности и трансформации. Важно понимать, что в системе дуального обучения наставничество является ключевым аспектом. Здесь следует работать в реверсивном формате наставничества.

В чем заключается смысл реверсивного формата наставничества?!

Во - первых такой формат позволяет развивать новые навыки специалистам разных возрастных категорий и различных направлений в одной области

Во - вторых конвертация опыта. Это возможность опытных сотрудников «старой школы» формализовать свой опыт в другой формат.

Ну и, в - третьих разрушение барьера между поколениями.

Технический процесс всегда был в прогрессе, и на данный момент он включает в себя множество современных инструментов, что за частую может замедлять работу.

Как понять?

Специалисты, которые работают на производстве начинают сталкиваться с тем, что в работу внедряются программные продукты, что, казалось бы, должно минимизировать потерю времени, но мы сталкиваемся с проблемой восприятия данной информации, вот как раз в этот момент следует применить формат реверсивного наставничества.

Как это работает?

Обучающийся, в рамках дуального обучения приглашается на работу и становится полноценным сотрудником предприятия. Он работает в программном продукте и процесс производства на предприятии он визуализирует в программе, но для того, чтобы производство работало без перебоев необходимо выполнять некоторые манипуляции непосредственно в «сердце» производства. И вот как раз в этот момент применяется формат реверсивного наставничества.



Обучающийся молодой специалист, который знает, как работать в программном продукте взаимодействует с сотрудником, что позволяет ему углубиться в технологический процесс производства. В свою очередь опытный сотрудник предприятия повышает свой уровень квалификации и компетентности, и приобретает новые навыки в работе, что в дальнейшем будет способствовать сокращению потерь во времени и состоянию актуальности процесса.

Реверсивный формат наставничества позволяет использовать механизмы и инструменты, которые являются универсальными и подходят для работы на любом уровне среднего специального образования, описанный формат легко поддается масштабированию и применим полностью или частично в любой общеобразовательной организации.

Реверсивный формат наставничества — это не про возрастной ценз, а про перевернутость иерархии в образовании

Список источников

1. Термины и определения в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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. Электронный ресурс: <https://everest-edu.ru/ap-1374/>

Этапы внедрения системы наставничества в ОГАПОУ «Новооскольский колледж»

*Рыбалко Людмила Анатольевна, преподаватель,
Васильев Данил Юрьевич, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Потребность в расширении практик наставничества в образовании (а также в других сферах, прежде всего на производстве) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления.

Как известно, в образовании исполнение поручений в логике «взять под козырек» не работает. Необходимо хотя бы минимальное осмысление вводимых изменений, а на основе этого — комплекс работ по подготовке участников и созданию необходимых условий. В частности, продвижение темы наставничества будет успешным, если будут получены ответы на три главных вопроса.

1. Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?
2. Что именно делает наставник и что отличает его деятельность от любого другого вида деятельности?
3. Какие условия должны быть созданы, чтобы институт наставничества эффективно функционировал и развивался?

Сегодня учреждениям СПО необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым. Как показывает практика, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога, куратора может протекать длительно и сложно. Если вовремя не помочь и не поддержать его в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной. Помочь ему в этом может опытный наставник.

Наставничество – это эффективный инструмент адаптации начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом педагога СПО; сохранения и развития педагогических традиций и опыта.



Вопросам внедрения системы наставничества в ОГАПОУ «Новооскольский колледж» всегда уделялось максимум внимания. В колледже разработана и эффективно выполняется программа наставничества: разработаны Положение о наставничестве и Программа наставничества, Дорожная карта наставничества, создана база наставников и планы их работы. Причем, система наставничества в колледже включает несколько направлений: наставник-педагог, наставник-куратор, наставник на производстве, наставник преподаватель – студент.

Эта работа очень многогранна и включает несколько этапов. Остановимся на них подробнее.

1 этап: подготовка программы наставничества ОГАПОУ «Новооскольский колледж» включает в себя следующие мероприятия:

- информирование преподавателей, обучающихся и родителей о подготовке программы (проведение педагогического совета, студенческой конференции, кураторских часов, родительских собраний),
- сбор предварительных запросов обучающихся, преподавателей, молодых специалистов;
- определение заинтересованных в наставничестве аудиторий: выпускники, работодатели и др.;
- определение целей, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- проведение административных совещаний по вопросам реализации целевой модели наставничества, выбор форм и программ наставничества;
- формирование банка программ по формам наставничества;
- обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества;
- создание организационных условий для осуществления программы наставничества;
- разработка модели взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности;
- создание проектного офиса для координации работ концентрации ресурсов: кабинет, человек, бюджет;
- разработка страницы проектного офиса Целевой модели наставничества (ЦМН) на сайте ОГАПОУ «Новооскольский колледж».

Ответственными за проведение данных мероприятий являются куратор программы наставничества и ответственные - кураторы за внедрение ролевых моделей наставничества.

С целью организации этих мероприятий в колледже издаются документы:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества
- Положение о наставничестве
- Дорожная карта внедрения системы наставничества
- Целевая модель наставничества
- Программа наставничества: ролевые модели выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, календарный план мероприятий.
- Оформление страницы проектного офиса Целевой модели наставничества на сайте ОГАПОУ «Новооскольский колледж».

2-й этап - формирование базы наставляемых. С этой целью проводится:

- информирование родителей, преподавателей,
- обучающихся о возможностях и целях программы;
- организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (профориентационные тесты),
- организация сбора запросов наставляемых;
- проведение уточняющего анализа потребностей в обучении наставляемых (анкетный опрос, наблюдения и др.) для анализа потребностей в развитии наставляемых;
- популяризация программы наставничества (форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и пр.).

Этот этап включает составление и получение следующих документов:

- Перечень лиц, желающих иметь наставников
- Учетная база наставляемых по установленной форме
- Анкеты для анализа потребности в развитии у наставляемых



- Согласие родителей (законных представителей) на анализ потребностей в развитии и иные процедуры (при необходимости) несовершеннолетних наставляемых
 - Сбор согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы
 - Памятки для наставляемых
 - Отчет по результатам анализа потребностей в развитии наставляемых.
- 3-й этап - формирование базы наставников. С этой целью производится:
- проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников
 - взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и др.);
 - создание базы наставников
 - определение мер поощрения наставников.
- Завершение 3 этапа – это формирование следующих документов:
- Реестр наставников по установленной форме
 - Заполненные портфолио наставников
 - Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
- 4-й этап - отбор/выдвижение и обучение наставников. Эффективными мероприятиями являются:
- проведение отбора/выдвижения наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение реестра наставников;
 - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.);
 - разработка программ обучения наставников;
 - поиск ресурсов для организации обучения (через соцпартнеров, гранты, конкурсы, учредителей и др.);
 - организация «Школы наставников» и проведение обучения.
- Для этого составляются:
- Приказ об утверждении реестра наставников
 - Анкеты для анализа потребности в развитии наставников
 - Отчет по итогам обучения наставников
 - Приказ об организации «Школы наставников»
 - План работы «Школы наставников»
 - Программы, графики обучения наставников;
 - Памятки для наставников.
- 5-й этап - формирование наставнических пар/групп. Это:
- организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.) — при необходимости;
 - организация пробной рабочей встречи и встречи-планирования наставников и наставляемых, выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы;
 - обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника;
 - организация работы «Школы наставников»
 - ресурсное обеспечение организации наставничества.
- Для осуществления этого этапа готовятся:
- Приказ об утверждении наставнических пар/групп в ОГАПОУ «НОК»
 - Программа наставничества на учебный год
 - Программы обучения наставников
 - Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
 - Памятки для наставляемых
 - Пакет методических материалов для наставников



6-й этап - Организация и осуществление работы наставнических пар/групп

- обучающихся, экспертно-консультационных и иных мероприятий наставников;
- организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых;
- организация текущего контроля достижения планируемых результатов

наставниками

- Анкета обратной связи для промежуточной оценки.

И, наконец, 7-й этап - завершение наставничества. Это:

- организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (проведение итогового анкетирования, рефлексии);
- подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы;
- организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности;
- организация и проведение итогового мероприятия для представления результатов наставничества, популяризации лучших кейсов;
- формирование базы успешных практик (кейсов);
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;
- популяризация лучших практик и примеров наставничества
- определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества.

Чтобы оценить результативность проделанной работы готовятся:

- Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества
- Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
- Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
- Благодарственные письма партнерам.

Таким образом, в результате реализации различных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у наставляемых. Гибкая и мобильная система наставничества в колледже дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров.

Опыт реализации практики наставничества
«Охрана труда - залог безопасного будущего!»
по форме «Преподаватель-студент»
в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

*Хабарова Татьяна Викторовна, преподаватель,
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»,
г. Острогожск, Воронежской обл.*

Чемпионат «Профессионалы» для студентов - отличный шанс продемонстрировать профессиональные навыки в своих компетенциях, заявить о себе, как о специалисте, владеющим современными технологиями и оборудованием, умеющим применять его в образовательном процессе.

Чемпионат для наставников - это возможность определить точки своего профессионального роста.

Участие в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Воронежской области по компетенции «Охрана труда» для обучающихся техникума является эффективным инструментом формирования их готовности к реальной трудовой деятельности. Оно направлено на формирование устойчивых профессиональных навыков и понимания важности соблюдения нормативных актов и регламентов по охране труда в условиях современного производства.



Компетенция «Охрана труда» считается универсальной компетенцией в рамках Чемпионатов по профессиональному мастерству «Профессионалы». Это связано с тем, что знаниями в области охраны труда и навыками соблюдения требований безопасного выполнения работ должны владеть представители всех профессий.

При подготовке участников к Чемпионату наставническая деятельность играет огромную роль. В рамках Чемпионатного движения появилась особая роль - эксперт-наставник - эксперт, представляющий интересы конкурсанта или команды по компетенции. Квалификация всех экспертов, независимо от их роли, подтверждается наличием профильного образования, опыта профессиональной деятельности, участия в мероприятиях Чемпионатного движения «Профессионалы», знания нормативной документации.

Наставничество в системе отношений «Преподаватель-студент» - особый вид педагогической деятельности, в процессе которой наставник помогает, поддерживает и сопровождает обучающегося.

В рамках подготовки к Чемпионатам профессионального мастерства наставническая деятельность происходит на всех этапах: подготовительном, организационном (основном), заключительном (рефлексивном).

Реализация практики наставничества «Охрана труда - залог безопасного будущего!» по форме «Преподаватель-студент» в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» помогает обеспечить необходимую базу знаний и опыта будущим специалистам в области охраны труда, что повышает шансы трудоустройства и снижает риски возникновения аварийных ситуаций на производстве. Данная практика формирует высокий уровень компетентности студентов и укрепляет доверие работодателя к выпускникам нашего техникума.

Цель практики: подготовка обучающихся 2-3 курсов техникума к участию в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Воронежской области по компетенции «Охрана труда», развитие их профессиональных навыков и уверенности при решении практических задач.

Наставник практики: Хабарова Татьяна Викторовна, преподаватель дисциплины «Охрана труда».

При отборе наставляемых уделялось внимание их академической успеваемости, позитивному отношению к обучению и готовности к дополнительным занятиям для подготовки к Чемпионату.

Этапы реализации практики:

1) Подготовительный этап:

- отбор обучающихся на основе академической успеваемости и мотивации;
- диагностика уровня знаний и навыков по компетенции «Охрана труда»;
- составление индивидуального плана подготовки студента;
- ознакомление с регламентом и критериями оценки Чемпионата;
- формирование пакета нормативных актов по охране труда (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы в области охраны труда, постановления Правительства Российской Федерации, приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, приказы Министерства здравоохранения Российской Федерации, ГОСТы, СанПиНы, и др.).

2) Основной этап:

Теоретический блок:

- изучение Профстандарта: 40.054 «Специалист в области охраны труда»;
- изучение нормативно-правовой базы по охране труда;
- изучение конкурсных заданий.

Практический блок:

- разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда в организациях;
- составление перечня нормативных правовых актов по охране труда;
- составление инструкций и программ инструктажей по охране труда;
- отработка навыков проведения инструктажей, заполнения журналов инструктажей по охране труда;
- составление норм выдачи средств индивидуальной защиты работников;



- заполнение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- проведение расследований несчастных случаев на производстве и заполнение необходимых документов;
- отработка навыков оказания первой помощи пострадавшим на производстве;
- разработка поименного списка лиц, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра с указанием вредных и опасных производственных факторов на основании предоставленного штатного расписания;
- оформление направлений на предварительные и периодические медосмотры;
- составление перечня рабочих мест, подлежащих проведению специальной оценки условий труда на основе штатного расписания организации с указанием потенциально вредных или опасных производственных факторов, используемого оборудования и инструментов, количества работников на рабочих местах;
- заполнение карты специальной оценки условий труда;
- выявление нарушений охраны труда и оформление предписаний по охране труда.

Симуляционный блок: выполнение заданий, аналогичных конкурсным (оказание первой помощи пострадавшим, определение нарушений требований охраны труда на рабочих местах в определенной ситуации (по видео)).

Тренировочный блок: проведение пробного Чемпионата с оценкой по критериям.

Рефлексивный блок: разбор ошибок, корректировка стратегии.

3) Заключительный этап:

- финальная репетиция выступления;
- проверка комплектности документации;
- психологическая подготовка к стрессовым условиям Чемпионата;
- итоговая диагностика готовности.

Технология реализации:

Методы:

- кейс-метод (разбор реальных ситуаций из практики);
- моделирование профессиональных задач;
- метод проектов (разработка программ инструктажей, планов мероприятий);
- тренинги по публичным выступлениям;
- взаимная проверка работ.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- онлайн-тестирования;
- выездные занятия на предприятиях-партнерах.

Инструменты:

- электронные платформы для обмена материалами;
- симуляторы рабочих ситуаций;
- тренажеры виртуальной реальности по охране труда;
- обучающие игры по охране труда;
- видеоуроки по технике безопасности;
- чек-листы для самопроверки;
- базы нормативных документов по охране труда (справочно-правовая система «Гарант», электронный журнал «Актион»).

Для успешной реализации практики наставничества были созданы все условия.

Условия успешной реализации практики:

Организационные:



- четкое расписание занятий;
- доступ к актуальным нормативным базам;
- сотрудничество с предприятиями для практики.

Методические:

- адаптация материалов под формат Чемпионата;
- использование интерактивных методов обучения;
- регулярная обратная связь.

Психолого-педагогические:

- создание атмосферы доверия;
- мотивация через малые победы;
- профилактика стресса.

Технологические:

- надежная работа цифровых платформ.

Таким образом, главным результатом реализации практики наставничества «Охрана труда - залог безопасного будущего!» по форме «Преподаватель-студент» в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» за 2024-2025 годы стало успешное участие в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Воронежской области по компетенции «Охрана труда», где обучающиеся смогли продемонстрировать свои теоретические и практические навыки в области охраны труда и заняли призовые места (приложения № 1, 2).



Приложение № 1

Результаты реализации практики наставничества
«Охрана труда - залог безопасного будущего!»
по форме



«Преподаватель-студент» в
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» в 2024 году





Приложение № 2

Результаты реализации практики наставничества «Охрана труда - залог безопасного будущего!» по форме «Преподаватель-студент» в ГБПОУ ВО «Острогжский многопрофильный техникум» в 2025 году



Мой первый опыт наставничества

*Федоренко Ольга Леонидовна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности»,
г. Россошь, Воронежской обл.*

«Нужно развивать движение наставничества. Знание – важнейшее конкурентное преимущество и ключ к прорыву в качестве жизни». Владимир Путин, Президент РФ

Нужно ли развивать наставничество в колледже? Начиная педагогическую деятельность в системе среднего профессионального образования, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, которая способствует повышению их профессиональной компетентности. В трудах отечественных авторов Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова, О. С. Газман, говорится о том, что суть педагогической работы наставника состоит в том, чтобы помочь человеку в преодолении тех или иных препятствий, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Можно утверждать, что наставничество жизненно необходимо для молодого педагога.

Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только наставляемым, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения.



Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого преподавателя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Моя деятельность преподавателя «Россошанского колледжа мясной и молочной промышленности» ведет свою историю с 2014 года. Я являюсь выпускницей данного учебного заведения. Официально моя роль наставника для молодого специалиста Анны Сергеевны Жихаревой началась в 2023 году, но наше сотрудничество имеет гораздо более глубокие корни. Еще когда она была моей студенткой в 2014 году, я заметила ее исключительный ум и способность находить креативные решения.

Анна Сергеевна быстро стала незаменимым помощником, особенно в освоении новых технологий. Она помогала мне готовить открытые уроки по специальности Технология молока и молочных продуктов в информационном плане, внеклассные мероприятия и мастер-классы профориентационной и воспитательной направленности. Анна Сергеевна открыла для меня целый мир цифровых инструментов. Вместе с ней мы выполняли учебно-исследовательские проекты и, конечно, я была ее научным руководителем при подготовке дипломного проекта.

Парадоксально, но в процессе нашей совместной работы Анна Сергеевна сама стала в какой-то степени моим наставником. Она провела меня по лабиринтам интернет-платформ, научила создавать интерактивные опросы и тесты, мастерски использовать QR-коды для мгновенной обратной связи. Она познакомила меня с редакторами для обработки изображений и видео, научила создавать захватывающие GIF-анимации. Это было невероятно плодотворное сотрудничество, обогатившее нас обеих.

Поэтому, когда в колледже появилась вакансия мастера производственного обучения, я без колебаний предложила Анне Сергеевне присоединиться к нашей команде.

Сейчас в работе с ней я использую принцип «Расскажи-покажи-сделай».

Принцип «Расскажи-покажи-сделай» — классический подход в наставничестве, включающий три этапа:

1. Расскази. Наставник объясняет задачу, разбивая её на этапы. Он задаёт вопросы, чтобы убедиться в понимании информации.

2. Покажи. Наставник демонстрирует, как выполнять задание, комментируя каждый этап. Затем он проверяет, насколько обучаемый понял процесс, и при необходимости повторяет объяснения.

3. Сделай. Подопечный выполняет задания самостоятельно, а наставник наблюдает и при необходимости корректирует его работу. После завершения наставник предоставляет обратную связь и обсуждает с сотрудником критерии оценки результатов обучения.

Нашу работу мы начинаем с тщательного планирования, разрабатываем интересные сценарии и проводим профориентационные мероприятия. Мы посещаем уроки друг друга, активно участвуем в профессиональных конкурсах и ежегодно руководим совместными учебно-исследовательскими проектами. В этом году наша студентка заняла призовые места на региональной научно-практической конференции, продемонстрировав блестящие результаты! Я также оказываю Анне Сергеевне всестороннюю методическую поддержку. Мы успешно участвуем в региональных профессиональных конкурсах и конференциях, где наши методические разработки получают высокую оценку.

Мы с Анной Сергеевной сейчас проводим очень интересные и полезные уроки прямо на производстве. Наше тесное партнерство с АО фирмой «Молоко» позволяет нам погружать студентов в реальную рабочую среду. Они видят своими глазами, как применяются новые методы контроля и исследования молочной продукции, узнают о современных требованиях к санитарно-гигиеническим условиям и знакомятся с новейшими способами обработки сырья. Для меня, как человека, уже имеющего опыт работы в этой сфере, это прекрасная возможность поделиться знаниями и опытом. А для моей наставляемой эти занятия – бесценный шаг в развитии ее профессиональных навыков, ведь она только начинает свой путь.

Мы с моей молодой коллегой постоянно работаем вместе, обмениваясь идеями и проводя индивидуальные встречи. Мы глубоко погружаемся в вопросы оформления отчетности и детально



разбираем положения о системе оценки. Также мы обсуждаем, как лучше организовать текущий и промежуточный контроль успеваемости наших студентов, включая выбор форм и периодичности.

Наша работа выходит за рамки колледжа. Анна Сергеевна учится в университете в Воронеже, и мы вместе работали над ее курсовым проектом, который она успешно защитила. Я также помогала ей с отчетом по практике, который был отмечен как лучший. Сейчас мы работаем над новой курсовой работой, посвященной современному оборудованию в молочной промышленности.

В этом году Анна Сергеевна впервые будет руководить дипломными проектами. Это серьезный вызов, и я активно консультирую ее, помогая разобраться в методических указаниях и требованиях к оформлению.

Молодым специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо способствовать развитию их личности, профессионализма, формированию индивидуального стиля деятельности, создавать ситуацию успешности работы, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, а также оказывать всяческую методическую помощь в работе. В том числе необходимо добиваться психологической готовности молодых специалистов, так как вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Роль руководителя как наставника, не в прямой передаче педагогического опыта молодому специалисту, а в создании в коллективе атмосферы взаимопонимания и сотрудничества. Молодой педагог и наставник образуют профессиональную общность, которая может решать образовательные задачи самого высокого уровня. Из моего небольшого опыта наставничества я вынесла одно: это действительно улица с двусторонним движением. Это невероятно эффективный способ профессионального роста, который приносит пользу и молодым специалистам, и нам, опытным педагогам.

Список литературы:

Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2 (6) / под редакцией Д. М. Шакировой; коллектив авторов: Н. Н. Исланова [и др.]. – Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020 – 76 с. – (Серия: Методология. Технологии. Инновации).



Практика реализация модели наставничества ПрофиСтарт в ОБПОУ «Суджанский сельскохозяйственный техникум» в форме «студент-студент»

Сухорукова Елена Владимировна

ОБПОУ «Суджанский сельскохозяйственный техникум»

г. Суджа, Курская область

«Это так важно — в чьих ты руках! Потому что от этого зависит и формирование характера, и формирование личности, и формирование профессиональных навыков, и формирование пути, по которому ты идёшь»

Алла Сигалова, советский и российский хореограф, режиссёр, актриса, педагог

В современном мире, где скорость изменений поражает, а требования к специалистам постоянно растут, особенно важно иметь надежную опору в процессе получения среднего профессионального образования. Именно поэтому мы активно внедряем и развиваем модель наставничества – "ПрофиСтарт".

ОБПОУ «Суджанский сельскохозяйственный техникум» с 2020 года реализуется Программа наставничества. Программа ориентирована на достижение контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме.

В процессе педагогической деятельности педагоги сталкиваются с проблемой низкой мотивации студентов первых курсов в учебной и внеурочной деятельности. Заместитель директора по воспитательной учебной работе, педагог-психолог, классные руководители техникума искали различные варианты организации досуговой деятельности, способы повышения мотивации к учебе. Наблюдения показали, что одной из причин нежелания учиться являются трудности с адаптацией студентов первокурсников.

Таким образом, пытаясь решить проблему низкой успеваемости и мотивации пришли к выводу о необходимости активизации наставнической деятельности через программу наставничества в форме «студент - студент».

Первым опытом в реализации проекта наставничества стала программа ПрофиСтарт.

В 2022 году два классных руководителя первых курсов стали кураторами наставнической программы ПрофиСтарт, форма наставничества «студент- студент».

ПрофиСтарт-это не просто формальная программа, а живой, динамичный процесс, направленный на то, чтобы помочь каждому первокурснику максимально быстро и эффективно адаптироваться, освоить необходимые навыки и почувствовать себя уверенно в новой социальной роли.

Ежегодно Суджанский сельскохозяйственный техникум проводит Ярмарку вакансий. В ходе проведения дискуссионной площадки работодатели региона выдвигают одним из важнейших требований к специалисту наличие таких качеств как стрессоустойчивость, мобильность, коммуникабельность, способность к повышению профессиональных знаний на протяжении всего периода трудовой деятельности.

В Программу ПрофиСтарт включены мероприятия, направленные на формирование личностных и профессиональных качеств будущих специалистов с учетом мнения потенциальных работодателей и специфики выбранной профессии.

Для достижения ключевой цели Программы- создание максимально комфортных условий для скорейшей адаптации студентов нового набора к образовательно-воспитательному процессу



техникума через планирование выстроенных социально-психологических и педагогических мероприятий был выстроен алгоритм работы, определены задачи, которые предстояло решить для получения ожидаемого результата, а именно:

- внедрить и развить систему наставничества первокурсника для снятия психологического и физического дискомфорта у обучающегося, связанного с новой образовательно-воспитательной средой;
- обеспечить необходимые условия в техникуме для скорейшей
- создать условия для самореализации и творческой активности студента посредством участия в творческих и спортивных объединениях;
- установить и поддерживать социальный статус студента в новом коллективе через вовлечение в работу студенческих объединений;
- выявить обучающихся "группы риска" с последующим составлением индивидуального плана работы на обучающегося.

Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этап 1. Создание благоприятных условий для реализации программы, а именно:

- 1.1 Обеспечить нормативно-правовое оформление программы ПрофиСтарт(далее-Программа)
- 1.2 Создать организационные условия для осуществления Программы
- 1.3 Назначить куратора по реализации Программы наставничества ПрофиСтарт в ОБПОУ

«ССХТ»

- 1.4 Информирование обучающихся о возможностях и целях внедрения Программы
- 1.5 Определить заинтересованных обучающихся и педагогов в реализации программы

ПрофиСтарт

Этап 2. Формирование базы наставляемых

На данном тапе решается задача выявить конкретные проблемы обучающихся, которые можно решить с помощью Программы:

- 2.1 Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях Программы
- 2.2 Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей) о возможностях и целях реализуемой программы
- 2.3 Создать базу данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, коммуникации
- 2.4 Провести анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдение) о запросах наставляемых
- 2.5 Популяризация программы ПрофиСтарт среди обучающихся (хакатоны, форумы, квесты)

Этап 3. Формирование базы наставников

Задача- поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

- 3.1 Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы принципах и планируемых результатах
- 3.2 Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники из числа студентов техникума старших курсов обучения
- 3.3 Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничества по заданным параметрам, для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников. Собрать данные наставниках

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников

Задача- выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для программы ПрофиСтарт, и их подготовку к работе с наставляемыми

- 4.1 Провести отбор наставников из числа студентов второго, третьего и четвёртого курсов обучения и утвердить базу наставников



4.2 Заполнить анкеты в письменной форме, всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения

4.3 Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности

4.4 Участие в работе круглых столов, заседаний, деловых игр итд

Этап 5. Формирование наставнических пар

Задача- сформировать пары «наставник-наставляемый, подходящих друг другу по критериям

5.1 Организовать групповые встречи для формирования наставнических групп с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конференции)

5.2 Провести анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи

5.3 Организовать пробную рабочую встречу и встречу планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет

5.4 Выбрать формат взаимодействия для каждой пары или группы

5.5 Обеспечить психологическое сопровождение

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Задача – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре

6.1 Провести первую организационную встречу наставник и наставляемого(встреча-знакомство)

6.2 Повести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)

6.3 Провести встречи –планирования рабочего процесса в рамках программы с наставником и наставляемым

6.4 Организовать комплекс последовательных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи

6.5 Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника с наставляемым, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых, провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить возникшие проблемы

6.6 Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками

6.7 Транслировать промежуточные результаты программы для актуализации и потенциального вовлечения в следующий цикл программы

Этап 7. Завершение наставничества

Задача – подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практики наставничества

7.1 Организовать обратную связь с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)

В ходе реализации программы использовались различные формы наставничества, которые предполагают наличие вариаций ролевых моделей внутри формы «студент - студент» в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов студента - наставника.

«Успевающий - неуспевающий»

Данная форма предполагает поддержку для достижения лучших образовательных результатов.

«Лидер - пассивный»

Данная форма предполагает психоэмоциональную поддержку с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

«Равный - равному»

Данная форма предполагает обмен навыками, взаимную поддержку, совместную работу над проектом (творческим, образовательным).



Технологии, при реализации данной программы, применяются в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, совместное посещение и организация мероприятий, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, волонтерство.

Требования, предъявляемые к студенту - наставнику

- находится на более высокой степени образования;
- обладает организаторскими и лидерскими качествами;
- высказывает позитивное желание оказывать поддержку нуждающемуся студенту;
- разрабатывает совместно с наставляемым план решения задач с учетом потребностей наставляемого;

- изучает образовательные возможности и нравственные качества наставляемого, его отношение к занятиям, учебной группе, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- помогает в ознакомлении с правилами внутреннего распорядка в техникуме -знакомит наставляемого студента с техникумом, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- оказывает необходимую помощь при выполнении самостоятельных и индивидуальных заданий;

- личным примером показывает активное участие в общественной жизни техникума, содействовать в привлечении к участию наставляемого в мероприятиях;

- содействует в развитии общекультурного кругозора наставляемого; - участвует в мониторинге адаптации наставляемого, вносит предложения по плану дальнейшего развития.

Требования, предъявляемые к студенту – наставляемому

- желание учиться у студента - наставника, правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником;

- стремиться к оптимальному решению образовательных и социокультурных задач;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически анализировать динамику своей деятельности и развития, предлагать дальнейшие направления взаимодействия с наставником.

Формы и методы работы с наставляемыми студентами:

- консультации по темам: «Как улучшить оценки по предмету»; «Как подготовиться к участию в олимпиадах по предмет»; «Как улучшить спортивные результаты»; «Как стать более уверенным в себе» и др.

- совместное посещение мероприятия, соревнований;

- совместное выполнение заданий;

- совместная подготовка проекта, доклада;

- совместная подготовка к выступлению на классном часе или другом мероприятии

- составление индивидуального перечня литературы для изучения; - совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр

Результатом данной программы стало оказание студентами-наставниками помощи наставляемым студентам в их профессиональном становлении, адаптации к условиям обучения, поддержка интереса к профессиональной деятельности, развитие инициативы и рефлексивных навыков, развитие собственных успешных стратегий поведения, формирование у обучающихся потребности к саморазвитию и устойчивое формирование первичных профессиональных навыков.

По итогам мониторинга эффективности реализации программы ПрофиСтарт увеличилось количество студентов, вовлеченных в образовательную деятельность (участие в областных



олимпиадах); повысилась успеваемость студентов первых курсов по основным предметам, снизился уровень личной тревожности.

Достижение положительных результатов мониторинга позволяют сказать, что именно через взаимную поддержку и обмен опытом студенты могут достичь максимальных результатов. Модель программы "Профи Старт" – помогает нам не только готовить высококвалифицированных специалистов, но и воспитывать ответственных, уверенных в себе и готовых к новым вызовам молодых людей.

Мы гордимся тем, что наши студенты готовы делиться своими знаниями и помогать друг другу, делая процесс обучения в Суджанском сельскохозяйственном техникуме еще более эффективным и интересным!

Наставничество в образовании: опыт разработки и применения

*Коновалова Любовь Ивановна, преподаватель
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Центр-колледж прикладных квалификаций
г. Мичуринск, Тамбовской обл.*

Наставничество – это процесс, в котором более опытный и знающий человек оказывает поддержку и передает свои знания, навыки и мудрость менее опытному подопечному. Я считаю, что цель наставничества заключается в том, чтобы помочь подопечному расти, развиваться и достигать своих целей в профессиональной или личной жизни.

В контексте обновления системы образования в Российской Федерации возрастает значимость преподавателя, предъявляются более высокие требования к его личностным характеристикам, профессиональным навыкам и активной позиции в социуме и профессии.

Учитывая стремительное развитие технологий во всех сферах, включая образовательную, особую актуальность приобретает задача привлечения и удержания молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Специфика работы начинающих педагогов заключается в том, что они сразу же несут те же обязанности и ответственность, что и опытные коллеги, а ученики, родители, коллеги и руководство ожидают от них высокого профессионализма. Решение проблем становления молодого специалиста, полноценного освоения профессии, адаптации в коллективе и установления эффективных педагогических контактов возможно за счет создания системы наставничества в образовательном учреждении.

Ключевые аспекты наставничества в центре-колледже прикладных квалификаций включают развитие, воспитание и профессиональную адаптацию личности в трудовой деятельности.

Развитие личности рассматривается как процесс её становления под влиянием как внутренних, так и внешних факторов.

В колледже функционирует система наставничества, представляющая собой механизм передачи опыта от старшего поколения к младшему, а также важный элемент социальной структуры, обеспечивающий трансляцию и интенсификацию профессиональных знаний и навыков.

Мы убеждены, что наставничество является одним из наиболее действенных инструментов адаптации в профессиональной сфере, содействуя росту квалификации специалистов и стабилизации педагогического состава. В нашем учебном заведении наставничество рассматривается как одна из ключевых методик обучения.

Наставник – это специалист с богатым опытом и глубокими познаниями, обладающий развитыми навыками общения, целью которого является содействие в приобретении практических навыков, требуемых для освоения конкретной профессии.

Этот человек делится своими знаниями и опытом, чтобы помочь подопечному достичь необходимого уровня профессиональной компетенции.



Он не просто передает информацию, а активно участвует в процессе обучения, направляя и поддерживая на каждом этапе профессионального становления.

Наставничество — это форма преемственности поколений.

Эффективность наставничества напрямую зависит от адаптации к условиям конкретного учебного заведения или производственного предприятия.

В образовательной среде центра-колледжа прикладных квалификаций наставники помогают студентам, испытывающим трудности в освоении материала, способствуют развитию лидерских качеств у наиболее перспективных.

В отличие от простого обучения или консультирования, наставничество предполагает более тесные и доверительные отношения между наставником и подопечным.

В нашем колледже наставник выступает не только как источник информации, но и как советник, поддержка и образец для подражания.

Вхождение начинающего специалиста в педагогическую деятельность — это многогранный и развивающийся процесс, заключающийся в полноценном овладении профессией педагога через применение и непрерывное расширение уже имеющихся знаний, компетенций и умений. Наставничество в нашей организации имеет ряд отличительных черт, связанных с уровнем квалификации и подготовки педагогического состава.

Для качественной реализации основных профессиональных образовательных программ СПО необходимы преподаватели со средним профессиональным или высшим образованием, соответствующим направлению преподаваемого предмета (модуля).

Следовательно, адаптация в педагогическом коллективе мастеров производственного обучения и преподавателей, прибывших из производственной сферы без специального педагогического образования, обязательно подразумевает изучение основ педагогики и методики профессионального обучения.

В основе наставничества лежит система проверенных концепций, методик и инструментов, подкрепленных научными исследованиями, направленных на оптимизацию взаимодействия между наставником и подопечным. В данной модели организация играет роль не стороннего наблюдателя, а активного участника: она вовлечена в разработку индивидуального плана развития и оказывает поддержку в его адаптации по мере необходимости.

Успех наставничества заключается в его системной природе, с ясными целями, продуманной организацией (включающей участников, подходы, инструменты и ожидаемые итоги) и достаточным временем для реализации поставленных задач.

Обобщая вышеизложенное, логично заключить, что наставник — это преданный своему делу профессионал, обладающий обширными познаниями в педагогике, психологии, культурологии и отличающийся высоким уровнем профессиональной квалификации.

Для самого наставника это является мощным мотиватором для дальнейшего развития. В стремлении найти новаторские подходы и методики взаимодействия с начинающими педагогами, мы проанализировали и успешно интегрировали в нашу практику системный, деятельностный и андрагогический принципы.



Направление 6. Кадровое обеспечение системы СПО

Проблемы кадрового обеспечения системы СПО (на примере Воронежской области)

Зими́на Алина Андреевна
преподаватель иностранного языка
Воронежский техникум моды и дизайна
г. Воронеж, Воронежская область

Аннотация

Цель данной статьи: выявление кадрового обеспечения в системе СПО (на примере образовательных заведений Воронежской области). Исследование основано на методологии системного анализа, использованы методы сравнительно-сопоставительного анализа, метод систематизации и обобщения научной литературы и образовательной практики.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, среднее профессиональное образование.

Обеспечение системы среднего профессионального образования (СПО) квалифицированными педагогическими кадрами и их подготовка – приоритетная задача, отраженная в образовательной политике России и научных исследованиях. События последних лет, включая пандемию, мировой экономический спад и геополитическую нестабильность, подчеркивают необходимость модернизации профессиональных навыков педагогических работников СПО. Наряду с этим, сохраняют актуальность такие давние проблемы, как старение педагогического состава, гендерный дисбаланс (преобладание женщин), необходимость притока молодых специалистов, способы повышения квалификации и обеспечение индивидуального подхода к образовательным траекториям педагогов посредством дополнительного профессионального образования.

Необходимо отметить, что старение педагогических кадров влечет за собой потерю ценного опыта и объективности, накопленных за годы работы. Это создает разрыв между поколениями преподавателей и затрудняет передачу знаний и лучших практик молодым специалистам. Система СПО сталкивается с риском старения кадров и дефицитом молодых специалистов, способных привнести новые методики и технологии в образовательный процесс. Устаревшие знания и навыки педагогов старшего поколения, не адаптированные к современным требованиям рынка труда, могут негативно сказаться на качестве подготовки выпускников.

Необходимо отметить, что низкая привлекательность работы в СПО для молодых специалистов обусловлена не только финансовыми факторами, но и отсутствием возможностей для профессионального роста и развития. Многие образовательные учреждения не располагают достаточными ресурсами для повышения квалификации педагогов, внедрения инновационных программ и создания комфортных условий труда.

Для решения данной проблемы необходимо разработать комплекс мер, направленных на повышение престижа профессии педагога СПО и привлечение молодых специалистов. Это включает в себя повышение уровня заработной платы, предоставление социальных гарантий, создание условий для профессионального развития и карьерного роста, а также внедрение эффективных систем мотивации и стимулирования.

В то же время, отсутствие педагогического образования и компетенций у значительной части педагогических работников СПО негативно сказывается на качестве обучения и подготовки студентов. Недостаточные знания в области педагогики, психологии и методики преподавания приводят к неэффективным методам обучения и снижают интерес студентов к изучаемым дисциплинам.

Дефицит преподавателей с опытом работы в отраслевых организациях и владеющих современными производственными технологиями является еще одной серьезной проблемой. Теоретические знания, не подкрепленные практическим опытом, не позволяют подготовить квалифицированных специалистов, способных успешно работать на современном производстве. Отсутствие системы формирования заказа на подготовку педагогических кадров и прогнозирования потребности в них приводит к дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда. В результате, регионы испытывают нехватку квалифицированных педагогических кадров, что негативно сказывается на развитии системы СПО.



Подготовка педагогических кадров без учета профессиональных стандартов и скорректированных образовательных программ приводит к тому, что выпускники не обладают необходимыми компетенциями и не соответствуют требованиям работодателей. Это снижает их конкурентоспособность и затрудняет трудоустройство. Низкая мотивация студентов, обучающихся по педагогическим специальностям, также является серьезной проблемой. Студенты не видят перспектив в работе по специальности и предпочитают трудоустраиваться в других сферах деятельности.

Отсутствие независимой оценки квалификации выпускников педагогических направлений подготовки не позволяет объективно оценить их подготовку и установить соответствие требованиям профессиональных стандартов. Это создает ситуацию, когда дипломированные специалисты не обладают необходимыми компетенциями для работы в системе СПО. Решение указанных проблем требует комплексного подхода и принятия системных мер, направленных на повышение престижа педагогической профессии, привлечение молодых специалистов в систему СПО, повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров, а также создание эффективной системы формирования заказа на подготовку педагогических кадров.

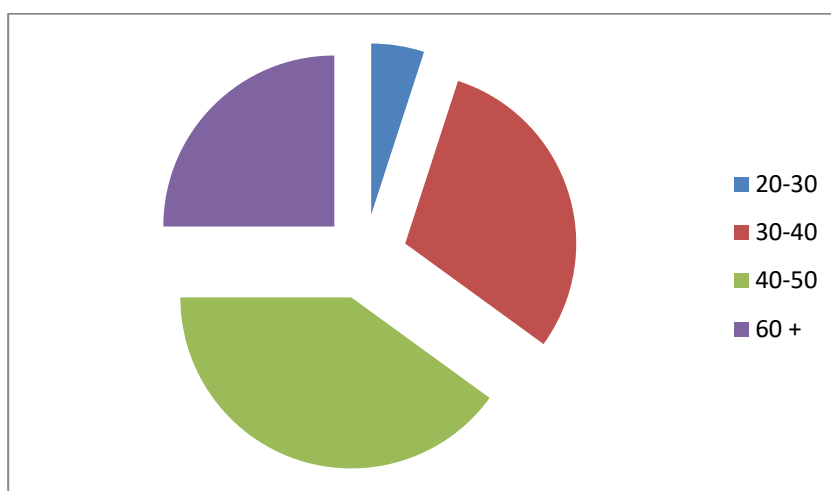
Кадровое обеспечение СПО характеризуется рядом показателей, которые должны быть прописаны в образовательном стандарте. На современном этапе СПО испытывает ряд проблем в области кадрового обеспечения. Для иллюстрации этих тезисов рассмотрим кадровое обеспечение ГБПОУ ВО "Воронежский техникум моды и дизайна", который находится в г. Воронеж. Данный техникум является современным профессиональным образовательным учреждением, который располагает хорошей и постоянно развивающейся материальной базой, имеет устойчивый имидж успешного образовательного учреждения.

Таблица 1

Показатель	Количество (чел.)	% от общего количества педагогических работников
Всего педагогических работников	50	100
административно-управленческий персонал	4	8
преподаватели	35	70
мастера производственного обучения	15	30
воспитатели (в том числе соц. педагог)	3	6

В техникуме работает 50 педагогических работников, из них 4 человека относятся к административно-управленческим работникам, 35 преподавателей, 15 мастеров производственного обучения и 3 воспитателя.

Рис.1. Возрастной состав педагогических кадров



Анализируя возрастной состав педагогических работников, можно судить о том, что в техникуме работают 5 % преподавателей в возрасте до 30 лет, педагоги в возрасте до 40 лет – 30%, 40% преподавателей в возрасте 40-50 лет и 25 % в возрасте 60 лет и выше. Среди преподавателей и мастеров производственного обучения 47% специалистов имеют высшую квалификационную категорию,

44% - первую квалификационную категорию; 100% преподавателей имеют высшее образование. Преподавательский состав техникума – это высококвалифицированные специалисты, обладающие большим опытом практической работы. Они постоянно повышают свою квалификацию, участвуют в научно-практических конференциях, проходят стажировки на предприятиях-партнерах. Такой подход позволяет им быть в курсе последних тенденций развития отрасли и передавать свои знания и опыт студентам.

Воронежский техникум моды и дизайна также активно развивает систему дуального образования, при которой теоретическая подготовка осуществляется в стенах учебного заведения, а практическая – непосредственно на рабочих местах предприятий-партнеров. Такой подход позволяет студентам еще в процессе обучения адаптироваться к реальным условиям производства, приобрести необходимые навыки и опыт, а также зарекомендовать себя перед потенциальными работодателями.

Особое внимание уделяется модернизации материально-технической базы техникума. Аудитории и лаборатории оснащаются современным оборудованием, позволяющим студентам осваивать новейшие технологии и методы работы. Регулярно обновляется программное обеспечение, соответствующее требованиям современного производства.

Техникум не ограничивается подготовкой кадров только для существующих предприятий. Активно поддерживается предпринимательская инициатива студентов. Проводятся конкурсы бизнес - проектов, консультации по вопросам создания собственного дела, организуются стажировки в успешных компаниях.

В целом, образовательный процесс в техникуме направлен на формирование конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда. Благодаря тесному сотрудничеству с предприятиями и организациями региона, современной материально-технической базе и высококвалифицированному преподавательскому составу, техникум успешно справляется с поставленной задачей.

Изучив кадровое обеспечение данного техникума, можно сделать вывод о том, что существует тенденция старения педагогических кадров. Наблюдается недостаточный уровень мотивации у молодых специалистов к работе в системе СПО. Невысокая заработная плата, отсутствие перспектив карьерного роста и сложная бюрократическая система отпугивают выпускников педагогических вузов, которые предпочитают устраиваться на работу в другие сферы деятельности, где предлагаются более выгодные условия. Для формирования квалифицированного кадрового потенциала СПО необходимо привлекать молодых специалистов, выпускников вузов и опытных работников предприятий. Важно создавать благоприятные условия для их профессионального роста и развития, предлагать достойную заработную плату и возможности для карьерного продвижения.



Необходимо разработать систему наставничества, позволяющую опытным преподавателям передавать свои знания и навыки молодым специалистам.

Кроме того, существует проблема недостаточной методической поддержки и повышения квалификации преподавателей. Не всегда предоставляется достаточно возможностей для прохождения стажировок на передовых предприятиях, участия в конференциях и семинарах, обмена опытом с коллегами из других учебных заведений. Это приводит к отставанию преподавателей от современных тенденций в своей области и снижает качество обучения.

В целом, кадровое обеспечение системы СПО нуждается в серьезной модернизации. Необходимо разработать комплекс мер по привлечению и удержанию молодых специалистов, повышению престижа педагогической профессии, обеспечению преподавателей возможностями для непрерывного профессионального развития и созданию условий для эффективной работы. Решение кадровых проблем в системе СПО требует комплексного подхода и внедрения новых стратегий. Необходимо пересмотреть систему стимулирования, сделав надбавки более прозрачными и привязанными к реальным результатам работы преподавателей. Это может включать в себя учет публикационной активности, участие в инновационных проектах, а также отзывы студентов и работодателей о качестве подготовки выпускников. Важно создать здоровую конкуренцию между педагогическими работниками, чтобы стимулировать их к постоянному профессиональному росту. Повышение квалификации должно быть переориентировано с формального на содержательный уровень. Необходимо расширить возможности для преподавателей СПО проходить обучение в ведущих вузах, научных центрах и на современных предприятиях. Целесообразно внедрить систему стажировок, позволяющую преподавателям получать актуальные знания и навыки непосредственно на производстве. Также важно развивать дистанционные формы повышения квалификации, обеспечивающие доступ к качественному образованию для преподавателей из отдаленных регионов.

Таким образом, эффективное кадровое обеспечение СПО является ключевым фактором повышения качества подготовки специалистов, способных успешно конкурировать на рынке труда. Решение кадровых проблем требует совместных усилий органов государственной власти, образовательных учреждений и предприятий, заинтересованных в подготовке квалифицированных кадров.

Список используемой литературы:

1. Блинов В.И., Сатдыков А.И., Есенина Е.А., Дулаева З.К. Модели кадрового обеспечения среднего профессионального образования, 2022.- С 7.
2. Есенина Е.Ю., Кресс Х. Подготовка педагогических кадров профессионального образования (результаты российско-немецкого сотрудничества// Образование и наука. 2017 - 19(5) – С. 98–119.
3. Караваева Л.П. Престиж преподавателя среднего профессионального образования//Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. С. 181-184.
4. Мальцева Т.И. Система управления персоналом образовательного учреждения//Пермь: Меркурий, 2012.- С.43-44.
5. Маркин В.А. Кадровое обеспечение предприятия: практика, проблемы и пути их решения//Молодой ученый. - 2015.-№11.-С.909-912.



Обеспечение кадровых условий реализации образовательных программ СПО в соответствии с новой моделью ФГОС: кадровый дефицит в Краснодарском крае

*Говердовская Ольга Николаевна,
преподаватель иностранного языка высшей категории
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,
г.Курганинск, Краснодарского края*

Статьей 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) образовательные программы среднего профессионального образования (далее – программы СПО) отнесены к основным профессиональным образовательным программам, и включают в себя программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена.

В соответствии со статьей 5 Закона об образовании, в Российской Федерации гарантируется общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования. Соответствие среднего профессионального образования ФГОС является ключевым компонентом государственной гарантии предоставления качественного среднего профессионального образования на общедоступной и бесплатной основе.

Согласно статье 11 Закона об образовании, ФГОС включают в себя требования к:

- 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) результатам освоения основных образовательных программ.

Согласно статье 8 Закона об образовании, организация предоставления среднего профессионального образования, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования, отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования. Статья 6 Закона об образовании закрепляет также право федеральных государственных органов обеспечивать в федеральных государственных образовательных организациях организацию предоставления общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования. Однако в целом указанное полномочие является полномочием регионального уровня, в этой связи настоящие методические рекомендации ориентированы, прежде всего, на обеспечение кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования образовательными организациями субъектов Российской Федерации.

Субъекты Российской Федерации за счет средств бюджетных ассигнований региональных бюджетов должны обеспечить общедоступность и бесплатность среднего профессионального образования в соответствии с соответствующими ФГОС, профессиональные образовательные организации обязаны реализовать программы СПО в соответствии с ФГОС, в том числе, с учетом необходимости реализации требований ФГОС к условиям реализации образовательной программы. Возможность в ФГОС установить требования к кадровым условиям реализации программ СПО гарантирует определенный уровень качества работы педагогического коллектива образовательной организации.

Требования к кадровым условиям реализации программ СПО в соответствии с ФГОС обуславливает необходимость привлечения квалифицированных кадров, эффективного нормирования их рабочего времени, разработки системы оплаты труда, стимулирующей качественное выполнение педагогическими работниками должностных обязанностей в соответствии как с трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании, так и ФГОС.

Реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательных организаций, занимающими, в частности, должности преподавателей, мастеров производственного обучения.



Квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (ст. 46 Закона об образовании).

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, исходя из определения, данного статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, если данным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Таким образом, поскольку требования к квалификации для занятия должностей педагогических работников предусмотрены Законом об образовании, то профессиональные стандарты являются обязательными для профессиональных образовательных организаций как работодателя педагогических работников.

Профессиональный стандарт в отношении преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций утвержден приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"». Указанный документ содержит подробное описание требований к квалификации.

Требования к образованию и обучению. Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения. Специально оговаривается, что дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники (включая преподавателя) обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуются обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы. Опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). При этом объем (длительность) данного опыта не устанавливается.

Установлены следующие требования к квалификации *мастера производственного обучения*.

При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.



Для преподавания по основным программам профессионального образования обязательно обучение по ДПП - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники, включая и данную должность, обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы. Обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

Мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

Таким образом, наличие педагогического образования не является обязательным для замещения должности преподавателя и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации. Для лиц, не имеющих педагогического образования, достаточно освоить дополнительную профессиональную программу, в том числе программу повышения квалификации (объемом от 16 часов).

Исходя из требований ФГОС, реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательной организации, либо лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правового договора. В частности, могут привлекаться лица из числа руководителей и работников организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности ФГОС, имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее трех лет. Данное требование не означает обязательное наличие стажа работы в профессиональной области не менее трех лет у всех педагогических работников, реализующих программу СПО в соответствии с ФГОС.

ФГОС содержат требования о необходимости для педагогических работников, привлекаемых к реализации программ СПО, получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций. При этом статья 47 Закона об образовании предусматривает право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование не реже 1 раза в 3 года без уточнения подвида образовательных программ, однако с указанием, что данное образование должно быть по профилю педагогической деятельности.

На закрытие кадрового вопроса в сфере образования Краснодарского края понадобится несколько лет. При этом численность преподавателей в образовательных организациях региона составляет 37 тысяч человек, что ставит Кубань на третье место в России по данному показателю. Об этом рассказала вице-губернатор Краснодарского края Анна Минькова.

«В этом году более трёх тысяч первокурсников зашли в различные вузы края на разные специальности, что обеспечило достаточно высокий конкурс - семь человек на место. И сегодня можем рассчитывать на то, что начнем таким образом наращивать количество выпускников. Но это вопрос не одного дня, не одного года. Совершенно понятно, что нам придется еще несколько лет серьезно работать и, наверное, ждать, чтобы закрыть кадровую проблему, которая сформировалась».

Минькова добавила, что из-за значительного прироста населения за счет миграции и демографического подъема увеличилась нагрузка на работников разных сфер, в частности и преподавателей. По ее словам, сегодня на кубанского педагога приходится почти двойная нагрузка.

«Сегодня нагрузка 1,7, то есть у кого-то две ставки, у кого-то - одна. Работа очень сложная. Не стоит забывать, что еще не до конца ликвидировано то, что мы называем в народе «бюрократические вещи», - заполнение различного рода журналов, отчетов, планов. Это все определенным образом влияет на педагога, на его желание оставаться в профессии и самому чему-то учиться», - дополнила вице-губернатор.

Ранее РБК Краснодар писал, что число вакансий в сфере образования на Кубани в 2023 году выросло в 1,6 раза. Вакансии были открыты как в школах, так и в техникумах. При этом самый высокий спрос отмечался на преподавателя иностранных языков, учителя начальных классов и учителя-предметника.



По данным аналитиков hh.ru, в июле на Кубани было открыто на 32% больше вакансий для преподавателей, чем месяцем ранее. В соседних регионах - Ставропольском крае и Ростовской области - на 37% и 15% больше соответственно.

Средний диапазон предлагаемых зарплат для преподавателей в Краснодарском крае в мае - августе 2023 года составлял 30 тысяч - 71 тысяч рублей, в Ставропольском крае 20 тысяч - 40 тысяч рублей, на Дону - 32 тысяч - 114 тысяч рублей.

Роль кадрового потенциала в развитии системы СПО

Черненко Юлия Витальевна, методист

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,

Кадровое обеспечение является одним из ключевых элементов эффективности любой системы образования, особенно системы среднего профессионального образования (СПО). От качества и профессиональной подготовленности педагогов напрямую зависит уровень подготовки студентов, их успешность в дальнейшем профессиональном развитии и адаптация к современным требованиям рынка труда.

Значение кадрового обеспечения в системе СПО.

Кадровое обеспечение включает в себя не только подготовку квалифицированных педагогов и специалистов, но также создание условий для их профессионального роста, мотивацию к совершенствованию своих компетенций и поддержание высокой профессиональной этики. [4] В условиях постоянных изменений в технологическом и экономическом секторе важно, чтобы кадры системы СПО были гибкими, компетентными и инновационными.

Основные компоненты кадрового обеспечения.

Подготовка и подбор кадров — это первый этап кадрового обеспечения. Важно обеспечить привлечение в учебное заведение профессионалов, соответствующих современным стандартам. Для этого используют разнообразные методы: профессиональный отбор, стажировки, конкурсы профессионального мастерства. Кроме того, необходимо учитывать мотивацию и личностные качества кандидатов. [1]

Повышение квалификации и профессиональное развитие — важнейшие направления. Педагоги должны регулярно повышать свою квалификацию, осваивать новые образовательные технологии, изучать тенденции в социуме и индустрии. Для этого системы СПО внедряют программы переподготовки, семинары, курсы повышения квалификации, конференции и дистанционное обучение. [3]

Мотивация и стимулирование — важные механизмы удержания квалифицированных кадров. Включают материальные и нематериальные поощрения, карьерный рост, создание условий для профессиональной самореализации. Хорошая мотивация способствует снижению текучести кадров и повышению эффективности работы.

Сегодня система СПО сталкивается с рядом вызовов: нехваткой квалифицированных кадров, изменениями в требованиях к педагогам, внедрением новых технологий и требований к компетенциям. В ответ на эти вызовы внедряются инновационные методы обучения, автоматизация профессиональной подготовки, а также развитие системы наставничества и внутрикорпоративного обучения.

Еще одной актуальной тенденцией является развитие кадрового потенциала через сотрудничество с бизнес-сообществом и образовательными платформами, что позволяет слушателям и педагогам осваивать практико-ориентированные программы и современные компетенции. [1]

Кадровое обеспечение системы СПО — важнейший фактор ее успешной деятельности и развития. [2]. Её эффективность напрямую зависит от качества подбора, профессионального развития и мотивации педагогов и специалистов. Современным вызовам соответствуют инновационные подходы и постоянные инвестиции в человеческий капитал. В условиях динамично меняющегося рынка труда и технологий, укрепление кадрового потенциала должно оставаться приоритетом для всего системы среднего профессионального образования.



Список использованной литературы:

- 1.Иванова, Т. В. Кадровое обеспечение системы среднего профессионального образования: теория и практика / Т. В. Иванова. — Москва : Педагогика, 2020. — 256 с.
- 2.Петров, С. Н. Организация и управление кадровым потенциалом в образовательных организациях / С. Н. Петров, А. В. Смирнов. — Санкт-Петербург : Наука, 2022. — 312 с.
- 3.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2019) //
- 4.Орлова, Е. А. Современные тенденции развития кадрового обеспечения в системе СПО / Е. А. Орлова // Вестник образования. — 2021. — № 4. — С. 45–52. — DOI: 10.12345/vestnik.edu.2021.04.045

Наставничество в СПО: механизм устойчивого кадрового обеспечения регионов

*Фатьянов Александр Евгеньевич, преподаватель
ОГАПОУ «Корочанский сельскохозяйственный техникум»,
г. Короча, Белгородская обл.*

Современная Россия сталкивается с проблемой обеспечения устойчивого социально-экономического развития регионов, особенно в условиях демографических изменений, урбанизации и растущего дефицита квалифицированных рабочих кадров. По данным Росстата и Минпросвещения РФ, ежегодно в экономике страны не хватает более 1,5 млн специалистов среднего звена, при этом до 60–70 % выпускников колледжей и техникумов покидают малые города и сельские территории в поисках лучших условий труда и жизни. В этих условиях система среднего профессионального образования (СПО) призвана не только готовить компетентных специалистов, но и формировать локальный кадровый резерв, способный обеспечить стабильность и рост региональной экономики.

Одним из наиболее перспективных инструментов решения этой задачи является наставничество — практико-ориентированная форма передачи профессионального опыта, ценностей и корпоративной культуры от опытного специалиста к обучающемуся. В отличие от традиционных форм обучения, наставничество способствует формированию устойчивой профессиональной идентичности, повышает мотивацию к труду и укрепляет привязанность молодёжи к родной территории [4,8].

Цель и задачи исследования.

Целью данной статьи является обоснование роли наставничества в системе среднего профессионального образования как стратегического механизма устойчивого кадрового обеспечения регионов. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- раскрыть теоретические и нормативно-правовые основы наставничества в СПО;
- проанализировать современные модели наставнической деятельности, включая дуальное обучение и партнёрство с работодателями;
- выявить влияние наставничества на снижение оттока молодёжи из регионов и преемственность профессиональных компетенций;
- представить успешные региональные кейсы внедрения практик наставничества.

Теоретико-нормативные основы наставничества в СПО.

Наставничество в профессиональном образовании имеет глубокие исторические корни: ещё в средневековых цеховых гильдиях мастера обучали подмастерьев не только ремеслу, но и трудовой этике, ответственности и уважению к профессии. В современной России наставничество вновь обретает значение в контексте реализации национального проекта «Образование» и Стратегии развития среднего профессионального образования до 2030 года, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 3835-р [1,2].

Согласно указанной Стратегии, ключевыми направлениями развития СПО являются повышение престижа рабочих профессий, усиление практической направленности обучения и формирование устойчивых связей с реальным сектором экономики. Наставничество напрямую связано с этими приоритетами, выступая в качестве связующего звена между образовательной



средой и производственной реальностью. Более того, в Федеральном государственном образовательном стандарте СПО (ФГОС СПО 3++) наставничество закреплено как обязательный элемент образовательных программ, особенно в рамках производственной практики и преддипломной подготовки [3].

Современные модели наставничества и взаимодействия с работодателями. Сегодня в российской системе среднего профессионального образования выделяют несколько моделей наставничества:

1. Классическая (внутриколледжная) — наставниками выступают преподаватели или студенты старших курсов. Эта модель эффективна на начальных этапах профессиональной социализации.
2. Производственная — наставничество осуществляется непосредственно на предприятии опытными работниками. Такая модель особенно востребована в рамках дуального обучения.
3. Региональная (сетевая) — объединяет образовательные организации, предприятия, органы власти и общественные структуры в единую экосистему наставничества.

Наиболее перспективной является интеграция наставничества в дуальную модель обучения, при которой обучающийся большую часть времени проводит на рабочем месте под руководством наставника-практика. Это позволяет не только освоить профессию «в реальных условиях», но и сформировать у студента чувство принадлежности к коллективу и территории. Важно, что такие программы часто сопровождаются социальными гарантиями: стипендиями от работодателей, возможностью трудоустройства после выпуска, предоставлением жилья или компенсацией проезда [5,7].

Роль наставничества в устойчивом развитии малых территорий.

Особую значимость наставничество приобретает в малых городах и сельской местности, где наблюдается системный дефицит кадров и высокий уровень миграции молодёжи. Наличие авторитетного наставника — уважаемого в сообществе специалиста — повышает престиж рабочих профессий и формирует у обучающихся позитивный образ будущего на родной земле [8].

Согласно исследованиям Института стратегических исследований в образовании РАО (2023), обучающиеся, участвующие в программах наставничества, на 35–40 % чаще остаются работать в регионе после окончания колледжа по сравнению со своими сверстниками, у которых нет наставников. Кроме того, наставничество способствует преемственности профессиональных знаний, особенно в узкоспециализированных и традиционных для региона отраслях, таких как сельское хозяйство, лесное хозяйство, ремонт сельскохозяйственной техники, строительство, ЖКХ [6].

Практические примеры успешного внедрения.

Ярким примером является опыт Красноярского аграрного колледжа, где с 2020 года реализуется проект «Молодой аграрий — будущее села». В рамках проекта студенты проходят практику в сельскохозяйственных предприятиях края под руководством опытных агрономов и механизаторов. Более 80 % участников проекта после выпуска трудоустраиваются в тех же хозяйствах, а 40 % получают жильё по региональным программам поддержки молодых специалистов.

Аналогичный подход применяется в Пензенском многопрофильном колледже, где наставничество интегрировано в образовательные программы по профессиям «Электромонтер», «Сварщик», «Мастер отделочных работ». Работодатели не только обучают студентов, но и участвуют в разработке учебных планов, что обеспечивает высокую актуальность подготовки [5].

В Республике Татарстан действует республиканская программа «Наставник», в рамках которой более 200 предприятий сотрудничают с колледжами. Наставники проходят специальную подготовку, а их деятельность оплачивается из регионального бюджета. Это позволяет не только повысить качество подготовки, но и создать устойчивую систему кадрового пополнения ключевых отраслей экономики республики.

Таким образом, наставничество в системе среднего профессионального образования выступает не просто как педагогическая технология, а как стратегический механизм устойчивого кадрового обеспечения регионов. Оно способствует повышению качества профессиональной



подготовки, снижению оттока молодёжи, укреплению связей между образованием и экономикой, а также сохранению профессиональных традиций и компетенций на местах.

Для максимальной реализации потенциала наставничества предлагается следующее:

1. Образовательным организациям СПО:

- системно внедрять наставничество на всех этапах образовательного процесса;
- развивать цифровые платформы для подбора, обучения и сопровождения наставников;
- привлекать работодателей к разработке программ и оценке результатов обучения.

2. Органам исполнительной власти субъектов РФ:

- стимулировать предприятия к участию в программах наставничества с помощью налоговых льгот, грантов и субсидий;
- обеспечивать социальную поддержку молодых специалистов (жильё, подъёмные, транспортные льготы);
- создавать региональные центры координации наставничества при министерствах образования и экономики.

3. Федеральным органам власти:

- закрепить правовые и финансовые основы наставничества в подзаконных актах;
- включить показатели вовлечённости в наставническую деятельность в индикаторы нацпроекта «Образование»;
- поддерживать обмен передовым опытом между регионами через федеральные платформы (например, Агентство развития среднего профессионального образования) [1,2,3].

Только при условии системного межведомственного и межотраслевого взаимодействия наставничество станет не просто педагогической практикой, а реальным инструментом устойчивого социально-экономического развития регионов России.

Список источников

1. Стратегия развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2030 года : распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 3835-р // Собрание законодательства РФ. — 2023. — № 2. — Ст. 215.
2. Национальный проект «Образование» : утв. Президентом РФ Указом от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (в ред. Указа от 21 июля 2020 г. № 474) // Официальный интернет-портал правовой информации.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО 3++): приказ Минпросвещения России от 17.12.2021 № 846 (ред. от 14.11.2023).
4. Ковалёва Е. В. Наставничество как фактор профессиональной социализации обучающихся в системе СПО // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2022. — № 3 (47). — С. 45–52.
5. Петров А. А., Смирнова И. О. Дуальное обучение и наставничество: опыт регионов России // Вестник образования. — 2023. — № 12. — С. 28–35.
6. Исследование «Кадровый потенциал СПО: вызовы и перспективы» / Институт стратегических исследований в образовании РАО. — М., 2023. — 84 с.
7. Минпросвещения России. Аналитический доклад «О состоянии и развитии среднего профессионального образования в Российской Федерации в 2022/2023 учебном году». — М., 2023.
8. Григорьева Л. Н. Роль наставничества в удержании молодых специалистов в малых городах и сельской местности // Среднее профессиональное образование. — 2021. — № 9. — С. 12–18.
9. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Демографическая ситуация и миграционные потоки в регионах РФ: 2023.



Профессионалитет: новая парадигма СПО для подготовки кадров будущего

*Козинцева Евгения Владимировна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»
г. Лиски, Воронежской обл.*

Система среднего профессионального образования (СПО) в России претерпевает значительные изменения, направленные на повышение ее эффективности и соответствия требованиям современной экономики. Одним из ключевых элементов этой трансформации является проект "Профессионалитет" – масштабная инициатива, призванная перезагрузить систему СПО и создать принципиально новую модель подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики. "Профессионалитет" представляет собой не просто очередной этап реформирования, а полноценную новую парадигму, основанную на тесном взаимодействии образовательных учреждений и предприятий-работодателей, практико-ориентированном обучении и использовании передовых технологий. В данной статье мы рассмотрим ключевые особенности, цели и задачи проекта "Профессионалитет", а также оценим его потенциал в формировании высококвалифицированных кадров, способных успешно работать в условиях быстро меняющегося рынка труда.

Проект "Профессионалитет" активно внедряет инновационные технологии и практики в образовательный процесс:[1]

- Цифровые образовательные ресурсы: Использование онлайн-курсов, электронных учебников, интерактивных тренажеров и других цифровых образовательных ресурсов.
- Виртуальная и дополненная реальность: Применение технологий VR/AR для создания реалистичных симуляторов производственных процессов и оборудования.
- Аддитивные технологии (3D-печать): Использование 3D-печати для создания прототипов, моделей и деталей, необходимых для обучения.
- Автоматизация и роботизация: Изучение современных технологий автоматизации и роботизации производства, работа с промышленными роботами и манипуляторами.
- Информационные технологии в управлении образовательным процессом: Использование современных информационных систем для управления учебным процессом, мониторинга успеваемости студентов и взаимодействия с работодателями.
- Бережливое производство: Обучение принципам бережливого производства и внедрение их в учебный процесс.

Проект "Профессионалитет" предлагает значительные преимущества для всех участников образовательного процесса:[2]

- Для студентов:
 - Получение качественного образования, соответствующего требованиям работодателей.
 - Приобретение практических навыков и опыта работы на современном оборудовании.
 - Сокращенные сроки обучения.
 - Гарантированное трудоустройство на предприятиях-партнерах.
 - Повышение конкурентоспособности на рынке труда.
- Для работодателей:
 - Получение квалифицированных кадров, полностью готовых к работе.
 - Активное участие в формировании образовательных программ и оценке результатов обучения.
 - Сокращение затрат на адаптацию и переобучение молодых специалистов.
 - Повышение эффективности производства и конкурентоспособности предприятия.
 - Возможность влиять на качество подготовки кадров в соответствии со своими потребностями.
- Для преподавателей:
 - Повышение квалификации и профессионального уровня.
 - Стажировки на предприятиях-партнерах.
 - Обмен опытом с коллегами из других образовательных учреждений и предприятий.
 - Участие в разработке инновационных образовательных программ.
 - Возможность работать с современным оборудованием и технологиями.



- Для системы СПО в целом:
- Повышение качества и престижа СПО.
- Привлечение инвестиций в развитие образовательной инфраструктуры.
- Укрепление связей между образовательными учреждениями и предприятиями.
- Соответствие системы СПО требованиям современной экономики.
- Обеспечение страны квалифицированными кадрами, способными внести вклад в ее развитие.

Вызовы и перспективы реализации проекта "Профессионалитет"

Несмотря на значительный потенциал, проект "Профессионалитет" сталкивается с рядом вызовов, требующих решения:

- Необходимость изменения нормативной базы: Существующие нормативные акты не всегда соответствуют новым требованиям и нуждаются в адаптации к условиям "Профессионалитета".[3]

- Обеспечение качественного отбора студентов: Важно обеспечить эффективную систему профориентации и отбора студентов, способных успешно осваивать сложные программы.

- Подготовка квалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения: Необходимо обеспечить регулярное повышение квалификации педагогических кадров, стажировки на предприятиях и обмен опытом.

- Привлечение достаточного объема инвестиций: Реализация проекта требует значительных инвестиций в модернизацию материально-технической базы колледжей и развитие образовательной инфраструктуры.

- Обеспечение эффективного взаимодействия между колледжами и предприятиями: Важно создать механизмы, обеспечивающие тесное и плодотворное сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями-партнерами.

- Развитие системы независимой оценки квалификаций: Необходимо создать систему независимой оценки квалификаций, позволяющую объективно оценивать уровень подготовки выпускников и соответствие их навыков требованиям рынка труда.

Несмотря на существующие вызовы, перспективы реализации проекта "Профессионалитет" представляются весьма оптимистичными. Успешная реализация проекта позволит создать принципиально новую модель СПО, способную обеспечить страну высококвалифицированными кадрами, конкурентоспособными на мировом рынке труда.[4]

Проект "Профессионалитет" представляет собой инновационную и перспективную модель подготовки кадров для системы СПО, отвечающую современным требованиям экономики и рынка труда. Ориентация на потребности работодателей, практико-ориентированное обучение, сокращенные сроки обучения, активное использование современных технологий – все это делает "Профессионалитет" мощным инструментом для перезагрузки системы СПО и формирования высококвалифицированных кадров будущего.[5]

Успешная реализация проекта позволит обеспечить страну квалифицированными специалистами, способными внести весомый вклад в ее развитие и процветание. Однако для достижения поставленных целей необходимо преодолеть ряд вызовов, обеспечить эффективное взаимодействие между образовательными учреждениями и предприятиями, привлечь достаточный объем инвестиций и создать условия для постоянного повышения квалификации педагогических кадров. Только в этом случае проект "Профессионалитет" сможет полностью реализовать свой потенциал и стать новой парадигмой СПО, обеспечивающей будущее российской экономики. В дальнейшем необходимо масштабировать успешные практики, накопленные в рамках проекта, на всю систему СПО, чтобы каждый студент имел возможность получить качественное образование, востребованное на рынке труда. Государственная поддержка, активное участие работодателей и заинтересованность образовательных учреждений являются ключевыми факторами успеха проекта "Профессионалитет".

Литература:

1. Блинов, В. И. Профессиональное образование: от выживания к развитию / В. И. Блинов, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – № 1. – С. 4-11.



2. Есенина, Е. Ю. Модель дуального образования как условие повышения качества подготовки кадров для инновационной экономики / Е. Ю. Есенина, Н. Н. Суртаева // Непрерывное образование: XXI век. – 2018. – № 3 (23).
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для академического бакалавриата / Э. Ф. Зеер, Г. М. Романцев. – М.: Издательство Юрайт, 2019.
4. Кузьмин, В. П. Стратегические приоритеты развития системы профессионального образования в условиях цифровой трансформации экономики / В. П. Кузьмин, Е. В. Караваева // Университетское управление: практика и анализ. – 2020. – Т. 24, № 4.
5. Сазонов, Б. А. Новые подходы к формированию образовательных программ среднего профессионального образования / Б. А. Сазонов // Образование и наука. – 2016. – № 11. – С. 30-46.

Подготовка высококлассных профессиональных кадров

*Даценко Надежда Александровна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Качественная реализация федеральных образовательных стандартов требует высокого профессионализма кадров. Главная роль в обеспечении качества образования принадлежит педагогическому персоналу. Преподаватель, выступающий центральной фигурой в образовании, реализует образовательную программу в процессе обучения, а также принимает участие в формировании и обновлении содержания образования.

Если раньше он был носителем знания, то сейчас превращается в консультанта, организатора деятельности студента – активного субъекта учебного процесса. При этом решающее значение имеет уровень психолого-педагогической компетентности педагога. Он связан с умением преподавательского состава педагогически грамотно организовать, провести, диагностировать и корректировать учебно-воспитательный процесс.

В настоящее время система среднего профессионального образования (СПО) России насчитывает 3,6 тыс. образовательных организаций, в которых обучается 2,8 млн студентов по разным профессиям и специальностям. Среди них такие привычные как повар, механик, сварщик, слесарь, парикмахер, автомеханик, а также совершенно новые, отвечающие запросам современности: мобильный робототехник, мехатроник, оператор беспилотных летательных аппаратов и многие другие. Основная задача профессионального образования – соответствие компетенций выпускников новым, быстро меняющимся технологиям, как в сфере производства, так и в сфере услуг [4].

Для воспроизводства высококвалифицированных рабочих, соответствующих технологическому прогрессу, требуются новые подходы к содержанию всей системы СПО, прежде всего, внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов СПО четвертого поколения и профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения и дополнительного профессионального образования». Данные подходы сформулированы в приоритетном проекте «Рабочие кадры для передовых технологий», где отмечается, что результатом новаций должны стать региональные системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена с компетенциями на уровне международных стандартов [3].

Система воспроизводства педагогических кадров для учреждений СПО включает в себя количественные и качественные характеристики. Количественные характеристики определяются на основе мониторинга кадрового обеспечения территориальной системы СПО с учетом актуальных и перспективных планов набора, обучающихся по профессиям и специальностям СПО и структуры соответствующих образовательных программ, численности и показателей движения педагогических кадров различной квалификации.

Качественные характеристики представляют собой требования к квалификации педагогов СПО, результатам их подготовки. При их определении необходимо учитывать, как региональные особенности, так и требования профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения и дополнительного профессионального образования», соответствующих федеральных



государственных образовательных стандартов, а также перспективы развития профессиональной педагогической деятельности в учреждениях СПО, а именно характерные для них тенденции:

- совмещение видов деятельности (мастер производственного обучения, преподаватель);
- переход к командной (групповой) педагогической деятельности;
- переход от поточно-групповой организации образовательного процесса к обучению по индивидуальным образовательным маршрутам;
- повышение требований к методической и психолого-педагогической подготовке преподавателей и мастеров производственного обучения;
- актуализация потребностей в научно-методическом и методическом обеспечении профессионального обучения, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования для квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в связи с разворачиванием инновационных процессов;
- появление новых перспективных профессий и специальностей СПО;
- развитие практики дуального обучения, независимой оценки квалификаций выпускников учреждений СПО, итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена [3].

С целью определить пути и способы обеспечения профессиональных образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами, способными эффективно осуществлять подготовку рабочих и специалистов среднего звена в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями, в 2017 году Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России организовал рабочую группу, в задачи которой входит разработка концепции обеспечения педагогическими кадрами СПО на период до 2020 года и плана ее реализации [2].

Анализ данных, полученных департаментом в результате мониторинга профессиональных образовательных организаций, позволил выявить ряд сдерживающих факторов на пути к поставленной цели:

- старение педагогических кадров, то есть отсутствие необходимого количества работников в возрасте до 30 лет для замещения специалистов, которые по причине преклонного возраста в ближайшее время прекратят трудовую деятельность;
- несоответствие уровня образования (практически у пятой части педагогических работников СПО) требованиям ФГОС СПО в части наличия высшего образования по профилю преподаваемой дисциплины (модуля);
- отсутствие педагогических компетенций, обязательных для осуществления деятельности педагога профессионального образования и обучения, более чем у 70% педагогических работников системы СПО;
- дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных подстраиваться под инновации на производстве;
- отсутствие в большинстве субъектов Российской Федерации системы формирования заказа на подготовку педагогических кадров для СПО и прогнозирования потребности региона в таких кадрах;
- низкая заинтересованность студентов специальности СПО и направления подготовки высшего образования «Профессиональное обучение (по отраслям)» в трудоустройстве по специальности, что приводит к серьезным (до 40%) потерям контингента в период обучения;
- отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников для системы СПО [2].

В условиях масштабного внедрения в СПО практико-ориентированных моделей обучения, в том числе дуального обучения, важное значение имеет уровень квалификации руководителей практик со стороны организации (предприятия), иначе говоря, наставников. Как правило, у наставников отсутствуют педагогические компетенции и понимание специфики реализации производственной практики в соответствии с ФГОС СПО. Наставники, не являясь педагогическими работниками, должны обладать компетенциями, соответствующими организации учебно-производственного процесса по виду деятельности. Они также должны осваивать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

Основные направления модернизации системы кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций



- организация вариативных возможностей получения высшего профессионально-педагогического образования по программам бакалавриата и прикладной магистратуры;
- изменение содержания подготовки педагогов в соответствии с международными стандартами на основе практико-ориентированных подходов к образованию;
- развитие наставничества при реализации основных образовательных программ подготовки педагогических кадров;
- повышение уровня престижности профессии через увеличение притока молодых специалистов в СПО;
- разработка и реализация новых моделей региональных программ дополнительного профессионального образования педагогических работников, в том числе на основе сетевого взаимодействия;
- формирование стажировочных площадок в регионах на базе ведущих колледжей и базовых ПОО;
- использование баз МЦК (Межрегиональных центров компетенций), многофункциональных центров прикладных квалификаций, ресурсных центров подготовки кадров в различных сферах экономики в целях реализации дополнительных профессиональных программ для педагогов и мастеров производственного обучения;
- привлечение в педагогическую деятельность работников, имеющих профессиональный опыт в соответствующих отраслях экономики;
- организация и проведение конкурсов лучших практик поддержки, стимулирования, сопровождения педагогических работников при вхождении в профессию и в процессе педагогической деятельности [5].

Комплексное преобразование сферы среднего профессионального образования подразумевает также пересмотр концепции подготовки кадров в каждой конкретной области деятельности. Модернизация содержания образования требует существенного обновления учебно-методического обеспечения и реализации в нем современных инновационных подходов. В связи с этим в последние годы был принят ряд важных правительственных документов – новые стандарты, которые определяют долгосрочные перспективные цели этих преобразований. К приоритетным направлениям развития является разработка новых образовательных стандартов с учетом современных квалификационных требований к специалистам различных уровней. При определении цели создания Федеральных государственных образовательных стандартов основные акценты делаются на обеспечение универсальности, фундаментальности, профессиональной и практической направленности образования.

Библиографический список

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
2. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 3 марта 2015 г. N 349-р.)
3. Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий) (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25 октября 2016 г. N 9) // Система ГАРАНТ.
4. Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики Вологодской области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности на среднесрочный и долгосрочный период // Департамент труда и занятости.
5. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы // Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 г., № 497.



Кадровое обеспечение системы СПО: вызовы, тренды и перспективы

*Малышева Екатерина Евгеньевна, методист
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»,
г. Острогожск, Воронежской обл.*

Система среднего профессионального образования (СПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров для различных отраслей экономики. В условиях быстро меняющегося рынка труда, развития новых технологий и глобализации, кадровое обеспечение системы СПО становится одним из важнейших факторов ее эффективного функционирования и конкурентоспособности.

Данная статья посвящена анализу текущего состояния кадрового обеспечения системы СПО, выявлению ключевых проблем и перспектив, а также предлагает возможные пути совершенствования кадровой политики в этой сфере.

1. Текущее состояние кадрового обеспечения системы СПО

Система СПО в России характеризуется сложной структурой, включающей образовательные организации различного типа и уровня, реализующие программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Кадровый состав этих организаций состоит из педагогических работников (преподавателей, мастеров производственного обучения, инструкторов) и административно-управленческого персонала.

В последние годы наблюдается ряд положительных тенденций в сфере кадрового обеспечения системы СПО:

- **Повышение требований к квалификации педагогических работников.** Все больше образовательных организаций СПО ориентируются на привлечение преподавателей с высшим образованием, владеющих современными педагогическими технологиями и имеющих опыт практической работы в соответствующей отрасли.
- **Развитие системы повышения квалификации педагогических работников.** Создаются центры повышения квалификации, реализуются программы переподготовки, разрабатываются методические материалы, направленные на совершенствование профессиональных компетенций преподавателей СПО.
- **Внедрение системы аттестации педагогических работников.** Аттестация способствует объективной оценке профессионального уровня преподавателей, стимулирует их профессиональный рост и повышение квалификации.
- **Привлечение работодателей к подготовке кадров.** Растет заинтересованность предприятий и организаций в участии в образовательном процессе, в разработке образовательных программ, в проведении практик и стажировок студентов.

2. Ключевые вызовы и проблемы кадрового обеспечения системы СПО

Несмотря на позитивные изменения, система СПО сталкивается с рядом серьезных вызовов и проблем в сфере кадрового обеспечения:

- **Дефицит квалифицированных педагогических кадров.** Особенно остро ощущается нехватка преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения, владеющих современными технологиями и имеющих опыт работы на производстве.
- **Старение кадрового состава.** Значительная часть преподавателей СПО - люди предпенсионного и пенсионного возраста. Недостаточное количество молодых специалистов, готовых прийти на смену, создает угрозу преемственности поколений и снижения качества образования.
- **Низкий уровень оплаты труда педагогических работников.** Неконкурентоспособная заработная плата по сравнению с другими отраслями экономики не привлекает в систему СПО талантливых и перспективных специалистов.
- **Недостаточное использование современных образовательных технологий.** Не все преподаватели СПО обладают достаточными знаниями и навыками в области использования информационно-коммуникационных технологий, дистанционного обучения, электронных образовательных ресурсов.
- **Разрыв между теоретической подготовкой и практическими навыками.** Образовательные программы не всегда соответствуют требованиям современного рынка труда, а



практика студентов не всегда обеспечивает приобретение необходимых профессиональных компетенций.

- **Недостаточная связь образовательных организаций с предприятиями и организациями.** Отсутствие тесного взаимодействия с работодателями приводит к несогласованности требований к выпускникам и реальным потребностям рынка труда.

3. Тренды и перспективы развития кадрового обеспечения системы СПО

Анализ современных трендов и перспектив развития рынка труда позволяет выделить следующие направления совершенствования кадрового обеспечения системы СПО:

- **Развитие системы непрерывного образования педагогических работников.** Необходимо обеспечить возможность для преподавателей СПО постоянно повышать свою квалификацию, осваивать новые технологии и методы обучения, адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда.

- **Внедрение новых форм обучения и стажировки педагогических работников.** Важно организовать стажировки преподавателей на предприятиях и в организациях, чтобы они могли познакомиться с современными технологиями и практиками, а также активно использовать возможности дистанционного обучения и электронных образовательных ресурсов.

- **Создание условий для привлечения в систему СПО молодых специалистов.** Необходимо разработать меры поддержки молодых преподавателей, такие как предоставление жилья, льготное кредитование, наставничество, стажировки за рубежом.

- **Повышение престижа профессии преподавателя СПО.** Важно проводить мероприятия, направленные на популяризацию профессии педагога, на признание заслуг и достижений преподавателей СПО, на создание позитивного имиджа системы СПО в обществе.

- **Развитие социального партнерства между образовательными организациями и предприятиями.** Необходимо наладить тесное взаимодействие между системой СПО и работодателями, привлекать предприятия к разработке образовательных программ, к проведению практик и стажировок, к оценке качества подготовки выпускников.

- **Внедрение системы независимой оценки квалификации выпускников.** Необходимо создать систему, позволяющую объективно оценивать профессиональные компетенции выпускников СПО, подтверждать их соответствие требованиям рынка труда и выдавать им соответствующие документы.

4. Заключение

Кадровое обеспечение системы СПО является важнейшим фактором ее развития и конкурентоспособности. Решение существующих проблем и использование перспективных направлений развития требует комплексного подхода, включающего усилия государства, образовательных организаций, работодателей и самих педагогических работников.

Успешная реализация мер по совершенствованию кадровой политики в системе СПО позволит обеспечить ее высококвалифицированными кадрами, способными готовить конкурентоспособных выпускников, адаптированных к требованиям современного рынка труда и готовых к дальнейшему профессиональному росту. Это, в свою очередь, будет способствовать развитию экономики России и повышению ее конкурентоспособности на мировом рынке.

Список литературы:

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2030 года [Текст]: (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. N 3735-р) // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112240001> (дата обращения: 10.10.2025).

2. Аналитические материалы, статистические данные Министерства просвещения Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL: [Укажите конкретную ссылку на аналитические материалы или статистические данные, если они доступны онлайн, иначе уберите этот пункт] (дата обращения: 10.10.2025).



Направление 7. Практический опыт реализации лучших педагогических практик в системе СПО

Формирование профессиональной этики и ответственности у студентов СПО

*Пендюрина Ирина Сергеевна, преподаватель
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический техникум»*

В современном обществе профессиональная этика и ответственность являются важнейшими компонентами подготовки квалифицированных специалистов. В системе среднего профессионального образования (СПО) особое внимание уделяется формированию моральных ценностей и этических стандартов у студентов. Этические принципы помогают будущим специалистам ориентироваться в сложных профессиональных ситуациях и принимать правильные решения. В условиях быстрого развития технологий и усложнения трудовых процессов возрастает необходимость воспитания ответственного отношения к своей деятельности.

Формирование профессиональной этики способствует развитию моральных качеств, таких как честность, добросовестность и уважение к коллегам и клиентам. Воспитание ответственности у студентов помогает им осознать важность своих действий и их влияние на окружающих.

Актуальность темы обусловлена потребностью в подготовке не только технически грамотных, но и морально ответственных специалистов. Цель данной работы — проанализировать современные подходы и методы формирования профессиональной этики и ответственности у студентов СПО.

Задачами являются выявление эффективных педагогических практик и разработка рекомендаций по их внедрению. Реализация этих задач позволит повысить качество профессиональной подготовки и уровень моральных ценностей будущих специалистов. В работе будет рассмотрен опыт педагогической практики, а также предложены пути совершенствования воспитательной работы.

Формирование профессиональной этики и ответственности у студентов СПО является важным аспектом их профессионального развития. Разберем почему: помогает студентам понять моральные и этические нормы, принятые в их будущей профессиональной сфере; развитие этических ценностей способствует формированию честности, добросовестности и ответственности за свою работу; это помогает студентам избегать конфликтных ситуаций и принимать правильные решения в сложных ситуациях; профессиональная этика способствует укреплению доверия со стороны работодателей и клиентов; формирует уважение к коллегам и клиентам, что важно для эффективной командной работы; развитие ответственности помогает студентам осознавать последствия своих действий и решений; способствует формированию положительного имиджа профессионала; этика помогает студентам соблюдать нормы законодательства и профессиональных стандартов; формирование этических ценностей способствует развитию гражданской ответственности; помогает студентам стать примером для подражания в профессиональной среде; развитие этики способствует повышению качества выполняемой работы; помогает формировать культуру уважения и толерантности; способствует снижению уровня конфликтов и недопониманий; помогает студентам адаптироваться к требованиям современного рынка труда; формирование этики и ответственности является залогом успешной профессиональной карьеры и личностного роста.

Таким образом, формирование этических ценностей — это важнейшая задача педагогов и образовательных учреждений. Ее решение способствует подготовке компетентных, морально ответственных и социально активных специалистов. Это, в свою очередь, повышает авторитет системы СПО и способствует развитию профессионального сообщества. Введение в практику современных методов воспитания этики и ответственности — важный шаг к достижению поставленных целей.

Формирование профессиональной этики у студентов СПО является важным аспектом их профессионального становления. Этические нормы помогают студентам ориентироваться в профессиональной деятельности и принимать правильные решения. В процессе обучения особое внимание уделяется развитию ответственности за свои действия и поступки. Важную роль играет формирование уважения к коллегам, клиентам и обществу в целом.



Практические занятия и стажировки способствуют закреплению этических ценностей на практике. Воспитание ответственности включает развитие самодисциплины и умения анализировать свои поступки. Преподаватели и наставники должны демонстрировать пример профессиональной этики. Важным аспектом является формирование чувства справедливости и честности у студентов. Обсуждение этических дилемм помогает студентам лучше понять важность ответственности. Воспитательные мероприятия и тренинги способствуют развитию этических компетенций. Необходима систематическая работа по формированию этических ценностей на всех этапах обучения. Важно создавать условия для саморефлексии и критического мышления студентов.

Формирование профессиональной этики способствует повышению уровня доверия к специалистам. Ответственное отношение к профессиональной деятельности влияет на качество предоставляемых услуг. Воспитание этики помогает студентам избегать конфликтных ситуаций и нарушений правил.

Постоянное обновление знаний о профессиональных нормах способствует развитию этической культуры. Важным аспектом является развитие коммуникативных навыков, основанных на уважении и честности. Формирование этики у студентов СПО способствует их успешной адаптации в профессиональной среде. В целом, системное воспитание профессиональной этики и ответственности является залогом высокого уровня профессионализма.

Формирование профессиональной этики у студентов СПО является важным аспектом их профессионального развития. Этические нормы помогают ориентироваться в профессиональной деятельности и принимать правильные решения. Ответственность за свои действия способствует формированию доверия со стороны коллег и клиентов.

В процессе обучения необходимо внедрять этические стандарты и ценности. Практическая деятельность студентов должна подкрепляться этическими принципами. Воспитание ответственности помогает осознавать последствия своих поступков. Этическое поведение способствует созданию позитивного имиджа профессиональной среды. Важным аспектом формирования этики является развитие моральных ценностей. Обучающие программы должны включать модули по профессиональной этике. Руководство и преподаватели играют ключевую роль в формировании этических норм. Студенты должны учиться уважать права и интересы других участников профессиональной деятельности. Воспитание ответственности включает развитие самодисциплины и честности.

Этическое поведение способствует повышению качества выполняемой работы. Важно создавать условия для обсуждения этических дилемм и ситуаций. Формирование профессиональной этики помогает студентам адаптироваться к требованиям рынка труда, способствует развитию командного духа и уважения в коллективе. Студенты должны осознавать свою роль в обществе и влияние своей работы. Этическое поведение помогает избегать конфликтных ситуаций и недоразумений.

Ответственность за качество своей работы — важный аспект профессиональной этики. Студенты должны понимать важность соблюдения правил и стандартов своей профессии. Этическое воспитание способствует развитию гражданской ответственности.

Воспитание ответственности включает формирование навыков саморегуляции. Важно поощрять инициативу и честность в профессиональной деятельности студентов. Постоянное развитие профессиональной этики — залог успешной карьеры. В целом, формирование профессиональной этики и ответственности у студентов СПО — залог их успешного будущего и развития профессионального сообщества.

В заключении можно отметить, что формирование профессиональной этики и ответственности у студентов СПО является важнейшим аспектом их профессиональной подготовки. Этические ценности способствуют развитию моральных качеств и формируют ответственное отношение к своей будущей профессиональной деятельности.

Практическое обучение, кейс-методы, ролевые игры и социальные проекты эффективно способствуют воспитанию этических стандартов. Использование кейс-методов позволяет студентам анализировать реальные ситуации и принимать этически обоснованные решения. Тренинги и семинары по этике помогают развивать навыки морального суждения и ответственности. Внедрение этических кодексов в учебный процесс способствует формированию профессиональных ценностей. Практическая деятельность, например, участие в социальных проектах, способствует развитию



ответственности. Ролевые игры моделируют ситуации, в которых студентам необходимо проявлять этическую позицию. Важным аспектом является развитие у студентов навыков саморефлексии и самоконтроля. Оценка этических качеств осуществляется через наблюдение, обратную связь и самооценку. Воспитание ответственности связано с формированием у студентов понимания последствий своих действий.

Особое значение имеет системная работа педагогов и взаимодействие с работодателями для закрепления этических норм. Развитие у студентов навыков саморефлексии и ответственности помогает им принимать обоснованные и морально правильные решения.

Внедрение этических кодексов и стандартов в учебный процесс способствует формированию профессиональной культуры. Важно продолжать совершенствовать методы воспитания этики и ответственности, адаптируя их к современным условиям труда. Ответственное отношение к профессиональной деятельности — залог успешной карьеры и доверия со стороны общества. Педагогам необходимо создавать условия для формирования этических ценностей через практическую деятельность и личный пример. Обучение этике должно стать неотъемлемой частью образовательной программы в системе СПО. Только комплексный подход к воспитанию этических качеств обеспечит подготовку компетентных и морально ответственных специалистов.

В целом, развитие профессиональной этики и ответственности — это инвестиция в будущее профессионального сообщества. Это способствует повышению уровня профессионализма и укреплению авторитета системы среднего профессионального образования.

Таким образом, формирование этических ценностей у студентов — важнейшая задача педагогической практики. Ее успешное решение обеспечит подготовку специалистов, способных достойно выполнять свои профессиональные обязанности и соблюдать моральные стандарты.

Список источников:

1. Белякова, Е.Г. Профессиональная этика: учебное пособие / Е.Г. Белякова, И.И. Дегтярева. – М.: Юрайт, 2020. – 178 с.
2. Васильева, И.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учебное пособие для СПО / И. В. Васильева. – М.: Юрайт, 2019. – 233 с.
3. Гуревич, П.С. Этика: учебник для СПО / П.С. Гуревич. – М.: Юрайт, 2019. – 516 с.

Примеры применения различных видов устной работы на занятиях математики в системе СПО (из опыта работы)

*Козловских Екатерина Валерьевна
ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум»
Г. Армавир, Краснодарский край*

Подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями, является одной из основных задач учреждений СПО. Выпускники должны уметь грамотно и самостоятельно решать производственные задачи на основе своих знаний и умений и нести ответственность за результаты своей деятельности. Математика — это универсальный междисциплинарный язык, позволяющий изучать и описывать производственные объекты и процессы. Для специалистов технического профиля математика является фундаментальной основой профессиональной подготовки.

Обучение математике на основе индивидуальных особенностей ребенка способствует не только повышению качества знаний учащихся, но и развитию их вычислительных навыков. Обучение вычислениям вносит специфический вклад в развитие основных психических функций учащихся, способствуя развитию скорости мышления, внимания, памяти. Вычисления — основа для формирования умения пользоваться алгоритмами, логическими рассуждениями. Вычислительные навыки необходимы как в практической жизни каждого человека, так и в учении. Ни один пример, ни



одну задачу по математике, физике, химии и т. д. нельзя решать, не обладая элементарными способами вычислений.

Вычислительная культура является тем запасом знаний и умений, который находит повсеместное применение, является фундаментом изучения математики и других учебных дисциплин. Кроме того, вычисления активизируют память учащихся, их внимание, стремление к рациональной организации деятельности.

В группах есть обучающиеся, для которых достижение уровня обязательной подготовки, определенной стандартом математического образования – непростая задача, во многом из-за низкого уровня вычислительной культуры вчерашних школьников. Многие обучающиеся, которые поступают на 1 курс в наше образовательное учреждение, имеют недостаточно сформированные обще учебные умения и навыки, невысокий уровень обученности, низкий мотивационный компонент к учебно-познавательной деятельности, не любят этот предмет. Такие обучающиеся, при отсутствии своевременной помощи преподавателя, обречены на неуспеваемость в обучении. Даже если они хорошо разберутся в новой теме, то все равно при выполнении заданий будут допускать ошибки при вычислениях и в лучшем случае за свой ответ получают отметку «удовлетворительно».

Формирование вычислительных умений и навыков традиционно считается одной из самых «трудоемких» тем. Широкое распространение калькуляторов ставит необходимость «жесткой» отработки этих умений под сомнение, поэтому многие не связывают хорошее овладение арифметическими вычислениями с математическими способностями и математической одаренностью.

Чтобы заинтересовать обучающихся занятием, задать ему высокий темп эффективно использовать устные упражнения. С их помощью обучающиеся отчетливее понимают сущность математических понятий, теорем, математических преобразований.

Устная работа на уроках математики весьма оживляет урок. Вопросы быстро сменяют друг друга, и если не знаешь ответ на один, то не беда, сможешь проявить себя на следующем. Это очень динамичный, активный вид деятельности, вносящий разнообразие в уроки математики.

Упражнениям в устном счете всегда придавалось также воспитательное значение: считалось, что они способствуют развитию у детей находчивости, сообразительности, внимания, развитию памяти детей, активности, быстроты, гибкости и самостоятельности мышления.

Устные вычисления развивают логическое мышление учащихся, творческие начала и волевые качества, наблюдательность и математическую зоркость, способствуют развитию речи учащихся, если с самого начала обучения вводить в тексты заданий и использовать при обсуждении упражнений математические термины.

Устный счет имеет широкое применение в быденной жизни; он развивает сообразительность учащихся, ставя их перед необходимостью подбирать приемы вычислений, удобные для данного конкретного случая, кроме того, устный счет облегчает письменные вычисления.

Проводимые в начале урока устные упражнения помогают обучающимся быстро включаться в работу, в середине или конце урока служат своеобразной разрядкой после напряжения и усталости, вызванных письменной или практической работой. Я не один год занимаюсь этой проблемой и могу сказать, что если хорошо, интересно проведён устный счёт, то и дальше урок пойдёт успешнее, обучающиеся будут активны, заинтересованы.

На первых уроках в группах первого курса я провожу проверку навыков устного счёта у обучающихся. Анализ этой работы показывает необходимость отработки приёмов устного счёта. Во внеурочное время провожу мастер-класс «Приёмы быстрого счёта», который позволяет обучающимся познакомиться с приемами рационального счета, на стенде в кабинете математики размещена информация о приёмах быстрого счета, указаны адреса сайтов в интернете, на которых в режиме онлайн можно отработать навыки быстрого счёта.

Форма устной работы разнообразна: задания на развитие и совершенствование внимания (найди закономерность, продолжи ряд), задания на развитие восприятия, пространственного воображения, задания на развитие наблюдательности (при изучении различных типов), устные упражнения с использованием дидактических игр.

Проводя устные упражнения, преподаватель должен быть уверен, что работают все, и притом активно. Он должен также получить обратную информацию: как выполнили упражнение, усвоен ли способ решения.

В своей практике использую различные виды устных упражнений:



1. Математический диктант
2. Игра
3. Задачи по готовым чертежам
4. Интерактивный тренажер
5. Формы устной работы

Математический диктант является эффективной формой контроля, позволяющий решать много задач на занятии. Математический диктант - форма работы на уроке, в которой студенты воспринимают задание на слух и записывают только ответ. Эта форма позволяет развивать скорость мышления, гибкость и точность мысли, закрепляют математические навыки, отрабатывают математическую терминологию, умение работать самостоятельно, память, внимание, сосредоточенность, воображение. Применяю в каждом разделе дисциплины. С помощью диктантов педагог получает информацию об уровне усвоения пройденного материала как отдельными студентами, так и группой в целом. Это позволяет оперативно устранять пробелы в подготовке обучающихся. Немаловажная роль при подготовке устных упражнений, проводимых на уроках математике, отводится *дидактическим играм* – современному и признанному методу обучения и воспитания, обладающему образовательной, развивающей и воспитывающей функциями, которые действуют в органическом единстве. Реализация игровых приемов и ситуаций при урочной форме занятий происходит по следующим основным направлениям: дидактическая цель ставится перед обучающимися в форме игровой задачи; учебный материал используется в качестве средства игры; в учебную деятельность вводится элемент соревнования, который переводит дидактическую задачу в игровую; успешность выполнения дидактического задания связывается с игровым результатом. В разделе «Производная и ее приложение» использую игру «Верю – не верю!» Каждому обучающемуся выдается одна карточка черного цвета, а другая белого. При утвердительном ответе поднимается белая карточка, при отрицательном – чёрная. Удачной разработкой для организации устной работы является игра «Морской бой».

При изучении курса геометрии большой популярностью пользуются, конечно, упражнения на готовых чертежах. Они позволяют быстро решить большое количество задач, подготавливают учащихся к построению более сложных чертежей. При изучении курса стереометрии визуальные барьеры обучающихся минимизируются, если личный опыт их обогащён умениями:

- видеть геометрическую конфигурацию в разных ракурсах, зрительно вычленять разные фигуры на одном и том же изображении;
- абстрагироваться от фона на планиметрической или стереометрической конфигурации;
- считывать с рисунка закодированную в обозначениях логическую информацию о свойствах фигур;
- доверять логической информации в обозначениях больше, чем и изображению, воспринимаемому визуально достоверным или недостоверным;
- восстанавливать визуально достоверное изображение, адекватное логической информации в обозначениях, на визуально недостоверном изображении.

Формирование каждого из названных умений требует длительной кропотливой работы. Их стихийное формирование доступно лишь наиболее сильным учащимся. Плановую работу по формированию этого комплекса умений нужно начинать как можно раньше, по крайней мере с первых уроков изучения систематического курса геометрии. Упражнения на готовых чертежах оказывают неоценимую помощь в усвоении и закреплении новых понятий и теорем.

Исходя из опыта работы, можно сформулировать ряд практических рекомендаций по проведению устной работы на занятии:

- ✓ Начинать устную работу следует с более легкого упражнения, постепенно усложняя задания.
- ✓ Продолжительность не должна превышать 10 минут (оптимально 7-8 минут).
- ✓ Планировать устную работу лучше в конце подготовки конспекта, чтобы представлять весь урок в целом, его основные общие и конкретные задачи.
- ✓ Устная работа – форма работы, требующая систематического применения, если работать для достижения успеха.



✓ В устной работе особенно ярко проявляется еще один аспект современного обучения – она дает возможность для формирования и развития диалоговой культуры обучающихся, которая является элементом общей культуры современного человека.

Библиографический список:

1. Э.Н. Балаян Геометрия. Задачи на готовых чертежах для подготовки к ЕГЭ 10-11 класс Ростов-на-Дону феникс, 2019 г.
2. Беримец В.И. “Использование различных видов устных упражнений, как средство повышения познавательного интереса к уроку математики”.
3. Л.К. Борткевич «Повышение вычислительной культуры учащихся»
4. В.Г.Коваленко «Дидактические игры на уроках математики».
5. Р.Д. Лукин «Устные упражнения по алгебре и началам анализа», Москва, «Просвещение», 2005 г.

Эффективность применения инновационных технологий в формировании иноязычной профессиональной компетентности студентов СПО в ГБПОУ КК ААТТ (из личного опыта работы)

*Петрушкевич Наталья Юрьевна, преподаватель
ГБПОУ КК Армавирский аграрно-технологический техникум,
г. Армавир, Краснодарского края*

В настоящее время современное российское общество испытывает воздействие процессов глобализации и модернизации. Происходят серьёзные изменения в образе жизни россиян, связанные с такими явлениями последних десятилетий, как открытость культурной среды России, расширение мобильности её граждан. Всё больше людей изучают иностранные языки. В этой перспективе особый интерес приобретает анализ формирования межкультурной компетентности вторичной языковой личности под влиянием проектов культурной модернизации России.

Работая в системе СПО недавно, мне пришлось столкнуться с рядом трудностей, в большей степени обусловленных неспособностью большей части контингента студентов осознать важность и необходимость изучения английского языка. Отрадно отметить, что за последний год была выявлена вполне положительная образовательная динамика, и процент качества, ранее не поднимавшийся выше отметки 39 %, возрос до 47,5 %. Это более радует вследствие того, что студенты первого курса 2024-2025 учебного года заметно отличаются от набора предыдущих лет своей мотивацией и стремлением в учебе. В этой связи, выбор образовательных технологий для достижения целей и решения задач, поставленных в рамках данной учебной дисциплины, обусловлен потребностью сформировать у студентов комплекс общекультурных компетенций, необходимых для осуществления межличностного взаимодействия и сотрудничества в условиях межкультурной коммуникации, а также обеспечить требуемое качество обучения на всех этапах.

Итак, в ГБПОУ КК ААТТ учебный процесс базируется на модели смешанного обучения, которая помогает эффективно сочетать традиционные формы обучения и новые технологии. Специфика вышеуказанной дисциплины определяет необходимость более широко использовать новые образовательные технологии, наряду с традиционными методами, направленными на формирование базовых навыков практической деятельности с использованием как групповых, так и преимущественно фронтальных форм работы.

При обучении английскому языку мною используются следующие инновационные образовательные технологии.

Технология коммуникативного обучения – направлена на формирование коммуникативной компетентности студентов, которая является базовой, необходимой для адаптации к современным условиям межкультурной коммуникации. На занятиях я постоянно применяю методику погружения в



иноязычную культурную среду, что помогает студентам легче адаптироваться к выполнению задач общения: от более простых аспектов к более сложным. В самом начале проводится разъяснительная работа, помогающая студентам вникнуть в сущность данного подхода и его прогрессивность и эффективность.

Технология разноуровневого (дифференцированного) обучения – предполагает осуществление познавательной деятельности студентов с учётом их индивидуальных способностей, возможностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал. Создание и использование диагностических тестов является неотъемлемой частью данной технологии. Тесты отличаются своей градацией: от простого к сложному, что способствует тому, что менее успешные студенты могут получить неплохой результат, а более успешные – получить больше знаний и постигать поставленные задачи, прилагая определённые усилия.

Технология модульного обучения – предусматривает деление содержания дисциплины на вполне автономные разделы (модули), интегрированные в общий курс. Обновлённая рабочая программа нацелена на выделение основного модуля, включающего базисные знания по ключевых коммуникативным аспектам, исходя из учебника Е.Ю. Смирнова English, а также профильного модуля, представления жизнеописания, равно как и навыки делового общения и выявление профессиональной лексики.

Современные образовательные технологии, как признано в мире, все более востребованы преподавателями, так на практике я использую игровые, информационно-коммуникативные технологии. Все они взаимосвязаны. Преподавателям необходимо целенаправленно и напористо овладевать интенсивными и интерактивными технологиями обучения. Например, такими, как игры, тренинги, кейс-метод, игровое проектирование и другими техниками. Тот, кто владеет новым знанием, сохраняет и конкурентные преимущества.

Игровая деятельность, на мой взгляд, применима не только в школах, но и на продвинутом этапе обучения, например, в аудиториях техникума. Как известно, игра как феноменальное человеческое явление наиболее подробно рассматривается в таких областях знания как психология и философия. Кроме того, игра формирует устойчивый интерес к дальнейшему изучению английского языка, а также уверенность в успешном овладении им, она приближает обучающегося техникума к будущей профессии. Занимательность условного мира игры делает положительно эмоционально окрашенную монотонную деятельность по запоминанию, повторению, закреплению или усвоению информации, а эмоциональность игрового действия активизирует все психические процессы и функции учащегося [1].

Наиболее подробно хочется остановиться на методе портфолио. Портфолио является формой аутентичного оценивания образовательных результатов по продукту, созданному обучающимися в ходе учебной, творческой, социальной и других видов деятельности. Считаю, что данная технология реализует инновационный подход к учебному процессу в полной мере.

Общая структура языкового портфолио, предлагаемая мною обучающимся на 1 курсе, следующая:

- обложка;
- разделы по годам изучения;
- анкета учащегося (All About Me);
- языковой паспорт (My Language Passport);
- языковой портрет учащегося (My Language Biography);
- контрольные работы;
- творческие и проектные работы;
- компоненты УМК (рабочие тетради, тренировочные задания и прочие материалы);
- наградные документы за участие в конкурсах по английскому языку;
- оценочные шкалы, листы целеполагания, контрольные листы самооценки;
- дополнительные материалы.

«Языковое портфолио» на 2-4 курсах состоит из следующих пунктов:

1. Тест на определение уровня подготовки студента, который включает все виды речевой деятельности- аудирование, чтение, грамматика и письмо («Placement test»). Каждый вид речевой деятельности оценивается по отдельности.
2. Самоанализ студента по разделам учебной программы в виде таблицы



№	Completed material\Пройденный материал	I can\Я умею...	It's difficult for me to\Мне трудно...	My score
1.	Lesson's theme \Тема урока: _____ Grammar\Грамматический материал: _____ Vocabulary\Лексика: _____ Dialogue\Диалоги: _____ Listening\Аудирование: _____ Writing\Письмо: _____			

3. Результаты контрольных работ и их анализ. Студент фиксирует результаты контрольных работ по разделам в течении учебного года, при котором отражена динамика роста овладения языковым материалом.

№	Название раздела	Аудирование (макс.10б.)	Чтение (макс.10б.)	Грамматика и лексика (макс.10б.)	Письмо (макс.10б.)	Устная часть (10б.)	Итоговый балл (50б.)
1							
2							
3							

По моим наблюдениям на конец учебного года полноценное портфолио имеют:

- 98% обучающиеся 1 курса, - 96% обучающиеся 2 курса, - 94% обучающиеся 3-4 курсов.

Последнее время при подготовки профессиональных кадров в нашем техникуме стало актуально проводить фестиваль видеороликов на иностранном языке «Путь к успеху». Целью этого проекта является повышение мотивации студентов к изучению иностранного языка в техникуме, популяризация роли иностранного языка в рамках изучения прикладных предметов в среднем профессиональном учреждении. Студентам предоставляется возможность в творческой манере не только показать свое знание иностранного языка, но и высказать свою точку зрения о том, почему важно знать иностранный язык, в каких сферах жизни это пригодится в будущем. Создание видеоролика на иностранном языке является одной из задач проекта, требует от студентов не только навыков составления сценария на иностранном языке, но и навыков проведения съемочных работ, монтажа и озвучивания ролика. Обязательным условием проекта является создание видеоролика по тематике будущей профессии.

При работе создания видеороликов я практикую следующие этапы: вводный этап, этап подготовки и этап монтажа и показа.

На вводном этапе мы обсуждаем процесс создания видео, материал, навыки и ожидаемый результат от студентов. Студентам предлагается сформировать группу и приступить к выбору тем. Конкретные задачи возлагаются на разных студентов, что позволяет проводить постоянный контроль качества участниками творческой группы и делать видео быстрее ввиду того, что одновременно может происходить выполнение нескольких задач.

Этап подготовки подразделяется на несколько частей: изображения, видеоматериал, текст, субтитры, музыка. Студенты совместно с преподавателем разрабатывают рекомендации по монтажу составных частей видеоролика.

На финальном этапе монтажа вся собранная информация и материалы приобретают окончательный вид. Самый удобный процесс создания видеоролика происходит при использовании проработанного монтажного листа, который происходит путем создания таблицы из двух колонок: обозначенные номерами предложения или их части, соответствующие тексту субтитров и названиям картинок и видеофрагментов.



После того как видеоролик смонтирован и обязательно идет совместный просмотр. После каждого просмотра видео следует серия вопросов и ответов, на которой студенты и преподаватель обсуждают видео.

В отзывах большинство студентов подчеркивают, что ключевым навыком при создании видеороликов выступил навык говорения. Также студенты отмечают, что моделировали и улучшали свое произношение по исходным видео, многократно произнося предложения: «Красиво говорить на камеру – нелегкая задача. Я пробовала снова и снова. Я смотрела другие ролики, чтобы узнать, как себя вести в кадре и лучше сказать определенную фразу».

Использование этого инновационного метода в обучении показывает, что студенты позитивно воспринимают влияние создания видеороликов на процесс обучения английскому языку. Созданные видеоролики на английском языке показывают студентам, что обучение иностранному языку с помощью современных технологий может быть одновременно эффективным и увлекательным.

Таким образом, использование инновационных форм обучения в отличие от традиционных методик на пути к усвоению знаний отводит ученику главную роль, при которой учитель является активным помощником, организует, направляет и стимулирует учебную деятельность. Формы и технологии, используемые на моих занятиях английскому языку, реализуют компетентностный и личностно-деятельностный подходы, которые в свою очередь, способствуют формированию и развитию: а) поликультурной языковой личности, способной осуществлять продуктивное общение с носителями других культур; б) способностей студентов осуществлять различные виды деятельности, используя английский язык; в) когнитивных способностей студентов; г) их готовности к саморазвитию и самообразованию, а также способствуют повышению; д) творческого потенциала личности к осуществлению своих профессиональных обязанностей.

Библиографический список:

1. Ильченко Е.В. Игры, импровизации и мини-спектакли на уроках английского языка». М.: «Центр современных гуманитарных исследований», 2003.-128с.
2. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учебное пособие для студентов педагогических вузов и системы повышения квалификации педагогических кадров / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е. Петров; под ред. Е. С. Полат. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 272 с
3. Щукин А.Н. Современные интенсивные методы и технологии обучения иностранным языкам. – М.: Филоматис, 2008. – 188 с.
4. Богомолова, Н.А. Языковой портфель как инструмент оценивания и развития ученика/ Н.А. Богомолова. – Текст: электронный //Справочник руководителя. – 2013. – URL: http://www.oxfordquality.ru/files/yazykovoi_portfeldoc_288.doc8(дата обращения: 05.05.2020).
5. Дмитриев Д.В., Митюрникова К.А., Недозрелова Ю.С. СОЗДАНИЕ ВИДЕОРОЛИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВУЗЕ // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 5.



Адаптация студентов первокурсников к обучению в учреждении СПО

Широбокова Ольга Алексеевна

Педагог-психолог.

*ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» г. Армавир
улица Володарского 68.*

Адаптация студентов-первокурсников к обучению в учреждении среднего профессионального образования (СПО) по моему мнению является важным этапом, в жизни подростка. Вчерашний школьник сегодня переступил порог техникума и стал его студентом. Если это произошло после окончания 9 классов средней школы, то проблемы с обучением, адаптацией в новом коллективе, конечно, возможны.

Одна из причин — это подростковый возраст первокурсника, наиболее ответственный период в развитии личности. У подростков активно формируется самосознание, стремление к самоутверждению среди сверстников, желание лучше узнать себя и сверстников, понять окружающий мир, критически относясь к взрослым. В этом возрасте проявляются колебания характера, неприязнь к опеке, потребность в популярности, критичность, бескомпромиссность, значимость истины и независимости.

В то же время подростки отзываются на доброту, внимание со стороны взрослых, справедливость. Важность адаптации в СПО трудно переоценить. Успешная адаптация не только повышает успеваемость и снижает отсев студентов, но и способствует формированию позитивного имиджа образовательного учреждения.

Адаптированные студенты более мотивированы, уверены в себе и готовы к профессиональному росту. Более того, благоприятная адаптационная среда оказывает положительное влияние на психологическое состояние студентов, снижая уровень стресса и тревожности, что особенно важно в период значительных перемен в жизни.

Наше образовательное учреждение, заинтересованно в успехе своих студентов, мы уделяем приоритетное внимание разработке и реализации эффективной адаптационной программы. Эта программа гибкая учитывает индивидуальные потребности каждого студента и постоянно совершенствуется на основе анализа результатов адаптационной программы является неотъемлемой частью процесса. Регулярное проведение опросов, анкетирования, фокус-групп позволяет выявить проблемные зоны и внести необходимые коррективы. Анализ успеваемости и посещаемости студентов, мониторинг психологического климата в группах, а также сбор обратной связи от преподавателей и администрации позволяют получить целостное представление о том, насколько успешно реализуется адаптационная программа. Также важно вовлекать в процесс адаптации не только преподавателей и администрацию, но и студентов старших курсов, которые могут поделиться своим опытом и оказать поддержку новичкам. Ключевым элементом успешной адаптации является тесное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса. Регулярные встречи педагога психолога со студентами, открытые дискуссии, возможность обратиться за помощью к психологу или социальному педагогу — все это создает атмосферу поддержки и доверия, в которой студенты чувствуют себя комфортно и безопасно. Важно, чтобы каждый студент знал, что он не одинок в своих проблемах и что ему всегда готовы помочь.

Внедрение информационных технологий также может значительно облегчить процесс адаптации.

Онлайн-платформы, содержащие полезную информацию об учебном заведении, расписании, преподавателях, а также форумы для общения студентов, могут стать эффективным инструментом поддержки. Такие ресурсы позволяют студентам быстро находить ответы на свои вопросы, обмениваться опытом и чувствовать себя частью сообщества.

Не стоит забывать и о внеучебной деятельности, которая играет важную роль в процессе адаптации. Кружки, секции, клубы по интересам — все это предоставляет студентам возможность проявить себя, найти единомышленников и развить свои таланты. Участие в общественной жизни техникума помогает студентам почувствовать себя частью коллектива, обрести новых друзей и



расширить кругозор. Организация и проведение культурных мероприятий, спортивных соревнований, волонтерских акций способствуют формированию активной жизненной позиции и развитию лидерских качеств. Важно помнить, что адаптация – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и совершенствования. Изменения в обществе, в образовательной сфере, а также индивидуальные потребности студентов требуют гибкости и готовности к инновациям. Только в этом случае образовательное учреждение сможет создать благоприятную среду для развития и самореализации каждого студента.

Хотелось бы поделиться основными направлениями в работе по адаптации первокурсников.

1. **Понимание изменений и поддержка в принятии новых условий:** на данном этапе важно объяснить первокурснику, что адаптация к новой среде — это естественный процесс, который требует времени, помочь осознать и принять изменения в распорядке дня, учебной нагрузке и социальной среде.

2. **Развитие навыков самоорганизации:** на данном этапе важно научить планировать время для учёбы, отдыха и других занятий, необходимо подчеркнуть важность регулярной подготовки к занятиям и выполнения заданий.

3. **Создание социальной поддержки:** один из важнейших аспектов поощряйте участие в студенческих мероприятиях и группах по интересам.

4. **Управление стрессом:** на данном этапе проводим практические тренинги знакомимся с методами релаксации и снижения стресса, таких как дыхательные упражнения, медитация или физическая активность.

5. **Формирование позитивного отношения к учёбе:** на данном этапе мы подчеркиваем значимость образования и профессионального развития.

6. **Помощь в преодолении трудностей в общении:** На тренингах обучаем навыкам эффективного общения, включая активное слушание и выражение своих мыслей.

7. **Поддержка в преодолении чувства одиночества:** Обсуждаем важность социальных связей и поддержки в новой среде.

8. **Адаптация к новым учебным методам и требованиям:** объясняем особенности учебного процесса в СПО, например, самостоятельную работу, проектную деятельность и т. д. Даем рекомендации по работе с учебной литературой, электронными библиотеками ЛАНЬ, Юрайт конспектированию и подготовке к экзаменам.

9. **Мониторинг и поддержка:** Регулярно проверяем, как проходит адаптация первокурсника.

10. **Планирование будущих шагов:** Помогаем определить цели на семестр и год вперёд. Обсуждаем возможные пути развития и карьерного роста в выбранной специальности.

И конечно же для родителей проводятся общие и групповые родительские собрания.

Важность адаптации в СПО трудно переоценить. Успешная адаптация не только повышает успеваемость

адаптация к обучению в СПО – многогранный процесс, требующий активного участия студента. Поддержка со стороны кураторов, преподавателей и старшекурсников, а также активная социальная позиция помогут первокурсникам успешно адаптироваться и достичь высоких результатов в учебе.

Список литературы:

1. Агавелян, Р. О. Психологические особенности адаптации студентов к образовательной среде вуза / Р. О. Агавелян // Вестник интегративной психологии. – 2017. – № 15. – С. 35–40.



2. Андреева, Д. А. О понятии «адаптация». Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе / Д. А. Андреева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2018. – № 4(811). – С. 104–117.
3. Бочарова, В. В. Социальная адаптация студентов в образовательном процессе / В. В. Бочарова // Научный альманах. – 2016. – № 2-2(16). – С. 35–38.
4. Григорьева, Е. А. Факторы успешной адаптации студентов первого курса к обучению в вузе / Е. А. Григорьева, Н. С. Сметанова // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-1. – С. 114–121.
5. Дмитриева, Е. В. Социально-психологическая адаптация студентов к условиям обучения в среднем профессиональном учебном заведении / Е. В. Дмитриева // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 6(55). – С. 229–231.
6. Ильин, Е. П. Психология для педагогов / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 560 с.
7. Карпова, Н. К. Адаптация студентов-первокурсников к условиям обучения в вузе: особенности, проблемы, пути решения / Н. К. Карпова, О. В. Лебедева // Вестник Мининского университета. – 2019. – Т. 7, № 4. – С. 9.

Методика и практика реализации образовательных программ СПО с учетом компетенции Профессионалы «Бухгалтерский учет»

*Глинова Татьяна Анатольевна, преподаватель
Предвечная Елена Николаевна, преподаватель
ГБПОУ КК «Армавирский
аграрно-технологический техникум»
Краснодарский край, г. Армавир,
ул. Володарского, 68*

В современном мире, где экономика динамично развивается, потребность в квалифицированных бухгалтерях остается неизменно высокой. Образовательные учреждения, реализующие программы среднего профессионального образования (СПО) по направлению «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», сталкиваются с задачей подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям рынка труда и обладающих компетенциями, закрепленными в профессиональных стандартах.

Важную роль в подготовке специалистов в области экономики и бухгалтерского учета на современном этапе играет ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (ИРПО) [1].

ИРПО реализует стратегические инициативы, направленные на создание условий и подготовку квалифицированных кадров в системе среднего профессионального образования (СПО) в соответствии с запросами современной экономики. Помимо реализации Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству Профессионалы, где проводятся соревновательные мероприятия, направленные на демонстрацию компетенций конкурсантами в области бухгалтерского учета, ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» готовит оценочные материалы для демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования, в ходе которого студент выполняет практическое задание в условиях реальных или смоделированных производственных процессов.

С 2017 года в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, началась апробация, а затем и внедрение демонстрационного экзамена. С 2023 года демонстрационный экзамен проводится по двум уровням: базовому и профильному. Базовый уровень «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» основан на требованиях федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, а профильный – дополнительно учитывает квалификационные требования, заявленные работодателями, заинтересованными в подготовке кадров соответствующей квалификации.



Значимая роль в организации и проведении демонстрационного экзамена, а, следовательно, и в формировании компетенций, отведена работодателям. Представители организаций-работодателей могут выступать в качестве экспертов-разработчиков, членов инициативных рабочих групп, участников опроса по учету квалификационных требований, рецензентов и участников общественных обсуждений. Работодатели направляют своих представителей для работы в составе экспертных групп. Участие работодателей в демонстрационном экзамене важно не только потому, что работодатели, видя молодых людей, демонстрирующих умения справиться с профессиональной задачей, более охотно способствуют их трудоустройству, но и потому, что задания, разработанные с учетом требований работодателей, связаны с реальными рабочими ситуациями.

Основой подготовки востребованных специалистов является ориентация на профессиональный стандарт. Ключевым ориентиром при разработке и реализации образовательной программы СПО по бухгалтерскому учету является Профессиональный стандарт «Бухгалтер», утвержденный Министерством труда и социальной защиты РФ. Именно этот документ определяет необходимые трудовые функции, квалификационные уровни и компетенции, которыми должен обладать современный бухгалтер. В частности, студент по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» должен полностью освоить такие виды деятельности как ведение бухгалтерского и налогового учета, составление и использование бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности экономического субъекта [3].

Первым шагом реализации программ является детальный анализ профессионального стандарта с целью выявления ключевых компетенций, которые необходимо сформировать у студентов.

В частности, ФГОС СПО по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) от 24.06.2024 № 437 подразумевает, что выпускник, освоивший образовательную программу, должен обладать рядом профессиональных компетенций: составлять и обрабатывать первичные учетные документы о фактах хозяйственной деятельности экономического субъекта; проводить денежное измерение объектов бухгалтерского учета; проводить расчет налогов и сборов; применять рабочий план счетов бухгалтерского учета организации; осуществлять текущую группировку и итоговое обобщение фактов хозяйственной деятельности; использовать цифровые технологии ведения бухгалтерского учета и формирования отчетности; проводить инвентаризацию активов и обязательств экономического субъекта и отражать ее результаты; формировать бухгалтерскую (финансовую) и налоговую отчетность; оценивать достоверность формирования бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности; проводить анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности; составлять финансовую модель бизнес-плана [3].

И если большая часть компетенций предполагалась к формированию и прошлыми стандартами, то ПК 1.6. – использовать цифровые технологии ведения бухгалтерского учета и формирования отчетности, является новой и подразумевает умение вести автоматизированный бухгалтерский учет и владеть современными программными продуктами, такими как 1С: Бухгалтерия.

Формированию данной компетенции способствует включение в обязательную часть общепрофессионального цикла образовательной программы дисциплины «Бухгалтерский учет с применением цифровых технологий». Кроме этого, развитию умения пользоваться компьютерными программами для ведения бухгалтерского учета, информационными и справочно-правовыми системами помогает проведение учебных практик по профессиональным модулям в программе 1С: Бухгалтерия.

Практическая подготовка выпускников, включающая в себя учебную и производственную практики, которые проводятся на базе образовательной организации и на предприятиях края, будет являться залогом их высокого профессионализма.

Следовательно, умение вести в автоматизированной системе учет активов и обязательств организации обеспечится проведением учебных практик, сочетающих автоматизированный бухгалтерский учет и такие навыки как: составление (оформление), прием, проверка и систематизация первичных и сводных учетных документов; денежное измерение объектов бухгалтерского учета и осуществление соответствующих бухгалтерских записей; отражение в учете результатов переоценки объектов бухгалтерского учета; составление калькуляций себестоимости продукции (работ, услуг), распределение косвенных расходов, начисление амортизации активов в соответствии с учетной политикой экономического субъекта; ведение налогового учета; исчисление и уплата взносов в государственные внебюджетные фонды; регистрация данных в регистрах бухгалтерского учета;



отражение в учете выявленных расхождений между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учета.

Успешная реализация образовательной программы требует применения современных методических подходов, направленных на активное вовлечение студентов в учебный процесс и формирование практических навыков. Среди наиболее эффективных методов можно выделить:

1. Активные и интерактивные методы обучения: кейс-стади, деловые игры, мозговые штурмы, проектная деятельность. Данные методы позволяют студентам применять полученные знания на практике, анализировать реальные ситуации и принимать обоснованные решения.

2. Проблемное обучение: постановка перед студентами проблемных задач, требующих самостоятельного поиска информации, анализа данных и разработки решений.

3. Обучение в сотрудничестве: работа в малых группах над решением общих задач, что способствует развитию коммуникативных навыков и умения работать в команде.

4. Использование информационных и коммуникационных технологий (ИКТ): применение электронных образовательных ресурсов, онлайн-курсов, вебинаров, специализированного программного обеспечения.

5. Мастер-классы и гостевые лекции от практикующих бухгалтеров: позволяют студентам получить знания из первых рук, узнать об актуальных проблемах и тенденциях в сфере бухгалтерского учета.

Современный бухгалтер должен обладать не только знаниями и умениями в области бухгалтерского учета, но и цифровыми навыками, аналитическим мышлением, умением работать с большими данными. В связи с этим, в образовательную программу необходимо включать современные темы и инновации, такие как: цифровая трансформация в бухгалтерском учете; электронный документооборот, облачные технологии, роботизация; блокчейн технологии в финансах; анализ больших данных (BigData) в бухгалтерском учете; международные стандарты финансовой отчетности (МСФО); использование искусственного интеллекта (ИИ) в бухгалтерском учете.

Таким образом, реализация образовательных программ СПО с учетом компетенции «Профессионалы «Бухгалтерский учет» – сложная и многогранная задача, требующая системного подхода, тесного взаимодействия с работодателями и постоянного совершенствования учебно-методического обеспечения. Ориентация на профессиональный стандарт, применение современных методических подходов, обеспечение качественной практической подготовки и объективной оценки результатов обучения – ключевые факторы успешной подготовки высококвалифицированных бухгалтеров, востребованных на рынке труда. Внедрение современных тенденций и инноваций в образовательный процесс позволит выпускникам успешно адаптироваться к быстро меняющимся условиям профессиональной деятельности и внести значительный вклад в развитие экономики.

Библиографический список:

1. Компетенции Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: <https://pro.firpo.ru/meropriyatiya/itogi/>

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: <https://base.garant.ru/71887436/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>

3. Профессиональный стандарт «Бухгалтер» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321130/7d1326a7e513091019ca24034e684f25b45e7844/



Использование регионального компонента на внеклассных мероприятиях

Абдуразакова Ирина Геннадьевна, воспитатель

ГКПОУ КК Армавирский

индустриальный техникум

г. Армавир, Краснодарского края

Введение

Данная работа представляет собой некоторые подробности ранней военной истории Кубани, природы края, защиты окружающей среды, а также историю городов Кубани.

Воспитатель творчески подошла к данной работе: почерпнуто много краеведческой информации об истории родного края, о жизни казачества.

Большое внимание уделено культурному наследию наших предков.

В целом эта кружковая работа представлена в виде путешествия по Кубани, которое осуществляют три иностранца вместе с переводчиком. Эта работа может быть использована студентами средних специальных заведений как факультативный курс по кубановедению, а также может быть использована в качестве путеводителя иностранных туристов по Краснодарскому краю.

1. Иностранные туристы. Четыре героя в наших текстах, это - туристы на корабле со своим гидом Верой. Туристы прибыли в Россию по делам, и сейчас они путешествуют по Кубани. Мы сказали «Кубань», когда мы пересекли реку, но мы не знаем какой применить артикль, когда мы разговариваем в этой области.

Сейчас наш гид представит их.

Рейналдо: Привет! Я из Бразилии. Моё имя Рейналдо, моя фамилия-Фигуера.

Моё хобби- музыка и мой спорт — это футбол. И кофе — это мой излюбленный напиток и мой бизнес. Бразилия — это очень большая и красивая страна в Южной Америке.

Микуми: меня зовут Микуми. Я из Японии. Мне 46. Я ученый. Моя специальность- биология. Я вижу много известных деревьев на Кубани. Это очень хорошо. У меня есть лаборатория в Японии и мой эксперимент показывает, что тополя лучшие деревья, очищающие воздух.

Вальтер: Я из Германии. Меня зовут Вальтер Вейз. Мне 35. Я инженер. Моя фирма производит сельскохозяйственные машины. Наши тракторы и комбайны работают на Кубани. Итак, я хочу увидеть кубанские поля, Кавказские горы и Чёрное море.

Рейналдо: А я хочу увидеть сколько людей проживает здесь, потому что это так далеко от Бразилии.

2. Ейск

Вера: Приятно с вами познакомиться! Меня зовут Вера, я - ваш гид. Добро пожаловать на Кубань! Кубань- красивая земля на юге России, на Северном Кавказе, в Краснодарском крае. Это земля равнин и гор. Имеет два моря- Чёрное море и Азовское море. Имеется знаменитый город Сочи на побережье Чёрного моря, также порт в Новороссийске, а Азовское море славится рыбой. Кубань- самая длинная река в крае, город Краснодар- наша региональная столица.

Сейчас мы в Ейске. Ейск расположен на севере Краснодарского края. Это место здоровья, маленький порт и рыбная индустрия.

Ейск имеет интересную историю. Он был основан в 1848 году. Россия экспортировала зерно через порт в Ейске. Судна отправляются в Бельгию, Турцию и Грецию через этот порт. В 1855 году много домов в Ейске было разрушено огнем из английских и французских военных кораблей. Это было в течение Крымской войны, когда Британия и Франция помогала Турции в войне против России.

Самый великий спортсмен всех времен - Иван Максимович Поддубный жил в Ейске около 22 лет и умер здесь. Иван Поддубный родился в 1871 году, в возрасте 34 лет он стал мировым чемпионом по реслингу и завоёвывал этот титул шесть лет. Если вы случайно посетите Ейск, то постарайтесь посетить музей «Чемпион чемпионов»-так называли Поддубного.

3. Азовское море

Наши друзья на корабле «Чайка» плывут из Ейска в Темрюк. Их проводник Вера говорит об Азовском море.

Вера: Азовское море находится на северо-западе Краснодарского края. Это самое внутреннее



море: принадлежит Атлантике, но очень далеко от океана. Море очень маленькое - на одиннадцать метров меньше, чем Чёрное море, и очень мелкое - только около семи метров глубиной. Вот почему вода в Азовском море теплая и там много рыбы. Имеются различные виды рыбы: раки, щуки, окуни, и конечно всемирно знаменитые русские осетры. Наибольший осетр- белуга, пресноводная рыба.

Конечно, имеется много рыбных производств на Азовском побережье- ты можешь купить консервы из Азовской рыбы в любом магазине. К несчастью, имеется также много браконьеров, особенно на осетров, и пока что никто не может остановить браконьеров.

В прошлом Азовское море и его берег и вся эта земля Кубань принадлежали крымскому Хану, он был врагом России. Преступники совершали набеги на Россию, сжигая города и деревни, брали людей в рабство. Грабеж это была их профессия. В одном из своих писем к своему другу, турецкому султану, Хан писал: «Если мои люди не будут грабить Россию, то на что мы будем жить?» Это продолжалось веками. Тысячи русских были проданы как рабы в страны среднего Востока и Западной Европы. Само слово slave-раб, происходит от слова-Slavic славянин. В английском языке раб имеет другое звучание и написание.

4. Реки Кубани.

Темрюк- маленький рыбный порт на западе Краснодарского края. Отсюда река Кубань впадает в Азовское море. Кубань направляется вверх в город Усть-Лабинск, где становится более полноводной за счет вод из своего притока Лаба.» Чайка» с нашими гостями на борту проплывает от Темрюка до Краснодара.

Микуми: Какой длины эта река?

Вера: Река Кубань 870 км длиной. Она берет начало за пределами Краснодарского края, в ледниках Эльбруса. Кубань имеет много посторонних притоков: Теберда, Малый Зеленчук, Большой Зеленчук, Уруп, Лаба, река Белая, Пшиш, Псекупс. Все эти реки начинаются в горах Кавказа. Здесь также находится очень большое водохранилище - Краснодарское. Кубань течет в Краснодарское водохранилище и отсюда вытекает недалеко от Краснодара. Реки Белая, Пшиш, Псекупс также впадают в Краснодарское водохранилище.

Вальтер: А для чего водохранилище?

Вера: Кубань- сельскохозяйственный регион, и очень разные культуры здесь произрастают: пшеница, кукуруза, подсолнечник, ячмень, а также рис. Это самый северный регион планеты, где растет рис. Эта культура нуждается в большом количестве воды. Поэтому Краснодарское водохранилище обеспечивает большим количеством воды рисовые поля в любое время.

Рейналдо: Выращиваете ли вы здесь бананы?

Вера: Нет, но Кубань - самый северный регион, где растет чай. На Черноморском побережье, рядом с Сочи.

5. Казаки

Вера рассказывает нашим гостям историю Кубани. Во второй половине 18-го века шли две войны между Россией и Османской империей. Война называлась русско - турецкой. Россия в ней одержала победу. Крым стал русским, также как Азовское море и земли между реками Дон и Кубань. Кубань стала пограничной рекой- правый берег был русский, левый-турецкий. Россия хотела сделать границу прочной, и поэтому казаки обосновались здесь.

Микуми: Я слышал это слово - «казаки», но я не уверен, знаю ли я кто они.

Вера: О, казаки...Хорошо. Казаки — это этнические русские, которые жили вдоль российских границ с ранних времен нашей страны. Они имели тесные контакты с другими людьми, жившими вокруг России. Это сделало их во многих отношениях отличными от россиян, «не казаков».

У них свой образ жизни, но разговаривают они на русском и посещают православную церковь. Казачьи поселения были во многих местах вдоль всех российских границ на Кавказе, в Центральной Азии, на Урале, Сибири и Дальнем Востоке. Казаки жили на Украине, они говорили на украинском. Существовали так называемые городские казаки, которые служили в российских городах. Все казаки имели репутацию жестоких и бесстрашных мужчин, которые любили сражаться, любили рыбалку, охоту, петь песни и, к несчастью, пить.

Итак, вернемся к истории Кубани. Россия хотела сделать границы региона сильными и лучше всех подходили для этой цели казаки. Они отправились в регион из Украины и от Дона. Черноморские казаки заселились в западной части региона и обосновали город Екатеринодар, который сейчас является региональной столицей и называется Краснодар. Донские поселились в восточной части,



вдоль реки, в укрепленных поселениях. Они стали называться «линейные казаки» или «линейцы».

6. Жизнь казаков

Корабль плывет вверх по Кубани, и Вера отвечает гостям на вопросы о казаках.

Вальтер: Было много различий между. Как назывались казаки с Украины?

Вера: Черноморские.

Вальтер: Да, так в чем было различие между ними и линейными казаками?

Вера: Черноморские говорили по-украински. Ими командовали атаманы, выбранные ими главными начальниками. Также они были известны своими прекрасными песнями и чувством юмора. Земля была подарена им императрицей Екатериной 2, поэтому они называли свой город Екатеринодар. Но большинство казаков жили в деревнях.

Линейцы все жили в деревнях, которые назывались станицами. Линейцы имели сдержанный характер, они были достаточно замкнутыми. Они любили семейную жизнь, и их семьи были большими. Что касается их внешнего вида то все казаки - мужчины, и линейцы и черноморцы, имели усы. А линейцы ещё и бороды. Они были вооружены ружьями, пистолетами, штыками, саблями и кинжалами. В далекие времена штыки были любимым оружием.

Рейналдо: Я слышал казаки были в Российской кавалерии. Но я не знал, что у них было столько особенностей.

Вера: Да, они служили в кавалерии. Наполеон называл казаков «Проклятьем рода человеческого», потому что они разгромили его армию. Казаки всегда любили лошадей, и поэтому пели песни о лошадях. Послушайте: Песня «Как при лужку- при лужке».

7. Краснодар

Столица Кубани- Краснодар. Краснодар- большой город. 2000000 людей живут в нём. Здесь есть аэропорт, речной порт, вокзал. Также есть в городе машиностроительные и пищевые предприятия, университеты, театры и музеи. Город был основан казаками в 1793 году. В то время это была крепость, которая называлась Екатеринодаром. У славных казацких атаманов здесь были ставки. Конечно, это был маленький город, и казаки жили в хижинах с соломенными крышами.

Микуми, Вальтер и Рейналдо в сопровождении Веры гуляют по улице Красной... высокие современные здания, разговоры людей и машины, машины...

Вера: Посмотрите, как много Тойот и Хендай! Как в Японии, правда, Микуми?

Микуми: И да, и нет. Очень много японских машин в различных странах. Могут ли казаки сделать такие машины?

Вера: Я не знаю, но некоторые советские космические корабли были сделаны здесь, в Краснодаре.

Вальтер: Их флаг- голубой, красный или зеленый... Это ваш региональный флаг?

Вера: О, да. Это флаг кубанских казаков. Голубой цвет символизирует свободу казаков, красный- казачье единство, зеленый- казачья земля. Кубань- земля казаков. У нас есть региональный кубанский гимн: «О, Кубань, ты-наша Родина».

улучшают своё здоровье в санаториях.

8. Новороссийск.

Новороссийск расположен в большой и удобной гавани. Это самый большой морской порт России на юге. Он также известен как город- герой во время второй мировой войны. Здесь было много сражений. Немцы хотели продвинуться в Закавказье и порт Новороссийск был удобным местом, где можно было бы высадить отряды, так как они были не в состоянии преодолеть горы в других местах. У Русских был контрольный план. Они высадили морских пехотинцев на берегу на входе в залив (так называемая малая земля), и несколько сотен человек продержались там в течение полу года, тем самым препятствуя нацистам использовать порт. Это было в 1943 году, осенью этого же года нацисты были изгнаны с Кавказа.

Гости посещают в городе мемориал - Каменная стена с четырьмя руками, вытянутыми вперед и сжимающими автоматы. Дальше враг не пройдет.

На Западе говорят, что русская зима и холода выиграли войну. Сражение за Москву было зимой 1941-42гг. Сражение под Сталинградом- зимой 1942-43 гг. Обе зимы были очень холодные. Они даже помнят Наполеона, как его отряды были заморожены холодной русской зимой 1812-13гг.

Не слушайте эти разговоры. Сражение на Малой Земле было летом и русские выиграли его. Курское сражение - самое большое сражение с тысячами танков и самолетов было также горячим летом



1943 г., в июле, и русские выиграли его. Можно вспомнить более раннюю историю. Известная Куликовская битва в начале сентября 1380г. также была выиграна русскими. Известное Полтавское сражение было выиграно русскими 8-го июля 1709.

9. Сочи

Посетители прибыли в порт Сочи. Сочи- самое популярное место в регионе. Это место настолько популярно, что летом здесь больше туристов, чем тех, кто здесь живет. Сочи известен субтропическим климатом, красивыми горами, кипарисами и пальмами, запахом магнолий, толпами туристов и, конечно, морем. Ряд гостиниц находится около берега, длинные пляжи и тысячи людей на них. В городе есть стадион, цирк, два театра и специальный парк субтропических и тропических деревьев- знаменитый «Дендрарий».

Порт Сочи регулярно посещается большими круизными лайнерами, многие из них из-за границы. Вы можете лететь в Сочи самолетом - есть большой аэропорт в Адлере, маленьком городе к югу от Сочи. Большинство русских туристов прибывает в Сочи поездом, и прибывает на вокзал — это старое здание с красивой архитектурой.

Бюро путешествий Сочи предлагает большой выбор поездок и экскурсий на протяжении всего района и вне его.

Вера ведет наших гостей, чтобы показать гору Ахун. По пути к горе Вера рассказывает историю Сочи.

В прошлом это была маленькая деревня на побережье. Современный город был построен в 1930-ых годах, когда Сочи стал известным оздоровительным курортом. Люди со всего Советского Союза, особенно северных и индустриальных областей использовали летний отпуск, чтобы отдохнуть в Сочи. Было также много летних лагерей для детей, так называемых пионерских лагерей по всему побережью и в других местах.

...Хорошо, мы находимся на горе Ахун, на 662 метра выше уровня моря. Давайте поднимемся выше, чтобы лучше видеть с гор.

...Хорошо, мы поднялись! Какой замечательный вид! Синее море на одной стороне, заснеженные горы на другой. Это очень высоко- три тысячи двести тридцать восемь метров высотой... это Агепста (3256м), самый высокий пик, который вы можете видеть отсюда, река Мзумта начинается там.

Рейналдо: А где Эльбрус?

Вера: О. Вы не можете видеть Эльбрус отсюда, это горный хребет на северной стороне, и далеко отсюда на восток.

10. Армавир.

Поезд прибыл в Армавир. Наши друзья решили остаться здесь на пару дней.

Армавир- большой город на востоке Краснодарского края на левом берегу Кубани. Население- приблизительно двести тысяч человек. Это- экономический и культурный центр: есть два вокзала, много предприятий, педагогический университет, театр драмы, большая библиотека для детей.

Армавир известен по всей России военным училищем, где обучаются летать на всемирно известных истребителях МИГх. И сам город обязан своей историей двум очень известным генералам. Есть завод, где ремонтируют танковые двигатели.

Давайте следовать за нашими гостями к местному краеведческому музею. Гид рассказывает о ранней истории Армавира.

История Армавира началась в 1778 году, когда река Кубань была границей между Россией и Османской империей. В этот же год, Александр Суворов путешествовал по Кубани. Он был командующим русской армии на Кавказе, где и основал крепости на правом берегу по русско- турецкой границе.

Одна из крепостей была Прочный Окоп- напротив современного Армавира. В 1793 году казаки с Дона прибыли сюда и построили деревню Прочноокопская вниз по берегу. В 1817 году было наводнение, и деревня была разрушена, а новая деревня Прочноокопская была создана вверх по берегу. Но много казаков возвратились к старому месту и восстановили старое поселение снова, которое теперь называется Старая Станица.

В 1830-х годах линейными казаками командовал генерал Григорий Засс и в 1839 году он основал город Армавир на левом берегу, напротив Прочноокопа. Так, Армавир стал первым городом, основанным русскими на левом берегу Кубани. Есть памятник генералу Зассу в городе. Надпись



гласит: «Генерал Григорий Засс. Основатель Армавира.»

11. Прочноокопская.

Наши друзья хотели увидеть известную Кубанскую степь. Они прибыли в станицу Прочноокопская.

Вера: Новокубанский район имеет лучшее сельское хозяйство в регионе. Главные зерновые культуры здесь – пшеница и ячмень, также кукуруза, сахар, свекла и подсолнечник. Пшеница используется для того, чтобы делать высококачественный белый хлеб, но часть нее идет для фуража. Большинство ячменя и кукурузы также используется как фураж. Большая часть зерна экспортируется. Вот трактор там. Я думаю, он готовит почву к зимним зерновым культурам. Кубанская земля, как говорят, является лучшей в мире.

Вот это – деревня Прочноокопская. Сельские жители имеют маленькие собственные участки. Наиболее часто они выращивают кукурузу и картофель, чтобы продать на рынке в Армавире, или как фураж для их животных. У них есть цыплята и гуси. Много сельских жителей держат свиней или корову. У некоторых есть лошади. Ведь трактор нуждается в топливе, а лошади нет.

Рейналдо: Кроме того, лошадь может дать жеребенка, а трактор не может родить небольшой трактор!

Посетители прибыли в центр деревни. Там они увидели два старых орудия и между ними – памятник на опоре. Казак, присевший к орудью, затыкает дуло и казачка, держащая эмблему двуглавого орла. Надписи гласят: «В память о переселении Линейных казаков Деревни Прочноокопская Генералом Ермоловым 1817».

Вера: Спустя годы, в 1820 году, 20 августа, это место было посещено Александром Пушкиным, самым известным поэтом России. Молодой Пушкин (ему было 21 год) путешествовал по Кубани с семейством генерала Раевского. Эти два генерала – Ермолов и Раевский, являются героями известного Бородинского сражения. Прочноокопская была посещена другими российскими писателями – Грибоедовым, Лермонтовым, Львом Толстым.

12. Тихорецк.

Посещение Кубани закончено. Наши гости едут назад. Поезд останавливается на несколько минут в Тихорецке. Это маленький город, но его железнодорожная станция важна – эта дорога ведет к Волгограду.

Наши друзья смотрят в окна на людей, бегущих по платформе.

Вера: Эта железная дорога, Ростов-Владикавказ, была построена в 1875 году. Это была эпоха паровозов. Первые паровые двигатели здесь были из Англии и Германии. Первые пятнадцать двигателей этого типа были построены в 1912 году, и они были настолько успешны, что их производство продолжилось до 1950-ых годов! Более чем десять тысяч таких локомотивов были сделаны. Теперь есть только электрические и дизельные двигатели.

Уолтер: Я надеюсь, что когда приеду сюда в следующий раз, то локомотив будет в действии снова. Есть такие же железные дороги в Германии и в Англии. И люди наслаждаются старыми вещами.

Заключение

Научная новизна этой работы заключается в том, что это не путеводитель по Краснодарскому краю — это визитная карточка Кубани. Практическая значимость – создание на сайте техникума страницы визитной карточки Кубани. В работе представлены интересные краеведческие моменты, которые раскрывают историю Казачества, природу края, защиту окружающей среды. Полезность заключается в том, что расширяются знания об истории, культуре, традициях народов, проживающих на Кубани.

Библиографический список

1. Щербина Ф.А. История Кубанского казачьего войска. Екатеринодар, 1910 г.
2. Нагалецкий Ю.Я., Чистяков В.И. Физическая география Краснодарского края. Краснодар, 2003 г.
3. Терская И.А. Терский А.В., Георгия Краснодарского края. Природа. Экономика. Краснодар, 2014 г.
4. Виноградов В.Б. Средняя Кубань: земляки и соседи. Армавир, 2005 г.
5. История Второй Мировой Войны 1932-1945. Т.5, Т.6. Москва, 1975-1976.



Профессиональная креативность как навык успешного преподавателя

*Ковалева Елена Павловна,
ГБПОУ ВО «БМТК», г. Бутурлиновка, ул. Блинова, д.2*

«Учитель касается вечности: никто не может сказать,
где кончается его влияние» (Генри Адамс)

Современные исследования в области педагогики и психологии показали, что традиционные методы обучения могут ограничивать потенциал учащихся. В приоритете сегодня, как и много лет назад, остается всестороннее развитие возможностей каждого ученика. Отвечать современным образовательным требованиям способен только педагог, обладающий особыми личностными характеристиками, позволяющими эффективно осуществлять педагогическую деятельность. К числу таких характеристик относят, например, инновативность, конфликтоустойчивость, способность управлять собой, готовность к нестандартным трудовым ситуациям и принятию решений, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности, а также креативность. Креативность педагога характеризуется его способностью использовать нестандартные подходы в обучении, генерировать новые идеи, гибко адаптироваться к потребностям учащихся и находить оригинальные решения проблемных ситуаций, используя собственную комбинацию знаний, умений, личностных качеств и воображения. Доктор психологических наук Н.Ф. Вишнякова, в своих научных исследованиях психологических основ развития креативности личности педагога, вводит понятие «профессиональная креативность», которое включает продуктивную профессиональную направленность личности, уровень оригинальности мышления, импровизационность, открытость к новому в деятельности и новаторство.

История возникновения креативности в педагогике

Новаторство в педагогике далеко не новый факт. Образовательная система в 20 веке начала отходить от традиционной школы, которая была ориентирована на запоминание фактов и «зубрёжку». На смену ей пришли более гибкие методы обучения, которые стимулируют творческое мышление и помогают развивать индивидуальные способности учащихся. Развилась идея о приоритете личности в образовательном процессе. Всем нам известны великие педагоги-новаторы, приемы и методы работы которых мы, педагоги, до сих пор берем на вооружение в своей педагогической деятельности. Они предлагали методики, основанные на новых концепциях преподавания, на гуманном подходе к детям и необходимости общаться с ними на равных, а не свысока, своего рода новаторство того времени. Их разработки, методы, теории воспитания и образования до настоящего момента остаются в числе активно используемых и уважаемых. Российские педагоги признаны одними из лучших в мировой практике. Благодаря разработкам, новому взгляду и подходам к процессу воспитания таких выдающихся педагогов как: Л. С. Выготский, А. С. Макаренко, К. Д. Ушинский, В. А. Сухомлинский, С. Л. Соловейчик и многих других, развивается наука и образование во многих странах. Можно с уверенностью сказать, что идеи Льва Семеновича Выготского опередили свое время, именно этот ученый отмечал важность игровой деятельности в воспитании и психологическом развитии ученика. В настоящее время, когда стандарты образования становятся все жестче, его идеи напоминают нам: без свободы для креатива не вырастить ни изобретателей, ни новаторов.

Креативность педагога — это все то же новаторство, эта его способность обеспечивает готовность к нестандартным ситуациям, побуждает его к активному поиску конструктивных способов в разрешении возникающих конфликтов в образовательной среде, помогает в подборе методов преподнесения учебного материала, а также оценки его усвоения учениками. Все вышеперечисленное определяет эффективность профессиональной деятельности преподавателя, что несомненно является личностным и профессиональным ростом, а значит саморазвитием в целом. Можно утверждать, что успешная профессиональная деятельность педагога зависит от наличия и степени развитости у него креативности, которая в свою очередь способствует его профессиональному и личностному росту.

Креативное мышление позволяет педагогу легко адаптировать материал к потребностям конкретных учащихся, их особенностям и интересам. Это значительно повышает эффективность образовательного процесса. Именно креативный преподаватель способен



создать ту самую атмосферу творческой мысли, в которой ученики смогут развить и проявить все свои разносторонние способности. Креативность в педагогике — ключ к успеху преподавателя. Ёё рассматривают как компонент профессиональной компетентности. **Так чем же отличается креативный педагог от своих менее творческих коллег?**

- Умеет работать с образовательным материалом: делает его более доступным при необходимости, комбинирует эти знания с другими темами и предметами.
- Создаёт новые идеи: преподаватель не заикливается на привычных и шаблонных формах обучения, добавляет другие приёмы для стимуляции интеллектуальной деятельности, такие как неожиданные примеры, выводы, оригинальная структура ответа и др.
- Использует дифференцированный подход в обучении: грамотно разделяет учащихся на группы по их особенностям и интересам.
- Способен мотивировать учащихся, ставит цели и задачи, понятные ученикам: и всё это при помощи диалога, сбора обратной связи, моделировании различных социальных ситуаций, толерантности в отношении к ученикам и т. д.

Креативный педагог может легко адаптировать программу под нужды конкретных учащихся в зависимости от уровня подготовки, потребности, интереса. Например я, как преподаватель физики, работающий в студенческих группах разной степени подготовки, предлагаю студентам задания разной сложности: для студентов КС-11 группы специальности «Сетевое и системное администрирование» количественные, более сложные задачи, в том числе и для самостоятельного решения, а для студентов ТМ-11 группы, рабочая профессия «Мастер сельскохозяйственного производства», качественные задачи с совместным анализом решения.

Развитие информационных технологий, глобализация, новые формы коммуникации требуют более гибких мыслительных навыков, самостоятельности и умения принимать нестандартные решения. В современном мире, где информационные технологии проникают во все аспекты жизни, педагогам всё сложнее удерживать внимание учащихся, особенно, когда речь заходит о конкуренции с интернетом. Сегодняшние школьники и студенты выросли в цифровую эпоху. Интернет предлагает им огромный объём информации и развлечений, который может казаться более привлекательным, чем традиционные образовательные методы. Креативная педагогика делает процесс обучения более интересным, помогая преподавателю не только удерживать внимание студента, но и позволяет лучше адаптировать его к высоким требованиям современности. Обучение как-бы трансформируется из простой передачи фактов и данных в процесс, нацеленный на приобретение умений эффективно работать с информацией и применять полученные знания в разнообразных жизненных ситуациях. Креативные методики в разработке заданий и уроков помогают обучающимся быстрее и лучше усваивать новую информацию. А успехи в учебе поддерживают мотивацию и желание учиться. Так, например, при изучении темы «Электромагнетизм» я организовываю обзорную экскурсию, с помощью презентации «Планеты Солнечной системы», о наличии магнитных полей у различных планет и спутников. Эти презентации стараюсь делать более интерактивными, добавляя анимации и видео. Или использую технологии виртуальной реальности, проводя виртуальную экскурсию по музеям космонавтики и планетариям. Например, виртуальная экскурсия по Детскому космическому центру в г. Киров, в музей К. Э. Циолковского, была проведена в прошлом учебном году, в канун Всемирного Дня космонавтики. Присоединиться к ней можно бесплатно и при помощи личного смартфона. В этом году планируется такая же экскурсия, тем более она будет приурочена к 65- летию полета человека в космос! Такой урок визуализирует информацию и облегчает её запоминание.

Современная экономика и требования рынка труда все больше ценят творческие, инновационные способности будущего специалиста, что требует своевременного формирования соответствующих навыков. Креативное мышление задействует интеллектуальные ресурсы для генерации новых идей и поиска решений. Эта связь интеллекта и креативности и становится важнейшим аспектом для современного образования, которое должно подготовить конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

Креативность в педагогике подразумевает под собой использование и комбинирование различных методов и подходов к обучению, а также способность находить нестандартные



решения и легко адаптироваться к потребностям учеников. В своей педагогической практике использую следующие подходы:

- Стимулирую любознательность. Поддержка и поощрение любознательности студентов, их научного любопытства, тематические беседы создают среду, благоприятную для интеллектуального роста и развития их творческих способностей.

- Обучаю через опыт. Эксперименты, практические проекты, исследования и реальные задачи помогают студентам первого курса лучше понять и закрепить материал, а также поощряют развитие их креативного потенциала, способствуют лучшей адаптации в учебном заведении.

- Поддерживаю междисциплинарные связи. Интеграция различных предметов и дисциплин способствует обогащению опыта учащихся и развитию их способности видеть связи и применять знания в новых контекстах.

- Учю осознанному принятию риска и ошибок. Педагогика креативности признаёт важность экспериментов, даже если это ведет к ошибкам. Важно научить студента принять и уважать свой результат, и то, что неудача — это не катастрофа, а шаг на пути к новым открытиям.

- Развиваю навыки критического мышления и рефлексии. Анализ, синтез и оценка информации способствует формированию критического взгляда на мир и умению делать обоснованные выводы.

- Формирую сотрудничество и взаимодействие. Работа в группах, обмен идеями и совместное решение проблем стимулируют социальные навыки общения, особенно важные для креативной деятельности.

- Делаем совместные выводы о необходимости вдохновения и мотивации.

Преподаватели сами должны служить вдохновляющим примером и мотивировать своих учеников на достижение целей. Вдохновение — важная часть работы креативного педагога. Его я черпаю, организовывая занятия любительского танца в колледжской танцевальной студии «Юность». Ее участниками являются студенты 1-4 курсов нашего колледжа. Ребята приходят сюда по собственному желанию после уроков, и эти наши с ними встречи, и репетиции, с их слов, помогают им снять стресс и усталость от образовательного процесса в целом. Наши композиции являются прекрасным дополнением ко всей внеурочной работе колледжа, а я в свою очередь подпитываюсь энергией от этого молодого энтузиазма и от смены вида деятельности. Это мое любимое хобби. И самое главное, в нашем дружном коллективе царит атмосфера открытости, доброжелательности, взаимовыручки, в которой студенты с удовольствием развивают свои творческие способности.

Креативные преподаватели способствуют значительным изменениям в образовательной сфере, именно благодаря им внедряются новые методики, которые способствуют развитию обучения и совершенствованию учебного процесса. Например, проектные работы для обучающихся, это неотрывная часть креативной педагогики. Такие творческие проекты учат проводить исследования и в целом помогают саморазвитию студента. Проведение проектных работ помогает студентам применять на практике ранее полученные знания и развивать навыки исследования и собственной презентации. По опыту своей работы могу сказать, что при выборе тем творческих проектов, учебных исследований, следует в первую очередь опираться на любимые занятия и увлечения студента, его хобби. После выбора темы, вместе обсуждаем что интересного можно поисследовать в той или иной сфере, формулируем цель, разрабатываем план и стратегию выполнения проектной работы, и приступаем к ее реализации. Например, со студентами, играющими на музыкальных инструментах, или занимающихся вокалом, у нас были следующие темы учебных исследований: «Исследование акустических явлений при использовании моего музыкального инструмента», или «Исследование физических особенностей конструкции моего музыкального инструмента», «Исследование влияния шума на живые организмы»- для вокалистов. Работа с проектом развивает у студентов навыки наблюдения, анализа данных и формирования выводов. А у преподавателя, который получает обратную реакцию от вложенного в студента потенциала, повышается мотивация, стимул, желание к творчеству и креативу. Креативность — не врожденное умение, это навык, который можно и нужно развивать. В таком учебном процессе выигрывают обе стороны!



Список использованной литературы

1. Вишнякова, Н. Ф. Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1996.
2. Сергеева, Д.Н. Развитие креативности педагогов в процессе разрешения конфликтов / Образование и наука. 2016. № 5 (134). С. 107-122.
3. <https://наука.pf/journal/svet-uchenya-kak-pedagogi-novatory-izmenili-obrazovanie/>
4. https://dkc43.ru/?page_id=1767

Разработка индивидуального проекта в рамках общеобразовательного цикла, реализуемого в СПО

Сорокина Елена Анатольевна, преподаватель

Верхнеозерский филиал ГБПОУ ВО «БАИК им. М.Ф.Тимашиевой»

Проектная деятельность – целенаправленно организованная работа студентов под руководством преподавателя по актуальной проблеме, учебно-познавательная, поисковая, творческая и научно-исследовательская деятельность, создание интеллектуального продукта.

Индивидуальный проект представляет собой особую форму организации деятельности обучающихся (учебное исследование или учебный проект), является обязательным компонентом всех учебных планов в образовательной организации СПО на базе основного общего образования и рассматривается как процедура итоговой оценки достижения планируемых предметных и метапредметных результатов освоения СОО.[2]

В соответствии с п. 28 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 г. №762, индивидуальный проект является видом учебной деятельности обучающихся.

Выполнение индивидуального проекта и его защита обязательны для каждого студента, осваивающего ОП СПО на базе основного общего образования.

Индивидуальный проект выполняется обучающимся в течение освоения общеобразовательного цикла в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом, и должен быть представлен в виде завершеного учебного исследования или разработанного проекта.

Индивидуальный проект выполняется обучающимся самостоятельно (индивидуально или в группе) под руководством преподавателя (тьютора) по выбранной теме в рамках одной или нескольких изучаемых общеобразовательных дисциплин, с учетом получаемой профессии или специальности.

При выполнении Индивидуального проекта группой обучающихся, задание должно быть распределено в группе таким образом, чтобы можно было оценить планируемые результаты обучения для каждого обучающегося.

Объем часов на реализацию индивидуального проекта в соответствии с учебным планом ОП СПО должен быть выдан в рамках контактной работы в соответствии с расписанием.

Контактная работа студента и преподавателя по сопровождению выполнения индивидуального проекта планируется заранее и может быть представлена в виде: лекций, семинаров, групповых или индивидуальных консультаций.

В зависимости от доминирующего вида деятельности проект может быть исследовательский, информационный, социально-ориентированный (социальный), практико-ориентированный (прикладной), творческий и др.

Информационный (информационно-поисковый) и социально-ориентированный проекты – это проекты, в основе которых лежит сбор, анализ и представление информации по какой-нибудь актуальной социально-значимой тематике. Данные проекты призваны научить обучающихся добывать и анализировать информацию о каком-либо объекте или явлении и предполагают ознакомление участников проекта с собранной информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории. Результатом информационных проектов могут быть презентации, доклад, публикации, социальное мероприятие (акция).

Практико-ориентированные (прикладные) – это проекты, строго ориентированные на результат (готовый продукт) проектной деятельности. Причем этот продукт обязательно должен быть основан на социальных интересах самих участников, удовлетворять конкретную потребность. Продукт



практико-ориентированного проекта (макет, опытный образец, разработка, мультимедийный продукт) может использоваться как самим участником, так и иметь внешнего заказчика, например ПОО, работодатель, район и т.д.

Творческие проекты – проекты, требующие творческого подхода, и предполагают соответствующее оформление продукта проектной деятельности. Форма представления результатов может быть различной – изделие, газета, сочинение, видеофильм, спектакль, инсценировка, музыкальное исполнение, праздник, игра, репортаж, экспедиция и пр.)[3]

Бизнес-проект (предпринимательский) – представляет собой разработку бизнес-плана предприятия, запуск конкретного бизнес-проекта, собственного дела, способствует формированию навыков предпринимательской деятельности.

Исследовательский проект требует хорошо продуманной структуры, четко сформулированной проблемы, обозначения цели, задач, обоснования актуальности темы и предмета исследования, продуманных методов исследования, обозначения источников информации, ожидаемых результатов. Исследовательский проект должен быть подчинен логике пусть небольшого, но исследования и иметь структуру, приближенно или полностью совпадающую с подлинным научным исследованием. Цель исследовательского проекта должна быть ясной, актуальной, достижимой, измеримой, согласованной и учитывать особенности проекта. По завершении исследовательского проекта обучающиеся оформляют результаты, формулируют выводы и обозначают проблемы для дальнейших исследований. Результатом исследовательского проекта могут быть: научный доклад, реферат, буклет, брошюра, и т.д.[3]

Основные этапы работы над проектом:

- 1) подготовительный этап: поиск проблемного поля, выбор темы и ее конкретизация;
- 2) поисковый этап: определение и анализ проблемы, постановка цели и задач проекта;
- 3) аналитический этап: сбор и анализ необходимой информации, определение типа проекта, определение плана работы над индивидуальным проектом;
- 4) практический этап: реализация запланированных шагов по работе над проектом, формулирование предложений по возможностям использования результатов проекта
- 5) заключительный этап: подготовка к презентации проекта, презентация проекта, рефлексия.

Результаты выполнения индивидуального проекта должны отражать:

- сформированность навыков коммуникативной, учебно-исследовательской деятельности, критического мышления;
- способность к инновационной, аналитической, творческой, интеллектуальной деятельности;
- сформированность навыков проектной деятельности, а также самостоятельного применения приобретенных знаний и способов действий при решении различных задач, используя знания одного или нескольких учебных предметов или предметных областей;
- способность постановки цели и формулирования гипотезы исследования, планирования работы, отбора и интерпретации необходимой информации, презентации результатов.

Результаты проекта должны оцениваться по определенным критериям. Для исследовательского главное заключается в актуальности избранной проблемы, полноте, последовательности, обоснованности решения поставленных задач. Для прикладного проекта важно, в какой мере практически значим полученный результат, насколько эффективно техническое устройство, программный продукт, инженерная конструкция и другие.

Руководитель проекта должен довести до сведения обучающихся информацию о процедуре проведения текущего контроля успеваемости, ознакомить с критериями оценок.

Промежуточная аттестация по индивидуальному проекту проводится в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса. Форма промежуточной аттестации устанавливается локальными нормативными актами: дифференцированный зачет или комплексный дифференцированный зачет, экзамен, комплексный экзамен.

Обучающиеся, не выполнившие индивидуальный проект или не прошедшие процедуру его защиты в установленные сроки, считаются имеющими академическую задолженность. Они обязаны ее ликвидировать в порядке и в сроки, установленные локальным нормативным актом о порядке организации промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости студентов.

Выполнение индивидуального проекта предполагает его защиту, которая может быть организована по-разному: в рамках проведения студенческих научных конференций, в рамках



специальных итоговых аттестационных мероприятий, в том числе, комплексных. Однако, независимо от формата мероприятий, обучающимся должна быть обеспечена возможность:

- представить результаты своей работы в форме письменных отчетных материалов, готового проектного продукта, устного выступления и презентации;
- публично обсудить результаты деятельности;
- получить квалифицированную оценку профессиональной направленности Индивидуального проекта от членов педагогического коллектива и (или) приглашенных экспертов (при наличии такой возможности в ПОО).

Регламент проведения защиты проекта, в том числе сроки, параметры и критерии оценки проекта должны быть известны обучающимся заранее.

Динамика изменений, вносимых в проект от момента замысла до воплощения, подвергается текущему контролю.

Для оценивания индивидуального проекта преподаватель руководствуется компетентностным и уровневым подходом сформированности навыков проектной деятельности и метапредметных результатов освоения общеобразовательной подготовки, вывод об уровне сформированности которых делается на основе оценки всей совокупности основных элементов проекта по каждому из критериев, позволяющих оценить:

- способность поставить проблему и выбрать адекватные способы ее решения, включая поиск и обработку информации, формулировку выводов и (или) обоснование и реализацию принятого решения, обоснование и создание модели, прогноза, макета, объекта, творческого решения и других;
- сформированность умений раскрыть содержание работы, грамотно и обоснованно в соответствии с рассматриваемой проблемой или темой использовать имеющиеся знания и способы действий;
- сформированность умений самостоятельно планировать и управлять своей познавательной деятельностью во времени; использовать ресурсные возможности для достижения целей; осуществлять выбор конструктивных стратегий в трудных ситуациях;
- способность ясно изложить и оформить выполненную работу, представить её результаты, аргументированно ответить на вопросы.

Защита проводится на последних (2-3) занятиях. Защита индивидуального проекта включает:

- выступление обучающегося (представление индивидуального проекта);
- ответы на вопросы преподавателя и присутствующих приглашенных экспертов.

Оценки за индивидуальный проект фиксируются в зачетной книжке обучающегося, в ведомости и журнале учебных занятий.

В соответствии со спецификой получаемой профессии или специальности определяется перечень дисциплин, на базе которых будет выполняться индивидуальный проект.

Учебным планом нашего учебного заведения для специальностей 35.02.05 «Агрономия» и 36.02.01 «Ветеринария» предусмотрено выполнение индивидуального проекта по предмету «Биология». В рамках изучения биологии наиболее оптимальна групповая форма работы над учебно-исследовательским проектом.

Перечень тем индивидуальных проектов разрабатывается преподавателем и доводится до сведения обучающихся.

Можно предложить такие темы учебно-исследовательского проекта:

- Оценка качества атмосферного воздуха
- Оценка качества почв методом фитотестирования
- Оценка качества вод поверхностных водоемов по органолептическим и физико-химическим свойствам
- Влияние ПАВ на рост и развитие семян высших растений и др.[1]

Приведем пример выполнения учебно-исследовательского проекта.

Название проекта: Оценка качества атмосферного воздуха по хвое сосны обыкновенной.

Проблема исследования: определение источников загрязнения воздуха на территории населенного пункта на основании проведения экспресс-оценки качества воздуха по состоянию хвои сосны обыкновенной с определением класса загрязнения воздуха.

Цель проекта: определить зоны разной степени загрязнения, с указанием источника (источников) загрязнения.



Задачи проекта:

1. Выбрать территорию исследования и точки отбора материала;
2. Провести оценку повреждения и усыхания хвои;
3. Определить класс загрязнения воздуха;
4. Разработать карту загрязнения воздуха, на которой отметить зоны разной степени загрязнения воздуха и источники загрязнения;
5. Подготовить и публично защитить результаты проекта в команде.

Результат проектной работы обучающегося:

Карта степени загрязненности атмосферного воздуха на территории исследования с указанием источников загрязнения; презентация результатов исследования.

Форма представления результатов проектной работы:

Защита проекта с использованием средств визуализации и демонстрации продукта.

На вводном занятии преподаватель знакомит студентов с алгоритмом работы над учебно-исследовательским проектом от выбора темы до публичной защиты полученного результата:

1 этап:

- формирование команды проекта (2-3 человека);
- выбор темы учебно-исследовательского проекта;
- обоснование актуальности выбранной темы;
- выявление проблемы исследования, формулировка гипотезы;
- формулировка цели и задач исследования;
- подбор методов исследования;
- составление плана исследования

2 этап:

- подготовка необходимой посуды и материалов для эксперимента;
- выбор точек отбора проб на территории исследования
- сбор материала в выбранных точках отбора проб.

3 этап:

- получение первичных экспериментальных данных;
- статистическая обработка полученных данных;

4 этап:

- выявление закономерностей,
- формулировка выводов, оценка качества исследуемого объекта по результатам биоэкологического анализа.

5 этап:

- оформление результатов выполнения учебно-исследовательского проекта в соответствии требованиями;
- подготовка доклада и презентации;
- защита учебно-исследовательского проекта.

Среди различных технологий проектное обучение обладает рядом преимуществ: позволяет обучающемуся самостоятельно (при консультативной поддержке преподавателя) добывать знания, работая с многочисленными источниками информации, приборами и лабораторным оборудованием, и одновременно в деловом общении с одноклассниками развивать коммуникативные умения и навыки.[4]

Литература

1. «Обучение учащихся методу проектов как способу учебной деятельности через уроки биологии» <http://festival.1september.ru/>
2. Метод учебных проектов в естественнонаучном образовании: Методическое пособие / Под редакцией В.С. Рошлова. – М.: МИОО, 2006. – 96 с.
3. Новикова Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности. / «Народное образование», № 7, 2000.
4. Пахомова Н.Ю. Учебные проекты: его возможности. / «Учитель», № 4, 2000.



Интерактивные подходы к обучению водителей транспортных средств в СПО

*Крикунов Сергей Петрович, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,
г. Курганинск, Краснодарский край*

В условиях информатизации всех сфер жизни общества приоритетное значение имеет использование информационных и телекоммуникационных технологий в сфере среднего профессионального образования, которое сегодня выходит на качественно новый уровень благодаря информационным технологиям. При проведении учебных занятий по автомобильной подготовке в последнее время большое внимание уделяется выбору различных приемов, форм и средств подачи материала, особенно интерактивным технологиям обучения.

Интерактивные комплексы в значительной мере увеличивают уровень взаимодействия между преподавателем и студентом, дают преподавателю новые возможности контроля усваивания знаний и обеспечивают мгновенную обратную связь.

Интерактивные комплексы и информационные технологии — это удобные инструменты, которые при разумном использовании способны привнести элементы новизны, повысить интерес к приобретению знаний, облегчить задачу подготовки к занятиям. При условии систематического использования электронных мультимедиа обучающих программ в учебном процессе в сочетании с традиционными методами обучения и педагогическими инновациями значительно повышается эффективность обучения студентов по автомобильной подготовке. Показ с использованием информационных технологий — всегда яркое представление, которого ждут обучающие и которое старается создать преподаватель. Особенно, если удастся его представить в нужном свете, если продуманы все детали темы, подобраны интересные, оригинальные материалы, задействованы умственные и творческие ресурсы.

Сегодня я, как преподаватель, не просто осваиваю новые технологии, а учусь эффективно, целесообразно и экономно, соединять их со всем наработанным ранее опытом. Информационные технологии дают возможность педагогу не только сделать изучение материала более наглядным и проблемно-ориентированным, но и показать связь между отдельными предметными областями при подготовке будущих водителей.

Наиболее эффективный процесс обучения основан на интерактивной форме с использованием современных аудиовизуальных и мультимедийных средств обучения (электронные образовательные ресурсы). Аудиовизуальные средства, а также средства мультимедиа являются наиболее эффективным средством обучения и воспитания. Термином multimedia (что в переводе с английского означает «многосредность») определяется информационная технология на основе программно-аппаратного комплекса, имеющего ядро в виде компьютера со средствами подключения к нему аудио- и видеотехники. Мультимедиа технология позволяет обеспечить при решении задач автоматизации интеллектуальной деятельности объединение возможностей ЭВМ с традиционными для нашего восприятия средствами представления звуковой и видеoinформации, для синтеза трех стихий (звука, текста и графики, живого видео).

Если представить интерактивность как модель общения человека и информационной системы, то интерактивные средства обучения — это средство, которое обеспечивает возникновение диалога, то есть активный обмен сообщениями между пользователем и информационной системой в режиме реального времени. Появление интерактивных средств обучения обеспечивает такие новые виды учебной деятельности, как регистрация, сбор, накопление, хранение, обработка информации об изучаемых объектах, явлениях, процессах, передача достаточно больших объемов информации, представленных в различной форме, управление отображением на экране моделями различных объектов, явлений, процессов. Интерактивный диалог осуществляется не только с обучающим, но и со средством обучения, функционирующим на базе информационных технологий.

Можно рассмотреть три формы интерактивности:

- Реактивная интерактивность: учащиеся отвечают на то, что им представляет программа. Последовательность задания определяется строго (линейная модель обучения). Приложения такого типа в качестве демонстрации или первоначального знакомства с изучаемым материалом.



- Действенная интерактивность: учащиеся управляют программой. Они сами решают, выполнять задания в предлагаемом программой порядке или действовать самостоятельно в пределах приложения (нелинейная модель обучения). Приложения данного типа используют гипертекстовую разметку и имеют структуру электронных справочников, энциклопедий, баз данных. Нелинейная модель эффективна при дистанционном обучении.

- Взаимная интерактивность: учащиеся и программа способны приспосабливаться друг к другу, как в виртуальном мире (модель «Управляемое открытие»). Модель позволяет обучаемому проводить исследования, преодолевая различные препятствия, решать отдельные задачи, структурировать последовательность задач. Интерактивность содержит широкий диапазон возможностей для влияния на курс и содержание информации:

- управление объектами на экране с помощью мыши или стилуса;
- линейная навигация на экране с помощью вертикальной прокрутки;
- иерархическая навигация с использованием гиперссылок;
- диалоговая функция справки, которая наиболее эффективна, если приспособлена к мгновенному информационному представлению;
- обратная связь, то есть реакция программы, дающая оценку качеству действий пользователя, и выводющаяся на экран, если дальнейший ход развития программы зависит от этой оценки;
- конструктивное взаимодействие, то есть обеспечение программой возможности для построения объектов (целей) на экране;
- рефлексивные взаимодействия, то есть хранение программой индивидуальных действий ученика для дальнейших исследований.

В настоящее время аппаратное и программное обеспечение компьютера достигло такого уровня, что стало возможным реализовать на его основе электронный учебник, имеющий целый ряд преимуществ перед печатным изданием.

Использование интерактивных средств обучения дает возможность:

- повысить у студентов интерес к предмету;
- подготовить к самостоятельному усвоению материала;
- овладеть конкретными знаниями, необходимыми для применения в практической деятельности;
- интеллектуально развивать студентов;
- подготовить к самостоятельному усвоению общеобразовательных дисциплин;
- расширить виды совместной работы студентов, обеспечивающей получение коммуникативного опыта;
- повысить многообразие видов и форм организации деятельности студентов.

Процесс подготовки водителей на сегодня немыслим без разнообразного и широкого применения интерактивных комплексов и тренажерных средств обучения. Такие средства обучения обладают большой информативностью, достоверностью, позволяют проникнуть в глубину изучаемых явлений и процессов, повышают наглядность обучения, способствуют интенсификации учебно-воспитательного процесса, усиливают эмоциональность восприятия учебного материала. Поэтому применение интерактивных комплексов и тренажерных средств обучения в нашем техникуме совершенствует учебно-воспитательный процесс, повышает эффективность педагогического труда, улучшает качество знаний, умений, навыков студентов.

Особое место в процессе подготовки водителей в нашем техникуме имеет интерактивная доска и автомобильный тренажер.

К этим устройствам предъявляется ряд дополнительных требований: они должны быть компактными и недорогими. Полностью функционирующие интерактивные доски обычно включают 4 компонента:

- компьютер;
- мультимедийный проектор
- соответствующее программное обеспечение
- и саму интерактивную доску, которая также может комплектоваться встроенным принтером и моно или стереоколонками.

Мне, как преподавателю, теперь нет необходимости беспокоиться за сохранность бумажных карт, плакатов и учебных пособий. В них просто отпадает необходимость. Всю проведенную в ходе



лекции работу со всеми сделанными на доске записями и пометками можно сохранить в компьютере для последующего просмотра и анализа, в том числе и в виде видеозаписи, это действительно очень удобно. Интерактивная доска позволяет воспроизводить информацию в формате, доступном всем студентам. Работая на доске электронным маркером как мышью, я могу быстро и наглядно показать тот или иной прием работы.

Наибольший эффект можно получить, используя все возможности доски. Интерактивная доска с помощью специального маркера позволяет перемещать по своей поверхности рисунки, фотографии и тексты, копировать их, вращать, изменять размер и форму. С помощью такого маркера можно не только рисовать на поверхности доски, но и управлять компьютерными программами, нажимать кнопки, выделять и перетаскивать объекты. Маркер в этом случае заменяет компьютерную мышь. Эта особенность позволяет использовать с интерактивной доской многие компьютерные программы, в том числе большую часть существующих мультимедийных компьютерных образовательных программ. Дистанционно же, управляя презентацией, я имею больше возможностей оказывать индивидуальную помощь студентам, потому что все построения, схемы, которые он должен был выполнить на доске во время лекции, уже есть на слайдах презентации.

Работая с интерактивной доской, можно повысить уровень восприятия материала за счет комбинации различных форм передачи информации – визуальной, звуковой и тактильной. В ходе занятия можно использовать яркие, многоцветные схемы и графики, анимацию в сопровождении звука, интерактивные элементы, которые откликаются на действия преподавателя или студента. При необходимости можно одним движением руки просто увеличить тот или иной элемент, нарисованный на поверхности доски. Грамотная работа с интерактивной доской позволяет также добиться оптимизации учебного процесса.

Интерактивная доска снижает психологический барьер, позволяя студентам преодолеть свой страх перед техникой и начать использовать на уроках современные технологии.

Интерактивный автомобильный тренажер — это такое учебное устройство, которое частично или полностью имитирует условия действий обучаемых на автомобиле и позволяет мне, как руководителю занятия, осуществлять объективный контроль в процессе обучения за действиями обучаемых. Интерактивный автомобильный тренажер предназначен для выработки навыков в умелом применении автомобильной техники в различных условиях обстановки без расхода моторесурсов. Подготовка водителей на интерактивном автомобильном тренажёре — один из важнейших элементов обеспечения безопасного управления транспортным средством. Она позволяет минимизировать негативное влияние человеческого фактора, подготовить кандидата в водители к управлению транспортным средством в различных дорожных условиях и различных ситуациях, то есть позволяет свести к минимуму возможность ошибочных действий водителя.

Эффективность автомобильных тренажеров обусловлена их возможностями к обеспечению высокой интенсивности подготовки водителей. Так, на занятии по вождению на закрытой площадке или в условиях реального дорожного движения водитель вынужден уделять значительное время выполнению рутинных операций, не связанных с выполнением конкретной задачи обучения, например, выполнению заданий на площадке практического вождения, движения по учебным маршрутам и т. д., на тренажере специальное программное обеспечение позволяет мгновенно менять условия движения, погоду, географическое положение, останавливать выполнение задания для разбора и повтора и т. д. Также на автомобильном тренажере можно без ограничений выполнять отработку действий в нештатных ситуациях, некоторые из которых либо опасны для отработки в условиях реального дорожного движения, либо вообще их отработка в реальной поездке запрещена.

Все интерактивные автомобильные тренажеры должны отвечать следующим требованиям:

- максимально обеспечивать наглядность и доступность в обучении;
- позволять эффективно использовать учебное время, а также вызывать интерес и повышать активность студентов в процессе обучения;
- давать возможность преподавателю в процессе занятия создавать различные условия для действий обучаемых, требующие от них самостоятельности и практического применения ранее полученных знаний, умений и навыков;
- осуществлять объективный контроль за действиями обучаемых и усвоением изучаемого ими материала, выявлять ошибки, допускаемые обучаемыми, и недостаточно усвоенные вопросы, например;



- быть простыми по устройству, надежными в работе и долговечными,
- требовать на подготовку и обслуживание минимальной затраты времени;
- обеспечивать полную безопасность обучаемых в ходе занятий;
- иметь возможность регистрировать ошибки обучаемых и оценивать их навыки.

По внешнему виду, расположению приборов и механизмов они должны соответствовать определенной модели автомобиля и по возможности оказывать на обучаемого такое же воздействие, как и при его вождении (вибрация, шум, удары и т. д.).

Я считаю, что подготовка будущих водителей – это, прежде всего, воспитание дисциплинированного и ответственного человека, который будет четко знать и выполнять все требования законодательства по безопасности дорожного движения и результат должен быть всегда один – Водитель-профессионал!

Список литературы:

1. Интерактивные технологии в образовании / Учебно-методический комплекс// Российский государственный гуманитарный университет. – Москва, 2005. – 21с
2. Интерактивные средства обучения в образовательном процессе: монография / А. В. Картузов. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2007. – 292 с
3. Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации водителей механических транспортных средств, самоходных машин и составов транспортных средств. Часть 1. Основные требования. СТБ 2191.1-2020. – Введ. 01.11.20. – Минск : Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2020. – 13 с.
4. Цыганков, В. Н. Методологические аспекты совершенствования практических занятий по учебной дисциплине «Автомобильная подготовка» / В. Н. Цыганков, В. В. Грубеляс // Образовательный процесс: методика, опыт, проблемы : сб. метод. ст. / под общ. ред. В. А. Суши. – Минск : ВА РБ, 2021. – № 61. С. 128–133.
5. Картузов А. В. Интерактивные средства обучения в образовательном процессе: монография /–Чебоксары: ЧКИ РУК, 2017. – 292 с

Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в системе профессионального образования

*Воробьев Лев Александрович, мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

В современном мире образование стремительно меняется, и чтобы студенты получали действительно ценные знания и навыки, необходимые для успешной карьеры, важно активно использовать новые технологии. Это особенно актуально для предметов, которые готовят будущих специалистов, ведь здесь недостаточно просто выучить теорию – нужно научиться применять ее на практике и быть готовым к реальной работе.[1]

Почему новые технологии так важны в профессиональном обучении?

- **Увлекательность и интерес:** Интерактивные уроки и мультимедийные материалы делают процесс обучения более захватывающим, что повышает мотивацию студентов.
- **Индивидуальный подход:** Технологии позволяют адаптировать учебный процесс под каждого студента, учитывая его темп и интересы.
- **Активное обучение:** Современные инструменты стимулируют студентов к самостоятельному поиску информации и глубокому пониманию материала.

Какие инновации мы можем использовать в преподавании?

- **Цифровые инструменты:** это могут быть видеолекции, онлайн-платформы для обучения, электронные библиотеки – все, что помогает сделать информацию доступной и удобной.



• **Виртуальная реальность и симуляторы:** Представьте, что можно отработать сложные профессиональные ситуации или провести эксперимент в виртуальной лаборатории, не рискуя и не тратя реальные ресурсы.

• **Проектная работа:** Обучение через проекты учит студентов работать в команде и применять полученные знания для решения конкретных задач.

• **Интерактивные методы:** Кейсы, деловые игры, мозговые штурмы – все это помогает студентам активно участвовать в процессе и развивать критическое мышление.

• **Умные системы обучения:** Платформы, которые подстраиваются под каждого студента, предлагая задания в соответствии с его уровнем знаний и скоростью усвоения.[3]

Как это работает на практике?

• **Общепрофессиональные дисциплины:** для проверки знаний можно использовать онлайн-тесты и задания, а для лучшего понимания сложных процессов – видеоматериалы. Кейс-методы отлично развивают аналитические способности.

• **Профессиональные дисциплины:** здесь незаменимы виртуальные тренажеры для отработки практических навыков. Также полезны онлайн-консультации с экспертами и совместные проекты с будущими работодателями, а платформы для совместной работы помогают обмениваться опытом.[5]

Что мы получаем и с чем сталкиваемся?

Плюсы:

• **Качество образования:** улучшается понимание материала и формируются более прочные навыки.

• **Доступность:** Обучение становится более гибким и доступным, независимо от места и времени.

• **Самостоятельность:** Студенты учатся брать на себя ответственность за свое обучение.

Сложности:

• **Техническая поддержка:** необходимо обеспечить надежную работу оборудования и программ.

• **Подготовка преподавателей:** Педагогам нужно осваивать новые инструменты и методики.

• **Адаптация программ:** Учебные планы должны соответствовать новым возможностям.

• **Спротивление изменениям:** не все готовы быстро принять новое.[4]

Примеры из моего опыта:

1. **Виртуальные лаборатории по электротехнике:** Я использовал виртуальные лаборатории, где студенты могли безопасно собирать электрические цепи. Это позволило им многократно практиковаться, не боясь повредить оборудование, и значительно улучшило их практические навыки, а также сэкономило средства на расходных материалах.

2. **Платформа МАКС для дистанционного обучения:** В нашем техникуме мы начали использовать платформу МАКС для поддержки очного обучения. Преподаватели размещают там материалы, проводят тесты и принимают курсовые работы. Это дало студентам возможность учиться в удобное для них время, что особенно ценно для тех, кто работает. В результате повысилась их вовлеченность и успеваемость.

3. **Кейс-методы и деловые игры по менеджменту:** На курсе "Организация производства" мы применяем бизнес-симуляции. Студенты в группах решают реальные производственные задачи, что помогает им развивать навыки принятия решений, общения и командной работы, а также видеть, как теория применяется на практике.

4. **Онлайн-консультации с работодателями:** Мы организуем онлайн-семинары с представителями сельскохозяйственных предприятий. Студенты участвуют в совместных проектах и получают ценные советы от профессионалов, что помогает им приобрести актуальные навыки и наладить полезные контакты.

5. **Ролевые игры по охране труда:** Для курса "Охрана труда" я внедрил ролевые игры, имитирующие аварийные ситуации на производстве. Такие практические занятия помогают студентам лучше запомнить правила безопасности и научиться действовать в экстренных случаях.

Эти примеры наглядно демонстрируют, как интеграция инновационных технологий не просто обогащает учебный процесс, но и напрямую влияет на формирование у студентов тех самых профессиональных компетенций, которые так востребованы на современном рынке труда. Важно



понимать, что внедрение этих инструментов – это не самоцель, а стратегический шаг к подготовке выпускников, готовых к вызовам реальной профессиональной деятельности.

Так, например, в случае с виртуальными лабораториями по электротехнике, мы не просто показываем студентам, как собрать схему, а даем им возможность совершать ошибки в безопасной среде, анализировать их последствия и находить оптимальные решения. Это формирует не только технические навыки, но и развивает критическое мышление, умение работать с неопределенностью и принимать ответственные решения – качества, которые невозможно полностью развить лишь теоретическими занятиями.

Использование платформы МАКС, в свою очередь, трансформирует традиционное обучение, делая его более гибким и доступным. Студенты получают возможность самостоятельно планировать свое учебное время, углубляться в материал в удобном темпе, что особенно ценно для тех, кто уже имеет опыт работы или стремится к саморазвитию. Это воспитывает самостоятельность, ответственность и формирует культуру непрерывного обучения, что является ключевым фактором успешной карьеры в динамично меняющихся отраслях.

Применение кейс-методов и деловых игр в обучении менеджменту, как и ролевые игры по охране труда, позволяют студентам "прожить" профессиональные ситуации, почувствовать себя в роли специалиста, принимающего решения в условиях ограниченного времени и ресурсов. Это не только закрепляет теоретические знания, но и развивает эмоциональный интеллект, навыки командной работы, умение вести переговоры и находить компромиссы. Такие занятия формируют не просто знания, а поведенческие модели, необходимые для эффективного взаимодействия в профессиональной среде.

Онлайн-консультации и совместные проекты с работодателями являются мостом между образовательным учреждением и реальным производством. Они позволяют студентам увидеть актуальные проблемы отрасли, понять ожидания работодателей и начать формировать свою профессиональную сеть еще во время обучения. Это не только повышает ценность получаемого образования, но и значительно облегчает последующее трудоустройство, давая выпускникам конкурентное преимущество.

Таким образом, инновационные технологии в профессиональном образовании – это не просто модный тренд, а необходимый инструмент для подготовки квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменениям, решать сложные задачи и успешно строить свою карьеру. Дальнейшее развитие и освоение этих инструментов, а также постоянный поиск новых, позволит нам не только соответствовать требованиям времени, но и опережать их, формируя поколение профессионалов, готовых к будущим вызовам.

Источники

1. Абдуллина, Г. Р. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся / Г. Р. Абдуллина. — Москва: Юрайт, 2020. — 256 с.
2. Баранова, Н. В. Профориентация и сопровождение профессионального самоопределения / Н. В. Баранова. — Санкт-Петербург: Питер, 2022. — 192 с.
3. Воронкова, И. В. Сопровождение профессионального самоопределения студентов: методы и технологии / И. В. Воронкова // Педагогика профессионального образования. — 2023. — №4. — С. 45-53.
4. Кузьмина, Т. В. Профессиональное самоопределение обучающихся в условиях современного профессионального образования / Т. В. Кузьмина. — Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2020. — 134 с.
5. Лискун, И. И. Психология профессионального самоопределения в системе образования / И. И. Лискун. — Новосибирск: Наука, 2022. — 208 с.



Активизация познавательной деятельности обучающихся на уроках химии через игровые методы

*Першина Ирина Васильевна, преподаватель
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,
г. Курганинск, п. Красное Поле, Краснодарский край*

Уровень подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих дает возможность получить одновременно общее и профессиональное образования, что востребовано миллионами молодых людей, заинтересованных в скорейшей самореализации.

Уровень освоения содержания предметов общеобразовательного цикла не только выступает в качестве квалификационного требования к современным специалистам во всех областях деятельности, но и становится условием формирования базы профессиональных компетенций.

Вместе с тем, освоение учебных предметов общеобразовательного цикла образовательной программы по профессии или специальности у обучающихся I и II курсов вызывает ряд затруднений, которые приводят к снижению результатов освоения образовательной программы и, как следствие, к снижению мотивации в получении профессии или специальности.

Для активизации познавательной деятельности обучающихся, повышения эмоционального уровня усвоения знаний, как на уроках, так и внеклассных занятиях часто используются игровые технологии. Игра приучает обучающихся мыслить, выделять главное, обобщать, развивать память, способности. Для решения этих учебно-воспитательных задач при обучении химии могут быть использованы дидактические игры. Желание играть, стремление к деятельности, основывающейся на способности воображения свойственны любому обучающемуся.

Формирование творческой личности - одна из главных задач, провозглашённых в концепции модернизации российского образования. Её реализация диктует необходимость развития познавательных интересов, способностей и возможностей обучающегося.

Постоянно возникает проблема поиска педагогических средств активизации познавательной деятельности обучающихся. И она всегда будет рассматриваться как основная педагогическая задача.

Исходя из актуальности проблемы, мной выбрана данная тема.

Предметом познавательного интереса и творчества для обучающихся являются новые знания о мире, поэтому в работе я рассмотрела вопрос о том, как внедрить эти знания с интересом для обучающихся. Я постаралась раскрыть основные действия для развития и активизации познавательной деятельности обучающихся на уроках химии и во внеурочное время.

В формировании любопытства и любознательности обучающихся в моей педагогической деятельности большое место занимают игровые методы:

- обучающиеся вовлекаются в воображаемую жизненную ситуацию, актуализируют субъектный опыт, находят знаниям и умениям практическое применение;
- особенности игры, способствующие развитию познавательного интереса: активность, занимательность и эмоциональность, состязательность, соревновательность, проблемность, моделирование профессиональной деятельности.

Игровые элементы стараюсь применять на каждом уроке. Например, в загадке зашифрована тема урока. Отгадав загадку, студенты с большим интересом воспринимают изучаемый материал.

Среди различных способов активизации познавательной деятельности определенное место занимают дидактические игры.

Игровой метод включения студентов в деятельность и общение предполагает именно **личностный подход**. Игра не развлечение, а особый метод вовлечения обучающихся в творческую деятельность, метод стимулирования их активности. И, как любое другое средство обучения, должна применяться только в сочетании с другими методами, средствами и приемами преподавания.

Понятие "игровые педагогические технологии" включает достаточно обширную группу методов и приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр.

Реализация игровых приемов и ситуаций при урочной форме занятий происходит по таким основным направлениям:

- дидактическая цель ставится перед обучающимися в форме игровой задачи;
- учебная деятельность подчиняется правилам игры;



- учебный материал используется в качестве средства, в учебную деятельность вводится элемент соревнования, который переводит дидактическую задачу в игровую;
- успешное выполнение дидактического задания связывается с игровым результатом.

Применение на уроках химии дидактических игр облегчает процесс обучения, делает его интересным и наиболее содержательным, а это конечным счетом приводит к лучшему усвоению материала, способствует формированию и развитию интереса химии.

Игра на уроке способствует изменению эмоциональной атмосферы, которая становится более оживленной, снимает напряжение, усталость и позволяет настроить учащихся на усвоение новой информации.

В своей практической деятельности наиболее часто я использую уроки-соревнования для обобщения изученного материала. Основная дидактическая цель которых - приобретение умений действовать в различных учебных ситуациях, требующих интеграции знаний. На уроках реализую идеи совместного сотрудничества, соревнования, самоуправления, воспитания через коллектив. Безразличие к обучению в игровой ситуации исчезает потому, что появляется азарт, желание быть первым, в игровую деятельность включаются даже самые пассивные учащиеся. Но чтобы победить, необходимы знание изучаемого материала, а также сообразительность, умение сопоставлять, делать выводы. Приведенный пример методической разработки урока-игры «Великолепная семерка» на тему: «Обобщение знаний по курсу неорганической химии» это наглядно демонстрирует.

Игровой замысел выражен, как правило, в названии игры, заложен в той дидактической задаче, которую надо решить в учебном процессе, выступает в виде вопроса, как бы проектирующего определенные требования в отношении знаний.

Практические занятия на тему «Решение практико-ориентированных заданий на характеристику химических элементов» провожу в форме игры «Путешествие по периодической системе химических элементов».

Правила определяют порядок действий в поведении обучающихся в процессе игры, способствуют созданию на уроке рабочей обстановки.

Игровые действия регламентируются правилами игры, способствуют познавательной активности учащихся, дают им возможность проявить свои способности.

Познавательное содержание дидактической задачи заключается в усвоении тех знаний и умений, которые применяются при решении учебной проблемы, поставленной игрой.

Все структурные элементы дидактической игры взаимосвязаны между собой. Без игрового замысла и игровых действий, без организующих правил, дидактическая игра или невозможна или теряет свою специфическую - форму, превращается в выполнение указаний, упражнений.

Результатом является финал игры, предающий ей законченность, выступает в форме решения поставленной учебной задачи и дает моральное и умственное удовлетворение, показатель условия достижения обучающимися или в усвоении знаний, или их применения.

Внеклассная работа является продолжением учебно-воспитательного процесса, начатого на уроке. Ее разнообразные формы и виды дополняют и углубляют знания обучающихся по химии.

В рамках проведения недели химии проводилось внеклассное мероприятие игра «Брейн – ринг» между командами группы Т-24, М-24, ТО-24. Внеклассное мероприятие состоялось в кабинете химии с привлечением обучающихся данных групп, не являющихся членами команды, в качестве зрителей. «Брейн-ринг» основывается на соревновании команд в скорости нахождения ответов на вопросы.

На примере проведения внеклассного мероприятия «Брейн-ринг по химии», можно сделать вывод, что химические турниры являются действенным средством развития интереса к изучению химии.

Игровые методы, используемые в процессе обучения обучающихся, в настоящее время имеют большое значение в воспитании, обучении и развитии обучающихся как средство психологической подготовки к будущим жизненным ситуациям.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что роль обучающих игровых методов в образовании чрезвычайно важна. Химия – сложная наука и в целом процесс усвоения знаний для студентов является нелегким и напряженным трудом, постоянно требующим внимания, хорошо развитой памяти, напряженных усилий, максимальной интеллектуальной работы. Поэтому для успешного обучения необходимо формировать эти психические свойства. Таким образом, обучающийся познает мир и развивается в специально созданных для этого игровых условиях. То есть



обучение служит не только усвоению знаний, но и способствуют повышению эффективности обучения.

Список литературы

1. Карсонов В.А. Развивающее обучение и самостоятельная работа на уроках. Учебное пособие, – СПб – Саратов, 1998.
2. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. Книга для учителя – М: Просвещение, 1992.
3. Шмаков С.А. Игры учащихся феномен культуры. – М.: Новая школа 2014.
4. Штемплер Г.И. Дидактические игры при обучении химии. М: Дрофа, 2003.
5. Щукина Г.И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов учащихся – М., 1988.

Повышение эффективности обучения: эффективные стратегии для преподавателей колледжа

*Бородько Н.Е.,
мастер производственного обучения
учреждения образования*

«Климовичский государственный аграрный колледж»

Производственное обучение является одним из наиболее эффективных способов развития производства в современном мире. Одной из основных целей производственного обучения является повышение эффективности производства.

Практические методы обучения направлены прежде всего на непосредственное познание действительности, и самостоятельность учащихся должна развиваться и всемерно поддерживаться с первых же занятий. На этом этапе рекомендуется внимательно наблюдать за учащимися на всем протяжении упражнений и немедленно исправлять каждое намечающееся отклонение и ошибку.

Однако по мере углубления в работу следует приучать будущих рабочих самим анализировать ее ход, своевременно подмечать все отклонения и знать, как недочеты в состоянии и работе инструментов могут повлиять на результат.

Основными путями и средствами воспитания самостоятельности при выполнении заданий являются:

1. применение различных технических устройств (тренажеров);
2. использование инструкционно-технологических карт;
3. самостоятельный разбор схем приготовления;
4. организация рабочего места;
5. самостоятельный выбор и использование инструментов или приборов;
6. личный контроль качества (проверка) готовой продукции.

Вместе с тем необходимо оговорить, что применение письменных инструкций оправданно только в начальные периоды обучения. В дальнейшем они тормозят развитие самостоятельности.

Отдельно следует сказать о методах, связанных с планированием определенной практической деятельности. В производственном обучении это чаще всего связано с проектированием технологического процесса приготовления заданного блюда. Здесь потребуются значительные затраты времени, так как предполагается максимум самостоятельности и активности самого учащегося. Но, за то приобретаемые знания носят более прочный и более оперативный характер. Главное отличие от работ, выполнявшихся ранее с помощью или подсказкой мастера, в данных случаях состоит в четком разграничении проблем, возникающих в ходе поиска решения, и обычных вопросов, ответы на которые не требуют высвобождения интеллектуальной активности и самостоятельности мышления.

Практические методы на занятиях производственного обучения охватывают достаточно широкую область действий учащихся, но общее в них то, что преобладает применение знаний к решению практических задач. А это действенный способ, побуждающий учащихся к постоянному приобретению и углублению имеющихся знаний.



Мастер профессионального обучения в ходе занятий использует самые разнообразные методы. В своей рабочей документации эти методы можно выразить так:

«Беседа с повторением пройденного материала; самостоятельная работа учащихся под контролем мастера».

«Беседа с закреплением материала в ходе урока; выполнение упражнений по индивидуальным заданиям».

«Объяснение содержания и хода работы; упражнения учащихся под наблюдением мастера» и т.д.

Метод упражнений

Среди практических методов производственного обучения первостепенное значение имеют упражнения. Они различаются методикой применения в зависимости от периода обучения и, в значительной степени, от подготовки учащихся. Так, на первоначальных этапах могут применяться подготовительные упражнения по выработке правильной рабочей позы, умению держать инструменты, по координации действий и т.д. Например, на первых же занятиях производственного обучения, требую от учащихся обязательной проверки выполненного упражнения по приготовлению, наличие спецодежды, подготовки рабочего места. При выполнении упражнений мастер должен предупреждать торопливость учащихся, побуждать, внимательно следить за своими действиями и оценивать их результат. Правда, следует и мастеру оценивать собственную деятельность, дабы, своевременно оказывая помощь учащимся, не превратить ее в излишнюю опеку.

Основа упражнений – целенаправленное и многократно проводимое под руководством мастера повторение изучаемых трудовых действий и приемов, цель которого последовательное их совершенствование в ходе овладения профессиональными навыками и умениями.

Упражнения я провожу по определенной системе, когда каждое предыдущее упражнение подготавливает выполнение следующего, а следующее способствует усвоению нового и одновременно закрепляет предыдущие.

Для успешного выполнения упражнений, связанных с технологическим процессом приготовления пищи, я использую теоретические знания и определенные приемы, которые требуют прочного овладения выбранной профессией.

На первой стадии обучения, когда у учащихся только начинает формироваться знания, большое внимание обращаю на точность работы. Если учащийся отстает в выполнении работ, то провожу с ним дополнительные занятия. Скорость выполнения операций вначале небольшая, наращивают её постепенно. Например, при выполнении нарезки картофеля, отрабатываю у учащихся первоначальный навык по простой нарезке, затем постепенно усложняю задание – это нарезка сложными формами, которая понадобится в дальнейшей производственной деятельности.

Решение производственно-технических задач

Решение производственно-технических задач - важное средство активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.

Квалифицированному рабочему, будь он повар, продавец или сварщик необходимо уметь правильно планировать свою деятельность, правильно выбирать технологическую последовательность приготовления пищи, выявлять особенности производственной обстановки и находить нужные и своевременные решения.

В ходе обучения решению производственно - технических задач стараюсь учить учащихся умению самостоятельно обнаруживать дефекты в готовых изделиях выявлять их причины и способы устранения. При этом пробую направлять их внимание, на устранения данного дефекта. Часто приходится помогать учащимся воспроизводить в памяти выводы из практики. А также те теоретические знания, на основе которых возможно успешное решение задачи.

Разнообразя, и постоянно усложняя учебно-производственные задачи, устанавливаю все более жесткие нормы на их выполнение, воспитываю чувство ответственности за результаты труда. Постепенно развиваю у учащихся профессиональную самостоятельность, способствую проявлению инициативы и поиска, творческого подхода к делу.

Применение методов производственного обучения на занятиях.

При подготовке поваров находят применение различные методы производственного обучения. В том числе: устное изложение материала (рассказ, объяснение), беседа, показ (демонстрация,



наблюдение), упражнения, лабораторно-практические занятия и решение производственно-технических задач. Каждое занятие по профессии «Повар» проводят в определенной последовательности и включают обязательно вводный инструктаж, текущий и заключительный инструктажи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Кодекс Республики Беларусь об образовании : 13 января 2011 г. № 243-З : принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 июля 2024 г. № 22-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.03.2025).

Адольф, В. А. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления : монография / В. А. Адольф, Н. Ф. Ильина. – Красноярск : Поликом, 2007. – 190 с.

Кулюткин, Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М. : Просвещение, 2005. – 128 с.

Проектно-исследовательская деятельность мастера производственного обучения

*Городничая В.В.,
мастер производственного обучения учреждения образования
«Климовичский государственный аграрный колледж»*

*Учение вообще есть “совместное
исследование, проводимое учителем и
учеником”.*

С.Л. Рубинштейн

Сегодня агропромышленный комплекс развивается быстрыми темпами, внедряются новые технологии, для которых требуются высокопрофессиональные и конкурентоспособные кадры, способные самостоятельно принимать решения, планировать и организовывать собственную деятельность, анализировать, корректировать ее текущие результаты.

Проектно-исследовательская работа является средством развития инновационного мышления будущих специалистов, ориентирует их на решение проблемных ситуаций и готовит к реальным условиям производства.

Известно, что самые ценные и прочные знания добываются самостоятельно в ходе творческих изысканий.

Начнем с понятия **исследовательская деятельность** – это вид самостоятельной активной аналитической деятельности учащихся по систематизированному изучению какого-либо вопроса или практически актуальной проблемы, выходящей за рамки учебного процесса.

В своей работе я стараюсь использовать проекты исследовательские (по характеру доминирующей деятельности учащихся), по количеству учащихся (парные) и средние продолжительные (от недели до месяца).

Свою работу по организации проектно-исследовательской работы я начала с изучения интересов и склонностей учащихся к учебным практикам.

Из анализа моего опыта хочу сказать, что исследовательской работой могут успешно заниматься не только отличники, но и учащиеся со средними способностями.

Исследовательскую деятельность организовываю в парах, потому что отдельные учащиеся могут испытывать чувство неуверенности.

Формируя группу, учитываю индивидуальные особенности каждого при распределении их обязанностей. На мой взгляд, такая совместная работа научит учащихся кооперировать свои усилия в процессе совместного решения сложных творческих задач, поможет овладеть искусством коммуникации и делового сотрудничества.



Что касается проведения проектно-исследовательской работы, хочу остановиться подробно на примере учебной практики по присвоению квалификации рабочего «Оператор по искусственному осеменению животных и птицы», тема «Профилактическая эффективность ветеринарного препарата «Е-селен».

Оператор по искусственному осеменению животных и птицы - это рабочий, который выполняет осеменение животных и птицы с помощью специальных инструментов с целью увеличения их поголовья, выявляет маток в охоте после отела, занимается профилактикой и лечением послеродовых патологий и выполняет многие другие приемы.

Базой для проведения проектно-исследовательских работ послужило хозяйство Климовичского района КСУП «Михалинский», молочно - товарная ферма «Хотень», с которым заключен договор о взаимодействии при подготовке специалистов, так как это хозяйство обладает всеми ресурсами необходимыми для исследования (животными, инструментами и оборудованием, препаратами и т.д.).

Работу над исследовательским проектом можно разделить на несколько этапов:

I этап – подготовка к исследованию.

На данном этапе совместно с учащимися была выбрана тема, которая имела воспитательное и производственное значение, была доступна и выполнима, а решение полезно в дальнейшей профессиональной деятельности, а главное – вызвала наибольший интерес учащихся.

Второй год подряд целью проектно-исследовательской работы является профилактика акушерских патологий у коров в условиях хозяйства, так как проблема различных осложнений течения родов и послеродового периода (задержание последа, послеродовые эндометриты и т.д.) из года в год остается актуальной.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические вопросы, связанные с темой и целью исследования;
- исследовать на практике эффективность препарата «Е-селен»;
- проанализировать полученные результаты;
- сделать вывод по результатам исследования.

Задачи исследования соответствовали определенной сумме знаний участников и через проектно – исследовательскую работу предусматривалось применение их на практике, так как посильность во многом определяет успех.

II этап – планирование исследовательской работы.

Был составлен план работы совместно со всеми участниками исследования, в котором отражена последовательность выполнения, отобраны и учтены инструменты, материалы, препараты, необходимые для дальнейшей работы.

Учащимися был проанализирован и систематизирован теоретический материал, имеющий отношение к теме, гипотезе и цели, справочная и научная литература, был изучен препарат «Е-селен» и его воздействие на организм животного.

Распределены обязанности между участниками исследовательского проекта.

III этап – исследование.

Оценка эффективности препарата «Е-селен» проводилась в КСУП «Михалинский» на молочно-товарной ферме «Хотень» на 30 глубокостельных коровах черно - пестрой породы в возрасте 3-5 лет.

Для проведения исследования животные были распределены на три группы:

- 1-я (n= 8) – 246- 256 дней стельности
- 2-я (n=14) – 260-270 день стельности
- 3-я (n=8) – контрольная.

Животные 1 и 2 групп были опытными, препарат «Е-селен» им вводили внутримышечно однократно в одинаковой дозе (1 мл на кг/ массы тела животного). Коровам 3-ей группы препарат не вводили, и они служили контрольной группой.

За каждой из групп был закреплен один из участников, который вводил препарат, наблюдал и фиксировал данные по своей группе животных после отела (получения приплода).

Полученные данные обрабатывались, сравнивались, и каждый участник выносил свое мнение на всеобщее обсуждение, результаты были зафиксированы и отражены в таблице.

IV этап – выводы.



Вывод делали исходя из полученных результатов исследования. Было установлено, что с целью профилактики задержания последа и снижения заболеваемости эндометритом, коровам на 246-256 день стельности рекомендуется применять «Е-селен» путем внутримышечного введения в дозе 1 мл на 50 кг массы тела животного.

Руководитель на всех этапах корректировал и направлял работу, помогал обрабатывать результаты, в случае необходимости направлял участников исследования в правильное русло.

V –отчет и защита работы.

Отчет предоставлялся в письменной форме, а презентация результатов проектно-исследовательской работы проходила в виде публичного выступления на VII внутриучрежденческой конференции «Наука. Творчество. Инновации», подводя итог всему исследованию.

Очень важно, чтобы учащиеся на всех этапах работали не как исполнители, а как исследователи. Для этого им необходимо было дать представление об исследовании как о едином целенаправленном процессе, и обеспечить максимальную самостоятельность на всех этапах проведения исследования.

В заключении следует сказать, что проектно-исследовательская работа, которую проводят учащиеся самостоятельно с минимальным участием мастера производственного обучения, ставит процесс обучения на более высокую ступень:

- повышается интерес учащихся к изучаемым учебным практикам и учебным дисциплинам;
- развиваются творческие способности;
- углубляются теоретические знания и практические умения;
- формируются умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, выдвигать гипотезы, решать проблемы, делать выводы и умозаключения.

Если учащийся в период обучения неоднократно выполнял творческие задания, защищал проекты, принимал участие в проектно-исследовательской конференции, то формирование исследовательской компетенции оказывает неоспоримый эффект на развитие профессиональных навыков учащегося, которые необходимы ему в трудовой деятельности, а также формирует личность обучающегося в целом, что положительно сказывается на будущей профессиональной деятельности выпускника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Запрудский, Н. И. Технология исследовательской деятельности учащихся: сущность и практическая реализация / Н. И. Запрудский // Фізика: проблеми викладання. – 2009. – № 4. – С. 51–57.

Клезович, О.В. Проектирование содержания образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов нового поколения: преемственность и приоритеты // О. В. Клезович, В. В. Радыгина / Непрерывное образование педагогов: достижения, проблемы, перспективы: материалы VI Междунар. науч.-практ. конференции, Минск, 2 ноября 2023 г. / М-во образования Респ. Беларусь, ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск : АПО, 2024. . – С. 617–622.

Шестаков, Ю. А. Роль культуры в обеспечении национальной безопасности / Ю. А. Шестаков // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2021. – № 1. – С. 128–135.



Профессиональная ориентация и мотивация к получению профессионального образования: эффективные практики и инновационные подходы

Жарикова Н.Н.

мастер производственного обучения учреждения образования
«Климовичский государственный аграрный колледж»

Улыбка ничего не стоит, но много дает. Она обогащает тех, кто ее получает, не обедняя при этом тех, кто ею одаривает. Она длится мгновение, а в памяти остается порой навсегда. Она создает мгновения счастья, атмосферу доброжелательности, мотивирует на продуктивную работу. Коллеги, подарите улыбку соседу, сидящему слева и справа. Улыбнитесь, таким образом, настраиваясь на полезное времяпровождение.

Добрый день, уважаемые коллеги!

В современной педагогике вопрос о мотивации учения без преувеличения может быть назван центральным. Это основное условие успешного обучения на протяжении всей жизни. Ученые считают, что результаты деятельности человека на 20-30 % зависят от интеллекта, и на 70-80 % - от мотивов.

- Что такое мотивация? Часто ли мы используем ее на уроках?

Внешнюю мотивацию создают родители, наказывая своих детей за плохую учебу и поведение, и поощряя пообещав им что-то ценное, так же педагоги, нацеливая их постоянно на хорошую успеваемость и поведение.

Внутренняя мотивация идет от самого ребенка, когда ему интересно узнавать новое, реализовывать свои способности. Внутренние мотивы таковы: интерес к процессу деятельности, интерес к результату деятельности, стремление к развитию каких-либо своих качеств, способностей. Стимулом здесь является сам предмет познания - интересный и увлекательный.

К сожалению, лишь с возрастом, подростки начинают понимать полезность приобретенного знания, как средства получить что-то более ценное. Таким образом, постепенно, формируется мотивация. Как правило, учебная деятельность учащегося побуждается не одним, а несколькими мотивами, которые переплетаются, дополняют друг друга. Давайте же мы их с Вами рассмотрим.

Мотивы учения.

Хочу познакомить Вас с мотивами, используемыми мной в своей деятельности.

- **Познавательная мотивация** – это выраженный интерес к новому знанию, новой информации, получение удовольствия от самого процесса открытия нового. Познавательные мотивы отражают стремление учащегося к самообразованию, направленность на самостоятельное совершенствование способов добывания знаний.

- **Социальный мотив** – это стремление хорошо учиться для собственного успешного будущего, стремление быть полезным обществу. Социальный мотив является важной основой самовоспитания, самосовершенствования личности.

- **Престижная мотивация** присуща детям с завышенной самооценкой и лидерскими наклонностями. Она побуждает ребенка учиться лучше одноклассников, быть первым. Престижная мотивация является мощным двигателем для развития учащегося с высокими способностями, единственный существующий риск для него – искажение нравственной направленности личности, пренебрежительное отношение к остальным детям.

- **Компенсаторная мотивация** возникает у плохо успевающих учащихся. Это побочные по отношению к учебной деятельности мотивы, позволяющие утвердиться в другой области — в занятиях спортом, музыкой, рисованием и т.д. В этом случае потребность ребенка в самоутверждении удовлетворяется в иной, не учебной деятельности, и плохая школьная успеваемость не становится источником тяжелых переживаний подростка.



- **Мотив общения** – здесь учащийся проявляет интерес к тем видам деятельности, в которых присутствует возможность общения со сверстниками.

- **Мотив социального одобрения.** Учащийся в этом случае работает, прежде всего, ради похвалы, поощрения со стороны родителей, педагогов, других детей.

- **Мотивация достижения успеха.** Это желание правильно выполнить задание, получить нужный результат, осознавать себя как способного, умного, грамотного и т.п., желание доказать себе, что способен на многое. Учащиеся, мотивированные на достижение успеха, обычно ставят перед собой позитивную цель, и обучение вызывает у них положительные эмоции, мобилизацию внутренних ресурсов и сосредоточение внимания. Учащиеся, у которых преобладает стремление к успеху, свои победы и неудачи склонны объяснять объемом приложенных усилий, силой своего старания, что свидетельствует о внутреннем контролирующем факторе.

- **Мотивация избегания неудачи** – Учащиеся стараются избежать «плохих отметок» и последствий, которые влекут за собой недовольство педагога, наказания родителей. Их цель заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Тревожность, страх получения плохой оценки придает учебной деятельности отрицательную эмоциональную окраску. Мотив недопущения неудачи связан с неуверенностью в себе, низкой самооценкой, неверием в возможность успеха. Такая мотивация не приводит к успешным результатам. Учащиеся, у которых преобладает данная мотивация, обычно объясняют собственный неуспех отсутствием способностей или невезением, а успехи — везением или легкостью задания.

Внеучебная мотивация. При такой мотивации ребенок часто охотно посещает учебное заведение, но заинтересован он во всевозможных внеучебных занятиях, проходящих в нем – концертах, соревнованиях, праздниках, акциях и других мероприятиях.

На мой взгляд, проанализировав, вот те мотивы, к формированию и развитию которых нужно стремиться: познавательные и социальные, внутренние, а также мотивы, направленные на достижение успеха. Эта совокупность мотивов определяет высокий уровень развития учебной мотивации учащегося.

Коллеги, задумывались ли вы о причинах слабоуспевающего учащегося? О мерах по предупреждению неуспеваемости и способах решения этой проблемы? Проанализировав, я нашла причины, по которым дети не хотят учиться:

Причины, по которым дети не хотят учиться:

- Слабо понимают цель обучения, поэтому низкие мотивация и образовательные результаты
- Доступность знаний – любую информацию можно быстро найти в интернете, что снижает ценность получаемых в школе знаний.
- Клиповое мышление подростков:
 - кратковременная концентрация на информации, что снижает способность ее анализировать;
 - информация быстро сменяет другую информацию, поэтому трудно запоминать, поэтому снижается уровень усвоения знаний – ученики быстро забывают то, чему их недавно учили
- Ученики находятся под постоянным давлением, регулярно оказываясь в ситуации стресса, они отказываются выполнять задания, потому что боятся ошибиться, не верят в хорошее к ним отношение
- Обучающиеся не верят в справедливость оценки, выставляемой педагогом

Все это говорит о том, что мы должны искать какие-то подходы для решения этих проблем. Вот эти подходы.

Основными факторами, влияющими на формирование положительной устойчивой мотивации к учебной деятельности, являются:

- * содержание учебного материала;
- * организация учебной деятельности;
- * коллективные формы учебной деятельности;
- * оценка учебной деятельности;
- * стиль педагогической деятельности педагога.



Подводя итог, хочу сказать значительное влияние на мотивацию учения и её развитие может оказать педагог, используя в своей педагогической деятельности новые методы и приемы, направленные на повышение мотивации учащегося.

При системном использовании активных методов роль учителя принципиально меняется. Он становится консультантом, наставником, старшим партнером, что принципиально меняет отношение к нему обучающихся – из «контролирующего органа» учитель превращается в более опытного товарища, играющего в одной команде с обучающимися. Растет доверие к педагогу, растет его авторитет и уважение у обучающихся.

Совместная с обучающимися работа по осмыслению и принятию цели предстоящей деятельности и постановке учебных задач может быть отнесена и к мотивам, и к постановке целей. Изучая проблемы мотивации, я убедился в том, что педагоги с демократическим стилем управления учебной деятельностью стремятся создать для учащегося ситуацию успеха, вызвать ощущение продвижения вперед, переживание успеха в учебной деятельности. Для этого важно правильно подбирать уровень сложности заданий, справедливо, “по заслугам” оценивать результат деятельности учащихся. Нужно использовать все возможности учебного материала, чтобы заинтересовать учащихся: создавать проблемные ситуации, активизировать самостоятельное мышление, организовывать сотрудничество учеников, выстраивать позитивные отношения в группе, проявлять искреннюю заинтересованность в успехах учащихся. Необходимое условие для всего этого - знание индивидуальности каждого ученика, опора на имеющиеся у него возможности и мотивы.

Наша с вами задача – подготовить выпускника, обладающего необходимым набором современных знаний, умений и качеств, позволяющих ему уверенно чувствовать себя в самостоятельной жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Андреев, А. Л. Компетентность в образовании: философско-методологического / А. Л. Андреев // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 27–30.

Правила педагогических работников // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22136368p> (дата обращения: 24.09.2025)

Современные педагогические методы и технологии в среднем профессиональном образовании

*Шереметова Светлана Геннадиевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»
г. Лиски, Воронежская обл.*

В условиях продолжающегося реформирования российского образования система среднего профессионального образования играет значимую роль в удовлетворении интересов личности, потребности региональных рынков труда, перспектив развития экономики и социальной сферы.

В стратегии модернизации образования подчеркивается необходимость изменения методов и технологий обучения на всех ступенях, повышения веса тех из них, которые формируют практические навыки анализа информации, самообучения, стимулируют самостоятельную работу обучающихся, формируют опыт ответственного выбора и ответственной деятельности.

При новой парадигме образования преподаватель выступает больше в роли организатора самостоятельной активной познавательной деятельности учащегося, компетентным консультантом и помощником. Эта роль значительно сложнее, чем при традиционном обучении и требует от преподавателя более высокого уровня профессионально-педагогической культуры.

В настоящее время развитие педагогической технологии открывает большие возможности в поиске новых средств, форм и методов обучения и воспитания. Постоянно появляются подходы к организации этого процесса. Сегодня каждый преподаватель ищет наиболее эффективные пути усовершенствования учебного процесса, способы повышения мотивации к учёбе обучающихся и качества обучения. Овладение современными педагогическими технологиями, их применение преподавателем - обязательная компетенция профессиональной деятельности.



Педагогическая технология – это системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учётом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования. Количество современных педагогических технологий достаточно велико – около 100 [2].

Понятие «педагогическая технология» может быть представлено тремя аспектами:

- 1) научным: педагогические технологии – часть педагогической науки, изучающая и разрабатывающая цели, содержание и методы обучения и проектирующая педагогические процессы;
- 2) процессуально- описательным: описание (алгоритм) процесса, совокупность целей, содержания, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;
- 3) процессуально- действенным: осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

Проблема современных педагогических технологий получила широкое освещение в научной литературе. Новые педагогические разработки все чаще находят применение в образовательном процессе. Среди отечественных авторов, занимающихся теоретическим обобщением новейших педагогических разработок, можно назвать Беспалько В.П., Матюнина Б.Г., Кукушина В.С., Селевко Г.К., Фоменко В.Т., Кларина М.В., Маврина С.А., Лихачева Б.Т., Щукина Г.И., Скаткина М.Н., Маркову А.К.

Однако следует заметить, что до сих пор не теряют своей актуальности и высокоэффективные педагогические системы Я.А.Коменского, И.Г.Песталоцци, Д.Локка, А.С.Макаренко, В.А.Сухомлинского и др. В 1970–1980-е гг. новые педагогические системы создали Ш.А.Амонашвили, В.Ф.Шаталов, М.П.Щетинин и др. [4]

В равной степени, требования к использованию современных образовательных технологий коснулись и обществоведческих дисциплин, в процессе преподавания которых необходимо учитывать те новые цели и задачи, которые определяют направление развития современной системы исторического образования:

- адаптация молодежи к современной социокультурной среде;
- активизация использования компьютерных технологий для освоения содержания образования и общего развития детей;
- интеграция технологий медиаобразования в систему развивающих занятий для активизации познавательной деятельности студентов СПО.

Как было уже сказано, современных педагогических технологий сегодня множество и задача преподавателя состоит в том, что он должен выбрать именно те, которые помогут раскрыть способности студентов на занятиях и принести наибольшую пользу в обучении выбранной специальности.

В своей работе я пытаюсь использовать следующие методы и педагогические технологии:

1. Технология проблемного обучения

Цель – способствовать развитию проблемного мышления студентов.

Проблемное обучение – это такая организация педагогического процесса, когда студент систематически включается преподавателем в поиск решения новых для него проблем. Структура процесса проблемного обучения представляет собой систему связанных между собой и усложняющихся проблемных ситуаций.

Проблемная ситуация – это состояние интеллектуального затруднения, которое требует поиска новых знаний и новых способов их получения. Проблемные ситуации различаются по ситуации неизвестного, по уровню проблемности, по виду «рассогласования» информации, по другим методическим особенностям.

В процессе работы наиболее часто я использую проблемные вопросы в форме познавательной (проблемной) задачи. Проблема с указанием параметров и условия решения может быть предъявлена субъекту со стороны. Во всех случаях проблема перерастает в проблемную задачу.

Алгоритм решения проблемной задачи включает четыре этапа. На первом этапе осознания проблемы, студенты, по моему предложению, вскрывают противоречие, заложенное в вопросе, для чего находят разрыв в цепочке причинно-следственных связей. Это противоречие может быть разрешено с помощью гипотезы. Формулирование гипотезы составляет второй этап. Третий этап решения проблемы – доказательство гипотезы. Поиск путей доказательства гипотезы требуют от учащихся переформулировки задания или вопроса. Заканчивается решение проблемы общим выводом,



в котором изучаемые причинно-следственные связи углубляются и раскрываются новые стороны познаваемого объекта или явления. Это четвертый этап решения проблемы.

Совокупность целенаправленно сконструированных задач, создающих проблемные ситуации, призвана обеспечить главную функцию проблемного обучения – творческое усвоение содержания образования, усвоение опыта творческой деятельности.

2. Лекционно – семинарская технология – это системный дидактический комплекс, включающий оптимальные формы, методы и средства, обеспечивающие интенсификацию самостоятельной работы деятельности студентов в процессе их обучения и развития. Таким образом, лекция, семинар, зачет в единстве и взаимосвязи реализуют задачи обучения и развития. Применение данной технологии позволяет быстрыми темпами, качественно, на уровне осмысления изучить большие блоки учебного материала. Лекционно-семинарская система позволяет включить в процесс обучения большой объем самостоятельных работ с различными источниками [3].

Направляющее положение в системе занятий занимает лекция. С нее начинается изучение курса, раздела, темы. Она определяет основное содержание и характер всех других организованных форм. Особенность лекции в использовании элементов беседы, проблемных и развивающих ситуаций, обработка понятий, вовлечение учащихся в сотрудничество.

3. Считаю весьма эффективной и полезной, при работе с обучающейся молодежью, использование метода критического мышления. Цель технологии: развитие мыслительных навыков студентов, необходимых не только при изучении учебных дисциплин, но и в обычной жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные явления т.е. надпредметные умения. Технология хороша тем, что ребята учатся адаптироваться к меняющимся условиям, общаться, работать в диалоге, получать знания самостоятельно, брать на себя ответственность. Мышление обучающихся проходит 3 фазы: вызов, осмысление, рефлексия. Каждой стадии урока соответствуют определенные технологические приемы: бортовой журнал, взаимообучение, исторические сюжеты, кластер, творческие задачи, синквейн и т.д.

4. Технология «портфолио». Этот метод вызывает у студентов неподдельный интерес. «Портфолио» – это папка творческих работ студента или группы обучающихся, одна из форм проведения письменной рефлексии.

Следует сразу заметить, что приучить студентов к составлению «портфолио» представляется достаточно трудной задачей, хотя бы потому, что это дело является добровольной деятельностью обучающихся.

Предлагая обучающимся собрать папку творческих работ, я как преподаватель, преследую следующие цели:

1. Развивать у студентов интерес к изучаемому.
2. Реализовать потребность в самовыражении и развитии молодежи.
3. Развить креативность личности студента.
4. Научить планировать, ценить и критически оценивать свой труд.
5. Закрепить навыки мыслительных операций.
6. Отработать навыки оформления различных творческих работ.
7. Отследить динамику выработки навыков - учебных, креативных, критичных.
8. Реализовать принцип индивидуального подхода в обучении.

5. Информационные технологии. Компьютер – не замена преподавателя на занятии, а его составляющая. Плюсы – в любой момент можно изменить технологическую карту занятия, добавить, усложнить материал, можно архивировать в папки и записать на диски карточки с заданиями, можно хранить иллюстрации, обрабатывать, записывать, создать аудиозаписи, видеозаписи.

Из всего сказанного следует - использование ИКТ - технологий на занятии позволяет:

- активизировать познавательную деятельность обучающихся;
- обеспечить высокую степень дифференциации обучения (почти индивидуализацию);
- повысить объем выполняемой работы на занятии;
- усовершенствовать контроль знаний;
- сформировать навыки подлинно исследовательской деятельности;
- обеспечить доступ к различным справочным системам, электронным библиотекам, другим информационным ресурсам [1].



Таким образом, в руках у сегодняшнего преподавателя имеется широкий арсенал различных педагогических методов и образовательных технологий, которые вкупе с профессиональными навыками и умениями могут дать отличные результаты.

Литература:

- 1.Белозерцев Е.П. Педагогика профессионального образования. - М.:ИЦ Академия, 2018. С.368.
- 2.Гуслова М.Н. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие для учреждений СПО – М.: ИЦ Академия, 2023. С.208.
- 3.Любимов Л Гуманитарное образование в школе: императивная роль// Общественные науки, 2022. Вып.5. С.5.
4. II Международная научная конференция «Инновационные педагогические технологии» - Казань, 2024. С. 161 – 164.

Совершенствование образовательных процессов через развитие внеаудиторной самостоятельной работы студентов

*Виткалова Ирина Павловна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности»
г. Россошь, ул. Пролетарская, 73*

Современная система среднего профессионального образования нацелена на подготовку высококвалифицированного специалиста, способного эффективно решать профессиональные задачи и соответствовать требованиям рынка труда. Одним из ключевых инструментов повышения качества образования становится внеаудиторная самостоятельная работа студентов, которая приобретает особую значимость благодаря реформированию системы образования и внедрению новых стандартов.

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), объем времени, выделяемого на внеаудиторную работу, увеличивается, что подчеркивает важность самостоятельного изучения студентами материалов вне рамок учебных занятий. Повышение эффективности такого подхода позволит обеспечить высокий уровень готовности будущих специалистов к выполнению сложных профессиональных обязанностей.

Формирование умений самостоятельной работы студентов – важная задача всех преподавателей, в том числе и для преподавателя математики.

На каждом занятии преподавателю наряду с планированием учебного материала необходимо продумывать и вопрос о том, какие навыки самостоятельной работы получит на занятии студент.

Если обучающийся научится самостоятельно изучать новый материал, пользуясь учебником или какими-то специально подобранными заданиями, то будет успешно решена задача сознательного овладения знаниями. Знания, которые усвоил студент сам, значительно прочнее тех, которые он получил после объяснения преподавателя. И в дальнейшем студент сможет самостоятельно ликвидировать пробелы в знаниях, расширять знания, творчески применять их в решении практических задач.

Выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная, выполняется на занятиях под руководством преподавателя и по его заданию;
- внеаудиторная, выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основные виды аудиторной самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Математика»:

- формулировка вопросов студентам, преподавателю;
- выполнение письменных заданий, тестирование;
- выступление с сообщением по новому материалу;
- конспектирование, работа с книгой;
- выполнение самостоятельных работ.

Основные виды внеаудиторной самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Математика»:



- работа с учебником;
- конспектирование отдельного вопроса пройденной темы;
- работа со справочной литературой;
- подготовка рефератов и презентаций по темам;
- изготовление наглядных пособий и моделей;
- составление кроссвордов;
- использование Интернета.

Самостоятельная работа студентов проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных знаний и практических умений и навыков студентов;
- углубления и расширения теоретических и практических знаний;
- формирования умений использовать специальную, справочную литературу, Интернет;
- развития познавательных способностей и активности студентов, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских знаний.

Лимит времени для проведения самостоятельной работы студентов аудиторно отводится преподавателем непосредственно на уроке, для каждого вида работы определенный.

Время на внеаудиторную самостоятельную работу студентов берется в расчете 50% от всего учебного времени, отведенного на изучение дисциплины. Аудиторная самостоятельная работа студентов преобладает над внеаудиторной самостоятельной работой. Основной формой контроля самостоятельной работы студента являются практические, защита презентаций и рефератов на занятиях.

Самостоятельные работы являются важным средством проверки уровня знаний, умений и навыков.

Массовой формой контроля являются экзамены. Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при решении задач;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями ФГОС.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, учебно-исследовательская, проектная работа, выполняемая за рамками расписания учебных занятий по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия и является обязательной для каждого студента.

Несмотря на признание значимости внеаудиторной работы, существует ряд проблем, препятствующих успешной реализации данного формата:

Недостаточная сформированность навыков самостоятельной работы: студенты зачастую не обладают необходимыми умениями и мотивацией для качественного выполнения заданий вне аудитории.

Непонимание важности ВСР: многие учащиеся рассматривают часы, предназначенные для внеаудиторной работы, как свободное время, игнорируя предлагаемые задания.

Для преодоления указанных трудностей важно грамотно организовать процесс внеаудиторной работы, учитывая современные требования и образовательные стандарты.

Примером эффективного метода организации ВСР служит предложенный мною комплекс заданий, используемых в рамках дисциплины «Математика».

Из опыта работы:

Приведу конкретные примеры, иллюстрирующие успешное применение методов ВСР:

Пример №1: Конспектирование по математике

При изучении производных и правил дифференцирования студенты получают задание составить конспект, заполняя заранее подготовленную таблицу, включающую основные формулы и примеры решений.



Название правила	Формула	Пример
Производная суммы (разности)	$(f(x) \pm g(x))' = f'(x) \pm g'(x)$	$(x^2 + x^3)' = (x^2)' + (x^3)' = 2x + 3x^2$
Постоянный множитель		
Производная произведения		
Производная частного		
Производная сложной функции		

Таким образом, студенты постепенно осваивают материал, развивая способность анализировать и структурировать информацию.

Пример №2: Решение задач по образцу

Студенты решают дифференциальные уравнения, руководствуясь готовым шаблоном и пошагово выполняя аналогичные задачи. Например, задача типа:

Алгоритм решения дифференциального уравнения первого порядка с разделяющимися переменными	Пример Решить дифференциальное уравнение $y' = \frac{x}{y^2}, y(0)=1$
1. Производную функции переписать через ее дифференциалы: $y' = \frac{dy}{dx}$.	1. $\frac{dy}{dx} = \frac{x}{y^2}$
2. Разделить переменные.	2. $y^2 dy = x dx$
3. Проинтегрировать обе части равенства, найти общее решение.	3. $\int y^2 dy = \int x dx$ $y = \sqrt[3]{\frac{3x^2}{2} + C}$ – общее решение
4. Если заданы начальные условия, найти частное решение.	4. $y = \sqrt[3]{\frac{3x^2}{2} + 1}$ – частное решение

Пример №3: Табличное представление материала

Заполняются пустые клетки таблицы треугольника Паскаля, что улучшает понимание свойств биномиальных коэффициентов и укрепляет навыки систематизации информации.

Таблица «Треугольник Паскаля» изображена на рисунке:

n	C_n^0	C_n^1	C_n^2	C_n^3	C_n^4	C_n^5	C_n^6	C_n^7	C_n^8	C_n^9	C_n^{10}
0	1										
1	1	1									
2	1	2	1								
3	1	3	3	1							
4	1	4	6	4	1						
5											
6											
7											

Пример №4:

Для закрепления и систематизации знаний, при изучении темы: «Показательные уравнения», применяю такой вид работы как тестирование. Ниже приведен пример одного из вариантов.

Вариант 1

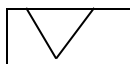
1. Решить уравнение: $\left(\frac{1}{3}\right)^x = 9$

1) 3



- 2) –2
3) –3
4) 4
2. Решить уравнение: $(2)^{2x-7} = 8$
1) 3
2) 4
3) 5
4) 6

Выберите один из правильных ответов и отметьте его в таблице.

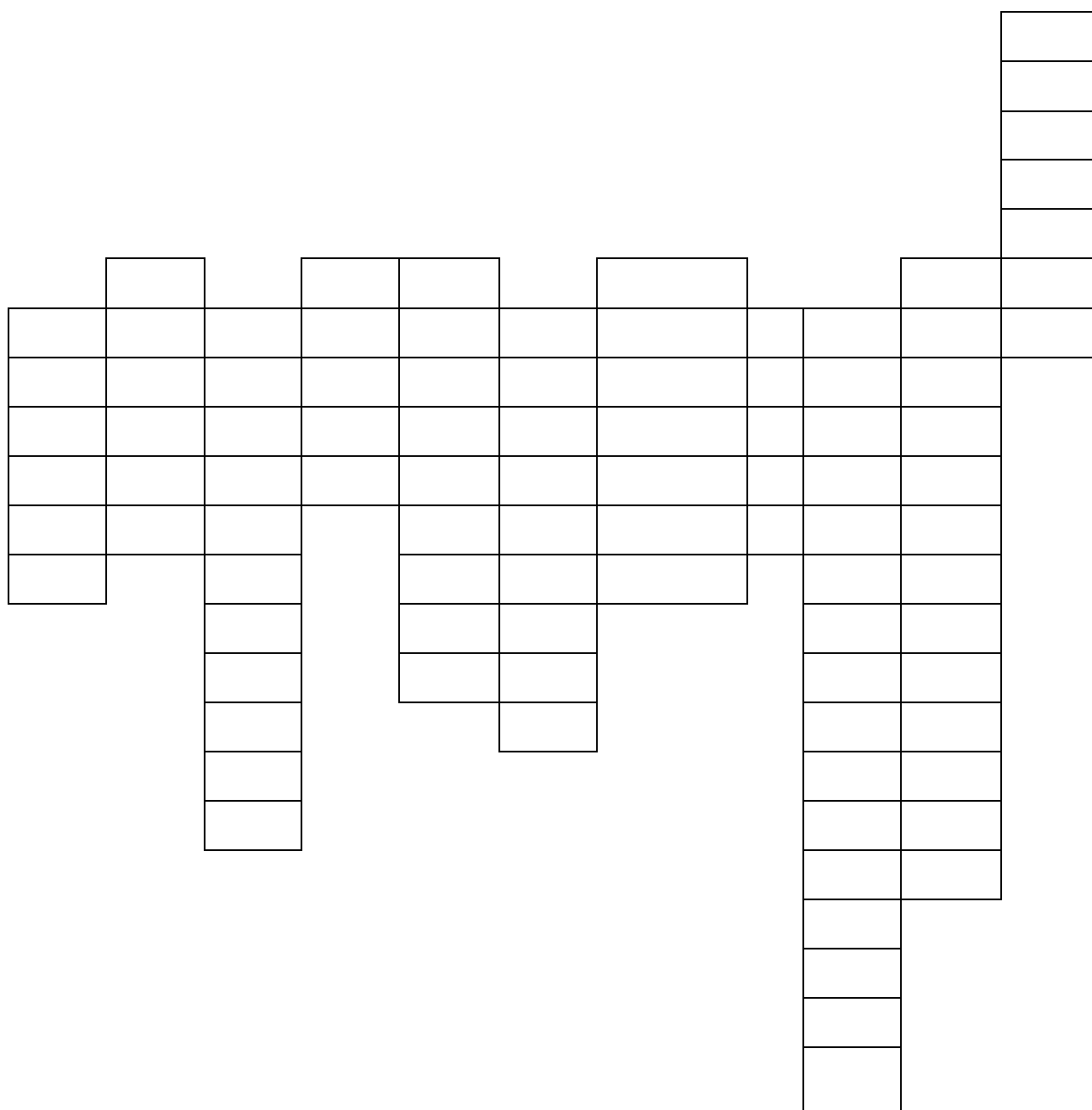


№	1	2	3	4
1				
2				

Пример №5: Составление кроссвордов

Для закрепления и систематизации знаний при изучении темы «Пределы» использую такой вид внеаудиторной самостоятельной работы как составление кроссвордов.

(ниже показан пример составления обучающимися кроссворда по одной из тем, ключевое слово – раздел, который будем изучать.)



Эти методы демонстрируют, насколько важен правильный выбор форматов и подходов к внеаудиторной работе, способствующей глубокому пониманию материала и профессиональному развитию учащихся.

Подводя итог, подчеркну важную роль внеаудиторной самостоятельной работы в формировании профессиональных качеств будущего специалиста. Регулярное вовлечение студентов в подобные формы обучения повышает эффективность усвоения знаний, стимулирует интерес к профессии и формирует важные компетенции, необходимые для успешного старта карьеры.

Библиографические описания

1. Адольф, В.А. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности учителя Текст.: дисс. . докт. пед. наук /В.А. Адольф. -М, 1998.-357 с.
2. Алгебра и теория чисел Текст.: учеб. пособие для студентов-заочников II курса физ. - мат.фак.пед.ин-тов / под ред. Н.Я. Виленкина. 2-е изд.- М.: Просвещение, 1984,- 192 с.
3. Алханов, А. Самостоятельная работа студентов Текст. / А. Алханов // Высшее образование в России. 2005. - №11. - С. 86-89.



4. Буряк, В.К. Самостоятельная работа учащихся Текст.: кн. для учителя. / В.К. Буряк.- М.: Просвещение, 1984.- 64 с.
5. Кочева, А.А. Задачник-практикум по алгебре и теории чисел Текст.: ч.Ш. для студентов-заочников II курса физ.-мат. фак. пед. ин.-тов / А.А. Кочева. -М.: Просвещение, 1984.-41 с.

Использование технологии проблемного обучения при изучении дисциплин агротехнического цикла

*Лебеденко Наталья Алексеевна, преподаватель
БПОУ ВО «Тотемский политехнический колледж»
г. Тотма, Вологодской области*

Задача среднего профессионального образования – подготовка компетентных и целеустремленных специалистов, которые могут справиться с получением и анализом больших информационных потоков, принимать самостоятельные решения, мыслить творчески, самосовершенствоваться и самообразовываться в течение всей жизни. Одной из технологий, направленных на стимулирование самостоятельной познавательной деятельности, формирования у студентов критического мышления и самостоятельности является технология проблемного обучения.

Проблемное обучение заставляет анализировать, сопоставлять и сравнивать новые знания, что становится причиной развития личности обучающихся.

Проблемное обучение – это совокупность приемов, которые создают целенаправленные действия педагога по формированию мыслительной деятельности обучающихся с помощью проблемных ситуаций. Такое обучение развивает самостоятельность и творческие способности студентов в том случае, если представленная проблемная ситуация будет решаемой для них, а также будут учтены потенциальные возможности учащихся.

Использование технологии проблемного обучения при преподавании дисциплин агротехнического цикла в учреждениях СПО позволяет студентам успешно социализироваться на рынке труда. Благодаря проблемному обучению будущие специалисты учатся находить лучшие и оптимальные варианты решения задач, что необходимо для дальнейшей их работы.

Проблемное обучение целесообразно применять когда:

- содержание учебного материала содержит причинно-следственные связи и зависимости и направлено на формирование понятий, законов и теорий;
- студенты подготовлены к проблемному изучению темы и решают задачи на развитие самостоятельности мышления, формирование исследовательских умений, творческого подхода к делу;

- у преподавателя есть время для проблемного изучения темы, т.к. оно требует больших затрат времени.

Технология проблемного обучения в процессе подготовки квалифицированных рабочих может быть представлена как: форма урока либо как элемент урока. Наибольшие возможности методики связаны с использованием проблемы, как элемента урока: например, в процессе актуализации знаний, в целях систематизации, закрепления учебного материала, обеспечения «обратной связи» или как форма организации самостоятельной работы обучающихся.

Начальным моментом мыслительного процесса обычно является проблемная ситуация. Это познавательная задача, которая характеризуется противоречием между имеющимися знаниями, умениями, отношениями и предъявляемым требованием. Мыслить человек начинает, когда у него появляется потребность что-то понять. Мышление обычно начинается с проблемы или вопроса, с удивления или недоразумения, с противоречия.

Сама проблема идет впереди знаний обучающихся, она принуждает их искать и находить нужную информацию, получать знания из различных источников информации.

Одной из интересных моделей проблемной ситуации является построение «дерева проблем». «Дерево проблем» - это иерархическая структура, которая помогает определить актуальные проблемы, выявить причину их появления, а также найти возможные пути решения проблемных ситуаций.



«Дерево проблем» – это система, в которой отражены актуальные проблемы, причины их появления и следствия, которые могут произойти. Поэтому «дерево проблем» является моделью проблемной ситуации. Корень дерева – это причины, из-за которой возникла проблема, и которые обуславливают ее существование. Удаление корней приведет к гибели дерева, а значит к исчезновению проблемы. Ствол – это собственно описание проблемы или та центральная проблема, которую предлагается найти в самом начале. А крона – следствие проблемы, к которым приводит ее существование. Если мы обрубим крону дерева, то, т.е. устраним последствия существования проблемы, то ствол все равно будет стоять на виду, следовательно проблема не исчезнет.

С помощью «дерева проблем» возможно, не только решить проблему, но и найти свежие идеи в ситуации и повысить активность людей, заинтересованных в решении данного вопроса. Это можно объяснить коллективной работой над созданием «дерева проблем». Если структуру представить в графическом формате, то это сделает информацию доступной и понятной и поможет быстрому нахождению решений для данной проблемы.

Рассмотрим построение «дерева проблем» на занятии, посвященном изучению технологии возделывания и уборки яровых зерновых культур при изучении МДК 01.02 Выбор агротехнологий для различных сельскохозяйственных культур. Проблемная ситуация создается после лекционного изучения материала по этой теме. Она заключается в том, что в определенном хозяйстве, при возделывании ячменя на конкретном участке на протяжении трех лет наблюдается снижение урожайности: 2023г-25ц/га, 2024г-23ц/га, 2025- 19 ц/га. Построение дерева начинается с формулировки проблемы – со ствола дерева, изображенного на слайде, затем последовательно формируются корни – причины и крона – последствия. Студенты должны самостоятельно выяснить причины и следствия на отдельных листках. Кроме этого студенты получают дополнительную информацию о климатических условиях, предшественниках ячменя, системе обработки почвы, системе удобрений, содержании элементов питания, плодородии почвы и т.д. После завершения этого этапа происходит обсуждение правильности ответа со всей группой.

Сначала выявляются причины:

почвенные условия:

- повышенная кислотность дерново-подзолистых почв угнетает развитие корневой системы;
- истощение почвы из-за монокультуры;
- снижение микробиологической активности;
- возможное уплотнение почвы при отвальной обработке;

климатические факторы:

- недостаточное увлажнение требует корректировки сроков посева;
- перепады температур в вегетационный период;
- возможное усиление засухливости в последние годы.

технологические факторы:

- избыточное использование отвальной обработки приводит к деградации почвы;
- стандартные дозы удобрений не учитывают реального состояния почвы;
- отсутствие севооборота или его нарушение

Корни «дерева» сформированы. При формировании кроны (последствия) учитываем все причины, так как в соответствии с основным законом земледелия, урожайность формируется по тому фактору, который находится в минимуме.

Формулируются следующие последствия:

- дальнейшее снижение урожайности;
- истощение плодородия почвы (так как ячмень ежегодно выносит из почвы с урожаем одни и те же элементы питания);
- увеличение затрат на химические средства защиты;
- увеличение себестоимости продукции с 1 гектара.

И в конечном итоге, рассмотрев причины и следствия и наглядно представив их в виде дерева проблем, студенты находят решение проблемной ситуации:

- проведение агрохимического обследования почвы;
- разработка системы удобрений в соответствии с агрохимическим анализом почвы и планируемой урожайностью;
- внесение органических удобрений;



- известкование почв;
- введение в севооборот бобовых культур;
- использование средств защиты растений в соответствии с биологическим контролем.

С помощью технологии проблемного обучения, а именно модели проблемной ситуации, а именно модели проблемной ситуации – «дерева проблем» - выполняются такие задачи, как стимулирование учебно – познавательной деятельности студентов, расширение их логического мышления и подъем мотивации к изучению дисциплин и МДК агротехнического цикла. Деятельность студентов обрела самостоятельный характер. - педагог выдвигает проблему а решение студенты находят сами, используя знания, полученные на занятиях. Опыт показывает, что проблемное обучение дает чувство уверенности в своих возможностях и силах, чувство удовлетворения после нахождения решения, поэтому заинтересовывает студентов.

Таким образом, проблемное обучение, несомненно, полезная технология в практике обучения студентов СПО, благодаря которой они имеют возможность получать долговременные практические знания и умения.

Список литературы

1. Блинов, В. И. Педагогика 2. 0. Организация учебной деятельности студентов : учебник для среднего профессионального образования / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 222 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16206-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568494> (дата обращения: 02.10.2025).
2. Литвиненко И.Г. применение методов проблемного обучения при преподавании технических дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования // Академическая публицистика.-2019.-№12.-с.224-228.
3. Мичурова Н.Н., Мирошин Д.Г., Мичуров Н.С. Проблемное обучение студентов машиностроительному черчению // Современные проблемы науки и образования.-2019.-№2.-с 218-226.
4. 3.Николаев С.А. Педагогический проект «инновационная технология моделирования проблемных ситуаций при изучении учебной дисциплины «Электротехника»//Инфоурок.URL:[htt:clck.ru/34Yyue/](http://clck.ru/34Yyue/)
5. Сабирова Ф.М. Использование технологии проблемного обучения при изучении основ электротехники в учреждениях СПО //Среднее профессиональное образование.-2023.-№9.-с39-42.



Направление 8. Механизмы управления качеством образовательных результатов

Достижение качества обучения на уроках истории и обществознания.

Автор: Гончарова Лариса Юрьевна

Организация: ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж»

Современное обсуждение качества образования отличается высокой интенсивностью. Обеспечение высокого качества обучения декларируется как приоритетная задача образовательных организаций. Подходы к решению этой задачи разнятся. Но что же мы подразумеваем под качеством образования и каких результатов ожидаем? Ключевым элементом образования выступает содержание обучения и личностное становление.

Важнейшими составляющими высокого уровня содержания и воспитания являются:

- Создание ощущения принадлежности к истории и чувства гордости за свою страну;
- Систематическое изучение истории своего народа;
- Воспитание патриота, глубоко связанного с национальной культурой и родным языком;
- Воспитание человека, осознающего важность долга и готового защищать свою Родину;
- Привитие уважения к работе, осознание труда как средства самореализации и развития творческого потенциала;
- Ориентация на всестороннее развитие, гармонию и творческую самореализацию личности;
- Совершенствование профессиональной подготовки.

Одним из путей к улучшению успеваемости обучающихся является правильная организация учебного процесса. Организация учебного процесса – один из способов повышения успеваемости. Современный урок должен соответствовать высоким требованиям, которые сложно выполнить, если относиться к уроку как к случайному эпизоду. Четкая структура урока, организация пространства, взаимодействие преподавателя и студентов, подбор материала и методов его подачи, использование современных технологий и наглядных пособий – все это влияет на результат обучения. Эффективным методом диагностики является поуровневое усвоение знаний, предполагающее составление заданий разного уровня сложности: от узнавания до межпредметного обобщения. Это позволяет преподавателю анализировать соответствие результатов обучения поставленным задачам и корректировать методики преподавания. Важно учитывать индивидуальные особенности обучающихся, насколько понятен материал. Необходимо поддерживать внимание, используя яркие материалы, смену деятельности. Для успешного управления качеством образования необходимо помнить, что образование – это процесс целостного развития личности, учитывающий социально-экономические, психолого-педагогические и личностно-деятельностные факторы. К сожалению, преподаватели часто не уделяют достаточно времени самоанализу проведенных уроков из-за нехватки времени. Важнейшим условием для успешной работы педагога и улучшения успеваемости учащихся является выявление слабых мест в уроке и оперативная корректировка педагогической деятельности. При анализе урока важно учитывать не только методические аспекты (цели урока, выбор учебного материала, методы и средства обучения, формы организации работ, место урока в общей системе, структура урока), но и насколько мотивированы обучающиеся, их общее настроение и впечатление от урока. Главные методические новшества связаны с внедрением активных, или интерактивных, методов, которые позволяют обучающимся взаимодействовать, вступать в диалог с различными ресурсами, такими как компьютер, или с другими людьми. Интерактивное образование – это особая форма организации обучения, где практически все обучающиеся активно участвуют в процессе получения знаний, анализируя и осмысливая информацию. Это создает благоприятную среду, в которой студент чувствует себя уверенно и интеллектуально способным, что положительно влияет на эффективность обучения. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) способно пробудить интерес к изучению истории, придать урокам проблемный и творческий характер, обновить содержание предметов, персонализировать процесс обучения и стимулировать самостоятельность обучающихся.

Совместная работа обучающихся при освоении учебного материала подразумевает, что каждый обучающийся вносит свой уникальный вклад, обмениваясь знаниями, идеями и методами. Это происходит в атмосфере доброжелательности и взаимопомощи, что способствует не только получению



новых знаний, но и развитию познавательной деятельности, выводя ее на более высокий уровень кооперации и сотрудничества.

Качественное образование невозможно без постоянного изучения лучших практик. Необходима диагностика, позволяющая всесторонне оценить результаты обучения, выявляя не только знания и уровни их усвоения, но и развитие познавательных навыков и творческих способностей

Методические приемы – это комплекс обучающих техник, включающих действия преподавателя и соответствующие им действия учащихся. Под приемами подразумеваются как практические манипуляции с объектами, так и устные или письменно-графические действия. Рассмотрим приемы, которые используются в модульном (блочном) обучении.

Воссоздание исторической картины через образное описание, когда ключевые факты прошлого представляются с использованием визуальных материалов.

Обучение через ролевые сценарии, в которых обучающиеся примеряют на себя роли участников исторических событий, или деловые игры, где они выступают в роли современников.

Методы работы с фактическим материалом:

Предоставление информации в готовом виде, включая понятия, утверждения, заключения, оценки и выводы, которые необходимо усвоить.

Использование рассуждений для установления причинно-следственных связей и выявления ключевых характеристик понятий. Данный подход вовлекает обучающихся в активный процесс познания.

Хронологические схемы помогают устанавливать логические связи между временными отрезками и датами.

Синхронистические таблицы позволяют комплексно изучать события и явления, соотнося их во всемирной и отечественной истории.

Совместная работа в группах.

Практика групповой работы как формы учебной деятельности приносит ощутимые результаты на различных типах уроков. Она создает оптимальные условия для получения новых знаний, развития умений и навыков, систематизации информации, а также содействует воспитанию и всестороннему развитию обучающихся.

Среди преимуществ групповой работы стоит отметить: повышение продуктивности за счет коллективного решения задач, развитие навыков общения, взаимопомощи и сотрудничества, укрепление чувства единства, создание позитивной атмосферы и уважение к мнению каждого участника. Общественное мнение внутри группы стимулирует познавательный интерес, так как вклад каждого оценивается коллективно.

Роль преподавателя: он становится координатором, консультантом и помощником. Во время работы групп преподаватель наблюдает, задает наводящие вопросы, просит разъяснить сложные моменты и помогает сформулировать выводы.

Игровые методы активно используются на уроках для активизации творческого потенциала обучающихся на разных этапах урока.

Это могут быть задания, требующие придумывания вопросов, написания телеграмм от исторических лиц, например, игры «Спросите нас, как мы живем», «Расскажи мне о себе», «Я известная историческая личность». Игры способствуют не только достижению образовательных целей, но и установлению дружеских отношений. Создавая ситуацию успеха, игра стимулирует учебную деятельность и познавательный интерес. Во время игры происходит своего рода перераспределение лидерства: на первый план выходят обучающиеся с развитым воображением, наблюдательностью и умением быстро реагировать.

Для решения сложных задач и затруднений можно применить метод коллективного генерирования идей, известный как "мозговой штурм". Участники могут свободно выражать любые соображения и способные вывести из затруднительного положения. Реализация этого подхода требует соблюдения определённых установленных правил: время на обдумывание решений конкретной проблемы строго ограничено (обычно не более двух минут); в заключение выбираются и тщательно анализируются наиболее перспективные идеи. Данный метод способствует максимальной активизации познавательной деятельности. Например, при изучении темы "Банковская система РФ" перед обучающимися ставится задача: "В какой валюте наиболее рационально хранить деньги на банковском счёте – в рублях, долларах или евро?". Поиск решения осуществляется в группах. После обсуждения обучающиеся приходят к выводу для минимизации рисков рекомендуется разделить средства и



разместить их в различных валютах или приобрести золотые монеты. Полученные знания могут оказаться полезными в реальной жизни. Методика "Развитие критического мышления через чтение и письмо" основана на трех этапах: "вызов – осмысление – рефлексия". На этапе вызова актуализируются имеющиеся знания и представления об изучаемом предмете. Сочетание индивидуальной и групповой работы способствует активизации деятельности обучающихся и формированию познавательного интереса. Развитие информационной компетентности обучающихся эффективно достигается за счет интеграции электронных учебников, энциклопедий, медиатек цифровых ресурсов и мультимедийных пособий в образовательный процесс. Внедрение современных электронных инструментов обучения меняет роль преподавателя. Он становится инициатором проблемных вопросов, организатором самостоятельной работы обучающихся и обсуждения ее результатов, а также консультантом. Объяснение нового материала с использованием демонстрационных видеороликов служит важным источником информации для обучающихся. Интерактивные карты формируют наглядные представления и предоставляют разнообразную информацию об исторических событиях. Мультимедийные лекции служат источником информации, улучшают наглядность, увеличивают информационную насыщенность занятий за счет более быстрой подачи материала и обеспечивают необходимую эмоциональную вовлеченность. Использование мультимедийных лекций, интерактивных карт, схем, таблиц, аудио- и видеозаписей, а также интерактивных тренажеров позволяет применять активные методы обучения, делая изучение истории и обществознания более интересным и увлекательным, активизируя познавательную деятельность обучающихся на уроках. В современном образовательном процессе выделяют несколько форм оценивания знаний. Систематический мониторинг успеваемости, осуществляемый непосредственно на занятиях. Тематическая проверка усвоения материала, проводимая по завершении изучения конкретного раздела или блока тем. Заключительная аттестация в конце учебного периода для определения уровня освоения учебной программы. На уроках истории я использую разнообразные методики текущего контроля. Предлагаются следующие задания: Составление кластера (например, по теме «Внешнеполитический курс России в 20 веке»). Самостоятельная работа с текстом (извлечение из источника) и формулирование вопросов к нему. Организация семинаров с презентациями (например, по теме «СССР в 1930-е годы»). Тематический контроль осуществляется по завершении изучения раздела или блока тем, на практикумах используются следующие типы заданий: Анализ фактов, событий, явлений (например, характеристика движения «красных» и причин их победы в Гражданской войне). Активно используется тестирование. Также применяются альтернативные задания, задания на установление соответствия, группировку информации, определение хронологической последовательности и исключение лишнего. Итоговый контроль включает в себя зачеты в письменной и устной форме. Письменные работы включают подготовку развернутых ответов на вопросы и написание эссе, например, «Роль личности Николая 2 в истории России начала 20 века». Устные зачеты могут проводиться в индивидуальной или групповой форме. Выполнение творческих проектных работ в группах, например, «Прадеды, ковавшие Победу в Великой Отечественной войне», способствует вовлечению всех обучающихся в поисковую деятельность. В рамках итогового повторения проводятся учебные игры. Проводимые формы контроля позволяют выявить пробелы в знаниях и провести работу над ошибками. Оценка знаний должна быть объективной и соответствовать требованиям стандартов, критерии оценки должны быть известны обучающимся. В процессе контроля происходит повторение, обобщение, систематизация и закрепление материала, а также применение знаний в нестандартных ситуациях. Контроль ориентирует обучающихся в их затруднениях и достижениях, воспитывает ответственность за выполняемые задания.

Список используемой литературы:

1. Е.Е. Вяземский. О.Ю. Стрелова. Методика преподавания истории в школе. М. "Владос" 2019 г.
2. Звонников В.И., Чельшкова М.В. Современные средства оценивания результатов обучения.- М., 2007. С.10-11, 44-45.
3. Студеникин М.Т. Современные технологии преподавания истории в школе.- М., 2021.- С.16,



Механизмы управления качеством образовательных результатов

*Мацюк А.Н.,
мастер производственного обучения
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Все возрастающие размеры перевозок на железнодорожном транспорте, повышение скорости движения поездов, увеличение осевых нагрузок подвижного состава ставит перед железнодорожниками все новые и новые задачи.

Основными направлениями экономического и социального развития России предусматривается дальнейшее развитие железнодорожного транспорта. Все это ставит задачу – полное и своевременное удовлетворение потребностей населения в перевозках, повышение эффективности и качества работы транспортной системы.

В государственной программе развития технического и профессионального образования в России отмечено, что «анализ содержания образовательных программ и учебно-методического обеспечения показывает, что они не совсем отвечают требованиям работодателей, выражающим изменения на рынке труда, и требованиям обучающихся, стремящихся получить востребованные навыки и компетенции». Также для передового развития ключевых отраслей экономики с последующим распространением опыта в других учебных заведениях страны». Для решения данных проблем, учебным заведениям надо иметь доверительные отношения с социальными партнерами, учитывающие интересы обеих сторон и вводить инновационные технологии в учебный процесс.

Развитие – неотъемлемая часть любой человеческой деятельности. Накапливая опыт, совершенствуя способы, методы действий, расширяя свои умственные возможности, человек тем самым постоянно развивается.

Одним из средств такого развития являются инновационные технологии, т.е. это принципиально новые способы, методы взаимодействия преподавателей и учащихся, обеспечивающие эффективное достижение результата педагогической деятельности.

Однако для инновационных процессов существуют реальные барьеры. Академик РАО В.И. Андреев выделяет следующие из них:

- консерватизм определенной части педагогов (особенно опасен консерватизм администрации образовательных учреждений и органов образования);
- слепое следование традиции по типу: "У нас и так все хорошо";
- отсутствие необходимых педагогических кадров и финансовых средств для поддержания и стимулирования педагогических инноваций, особенно для педагогов-экспериментаторов;
- неблагоприятные социально-психологические условия конкретного образовательного учреждения и др.

При организации инновационной деятельности следует помнить, что:

в педагогике, по мысли К.Д. Ушинского, передается не опыт (технология), а мысль, выведенная из опыта;

"чужой" опыт педагог должен "пропускать через себя" (через свою психику, сложившиеся взгляды, способы деятельности и т. д.) и вырабатывать свой метод, в наибольшей степени соответствующий уровню своего личностного и профессионального развития;

инновационные идеи должны быть четкими, убедительными и соответствовать реальным образовательным потребностям человека и общества, они должны быть трансформированы в конкретные цели, задачи и технологии;

инновация должна овладеть умами и средствами всех (или большинства) членов педагогического коллектива;

инновационная деятельность должна морально и материально стимулироваться, необходимо правовое обеспечение инновационной деятельности;

в педагогической деятельности важны не только результаты, но и способы, средства, методы их достижения.



Несмотря на очевидную необходимость инноваций в педагогике, тем не менее существует ряд причин, препятствующих их внедрению в образовательный процесс, что несомненно в определенной степени тормозит развитие педагогики.

По мнению профессора И.П. Подласого, образовательное учреждение является инновационным, если учебно-воспитательный процесс основывается на принципе природосохранности, педагогическая система эволюционирует в гуманистическом направлении, организация учебно-воспитательного процесса не ведет к перегрузкам учащихся и педагогов, улучшенные результаты учебно-воспитательного процесса достигаются за счет использования не раскрытых и не задействованных ранее возможностей системы, продуктивность учебно-воспитательного процесса не является только прямым следствием внедрения дорогостоящих средств и медиасистем.

К инновационным технологиям обучения относят: интерактивные технологии обучения, технологию проектного обучения и компьютерные технологии.

В интерактивных технологиях обучения существенно меняются роли обучающего (вместо роли информатора — роль менеджера) и обучаемых (вместо объекта воздействия — субъект взаимодействия), а также роль информации (информация не цель, а средство для освоения действий и операций).

Современная мировая педагогика ориентирована на то, чтобы студент научился учиться, открыл в себе энергию познания, постоянного стремления к получению новых знаний. «Скажите мне — я забуду, покажите мне — я запомню, вовлеките — я пойму» — гласит китайская пословица. Мы склонны запоминать: 10% того, что читаем, 20% того, что слышим, 30% того, что видим, 50% того, что видим и слышим, 70% того, что говорим, и 90% того, что говорим и делаем.

Международный опыт убеждает в том, что качество подготовки кадров было, есть и будет приоритетным в сфере профессионального образования. Опираясь на анализ советской профшколы и современной России, следует отметить, что этому вопросу всегда уделялось большое внимание как органами управления образованием всех уровней, так и самими учреждениями профобразования. К сожалению, результат не всегда был таким, каким хотелось бы иметь.

В советский период работала технология "доводки" качества знаний, умений и навыков будущих рабочих и специалистов непосредственно на государственных предприятиях. В новых рыночных условиях эта технология уже не срабатывает, владельцы малых и крупных предприятий не нуждаются в неквалифицированных кадрах и не собираются быть меценатами их обучения. Это одно из главных противоречий нынешнего времени.

Откинув все реальные барьеры для инновационных процессов, а также имея огромное желание улучшить образовательный процесс коммуникаций и новых технологий была введена Дуальная система обучения в программу СПО в 2013-2014 учебных годах.

В техникуме по дуальной системе обучения проходят процесс практически все существующие на данный момент профессии и специальности: «Организация перевозок и управление на транспорте по видам», «Механик контрольно-измерительных приборов и автоматики», «Ветеринария» «Ландшафт и дизайн» «Электромонтеры» и другие. Также преподаватели и мастера производственного обучения в процессе учебного года повышают свой профессиональный уровень и проходят курсы стажировки на базе учебных центров предприятий по внедрению дуального обучения. По итогам предыдущих учебных годов, отмечается улучшение в показателях успеваемости учащихся. Ведь они узнают о новых машинах, о новых технологиях и новшествах, проводя основную часть учебного процесса непосредственно на производстве и имеют возможность «пощупать их руками». Качество подготовки специалистов зависит от того, как поддерживается связь между нашим учебным заведением и производством, т.е. в процессе обучения мы должны больше акцентировать внимания на те вещи, которые необходимо знать на производстве в первую очередь. Изучение позитивных мировых тенденций развития технического и профессионального образования показывает развитость инфраструктуры (во Франции около 7 тыс. технических лицеев, 2600 лицеев), многообразие центров, занимающихся внутрипроизводственным, внутрифирменным обучением (в США и Японии отдельные профессиональные школы, колледжи осуществляют лишь теоретическую подготовку кадров, а производственное обучение и повышение квалификации проводится на предприятиях).

Раньше безусловным ориентиром образования в России было формирование знаний, навыков, умений, обеспечивающих готовность к жизни, понимаемую как способность адаптации личности в



обществе. Теперь образование все больше ориентируется на создание таких технологий и способов влияния на личность, в которых обеспечивается баланс между социальными и индивидуальными потребностями и которые, запуская механизм саморазвития, подготавливают личность к реализации собственной индивидуальности и изменениям общества.

Сегодня требуется более интенсивное научное исследование путей перехода к государственно-общественной модели управления профессиональным образованием, перераспределение ряда функций в пользу работодателей, включение их в формирование содержания государственных стандартов профессионального образования, учебных планов и программ. Система начального профессионального образования нуждается в освобождении от социальной замкнутости, придании ей открытого характера и способности к саморазвитию на основе новых принципов организации, ориентированных на рынок труда и социальное партнерство.

В рамках Государственной Программы, для обеспечения доступности и привлекательности образовательных программ технического и профессионального образования в колледжах и техникумах постоянно проводится разработка и внедрение с участием работодателей, типовых учебных программ по специальным дисциплинам, учебной литературы, учебных пособий.

В Послании Президента четко сформулировано, что будущее нашей страны определяется не только сырьевыми запасами и природными ресурсами, а в большей степени интеллектуальным потенциалом, уровнем развития науки, высоких технологий.

Для этого образование в России обязано перейти в особый инновационный режим развития, в котором возможно сохранить лучшие традиции нашего народного образования и одновременно учитывать мировые тенденции развития образовательных систем, соотносить наше образование с мировыми нормами и стандартами.

Основополагающими принципами образования являются доступность, прозрачность, качество, непрерывность и постоянное обновление, конкурентоспособность.

Учитывая выше изложенное можно реально определить степень инновационности любого образовательного учреждения, независимо от его названия. Особенности инновационного образовательного учреждения можно выявить в сравнении с традиционными учреждениями в таблице.

Таблица.

Сравнительные характеристики традиционного и инновационного образовательных учреждений

Сравниваемые параметры педагогического процесса	Образовательные учреждения	
	Традиционное	Инновационное
Цель	Передача знаний, умений и попутное воспитание, освоение социального опыта	Содействие самореализации и самоутверждению личности
Ориентация	На потребности общества и производства	На потребности и возможности личности
Принципы	Идеологически трансформированы	Научные, объективные
Содержание образования	слабовыраженными межпредметными связями	Гуманизированные и личностно-ориентированные культурные ценности
Ведущие методы и формы	Информационно-репродуктивные	Творческие, активные, индивидуально-дифференцированные
Отношения обучающихся и обучающихся	Субъект-объектные	Субъект-субъектные
Роль преподавателя	Источник и контроль знаний	Консультант-помощник
Основные результаты	Уровень обучения и социализации	Уровень личностного и профессионального развития, самоактуализации и самореализации



Это неполное сравнение показывает, что основополагающими принципами деятельности инновационного образовательного учреждения являются гуманизация, демократизация, индивидуализация и дифференциация.

Целью образовательного процесса является соответствие приведённым параметрам инновационного образовательного учреждения.

В заключение нужно отметить, что постоянное внедрение инновационных технологий (в нашем случае дуальной системы обучения) является следствием постоянного развития, совершенствования методов педагогики, благодаря которым происходит интегративный процесс новых идей в образование.

Библиографический список

1. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань, 2009 – С. 440-441.
2. Педагогика №4, 2014: Периодическое издание / В.С. Лазарев, Б.П. Мартирисян. – Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия – С. 12-14.
3. Пидкасистый И.И. Педагогика: Учебное пособие / И.И. Пидкасистый. – Москва: Российское педагогическое агентство, 1995 – С. 49-54.
4. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс / И.П. Подласый. – Москва, 2004. – книга 1. – С. 210-212.
5. Профессиональное образование №4 2014: Периодическое издание / Н.И. Костюк – Новые принципы организации начального профессионального образования – С.30.
6. Профессиональное образование №1 2006: Периодическое издание / В.Г. Казаков – Новое время – новые технологии профессиональной подготовки – С.12.
7. Профессиональное образование №4 2006: Периодическое издание / Г.А. Балыхин – Федеральная целевая программа развития образования: новаторские решения на перспективу – С.14-15.
8. Профессиональное образование №7 2006: Периодическое издание / В.Д. Ларина – Модель инновационной деятельности учреждения профобразования – С.5.
9. Профессиональное образование №9 2006: Периодическое издание / Е.Ю. Мельникова – Высшему образованию столицы – инновационный режим развития – С. 12.
10. Профессиональное образование №1 2006: Периодическое издание / В.В. Рябов – Инновационно-экспериментальная деятельность МГПУ в системе московского образования – С.12-13.

Использование цифровых платформ для повышения качества образовательного процесса в системе СПО

*Безугленко О.С., преподаватель
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»,
г. Бирюч, Белгородская обл.*

Современные тенденции цифровизации охватывают практически все сферы жизнедеятельности общества, включая образование. Повышение доступности информационно-коммуникационных технологий позволяет говорить о возможности качественного преобразования традиционного учебного процесса. Применение цифровых платформ становится одним из ключевых факторов успешного формирования конкурентоспособности выпускника, поскольку они позволяют эффективно организовать взаимодействие преподавателя и студента, обеспечить индивидуализацию обучения, повысить мотивацию учащихся и качество усвоения материала.

Перед современным учебным заведением среднего профессионального образования стоит задача создать такую обучающую среду, которая позволит студенту овладеть навыками самостоятельной работы, выработать способность ориентироваться в постоянно обновляющейся информации.



Важным и педагогически обоснованным в процессе преподавания общеобразовательных дисциплин является развитие теории создания и использования информационно-коммуникационных предметных сред со встроенными элементами технологии обучения, которые детально разработал И.В. Роберт [1]. Дистанционное образование, организованное в информационно-коммуникационной предметной среде со встроенными технологиями обучения, признается перспективным и получает все более широкое распространение в системе среднего профессионального образования (далее СПО). Актуальным является введение в образовательный процесс определения «информационной среды дистанционного обучения с применением информационно-коммуникационных технологий». Под информационной средой дистанционного обучения будем понимать совокупность компонентов, обеспечивающих: 1) осуществление информационного взаимодействия между всеми участниками дистанционного образовательного процесса (сетевыми преподавателями, педагогами-кураторами, учащимися, создателями курсов, администраторами и другими авторизованными пользователями – родителями с, руководством школы), реализуемого с помощью интерактивных средств студентов дистанционного информационного взаимодействия между обучающимися и учебным информационным ресурсом [3, с. 15-18].

2) осуществление организационного управления учебной деятельностью, в том числе мониторинга продвижения учащихся по образовательным траекториям, контроля результатов усвоения учебного материала, другой информационно-поисковой деятельности посредством специального программного обеспечения – системы дистанционного обучения; 3) реализацию возможностей информационно-коммуникативных технологий, таких как незамедлительная обратная связь между пользователем и средством обучения; компьютерная визуализация учебной информации; архивное хранение больших объемов информации, их передача и обработка; автоматизация процессов вычислительной и информационно-поисковой деятельности, обработки результатов учебного эксперимента; автоматизация процессов информационно-методического обеспечения. Организация учебного процесса в системе СПО с использованием информационной среды дистанционного обучения позволит оптимизировать использование учебного времени и индивидуализировать обучение как в рамках классно-урочной формы, так и при самостоятельной учебной, познавательной, творческо-поисковой деятельности студентов, а также для предупреждения и восполнения пробелов в знаниях обучающихся в условиях традиционной классно-урочной формы и вынужденных пропускать занятия по болезни и другим причинам [2, с. 23-25].

Условием использования информационной среды дистанционного обучения с Цифровые образовательные технологии помогают создать условия для продуктивного сотрудничества участников образовательного процесса, расширяют доступ к учебным ресурсам, делают обучение гибким и удобным для каждого учащегося независимо от места проживания и временных ограничений. Эти факторы подтверждают необходимость дальнейшего изучения роли цифровых платформ в современном образовании и разработки эффективных механизмов их интеграции в учебный процесс.

Цифровые платформы предоставляют широкие возможности для персонализации образовательного маршрута каждого ученика. Преподаватель получает инструменты анализа уровня знаний обучающихся, отслеживания динамики прогресса и своевременного выявления проблемных зон. Это способствует созданию индивидуальных траекторий обучения, учитывающих особенности восприятия и когнитивные способности конкретного студента.

Благодаря цифровым технологиям студенты получают возможность учиться в удобное время и месте, обеспечивая равноправный доступ к качественному образованию вне зависимости от географического положения. Особенно актуально использование онлайн-курсов и платформ дистанционного обучения для удаленных регионов, где традиционно наблюдается дефицит квалифицированных кадров и ограниченность ресурсов.

Интеграция мультимедийных элементов (видео, интерактивные задания, виртуальные лаборатории) повышает интерес студентов к изучаемому материалу, стимулирует познавательную активность и обеспечивает глубокую проработку сложных вопросов. Современные платформы обеспечивают быструю обратную связь, что также положительно влияет на уровень мотивации учащихся.

Применение автоматизированных систем тестирования и диагностики позволяет оперативно получать информацию о степени освоения студентами программы курса, своевременно выявлять слабые стороны и вносить коррективы в учебный процесс. Автоматизация оценочных процедур



снижает нагрузку на преподавателей и создает предпосылки для объективной оценки достижений учеников.

Анализируя опыт отечественных и зарубежных университетов, мы можем обозначить несколько основных направлений исследований в области использования цифровых платформ:

Разработка методологии проектирования курсов с применением электронных учебно-методических комплексов.

Создание специализированных платформ для организации дистанционного обучения.

Исследование особенностей восприятия и адаптации учащихся к новым способам подачи учебной информации.

Выявление оптимальных алгоритмов обратной связи и индивидуальной поддержки студентов в рамках цифровой образовательной среды.

Исследование показало высокую эффективность использования цифровых платформ в образовательном процессе, особенно в условиях современного мира, характеризующегося быстрым развитием информационных технологий и необходимостью постоянного обновления знаний. Цифровая среда открывает новые перспективы для реализации принципов индивидуального подхода, интерактивности и доступности образования, повышая таким образом общую конкурентоспособность образовательных учреждений и самих обучающихся.

Таким образом, внедрение цифровых платформ является необходимым условием достижения высокого качества образования, способствующим развитию инновационного потенциала и повышению конкурентоспособности национальной экономики. Однако этот процесс требует комплексного подхода, включающего разработку соответствующих методологических основ, подготовку педагогических кадров и формирование соответствующей инфраструктуры.

Применение дистанционных и информационно-коммуникационных технологий при проведении тренингового и текущего контрольного тестирования по общеобразовательным предметам является актуальным и практически значимым, так как позволяет сэкономить время преподавателя и студентов. Наличие системы дистанционного обучения - это постоянный доступ к электронным учебно-методическим ресурсам, способствующий организации самостоятельной деятельности студентов. Преподавателям удается за относительно короткое время проконтролировать качество усвоения учебного материала у большого количества студентов без значительных трудозатрат. Для студентов прохождение тестирования в дистанционном режиме считается одной из форм домашних заданий. В течение нескольких лет преподаватели некоторых общеобразовательных дисциплин проводят для студентов дистанционные олимпиады на базе ОГАПОУ «Бирючанский техникум».

На сегодняшний день традиционное использование информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе уже не является инновацией. В системе СПО постоянно и много обсуждается создание всё новых и новых инструментов, улучшающих, повышающих качество и обновляющих образовательный процесс.

В настоящее время сверх всякой меры загруженному преподавателю и такое методическое сопровождение учебного процесса организовать весьма проблематично. Более того, часто преподаватель, являясь высокопрофессиональным специалистом в своей области, не всегда может проследить за какими-либо новшествами в сфере дистанционных и информационных технологий: «значительно усложняется деятельность по разработке курсов, поскольку быстро развивается ее технологическая основа. Она требует от преподавателя развития специальных навыков, приемов педагогической работы» [4, с. 56]. Подготовка ресурса во время освоения новых инструментов идёт слишком медленно, а время - ресурс ограниченный. В конце концов, инновация перестаёт быть привлекательной, лекции читаются традиционно, но формально материалы размещены, тестирование проводится, - применение информационных технологий в учебном процессе происходит, отчитаться о проделанной работе можно с полным основанием. Студентам предлагается пассивная роль объектов обучения – потребителей информации.

Из вышесказанного следует, что занятия, проводимые с использованием дистанционных образовательных технологий позволяют реализовать закрепленное в Федеральном законе РФ №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в РФ» право педагогических работников на применение авторских методик обучения, на выбор учебных пособий и иных средств обучения, на пользование информационными ресурсами, доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам



данных, необходимым для педагогической деятельности, на участие в экспериментальной деятельности и внедрении инноваций [5, с. 34].

Список использованных источников

1. Андреев, А. А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация / А. А., Андреев. – Москва, 1999. – Текст : непосредственный.
2. Гомулина, Н. Н. Модели смешанного обучения физике в школе / Н. Н. Гомулина. – Ростов-на-Дону, 2011. – Текст : непосредственный.
3. Десятова, Л. В. Дистанционное обучение / Л. В. Десятова // Раздвигая границы: тезисы доклада 11 Международного интерактивного форума образовательных технологий. – Москва, 2010. – Текст : непосредственный.
4. Капустин, Ю. И. Педагогические и организационные условия эффективного сочетания очного обучения и применения технологий дистанционного образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Ю. И. Капустин. – Москва : [б.и.], 2007. – Текст : непосредственный.
5. Кун, К. E-Learning – электронное обучение / К. Кун. – Текст : непосредственный // Информатика и образование. – 2017. – № 6. – С. 16-18.

Формы и методы контроля и оценивания обучающихся в системе СПО

*Бобрешова Инна Юрьевна, преподаватель
Бобрешов Константин Вадимович, преподаватель
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»
г. Бирюч, Белгородская обл.*

Существует два основных подхода к оцениванию результатов обучающихся, которые используются в современном образовательном процессе.

Первый подход традиционно оценивает уровень развития студентов через увеличение объема академических знаний, навыков и умений, путем применения балльной оценки. По сути, внимание педагога в этом случае сконцентрировано преимущественно на учебной деятельности, а оценка достижений студентов фиксирует уровень их образованности, трактуя это как освоение конкретных знаний и методов учебной работы [1].

Второй подход к оценке образовательных достижений обучающихся принимает во внимание их личностное развитие и формирование метапредметных навыков. В этом случае успехи студентов определяются их личностным ростом, индивидуальным прогрессом в образовательном процессе и развитием метапредметных компетенций.

На сегодняшний день современными средствами оценивания являются: тестирование, модульная и рейтинговая системы оценки качества знаний, мониторинг качества, учебные портфолио.

Тестирование представляет собой одну из наиболее передовых форм автоматизированного контроля с управляемыми параметрами качества. Ни одна другая форма контроля знаний не может сравниться с тестированием в этом отношении. Тесты обученности используются на всех этапах учебного процесса для эффективного проведения входного, текущего, тематического и итогового контроля знаний, умений, а также для оценки успеваемости и учебных достижений. Однако не все тесты способны достичь желаемых результатов. Использование соответствующих тестовых инструментов, разработанных и анализированных в соответствии с принципами тестирования и мировыми стандартами, необходимо для обеспечения успешного контроля. Минусами тестирования является то, что тест не дает возможности диагностировать оригинальность мышления в решении учебных проблем и задач [2].

Тестами также проверяются универсальные общеучебные способы деятельности учащихся (наблюдение, сравнение, выбор ответа, контроль и оценка, умение анализировать и делать вывод и др.).

В своей работе стараюсь увеличить оригинальность подхода к проведению тестов, учитывая особенности каждой группы и учащихся. Вместо типовых тестов разрабатываю индивидуальные



задания или формы контроля, учитывающие уровень подготовки, интересы и скорость работы каждой группы учащихся.

Также стоит обратить внимание на варьирование форматов тестов - это может быть, как письменный, так и устный тест, а также использование интерактивных методик или технологий для создания более захватывающего опыта проведения контроля знаний.

Такой индивидуальный подход к проведению тестов может способствовать более эффективному анализу уровня успеваемости учащихся и их обучению в целом. Например, в качестве входного контроля выдаем тестовые задания на рабочей платформе ё-стади, которая используется в техникуме для дистанционного обучения.

После прохождения входного контроля, обучающиеся сразу получают результат в процентном соотношении, который далее будет переведен в оценку и выставлен в журнал. Это позволяет быстро опросить всю группу обучающихся и получить сразу результат, чтобы можно было делать суждения об их первичных знаниях по дисциплине [4].

Мой опыт работы с образовательной платформой "ЯКласс" был вдохновляющим как для меня, так и для моих учеников. За время сотрудничества с этим проектом, который признан одним из лучших в области образования, я убедилась, что он не просто соответствует новым государственным стандартам обучения, но и дает возможность успешно внедрять их в процесс обучения. "ЯКласс" предоставляет учителям современные инструменты ИКТ-образования и помогает им эффективно применять их в повседневной работе. Это не просто тренажер знаний, а уникальная платформа, способствующая освоению сложных тем и улучшению успеваемости. Более 6 000 000 заданий по основным предметам школьной программы и возможность подготовки к ОГЭ и ЕГЭ делают "ЯКласс" незаменимым инструментом для обучения. Кроме того, каждый ученик может создать свой профиль и соревноваться с одноклассниками, что способствует мотивации и развитию конкурентных навыков.

Модульная система оценивания — это методика оценивания, в которой учебный материал разделен на модули или отдельные тематические блоки, каждый из которых оценивается отдельно. Такая система позволяет студентам и учащимся получать оценку не за всё содержание учебного предмета в целом, а за конкретные части, что облегчает контроль за усвоением материала и более точно отражает уровень их знаний.

Модульная система оценивания активно используется в высших учебных заведениях, школах и других образовательных учреждениях. Она позволяет учителям и преподавателям проводить оценку знаний и навыков студентов более системно, учитывая разнообразие учебных планов и программ, а также особенности учебного процесса.

Кроме того, модульная система оценивания способствует более гибкому подходу к контролю за успеваемостью учащихся, поскольку позволяет оценивать конкретные цели и задачи, поставленные перед каждым модулем, а не только общий уровень знаний по предмету в целом.

Рейтинговая система является одним из методов оценивания результатов обучения, который используется для оценки знаний, навыков и умений учащихся в этом предмете. В рамках рейтинговой системы оценки учащимся присваиваются баллы за выполнение различных заданий, тестов, лабораторных работ и проектов, и итоговая успеваемость определяется на основании суммы или среднего значения баллов.

Учебное портфолио – это собрание работ, творческих проектов, заданий, отчетов и других материалов, созданных учащимися на протяжении определенного периода обучения. Как средство оценивания результатов обучения, учебное портфолио предоставляет более полное представление о процессе обучения и достижениях учащегося, чем традиционные формы оценивания, такие как экзамены или тесты.

Преимущества учебного портфолио включают:

1. Индивидуальный подход: позволяет учителям оценить разнообразные аспекты обучения, включая академические успехи, творческие способности, развитие ключевых навыков.
2. Развитие самостоятельности: Учащиеся могут активнее участвовать в процессе оценки, отбора и организации своих работ, что способствует развитию самооценки и саморегуляции.
3. Комплексность: позволяет оценивать разнообразные типы работ, отражающие разные уровни сложности и глубины понимания материала.
4. Прогрессивность: позволяет отслеживать прогресс учащегося на протяжении времени, а не только оценивать его знания в конкретный момент.



Применение учебного портфолио как средства оценивания также способствует развитию у учащихся аналитических и творческих способностей, а также формированию рефлексивной позиции по отношению к собственному обучению [3].

Современные средства оценивания результатов обучения обладают рядом преимуществ и достоинств, которые делают их более эффективными и инновационными по сравнению с традиционными методами оценивания.

Благодаря этим преимуществам, современные средства оценивания результатов обучения способствуют более точной, объективной и разносторонней оценке знаний и умений учащихся, а также поощряют их активную учебную деятельность.

Список источников:

1. Аршанский, Е. Я. Методика обучения / Е.Я. Аршанский. – М.: Вентана-Граф, 2016. – 376 с.
2. Горина, О.П. Тестовые задания в начальном курсе / О.П. Горина, Н.Н. Проскуряков // Начальная школа. — № 10. — 2008. – 55 с.
3. Зотов, Ю.Б. Организация современного урока / Ю.Б. Зотов. – М.: Просвещение, 2015. – 247 с.
4. 100 баллов . Тесты для подготовки к экзамену : учебное пособие / И. Ю. Белавин, Е. А. Бесова, В. В. Негребецкий [и др.] ; под редакцией В. В. Негребецкого. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 319 с.
5. Осогосток, Д.Н. Теория и практика развития творческой активности учащихся на уроках / Д.Н. Осогосток; Якут. Гос.ун-т им. М.К. Амосова. – М.: Academia. 2018. – 127 с.

Система оценки качества подготовки обучающихся

*Чижиков Михаил Иванович, преподаватель,
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»
г. Бирюч, Белгородской обл.*

Глобальные социально-экономические преобразования в нашем обществе выявили потребность в людях творческих, активных, неординарно мыслящих, способных нестандартно решать поставленные задачи и на основе критического анализа ситуации формулировать новые перспективные задачи. Проблема раннего выявления и обучения талантливой молодежи - приоритетная задача в современном образовании. От ее решения зависит интеллектуальный и экономический потенциал муниципального

Образовательные учреждения испытывают острый дефицит в учебных планах, программах и учебных пособиях, в которых бы учитывались потребности и индивидуальные особенности детей, способных к более высокой скорости и продуктивности усвоения изучаемого материала.

Модернизация современного школьного образования в соответствии с новыми требованиями Федерального государственного образовательного стандарта связана, прежде всего, с качественным обновлением содержания образования и обеспечением его развивающего характера. В связи с этим особое внимание уделяется созданию условий для развития образовательного и творческого личностного потенциала обучающегося.

Модель развития и сопровождения интеллектуально одаренных детей представляет значимость:

Студенту создаёт возможности для реализации образовательной траектории, снижает риски социализации в обществе, позволяет развивать метапредметные компетенции, расширяет возможности профильного обучения и профориентации.

Родителям даёт осмысленное развитие и сопровождение интеллектуальных возможностей ребенка, повышение социального статуса семьи, воспитывающей одаренного ребёнка с минимальными финансовыми затратами.



Педагогу предоставляет расширенный спектр ресурсов для развития и сопровождения обучающегося, в том числе возможность раннего распознавания таланта; участие в проектах профессиональных ассоциаций; распространение передового педагогического опыта работы с одаренными и высокомотивированными детьми.

Профориентационная работа занимает важное место в деятельности общеобразовательных учреждений Кировского района, она связывает систему образования с экономической системой, потребности, учащихся с их будущим. Для благополучия общества необходимо, чтобы каждый выпускник школы находил, возможно, более полное применение своим интересам, склонностям, не терял напрасно время, силы в поисках своего места в системе общественного производства, на котором мог бы принести наибольшую пользу и получить глубокое удовлетворение от своего труда.

Российское образование, с учетом намеченных основных направлений Федеральной целевой программы развития образования, находится на этапе перехода к новому стандарту общего образования, в котором предусматривается коренное изменение приоритетов. Так, в проекте концепции нового стандарта указывается на то, что «Стратегическая задача развития школьного образования в настоящее время заключается в обновлении его содержания, методов обучения и достижения нового качества его результатов». При этом стандарт рассматривается как «средство обеспечения стабильности заданного уровня качества образования и его постоянного воспроизводства и развития», поэтому в определении задач развития современного образования и его реформирования приоритетное место занимают вопросы обеспечения его качества, так как качество образования в школе — это важнейший показатель успеха школы и важнейшая задача внутришкольного управления.

Данное понятие в настоящее время трактуется по-разному, неоднозначно, т.к. управляемый объект (качество образования) еще недостаточно изучен и описан, а сама его сущность вызывает споры и дискуссии.

Одни сводят качество образования к качеству обучения (когда под качеством образования понимается % учащихся, закончивших отчетный период на “4” и “5”)

Другие под качеством образования понимают качество обучения и всего воспитания, а потому буквально за все спрашивают со школы. Хотя всем ясно, что ребенок формируется не только школой, но и семьей, социумом, СМИ. И школа, хоть и значима, но не всесильна и за отрицательное воздействие на школьников всех факторов воспитания не может нести ответственность.

Третьи под качеством образования понимают степень развитости личности. Правда никто точно не знает, как эту развитость измерить, описать, охарактеризовать.

Четвертые под качеством образования понимают количество выпускников, поступивших в вузы. Это застарелая ошибка и школьных педагогов, и управленцев, и родителей. Дело в том, что у нас в стране ежегодно в вузы поступают около 30% выпускников школ. А что остальные - отбросы общества? Они не смогут создать хорошей семьи или производить материальные блага?

В словаре понятий и терминов по законодательству РФ об образовании “Качество образования выпускников” трактуется как определенный уровень знаний, умений и навыков; умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательных учреждений в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания.

Качество образования увязано с планируемыми целями, т.е. под “определенным уровнем” всех этих показателей понимаются показатели, спрогнозированные в зоне потенциального развития конкретного выпускника.

Другое определение: “Под качеством образования понимается определенный уровень освоения содержания образования (знаний, способов деятельности, опыта творческой деятельности, эмоционально-ценностных отношений), физического, психического, нравственного развития, которого он достигает на различных этапах образовательного процесса, в соответствии с индивидуальными возможностями, стремлениями и планируемыми целями воспитания и обучения”.

В работах М.М. Поташника и А.М. Моисеева качество образования определяется как соотношение цели и результата, меру достижения целей при том, что цели (результаты) заданы только операционально и спрогнозированы только в зоне потенциального развития школьника, меру достижения не просто хорошего результата, но наилучшего из возможных при минимально необходимых затратах, т.е. оптимального результата.

В последние годы проблема качества образования приобрела чрезвычайную актуальность. Серьезное влияние на актуализацию качества образования как современную социально-



педагогическую проблему оказывает возрастающая интеллектуализация производства, появление рынка образовательных услуг, развитие информационных технологий. В современном понимании качество образования — это не только соответствие знаний учащихся государственным стандартам, но и успешное функционирование самого учебного заведения, а также деятельность каждого педагога и администратора в направлении обеспечения качества образовательных услуг.

В этих условиях перед руководителем школы стоит непростая задача обеспечения достижения соответствующего качества обучения и обученности. Решить эту задачу можно лишь при определенных условиях.

Среди них можно выделить:

Чрезвычайная актуализация проблемы качества образования связана также с развитием в последние десятилетия так называемой «философии всеобщего качества». В рамках этой философии происходит переосмысление традиционного понятия качества как степени соответствия какому-либо стандарту, в нашем случае образовательному, то есть в какой степени потребители удовлетворены предоставляемыми образовательными услугами.

В контексте этого подхода качество образования в школе XXI в. определяется как соотношение цели и результата, выражающееся в совокупности характеристик, которые отражают уровень достигнутых количественных и качественных результатов, уровень организации и осуществления учебно-воспитательного процесса, условия, в которых он протекает.

Управление качеством образования состоит из следующих структурных компонентов:

Цель управления качеством образования, то есть максимальное приближение результата обучения к поставленной перед школой цели.

Установление исходного состояния управляемого процесса

А) установление соответствия психического развития учащихся целям, поставленным на данном этапе обучения;

Б) установление конкретных знаний и познавательных действий, которые необходимы для формирования заданного вида познавательной деятельности.

Литература:

1. Ахлибинский Б.В., Храленко Н.И. Теория качества в науке и практике: Методологический анализ. - Л., 2019.
2. Безуглов Ю.И. Управление качеством образования //Перспективы создания региональной системы непрерывного профессионального образования. - Оренбург, 2008.
3. Беспалько В.П. Стандартизация образования: основные идеи и понятия //Педагогика. -М., 2023. - № 5. - с.16-25.
4. Горшкова Н.С. Программно-целевой подход в управлении учреждением дополнительного образования //Проблема результата и качества деятельности учреждения дополнительного образования. - Ярославль, 2023.
5. Грейсон Дж.К.мл., ОДелл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Авт. предисл. Б.З.Мильнер. - М., 2023.
6. Гутник И.Ю. Педагогическая диагностика образованности школьников: Автореф. дисс. ... к. п. н. - СПб., 2023.
7. Железнова Л.Б. Результативность и качество деятельности в сфере дополнительного образования. - Оренбург, 2023.



Развитие инновационного потенциала в условиях модернизации образовательного процесса обучающихся

Пахомов Николай Николаевич, преподаватель

ГОБ ПОУ «Задонский политехнический техникум им. дважды Героя Советского Союза М.Т. Степанищева»

Липецкая область, г. Задонск

В наше время значительно меняется роль образования в жизни общества и меняются подходы к обучению. Роль преподавателя уже не является центральной в учебном процессе, новое время выдвигает на первое место личность обучающегося, его интересы и потребности. В соответствии с этим необходимо обновлять содержание и методику преподавания, технологии, используемые в обучении, методы оценки деятельности учащихся.

Основными принципами, которыми я руководствуюсь в своей работе, могу назвать следующие:

- личностно-ориентированное обучение;
- деятельностное обучение, ориентированное на продукт;
- использование межпредметных связей и формирование универсальных учебных действий;
- учет потребностей учащегося;
- мультимедийная грамотность и умение оценивать достоверность информации;
- формирование умений самостоятельно добывать знания и решать проблемы (автономия обучающегося). [1].

В полной мере реализовать эти принципы и достичь высоких предметных и метапредметных результатов позволяет применение технологии интерактивного обучения. Одним из примеров данной технологии является - модерация.

Модерация - это эффективная технология, которая позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса. Применение данной технологии обеспечивает эффективное управление группой в процессе урока, максимально полное вовлечение всех студентов в образовательный процесс, поддержание высокой познавательной активности на протяжении всего занятия, гарантированное достижение целей урока. Таким образом, обеспечивается оптимальное использование времени урока и потенциала студентов и преподавателя. Методы модерации отличаются от авторитарных дидактических способов обучения. Преподаватель и студенты являются равноправными участниками образовательного процесса. От каждого из них в равной мере зависит успех обучения. Учащийся перестает быть объектом обучения, занимая активную позицию в образовательном процессе.

Достижение эффективности и качества образовательного процесса при использовании технологии модерации, получение запланированных результатов обучения, воспитания, развития и социализации обучающихся обеспечивается организацией следующих ключевых процессов:

- эффективное взаимодействие (интеракция) участников группового процесса;
- упорядоченный обмен информацией (коммуникация) между всеми участниками образовательного процесса;
- обеспечение наглядности хода и результатов образовательного процесса (визуализация);
- мотивация всех участников образовательного процесса;
- мониторинг образовательного процесса;
- рефлексия педагога и обучающихся;
- анализ деятельности участников и оценка результатов.

Принцип «воспитание через предмет» в технологии модерации находит свое прямое воплощение. Независимо от того, какой предмет преподает преподаватель, в процессе урока обучающиеся имеют возможность достигать и цели изучения предмета, и цели воспитания, развития и социализации. И все эти цели, а также пути их достижения планируются и реализовываются на каждом уроке.

Урок с применением данной технологии строится следующим образом:

- инициация (начало урока, знакомство);
- вхождение или погружение в тему (сообщение целей урока);



- формирование ожиданий учащихся (планирование эффектов урока);
- интерактивная лекция (передача и объяснение информации);
- проработка содержания темы (групповая работа обучающихся);
- подведение итогов (рефлексия, оценка урока);
- эмоциональная разрядка (разминки - на любом этапе урока по усмотрению преподавателя).

[1].

Эффективность зависит не только от структуры урока, но и от методов обучения. Данная технология предполагает использование активных методов обучения на всех этапах урока.

Активные методы обучения - это система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащихся в процессе освоения учебного материала. Они строятся на практической направленности, игровой деятельности и творческом характере обучения, интерактивности, разнообразных коммуникациях, диалоге и полилоге, использовании знаний и опыта обучающихся, групповой форме организации их работы, вовлечении в процесс всех органов чувств, деятельностном подходе к обучению, движении и рефлексии.

Данные методы помогают формировать жизненно важные сегодня и завтра умения, навыки и качества, в том числе универсальные учебные действия - надпредметные умения или компетенции, обеспечивающие учащимся возможность самостоятельно осуществлять деятельность учения, ставить учебные цели, искать и использовать необходимые средства и способы их достижения, уметь контролировать и оценивать учебную деятельность и ее результаты.

С целью выяснить зависимость прочности усвоения языкового материала от методов обучения и режимов взаимодействия учащихся мною был проведен эксперимент в 3-х группах 3 курса. Всем группам были даны одинаковые задания, но методы обучения и режимы взаимодействия были различны, затем проводились контрольные срезы, причем студенты о проведении контрольных срезов не предупреждались, установки на механическое запоминание языкового материала не было.

Результаты не только подтвердили, что применение активных методов способствует лучшему усвоению материала, но и показали, что традиционные способы и приемы работы не способствуют приросту новых знаний.

Технология интерактивного обучения модерация позволяет органично применять целый комплекс современных образовательных технологий: проектное обучение, развитие критического мышления, приемы игровой деятельности, обучение в сотрудничестве. Она нацелена на формирование у учащегося умения учиться самостоятельно и быть ответственным за результаты обучения.

Применение активных методов обучения и технологий интерактивного обучения позволяет в полной мере реализовать здоровьесберегающий потенциал.

Эффективная организация урока, учитывающая психофизиологические особенности обучающихся и дающая возможность самореализации каждому, обеспечивает высокое качество обучения и сохранение здоровья учащихся. Это обеспечивается тем, что учебная работа, интеллектуальные, эмоциональные и физические нагрузки строятся таким образом, что не требуют от организма человека высокой физиологической цены, не вызывают чрезмерного напряжения и быстрого утомления. [2].

Элементами здоровьесбережения выступает и сама структура урока, приемы подачи нового материала и техники его отработки, современные обучающие технологии, в том числе интегративное обучение, использование физкультминуток и минуток-релаксаций, дыхательная гимнастика, создание ситуации успеха на уроке.

Я стараюсь, чтобы каждый урок, развивая и обучая студента, повышая его учебную мотивацию, придавал ему уверенности в своих силах и укреплял его здоровье.

Следующий важный аспект, которому я уделяю постоянное внимание на уроках и во внеурочное время - использование информационно-коммуникационных технологий. Их применение на уроках повышает мотивацию и познавательную активность учащихся, расширяет их кругозор и позволяет применить личностно-ориентированную технологию интерактивного обучения, т. е. обучение во взаимодействии.

ИКТ являются как средством подачи материала, так и контролирующим средством. Они обеспечивают высокое качество подачи материала и используют различные коммуникативные каналы (текстовый, звуковой, графический, сенсорный и т.д.). Новые технологии позволяют индивидуализировать обучение. Такой дифференцированный подход дает большой положительный



результат, т. к. создает условия для успешной деятельности каждого студента, вызывает у учащихся положительные эмоции, и, таким образом, влияет на их учебную мотивацию.

В своей практике я использую различные обучающие программы, мультимедиа-презентации и учебные Интернет-ресурсы. Эти цифровые образовательные ресурсы обладают большим обучающим потенциалом, повышают коммуникативную культуру учащихся, обеспечивая тем самым новый уровень качества образования.

Также активно я пользуюсь мультимедиа-презентациями, созданными в программе PowerPoint. Они просты в изготовлении и позволяют создавать оригинальные учебные материалы, которые увлекают, мотивируют и нацеливают учащихся на успешные результаты. Кроме того, созданные самими учащимися презентации являются отличной наглядной опорой для формирования и развития навыков устной речи.

Широким образовательным потенциалом обладают ресурсы сети Интернет.

Поэтому я создаю собственные образовательные Интернет-ресурсы, использую их в своей педагогической практике и обучаю своих студентов умению критически оценивать достоверность информации, полученной в сети. Собственные образовательные интернет-ресурсы я использую и на уроках, и для организации проектной работы учащихся, и в качестве домашнего задания. [2].

Кроме того, работа с этими сайтами позволяет использовать активные формы организации занятий, деловую игру и проектные работы, способствует совершенствованию речевых и коммуникативных навыков.

Организация учебно-воспитательного процесса на основе новейших образовательных технологий и с учетом психофизиологических особенностей и личных интересов обучающихся позволяет добиваться высоких результатов учебной деятельности.

Освоение и применение эффективных технологий и методов обучения, новых форм организации образовательного процесса, формирование новых отношений к системе образования - это на сегодняшний день требование времени. Я считаю, что именно от преподавателя в первую очередь зависит то, каким будет наше образование, какими будут наши выпускники, каким будет наше будущее. [3].

Литература:

1. Пермяков О.Е. Методологические основы и технологии оценки индивидуальных образовательных достижений в системе профессионального образования: Минография.- М.: Федеральный институт развития образования, 2008.-455 с.
2. Пермяков О.Е. Татур А.О. Митрофанов К.Г., и др. Концепция общероссийской системы оценки качества образования.- М.: ОИЦ «Академия», 2008.-28с.
3. <https://infourok.ru/realizaciya-innovacionnih-form-obucheniya-v-spo-3692044.html>

Управление качеством подготовки специалистов СПО: Путь к востребованности и успеху

*Белозерова Екатерина Анатольевна, заместитель директора по учебной работе
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум».
п. Красное Поле, г. Курганинск*

Система среднего профессионального образования (СПО) играет ключевую роль в подготовке кадров для различных отраслей экономики. От качества выпускников СПО напрямую зависит конкурентоспособность предприятий, инновационное развитие и социальная стабильность. Поэтому управление качеством подготовки специалистов СПО – это не просто формальная процедура, а стратегическая задача, требующая системного подхода и постоянного совершенствования. [5]

Что такое управление качеством подготовки специалистов СПО?

Управление качеством в СПО – это комплекс мер, направленных на обеспечение соответствия образовательных программ, учебного процесса, материально-технической базы и квалификации педагогического состава установленным стандартам и требованиям рынка труда. Цель – подготовить



выпускников, обладающих не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками, компетенциями и личностными качествами, востребованными работодателями. [3]

Ключевые элементы системы управления качеством в СПО:

1. Нормативно-правовая база и стандарты:

✓ **Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС СПО):** являются основой для разработки образовательных программ. Они определяют требования к структуре, содержанию, результатам освоения программ, условиям реализации и оценке качества.

✓ **Профессиональные стандарты:** отражают требования к квалификации работников по определенным видам профессиональной деятельности. СПО должно ориентироваться на них при формировании содержания обучения.

✓ **Локальные нормативные акты:** Положения об организации образовательного процесса, о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, о государственной итоговой аттестации, о системе менеджмента качества и т.д.

2. Разработка и актуализация образовательных программ:

✓ **Соответствие требованиям рынка труда:** Программы должны разрабатываться с учетом актуальных и перспективных потребностей работодателей. Это достигается через:

✓ **Анализ рынка труда:** Изучение вакансий, прогнозирование спроса на специалистов.

✓ **Взаимодействие с работодателями:** Создание рабочих групп, проведение опросов, участие представителей бизнеса в разработке и экспертизе программ.

✓ **Мониторинг трудоустройства выпускников:** Анализ успешности выпускников на рынке труда.

✓ **Гибкость и модульность:** Программы должны быть адаптируемыми к изменениям в технологиях и требованиях. Модульный принцип позволяет формировать индивидуальные образовательные траектории.

✓ **Практикоориентированность:** Акцент на практических занятиях, лабораторных работах, производственной практике, проектной деятельности. [4]

3. Организация и реализация образовательного процесса:

✓ **Качество преподавания:**

✓ **Квалификация педагогических кадров:** Постоянное повышение квалификации, стажировки на предприятиях, участие в профессиональных конкурсах.

✓ **Инновационные методики обучения:** Использование активных и интерактивных форм, проектного обучения, кейс-метода, дистанционных технологий.

✓ **Индивидуальный подход:** Учет особенностей обучающихся, поддержка студентов с низким уровнем успеваемости.

✓ **Материально-техническая база:**

✓ **Современное оборудование:** Лаборатории, мастерские, компьютерные классы, оснащенные в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

✓ **Доступ к информационным ресурсам:** Электронные библиотеки, онлайн-курсы, специализированное программное обеспечение.

✓ **Производственная практика:**

✓ **Качественная организация:** Заключение договоров с ведущими предприятиями, четкое планирование, контроль выполнения.

✓ **Реальное участие в производственных процессах:** Студенты должны выполнять реальные задачи, приобретая ценный опыт.

4. Оценка качества подготовки:

✓ **Текущий контроль успеваемости:** Регулярные контрольные работы, тесты, практические задания.

✓ **Промежуточная аттестация:** Экзамены, зачеты, курсовые работы.

✓ **Государственная итоговая аттестация (ГИА):** Оценка соответствия выпускников требованиям ФГОС. Важно, чтобы ГИА включала не только теоретические знания, но и оценку практических навыков (например, демонстрационный экзамен).

5. Мониторинг и анализ результатов:

✓ **Сбор и анализ данных:** Статистика успеваемости, результаты аттестаций, данные о трудоустройстве выпускников, отзывы работодателей и студентов.



✓ **Выявление проблемных зон:** Определение направлений, требующих улучшения.

✓ **Корректирующие действия:** Разработка и реализация мер по устранению выявленных недостатков.

✓ **Постоянное совершенствование:** Система управления качеством должна быть динамичной, адаптирующейся к меняющимся условиям.

Примеры реализации управления качеством в СПО:

Взаимодействие с работодателями при разработке программы.

Ситуация: Выпускники по направлению "Информационные системы и программирование", испытывают трудности с освоением современных фреймворков, которые активно используются в IT-компаниях.

Решение: Создается рабочая группа, в которую входят преподаватели колледжа и представители ведущих IT-компаний города. Рабочая группа анализирует актуальные вакансии, проводит опросы среди HR-специалистов и технических директоров, изучает профессиональные стандарты. На основе полученных данных в учебный план вносятся изменения: добавляются новые дисциплины, связанные с изучением востребованных фреймворков (например, React, Angular, Vue.js), увеличивается количество часов на практические занятия по разработке веб-приложений.

Результат: Выпускники техникума получают более актуальные знания и навыки, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда и способствует более быстрому трудоустройству.

Внедрение демонстрационного экзамена.

Ситуация: Автомехаников, сталкивается с тем, что работодатели жалуются на недостаточный уровень практических навыков у выпускников, несмотря на хорошие теоретические знания.

Решение: В рамках государственной итоговой аттестации внедряется демонстрационный экзамен по компетенции "Ремонт и обслуживание автомобилей". Экзамен проводится на базе мастерской техникума, оснащенной современным диагностическим и ремонтным оборудованием, имитирующим условия реального автосервиса. Студенты выполняют практические задания по диагностике неисправностей, проведению технического обслуживания и ремонта автомобиля под наблюдением экспертов из числа опытных автомехаников и представителей автосервисов.

Результат: Оценка практических навыков становится более объективной. Выпускники, успешно сдавшие демонстрационный экзамен, получают паспорт компетенций, который является подтверждением их профессиональной пригодности для работодателей. Это повышает доверие бизнеса к выпускникам техникума.

Система повышения квалификации педагогических кадров.

Ситуация: Преподаватели обучающих будущих специалистов по профессиям и специальностям СПО, используют устаревшие методики преподавания и не имеют актуального опыта работы в производстве.

Решение: Техникум разрабатывает и внедряет программу повышения квалификации для своих преподавателей. Программа включает:

Стажировки на базе ведущих отелей и ресторанов: Преподаватели получают возможность ознакомиться с современными стандартами обслуживания, новыми технологиями и управленческими практиками.

Участие в мастер-классах и тренингах от приглашенных экспертов из социальных партнеров: Специалисты делятся своим опытом и знаниями.

Обучение новым методикам преподавания: Преподаватели осваивают современные педагогические технологии, такие как геймификация, проектное обучение, использование интерактивных платформ для создания учебных материалов.

Участие в профессиональных конкурсах и конференциях: Это стимулирует преподавателей к развитию и обмену опытом с коллегами.

Результат: Преподаватели техникума получают актуальные знания и практический опыт, что позволяет им более эффективно обучать студентов. Они могут использовать современные методики, демонстрировать студентам реальные примеры из практики, вдохновлять их на профессиональный рост. Это напрямую влияет на качество подготовки выпускников, делая их более готовыми к работе в динамично развивающейся сфере гостеприимства.

Вызовы и перспективы управления качеством в СПО:



Несмотря на значительные усилия, система управления качеством в СПО сталкивается с рядом вызовов:

✓ **Недостаточное финансирование:** Ограниченные ресурсы могут препятствовать модернизации материально-технической базы и повышению квалификации преподавателей.

✓ **Несоответствие между образовательными программами и реальными потребностями рынка труда:** несмотря на усилия, иногда наблюдается разрыв между тем, чему учат в колледжах, и тем, что требуется работодателям.

✓ **Низкая мотивация педагогических кадров:** не всегда создаются условия для профессионального роста и достойной оплаты труда преподавателей.

✓ **Недостаточная вовлеченность работодателей:** Активное участие бизнеса в разработке программ и оценке качества выпускников остается на недостаточном уровне во многих регионах. [1]

Перспективы развития:

✓ **Цифровизация образования:** Активное внедрение онлайн-платформ, виртуальных лабораторий, систем дистанционного обучения для повышения доступности и гибкости образования.

✓ **Развитие дуального образования:** Усиление интеграции обучения в колледже с практической подготовкой на предприятиях, что обеспечивает более глубокое погружение студентов в профессиональную среду.

✓ **Создание единой системы оценки качества:** Разработка и внедрение унифицированных инструментов оценки качества, включая национальные рамки квалификаций и демонстрационные экзамены по всем компетенциям.

✓ **Укрепление партнерских отношений:** Дальнейшее развитие сотрудничества между колледжами, вузами, предприятиями и государственными органами для формирования единой экосистемы подготовки кадров. [2]

Управление качеством подготовки специалистов СПО – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания, анализа и совершенствования. Только системный подход, основанный на тесном взаимодействии всех участников образовательного процесса – студентов, преподавателей, администрации колледжа, работодателей и государства – позволит обеспечить подготовку высококвалифицированных, востребованных и успешных специалистов, способных внести значимый вклад в развитие экономики и общества. Примеры, приведенные выше, демонстрируют, как конкретные шаги в области управления качеством могут привести к ощутимым положительным результатам, делая систему СПО более эффективной и отвечающей вызовам современного мира.

Источники

1. Артемьева, Н. В. Управление качеством образования в системе СПО: теоретические и практические аспекты / Н. В. Артемьева. — Москва: Инфра-М, 2020. — 224 с.
2. Герасимова, Т. Л. Современные технологии управления качеством профессионального образования / Т. Л. Герасимова // Профессиональное образование и общество. — 2021. — №3. — С. 15-24.
3. Дьяков, С. А. Качество подготовки специалистов среднего профессионального звена: методика и практика / С. А. Дьяков. — Санкт-Петербург: Питер, 2022. — 180 с.
4. Зимняя, И. А. Педагогика качества: основы управления и развития профессионального образования / И. А. Зимняя. — Москва: Академия, 2022. — 256 с.
5. Кац, В. М. Управление качеством в учреждениях среднего профессионального образования / В. М. Кац // Вестник профессий. — 2021. — №1. — С. 67-75.



Оценивание уровня достижений образования в рамках компетентностного метода

Чередников Иван Сергеевич

ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»

Г. Курганск, Краснодарский Край

Развитие технологий независимой оценки качества образовательных достижений обеспечило новые возможности с внедрением стандартов нового поколения и обновлением ряда нормативных документов, регулирующих отношения в образовательном процессе. [2]

В настоящее время можно отметить наличие множества различных механизмов сотрудничества сферы профессионального образования и производственной сферы в области независимой оценки качества образовательных достижений: [2]

Создание и оценка ФГОС и программ профессионального образования всех уровней с участием независимых экспертов (представителей работодателей); [2]

Независимая оценка качества учебных материалов, используемых в образовательном процессе по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции; участие независимых экспертов в процедурах государственной итоговой аттестации выпускников; независимая экспертиза образовательных программ; [2]

Существование специальных форм взаимодействия по ряду направлений подготовки, согласованных с работодателем.

При организации промежуточной аттестации в форме квалификационного экзамена по ПМ приглашается работодатель (ГБУ КК «Управление ветеринарии» Кузнецова А.Б.)

Актуальным является вопрос о способности преподавателя достаточно эффективно применять в своей деятельности базовые технологии, поддерживающие компетентностно-ориентированное обучение.

Преподавателям в связи с переходом на новые стандарты в целях реализации компетентностно-ориентированного обучения рекомендовано работать по следующим технологиям: [2]

- Технологии и формирования критического мышления
- Универсальные развивающие технологии
- Проектно-исследовательские методы
- Технологии и проблемно-ориентированного обучения
- Онлайн-технологии

Компетентно-ориентированное обучение предполагает:

- применение не объяснительного, а деятельностного (то есть проблемного, исследовательского, проектного) подхода;
- переход от репродуктивного уровня к проблемному;
- заменить фронтальную форму работы на совместную деятельность (групповую, парную, индивидуальную).

Поделюсь своим опытом работы с учетом названных особенностей в процессе преподавания дисциплин, профессиональных модулей для специальности «Ветеринария» на 2-4 курсах обучения. [3]

В ходе подготовки практического занятия использую технологии развития критического мышления, в частности методику анализа решения производственных ситуаций; при таком подходе учебная деятельность, время от времени приобретая практический характер, становится объектом усвоения. Приведу пример на ПМ 02 «Проведение профилактических, диагностических и лечебных мероприятий» по теме «Составление плана ветеринарно-профилактических и противоэпизоотических мероприятий.» студентам предлагается решить производственную ситуацию. [1]

Таблица 1- Методика анализа решения производственных ситуаций

Производственная ситуация	Приступая к решению ситуации, студент:	Результат
выяснить эпизоотическую обстановку хозяйства	выделяет составные элементы ситуации, сделать эпизоотическую обстановку хозяйства по благополучию инфекционных болезней	В результате формируются умения эксплуатировать основные виды оборудования при проведении противоэпизоотических мероприятий.



	намечает мероприятия по проведения комплексных мероприятий с теоретическим обоснованием и использованием практических приемов.	Рефлексия способствует развитию у обучающихся критического мышления, осознанного отношения к своей деятельности.
--	--	--

Пример заданий производственных ситуаций по другим профессиональным модулям:

1. На ферме крупного рогатого скота с поголовьем 450 коров, которые размещены в трех коровниках, абортiroвали в одном из них сразу две коровы. Плоды были выброшены на навозохранилище, дезинфекцию коровника не сделали. Было установлено, что один из скотников купил для себя в соседней области корову, которую привез на машине. Через 3 дня корова абортiroвала; скотник решил, что причиной аборта была транспортировка животного, и никому об этом не сказал. Уход за своей коровой скотник проводил в той же одежде, в которой работал на ферме. Необходимо:

а) составить план исследований для постановки диагноза;

б) разработать план оздоровительных мероприятий.

При проведении лабораторных занятий применяю общеразвивающие технологии, метод наблюдения.

Лошадей после тяжелой работы перевели для отдыха на пастбище с хорошим травостоем, умеренной увлажненности. Вскоре среди лошадей началось массовое заболевание. Кожа под щетками, чаще тазовых конечностей, вначале припухла, краснела, а затем лопалась. Из трещин обильно выделялся гнойный экссудат с кусками омертвевших тканей (кожа, сухожилия и другие ткани). Необходимо:

а) организовать лечение животных;

б) принять необходимые меры для предотвращения заболевания заразившихся животных;

в) разработать план мероприятий по ликвидации очага инфекции.

На примере ПМ 02 «Проведение профилактических, диагностических и лечебных мероприятий» студенты формируют профессиональные навыки и умения

Таблица 2 - Общеразвивающие технологии

Обще развивающие технологии	Приступая к наблюдению за работой студента наблюдаем за:	В результате формируются умения сравнивать, обобщать
Проводить клиническую диагностику в соответствии с требованиями стандарта и проводить диагностику информации и оперативно вносить изменения на основе полученных результатов	последовательностью его действий, за способами планирования выполнения его деятельности согласно инструкций преподавателя, за проявлением организационно-трудовых умений при составлении вывода о работе	

Считаю эффективным использование проектно- исследовательской деятельности, где я как педагог выступаю, прежде всего, организатором познавательной деятельности студентов. Моя задача – научить студента приемам мыслительной деятельности, аналитических умений. [4]



Таблица 3 - Проектно- исследовательская деятельность/

Проектно - исследовательская деятельность	Приступая к проектно-исследовательской деятельности, студент:	Результаты исследования оформляются в пояснительной записке и представляются на защите ВКР с подтверждением справки о рекомендациях внедрения в производство
На данном этапе формируются у студентов умения планировать и самостоятельно организовывать свой поиск, в том числе и проводить исследования по запросу предприятия.	- определяет направления исследования, - актуальность проблемы исследования, - определяет цели и задачи, - составляет структуру схемы исследования, - проводит обработку исследований, - на основании данных составляет проект	
Одним из инновационных направлений является исследования по запросу работодателя		

Мною был проведен открытый урок по МДК 02.02 «Выполнение лечебно-диагностических ветеринарных манипуляций», на котором показал работу, как формируются умения самостоятельной работы студентов со стандартом, что предусмотрено ФГОС – 3 поколения, метод – беседа, чередуется с объяснением материала с использованием наглядных образцов лекарственных препаратов. [4]

Таблица 4 – Самостоятельная работа студентов

Задачи	Задания	Результат – повышается познавательный интерес, за счет переключения внимания студентов на разнообразные виды деятельности: мыслительные умения анализировать, информационные, выделять главное, классифицировать, оформлять выводы о работе
формируются умения клинической диагностики, дифференциации диагноза у животных	Используя раздаточный материал, на странице 6 найдите, как классифицируют заболевания по внешним признакам изделия в зависимости от их формы проявления? Составить таблицу, обращая внимание на образцы. Поставить диагноз Найдите в представленных образцах заболевание.	
формируются навыки работы со стандартом	Найдите в стандарте на стр. 3 раздел 3. Термины и определения. Прочитайте пункт 3.14.	



	Запишите информацию в два столбика	
--	------------------------------------	--

Так же считаю эффективным использования Интернет-технологии, которые находят активное применение в независимом оценивании знаний и практических умений, компетенций студентов посредством компьютерного тестирования, используя разработанный центром комплекс программ компьютерного тестирования «АСТ-Тест. [1]

Пример заданий производственных ситуаций:

Одним из направлений компетентно-ориентированного обучения является организация внеурочной деятельности, где студенты демонстрируют развитие общих и профессиональных компетенций. [2]

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж, 1977.
2. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. -М., 1995.
3. Битинас Б.П., Катаева Л. И. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы. -М.: Педагогика, 1993.
4. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей: Учеб. пособие. -М.: Академия, 2002.
5. Болотов В.А. Основные подходы к созданию общероссийской системы оценки качества образования. // Единый государственный экзамен. Выпуск 3. М.: Логос, 2005.
6. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10.

Система контроля и повышение качества обучающихся

*Грибкова Альбина Владимировна преподаватель
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»,
г. Лиски, Воронежской области*

Подготовка высококвалифицированных кадров является стратегической целью для каждого учебного заведения.

Качество образовательных результатов определяется комплексом факторов, включая профессионализм преподавательского состава, материально-техническое обеспечение, используемые методики обучения и организация учебного процесса. Ключевым вызовом остаётся недостаток ясной модели управления качеством образовательных результатов.

Необходимость создания интегрированной системы управления обусловлена трансформацией социальной среды, экономики и научно-технологического прогресса. [2]

Основная цель контроля-убедиться, что студенты достигают ожидаемых результатов обучения, соответствуют заявленным критериям и стандартам. Контроль также позволяет выявить недостатки и своевременно внести коррективы в образовательный процесс. Без должного контроля сложно добиться стабильно высоких результатов и поддерживать репутацию учебного заведения.

Управление качеством образовательных результатов представляет собой организованную систему мер, реализуемую администрацией и педагогическим коллективом образовательного учреждения. Данная система направлена на формирование единых стандартов качества образовательного процесса, регулярный контроль за соответствием учебного процесса установленным стандартам, внесение корректировок в программу обучения и методики преподавания на основе результатов контроля, постоянный мониторинг достижений студентов, совершенствование стратегии подготовки специалистов, адекватной требованиям современного рынка труда.

Помимо традиционной оценки знаний, большое значение приобретает изучение практических навыков и критического мышления, приобретённых в рамках образовательного процесса. Для этого часто используют кейс-методы, презентации проектов, моделирование ситуаций и коллективные досуги.

Основополагающими принципами механизма управления качеством являются:



- Образовательное учреждение, которое должно функционировать в полном соответствии с поставленными перед ним целями и задачами;
- Образовательный процесс, организованный в логичной и последовательной манере;
- Актуальность в свете текущих вопросов рынка труда;
- Внедрение передовых методов оценки и мониторинга качества;
- Современные методики в сфере образования.

Осуществление всех изложенных положений осуществляется посредством целенаправленных мероприятий, направленных на повышение качества образовательных результатов.

В настоящем контексте целесообразно провести детальный анализ элементов, составляющих фундамент системы управления качеством.

Инициативным шагом в реализации программы обеспечения качества является чёткое определение целей и задач. Установление стратегических направлений, общих целей и конкретных задач выступает основополагающим элементом для эффективной организации работ по достижении стандартов качества. [5]

Следующим важным этапом является стандартизация образовательных программ. Данная процедура направлена на обеспечение соответствия учебных программ требованиям государственных и международных стандартов, а также на установление единого формата представления учебных материалов и технологий обучения.

Третий аспект – это организация общеобразовательного процесса. К нему относятся вопросы отбора преподавательского состава, выбора методик и форм обучения, оснащения аудиторий техническим оборудованием, обеспечения поддержания необходимого оборудования и инфраструктуры, администрирования учебных графиков и других административных аспектов.

Четвертым компонентом системы является оценка и контроль качества образовательных результатов. Данный инструмент служит для мониторинга успеваемости обучающихся, определения уровня удовлетворённости как студентов, так и потенциальных работодателей квалификацией выпускников, а также верификации соответствия полученных результатов установленным стандартам.

И последний важный элемент – совершенствование самой системы управления качеством. Данный пункт включает анализ, обновление нормативных документов, изменение устоявшихся принципов и практик управления качеством, обновление образовательного процесса, повышение квалификации преподавательского состава и студентов. [1]

Наиболее распространённые инструменты оценки и мониторинга включают:

- Тестирование, позволяющее быстро определить усвоенный материал студентами;
- Аттестацию и экзаменационную процедуру, предназначенную для комплексной оценки знаний студентов по дисциплинам и общей готовности к трудовой деятельности;
- Рейтинговую систему, основанную на суммировании набранных баллов за весь срок обучения;
- Опросники и анкеты, собирающие мнения студентов и преподавателей о ходе образовательного процесса и уровне предоставляемых услуг.

Проведённый анализ выявил ряд проблем в сфере управления качеством образовательных результатов. К числу наиболее существенных относятся: недостаточная интеграция образовательного процесса с требованиями производственной сферы, что приводит к расхождению между знаниями и навыками, получаемыми выпускниками, и потребностями рынка труда, дефицит конструктивной обратной связи как со стороны работодателей, так и со стороны самих студентов, затрудняющий оценку эффективности учебной программы и внесение необходимых коррективов, ограниченный доступ к современным техническим средствам обучения в образовательных учреждениях, что снижает качество и эффективность образовательного процесса, сложности адаптации традиционных методов обучения к современным условиям, обусловленные стремительным развитием технологий и изменением требований к профессиональной компетентности. [4]

Решение перечисленных проблем возможно при помощи следующего набора мер:

- Интеграция образовательного процесса с деятельностью предприятий и компаний;
- Улучшение финансового обеспечения образовательных учреждений;
- Поддержка и подготовка преподавателей для введения новаторских технологий;
- Расширение перечня методов и форм обучения;
- Внедрение автоматических систем мониторинга и контроля качества.



Проведённый анализ демонстрирует наличие определённых трудностей в сфере управления качеством образовательных результатов. Среди главных проблем выделяют недостаточность связи образовательного процесса с производственной сферой, недостаток конструктивной обратной связи от работодателей и самих студентов, ограниченное количество современных технических средств в образовательных учреждениях, сложность адаптации традиционных методов обучения к современным условиям.

Представленные рекомендации обеспечат большую эффективность образовательного процесса, сделают его соответствующим сегодняшним требованиям и устремлениям уверенно занять лидирующую позицию в мире. [2]

Создание надёжной системы контроля качества образования и внедрение эффективных мер по его повышению являются задачами, требующими комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон: руководства образовательных учреждений, преподавательского состава и обучающихся.

Современная реализация реформ в сфере образования, а также грамотное определение приоритетных направлений развития позволят воспитать конкурентноспособных специалистов, способных успешно адаптироваться к требованиям современного мира и внести свой вклад в устойчивое развитие государства. [3]

Список используемой литературы:

1. Воронин А.С., Трубицына Е.А. Педагогические технологии как фактор повышения образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2021. №1. С. 86-94.
2. Жильцова О.Г., Федотова И.Н. Образование и качество: диагностика и оценка // Высшее образование в России. 2020. №6. С. 9-16.
3. Кириллов Г.В. Методология оценки качества высшего образования: теория и практика // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2022. №1. С. 115-122.
4. Курносова Ю.И., Куценко Д.М. Инструменты повышения качества образовательного процесса в вузах // Учёные записки Российского государственного социального университета. 2021. №3. С. 78-86.
5. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учеб. пособие. -СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - 536 с.

Управление качеством образования в современной образовательной организации

*Харченко Елена Александровна, преподаватель
ОГАПОУ «Новооскольский колледж»,
г. Новый Оскол, Белгородской обл.*

Управление качеством образовательных результатов является важной задачей для образовательных учреждений. Это процесс, который подразумевает планирование, мониторинг и оценку деятельности учебного заведения с целью повышения эффективности образовательного процесса и достижения высоких результатов обучающимися.

Данное понятие в настоящее время трактуется по-разному, неоднозначно, т.к. управляемый объект (качество образования) еще недостаточно изучен и описан, а сама его сущность вызывает споры и дискуссии.

Одни сводят качество образования к качеству обучения (когда под качеством образования понимается % учащихся, закончивших отчетный период на “4” и “5”)

Другие под качеством образования понимают степень развитости личности. Правда никто точно не знает, как эту развитость измерить, описать, охарактеризовать.

В словаре понятий и терминов по законодательству РФ об образовании “Качество образования выпускников «трактруется как определенный уровень знаний, умений и навыков; умственного,



физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательных учреждений в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания». Другое определение: «Под качеством образования понимается определенный уровень освоения содержания образования (знаний, способов деятельности, опыта творческой деятельности, эмоционально-ценностных отношений), физического, психического, нравственного развития, которого он достигает на различных этапах образовательного процесса, в соответствии с индивидуальными возможностями, стремлениями и планируемыми целями воспитания и обучения».

Качество образования увязано с планируемыми целями, т.е. под «определенным уровнем» всех этих показателей понимаются показатели, спрогнозированные в зоне потенциального развития конкретного выпускника. Настоящая статья рассматривает ключевые аспекты управления качеством образования и их влияние на образовательный процесс.

Основные аспекты управления качеством образовательных результатов

1. Планирование образовательного процесса

Планирование — это первый шаг в управлении качеством. Оно включает разработку образовательных стандартов, программ и курсов, соответствующих требованиям современного общества и рынка труда. Необходимо учитывать интересы и потребности обучающихся, а также ресурсы, доступные учебному заведению.

2. Мониторинг и оценка

Мониторинг образовательного процесса позволяет отслеживать достигнутые результаты и выявлять проблемные зоны. Для этого используются различные методы: тестирование, анкетирование учащихся, наблюдение за учебной деятельностью. Оценка включает не только проверку знаний, но и анализ уровня компетенций, навыков и личностного роста студентов.

3. Обратная связь

Обратная связь между преподавателями и обучающимися играет ключевую роль в управлении качеством. Она помогает выявить недостатки как в обучении, так и в методах преподавания. Регулярное получение отзывов от студентов позволяет корректировать учебные планы и методы обучения, делая их более эффективными и современными.

4. Внедрение инновационных технологий

Современные технологии могут значительно повысить качество образования. Использование интерактивных платформ, онлайн-курсов, мобильных приложений и других цифровых ресурсов расширяет возможности обучения и делает его более доступным. Такие технологии также способствуют индивидуализации образовательного процесса.

5. Поддержание профессионального развития педагогического состава

Качество образовательных результатов напрямую зависит от квалификации преподавателей. Постоянное повышение квалификации, участие в семинарах, конференциях и стажировках позволяет педагогам осваивать новые методики и подходы.

Управление качеством образовательных результатов является важной задачей для образовательных учреждений. Это процесс, который подразумевает планирование, мониторинг и оценку деятельности учебного заведения посредством основных механизмов управления качеством.

Основные механизмы управления качеством:

1. Стандартизация образования

- Разработка и внедрение государственных образовательных стандартов (ГОС), которые определяют минимальные требования к содержанию и результатам образования.

- Сравнение учебных программ и курсов с стандартами для обеспечения их соответствия.

2. Внутренний контроль качества

- Проведение регулярных внутренних аудитов образовательной деятельности, включая анализ успеваемости учащихся, качество преподавания и уровень удовлетворенности студентов.

- Формирование системы обратной связи от студентов и преподавателей, которая помогает выявить проблемные области.

3. Внешняя аккредитация

- Участие образовательных учреждений в процессе внешней аккредитации, который позволяет получить независимую оценку качества образования.

- Привлечение экспертов для проведения ревизий и рекомендаций по улучшению данной деятельности.



4. Мониторинг успеваемости и итоговых результатов

- Систематический сбор и анализ данных о результатах экзаменов, тестов и других форм контроля знаний.

- Использование показателей успеваемости для определения сильных и слабых сторон учебной программы.

5. Развитие профессиональной компетенции преподавателей

- Регулярное повышение квалификации педагогов через тренинги, семинары и курсы, что способствует улучшению качества преподавания.

- Внедрение системы наставничества и обмена опытом среди преподавателей.

6. Инновационные методы обучения

- Использование современных технологий и методов обучения, таких как дистанционное обучение, смешанное обучение, проектная деятельность.

- Поддержка исследовательской деятельности и критического мышления у студентов.

Определение качества образования. Качество образования можно определить, как соответствие образовательного процесса установленным стандартам и требованиям, а также удовлетворение потребностей студентов, преподавателей и общества в целом. Оно включает такие аспекты, как содержание образовательных программ, методики преподавания, результаты обучения и условия для учебной деятельности.

Планирование образовательного процесса. Эффективное управление качеством начинается с тщательного планирования образовательного процесса. На этом этапе важны:

- Анализ потребностей: Понимание нужд учеников и требований рынка труда.

- Формирование программы: Создание современных учебных планов и программ, соответствующих государственным стандартам.

- Методические разработки: Подбор и разработка методик, учитывающих индивидуальные особенности обучающихся.

Оценка и мониторинг качества образования. Чтобы обеспечить качество образовательного процесса, необходимо регулярно проводить оценку и мониторинг. Это может включать:

- Внутренние проверки: Оценка педагогической деятельности, результатов обучения и уровня удовлетворенности обучающихся.

- Внешние аудиты: Привлечение независимых экспертов для анализа и оценки системы управления качеством.

- Обратная связь: Сбор мнений от студентов, родителей и сотрудников о работе образовательной организации.

Совершенствование образовательных практик. На основе результатов оценки требуется внедрение изменений и улучшений. Это может включать:

- Обучение преподавателей: Повышение квалификации педагогов и внедрение инновационных методов обучения.

- Адаптация программ: Ревизия и обновление учебных курсов с учетом новых требований и технологий.

- Создание поддерживающей среды: Обеспечение ресурсов и условий, позволяющих учиться и развиваться.

5. Участие всех заинтересованных сторон. Качество образования невозможно достичь без вовлечения всех участников образовательного процесса:

- Преподаватели и сотрудники: Их профессионализм и активность играют ключевую роль в обеспечении высокого качества.

- Студенты: Их активное участие и стремление к саморазвитию способствуют формированию качественной образовательной среды.

- Родители и сообщество: Их поддержка и обратная связь помогают образовательным учреждениям понимать актуальные запросы и проблемы.

Эффективное управление качеством образовательных результатов требует комплексного подхода и использования различных механизмов. Важно не только соблюдать стандарты, но и постоянно совершенствовать процессы, ориентируясь на потребности учеников и меняющуюся реальность мира. В результате это позволяет образовательным учреждениям достигать высоких результатов и готовить квалифицированных специалистов для общества.



Управление качеством образовательных результатов требует системного подхода и активного участия всех участников образовательного процесса — администрации, преподавателей и обучающихся. Тщательно спланированные действия и своевременная оценка результатов обеспечивают эффективное функционирование образовательного учреждения и способствуют достижению высоких академических результатов.

Мониторинг образовательных результатов как способ управления уровнем образования

*Труханова Светлана Анатольевна, преподаватель
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»,
г. Острогожск, Воронежской обл.*

Повышение качества образования — это комплексный и многоуровневый процесс, направленный на улучшение всех составляющих образовательной системы для достижения наилучших возможных результатов. Повышение качества образования является одной из ключевых задач современного общества. В эпоху стремительных технологических изменений, роста требований к специалистам и глобальной конкуренции именно качество образовательного процесса определяет уровень подготовки учащихся и их способность адаптироваться к вызовам современности. Улучшение образовательных стандартов, внедрение инновационных методик и повышение мотивации участников учебного процесса становятся приоритетными направлениями в развитии системы образования.

Современное образование должно не только передавать знания, но и формировать критическое мышление, творческие способности, умение работать в команде и непрерывно учиться. Обеспечение высокого качества образования требует комплексного подхода, включающего реформирование содержания, методов обучения, оценочных инструментов и инфраструктуры.

В связи с существующими изменениями, происходящими в социальной сфере нашего общества, одной из центральных социально-педагогических проблем является модернизация образовательных систем различных уровней. Концепция модернизации российской системы образования предусматривает применение современных информационных и высокопродуктивных технологий для управления образовательным комплексом, повышения его эффективной модели качества образования.

Чтобы принять правильные управленческие решения для повышения качества образования, необходимо иметь представления о результатах качества в данный момент времени и понимать, каких результатов нужно добиться. Одним из элементов оценки качества образования является мониторинг. Необходимо организовать эффективную систему мониторинга, которая поможет зафиксировать и вовремя отреагировать на каждый случай сбоя в образовательном процессе.

Появление понятия «мониторинг» связано со становлением и развитием информационного общества, которое нуждалось в объективных и субъективных сведениях о состоянии тех или иных объектов и структур. Это понятие стали использовать в педагогике, рассматривающей мониторинг как систему сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовании для проведения научного исследования или организации управленческого контроля (набора методик оценки состояния системы). В любой сфере человеческой деятельности невозможно добиться позитивной динамики без осознаваемой (всеми или многими) и принимаемой системы. Появилась возможность определить рейтинг учебных заведений, обозначить направления, нуждающиеся в особом внимании преподавателей. Вместе с тем проявились и значительные трудности. Образовательная система оказалась слишком сложной, многоаспектной, чтобы можно было сразу организовать такой мониторинг, который позволил бы объективно судить о состоянии дел.

Мониторинг в образовании — это систематический процесс сбора, обработки и анализа информации о состоянии и динамике образовательного процесса, направленный на принятие обоснованных решений по его улучшению. В отличие от разовых проверок, мониторинг носит непрерывный и диагностический характер.



Объекты мониторинга: образовательный процесс и его результаты, личностные характеристики участников образовательного процесса, их потребности и отношение к образовательному учреждению.

Направления мониторинга: оценка учебных достижений учащихся, анализ эффективности педагогической деятельности, выявление факторов, которые влияют на качество образования, и другие.

Использование мониторинга в системе образования может позволить решить ряд важных вопросов ее информационного обследования, однако его применение имеет определенную спецификацию, связанную с противоречиями в системе образования. Одно из противоречий определяется существующей моделью мониторинга как достаточно привычным явлением в управлении образовательным комплексом и потребностью администрации в качественной новой информации для осуществления эффективного управления, а также в появляющихся тенденциях переформулирования смысла мониторинга как научного и практического феномена, изменения его сущности и присвоение ему несвойственных функций.

Система образования — это сложная многоуровневая система, и проследить за деятельностью всей системы достаточно трудно. Поэтому очень важно выделять основные направления проведения мониторинга. Это могут быть: качество обученности и обучения, уровень учебных достижений, состояние здоровья обучающихся, профессионализм педагогов, эффективность воспитательной системы, психологический климат в образовательном учреждении и другие.

Мониторинг выполняет шесть основных функций.

1) Информационная функция — сбор информации о ходе и эффективности образовательного процесса. В этом могут помочь такие методы, как изучение школьной документации, различные виды контроля, тестирование, наблюдение, эксперимент. Все они позволяют собрать достоверную информацию за небольшой промежуток времени.

2) Аналитико-оценочная функция предполагает анализ и оценку собранной информации, что позволяет раскрыть причинно-следственные связи, отражающие состояние и тенденции развития образовательной системы. С этой целью используются различные методы анализа и оценки информации. Например, диалектический метод — сравнение полученных результатов с результатами прошлых лет или намеченными целями, метод сравнения, сопоставления и классификации. Все перечисленные методы позволяют найти причины педагогических неудач.

3) Стимулирующе-мотивационная функция — воздействие собранной информации на сознание и чувства участников образовательного процесса. Использование методов поощрения и порицания, постановка системы перспектив помогают призвать всех участников образовательного процесса к активным действиям.

4) Контролирующая функция — отслеживание образовательных результатов и сравнение их с исходными, контроль за исполнением запланированных мероприятий.

5) Прогностическая функция — возможность представить общую картину развития и результаты в перспективе, и на основании прогноза разработать план преобразования педагогического процесса.

6) Корректирующая функция — исправление выявленных ошибок, разработка рекомендаций.

Принципы мониторинга.

Для того чтобы в результате мониторинга была получена педагогическая информация, он должен проводиться на основе следующей системы принципов: диагностико-прогностической направленности; личностной целесообразности; педагогической коммуникативности; информационной интегративности; социально-нормативной обусловленности; научности; непрерывности; целостности; преемственности.

При этом необходимо подчеркнуть, что принципы диагностико-прогностической направленности, личностной целесообразности, педагогической коммуникативности, информационной интегративности, социально-нормативной обусловленности непосредственно обеспечивают реализацию педагогических функций информации. Принцип научности отражает систему научных форм, методов и средств получения педагогической информации. На принципах непрерывности, целостности и преемственности необходимо разрабатывать технологию мониторинга.



Все перечисленные функции связаны между собой и определяют этапы осуществления мониторингового исследования. Пренебрежение какой-либо функцией мониторинга приводит к снижению эффективности управленческих решений. [2]

Основные виды мониторинга в образовании:

По уровням управления: школьный, районный (городской), областной (региональный), федеральный.

По направлениям: педагогический, социологический, психологический, медицинский, экономический, демографический.

По основаниям экспертизы: динамический (основанием для экспертизы служат данные о динамике развития объекта, явления или показателя), конкурентный (выбираются результаты идентичного обследования других образовательных систем), сравнительный (в качестве основания выступают результаты идентичного обследования одной или двух систем более высокого уровня), комплексный (используется несколько оснований для экспертизы).

Проблемный. Позволяет исследовать закономерности процессов, степени опасностей, типологию проблем, известных и насущных в плане управления.

Управленческий. Имеет целью отслеживание и оценку эффективности, последствий и вторичных эффектов принятых решений. [1]

В настоящее время мониторинг используется в педагогической науке и практике в двух аспектах. Во-первых, как педагогическая технология образовательного процесса, способствующая решению актуальных образовательных задач. Во-вторых, как средство получения информации в процессе проведения научных исследований или управленческого контроля.

Подводя итог значению вышеперечисленных принципов, следует подчеркнуть, что они составляют специфическую основу мониторингового анализа, костяк его концептуального аппарата. Выступая руководящей идеей, основным правилом исследовательской деятельности, эти принципы задают общую ориентацию исследования, позволяя не только собирать, обрабатывать и анализировать интересующую информацию, но и оценивать ее, корректировать дальнейшую работу, что и составляет в конечном итоге сущность педагогического мониторинга.

Владение методом педагогического мониторинга является одним из слагаемых овладения методологической педагогической культурой, а также формирования конструктивно-деятельностной позиции педагога-исследователя, значение которой возрастает при переходе от рецептивно-отражательного к конструктивно-деятельностному подходу в научной и образовательной деятельности на современном этапе развития педагогической науки и практики. Все это, в свою очередь, является неременным условием профессионального самоопределения каждого педагога. Условием того, что, став носителем такой культуры и стоя на такой платформе, преподаватель сможет не только концептуально осмысливать свою деятельность, но и самостоятельно создавать технологии обучения, отвечающие современным целям подготовки.

Для успешного повышения качества образовательного процесса необходимо определить и учитывать базовые факторы, влияющие на эффективность обучения. К ним относятся квалификация педагогов, методики преподавания, содержание учебных программ, инфраструктура и мотивация учащихся.

Квалификация преподавателей напрямую влияет на уровень усвоения знаний студентами. Постоянное повышение профессионального уровня педагогов через курсы повышения квалификации и тренинги способствует обновлению методик и внедрению современных технологий в образование.

Важную роль играет учебный материал — он должен соответствовать современным требованиям, быть актуальным и адаптированным под разные уровни обучения. Также немаловажно создать комфортные условия для обучения, такие как оснащённые кабинеты, доступ к электронным ресурсам и современное оборудование.

Преподаватель — ключевой элемент образовательного процесса. Его квалификация, личностные качества и умения существенно влияют на результаты обучения. Важным аспектом является не только профессиональная подготовка, но и педагогическое мастерство: умение заинтересовать, мотивировать, применить интерактивные методы работы. Современные педагоги должны быть готовы к внедрению новых технологий и методов, таких как проектное обучение, использование цифровых образовательных платформ и интерактивных материалов. Развитие навыков критического мышления и креативности у учащихся напрямую зависит от подхода преподавателя.



Математические методы определения соответствия выпускников среднего профессионального образования критериям работодателей

Черная Юлия Викторовна, преподаватель высшей квалификационной категории
ФГБОУ ВО ВГТУ, Строительно-политехнический колледж

г. Воронеж

В современном российском обществе первостепенную роль играют трудовые ресурсы, которые представляют собой основной организующий фактор в ходе создания материальных благ и духовных ценностей.

С учетом разнородности запросов работодателей, многофункциональности и многоаспектности в оценке компетенций выпускников учреждений среднего профессионального образования существенное значение имеет синтез новых автоматизированных технологий, позволяющих осуществлять выбор и распределение выпускников, инвариантных к среде собственного предметного назначения. При этом встают проблемы системного моделирования по созданию моделей и алгоритмов структуризации правил, отношений принятия решения на множестве компетенций выпускников и на множестве критериев работодателей.

Целесообразна разработка электронной базы (ЭБ) данных, содержащей информацию о выпускниках и критериях работодателей. На вход ЭБ поступают критерии $W(X)$, которые сформированы множеством работодателей $I = \{i\}_m$. Отдельно взятый критерий i -го работодателя $W_i(X_i)$, $i \in I$ представляется в виде требуемого массива информации X_i заданного формата W_i . Здесь модель критерия сформирована как $W_i(X_i) = \{W_{in}(X_i), W_{inp}(X_i), \Lambda(W)\}$, где $W_{in}(X_i)$ – множество данных (исходные структуры); $W_{inp}(X_i)$ – множество данных (производные структуры); $\Lambda(W)$ – множество организационно-экономических и прочих ограничений, а также требуемые работодателем интегральные свойства данных о выпускниках образовательных учреждений.

Кортеж моделей представляет структурную модель взаимодействия ЭБ с внешней средой. Его элементы являются последовательным формированием этапов его реализации. Здесь Y – выходной объект ЭБ (множество соответствий критериям работодателей). Посредством модели связи множества запросов и входа M_{WX} устанавливается отношение между рядом критериев $W(X)$ модели M_{WX} и множеством входного объекта X базы. Тогда

$$X = \bigcup_i X_i. \quad (1)$$

Ставится задача определить множество условных объединений (таксонов) выпускников по W_i , обеспечивающих выполнение условия, заданного (1). Здесь применение таксона трактуется не с точки зрения определенного, жестко-связанного объединения W_i , как, к примеру, в теории игр [1], а как их смысловая, целевая взаимосвязь, носящая условный характер. В таком случае формирование информационного множества W представляется в виде взаимодействия его и множества таксонов S по критериям работодателей:

$$W = \{S_1, S_2, \dots, S_a, \dots, S_c\}, a = \overline{1, c}. \quad (2)$$

Поскольку наблюдается наличие неопределенности на рынке труда, то не представляется возможным ЭБ точно спланировать действия, а значит, формализация данной задачи существенно усложняется. Опыт, накопленный в объединении $X = \bigcup_i X_i$, не дает возможности уверенно делать выбор ЭБ. Нужно смоделировать сценарии отбора выпускников вузов согласно критериям работодателей, позволяющие учитывать все возникающие ситуации при выборе и вырабатывать механизмы, способные ликвидировать неполную и (или) недостоверную информацию.

А потому возникает задача выбора электронной базой оптимального таксона S_{onn} из (2), эффективно обеспечивающего выполнение условия (1).

Ставится задача построить модели связи выходного объекта ЭБ и множества выходных документов W_{YW} - задача структурировать множество ответов базы $Y = \bigcup_i Y_i$ по критериям, выдвигаемым работодателями.

Существование множества нечетких, а также случайных факторов придает задаче значительности. При этом в ЭБ необходим учет индивидуальных особенностей (свойств) и



конкретного заказа W_i работодателя, и компетенций выпускников вузов.

Каждый элемент множества критериев $W(X)$ обладает для ЭБ индивидуальными свойствами Λ (W), такими, как срок выполнения, стоимость, объем информации о выпускниках вузов и пр., появляющиеся в ходе взаимодействия электронной базы с работодателями. Пусть ЭБ может дать оценку всем критериям каждого запроса работодателя и каждого выпускника вуза посредством вектора критериев эффективности:

$$Q(\Lambda, X) = \{Q_1, Q_2, \dots, Q_q, \dots, Q_z\}. \quad (3)$$

ЭБ уделяет огромное внимание формализации исходной информации, которая описывает свойства и параметры и запроса $W_j(X_j)$, и выпускников, в силу ее неполноты и неопределенности.

Имеется ряд типов информационных гранул, которые применяются для формирования исходной информации [2]. Основным критерий их различия – информативность или количество передаваемой информации. У ЭБ имеется описание критериев W_j и компетенций выпускников, которое представляется как вектор информационных гранул:

$$\Gamma_j = \{g_{j1}, g_{j2}, \dots, g_{jn}, \dots, g_{jv}\}, \quad (4)$$

Посредством вектора эксперт базы имеет возможность сформировать описание каждого критерия запросов, а также компетенций каждого из выпускников.

Какой из вариантов условного объединения выпускников выбрать, определяется ЭБ, исходя из наличия в ней информации о свойствах и параметрах критериев $W_i(X_i)$ и компетенций выпускника. Критерии Q_q из (3) с точки зрения предмета исследования различаются по своей значимости, а также по своему влиянию на исход задачи. В случае равнозначности заданных критериев применяют метод выбора альтернатив по обобщенному критерию, в случае упорядоченности критериев по важности применяют лексикографический метод.

В первом случае сущностью предположенной модернизации метода является применение интервальных оценок ζ для формирования таксонов. Каждому критерию Q_q , $q = \overline{1, z}$ поставлено в соответствие на основании информации, данной экспертом, множество значений (оценок) H_{qi} , удовлетворяющих критериям выбора. Тогда имеет смысл говорить о соответствии каждому критерию $W_i(X_i)$ значения H_{qi} для введенных критериев Q_q .

В результате, задача решается в несколько этапов:

1. Определение максимальной критериальной оценки для отдельно взятого критерия: $H_{q \max} = \max_q H_{qi}$, $q = \overline{1, z}$ по каждому критерию из (3).

2. Определение нормализованных оценок каждого запроса $W_i(X_i)$ по критериям: $H_{qi}^* = H_{qi} / H_{q \max}$.

3. Вычисление минимальной критериальной оценки для каждого запроса работодателя $H_{i \min}$, которая определяется как $H_{i \min} = \min_q H_{qi}^*$.

4. Размещение рассчитанных нормированных оценок всех запросов по всем критериям на числовой оси.

5. Формирование условных таксонов с учетом величины степени схождения ζ запросов (в соответствии с шагами):

- задание значения степени схождения ζ как интервала $\zeta = [\zeta_1, \zeta_2] \in [0, 1]$ с учетом $\zeta_1 < \zeta_2$, здесь ζ_1, ζ_2 – границы левой и правой степеней схождения ζ ;
- задание на числовой оси нормированных оценок точки 0,5;
- формирование таксона S_j из W_i , для которых при определенно заданной степени схождения будет выполняться условие $\zeta_1 \leq H_{i \min} < \zeta_2$;
- выявление множества условных объединений посредством изменения вдоль числовой оси значения левой ζ_1 и правой ζ_2 границ степени схождения.

Отыскание множества условных объединений может быть затруднительно, так как на практике «вес» критериев бывает разным. Тогда процедуру формирования множества условных объединений лучше выстраивать иерархически.

Альтернативным подходом может стать метод отыскания по лексикографически упорядоченным критериям. Сначала отбирается ряд критериев работодателей с максимальной оценкой по наиболее значимому критерию, а затем осуществляется отбор критериев с высшей оценкой по



следующему критерию из упорядоченного ряда.

Выбор того или иного подхода при определении множества условных объединений выпускников выполняется в зависимости от критериев, выдвигаемых работодателем. Если при постановке задачи изначально известны дополнительные требования или ограничения $\Lambda(W)$, то выбор перспективных кандидатов целесообразно выполнять лексикографическим методом.

Итак, множество критериев работодателей W можно представить, как множество таксонов, если выполнено условие (1):

$$W = \{S_y\}, y = \overline{1, u}. \quad (5)$$

Указанные множества пересекающиеся, поскольку элементы одного таксона могут принадлежать другому, или один таксон может входить в состав другого частично или полностью. Самым важным ограничением, накладываемым на множество таксонов, является требование обеспечения каждой S_y из критериев W условия (1). Поэтому задается сужение на множестве таксонов критериям работодателей.

Тогда необходимо разрешить задачу определения оптимального объединения критериев работодателей. Предположим, что эксперт ЭБ обладает функцией полезности $\Phi(Q)$, которая обеспечивает условия выбора оптимального таксона на множестве условных объединений критериев работодателей.

Если для каждого запроса $W_i(X_i)$ определить значения функции полезности $\Phi_i(Q)$, это позволит ЭБ в ходе принятия решения дополнительно сузить множество условных объединений. Возникает задача определить такой таксон на множестве критериев, элементы которого будут иметь максимальное значение полезности для обеспечения электронной базе достижения поставленных целей.

Таким образом, S_y - каждый из таксонов – является множеством элементов W_i , объединенных по признаку

$$S_y = \frac{\bigcup_i W_i(X_i)}{\Phi_i(Q)}, \quad (6)$$

где $\Phi_i(Q)$ – значение функции полезности критериев $W_i(X_i)$, на основании которой можно отыскать функцию полезности таксона в следующем виде:

$$\Phi_{S_y} = \bigcup_i \Phi_i(Q) \quad \forall W_i \in S_y. \quad (7)$$

Тогда Φ_{S_y} представляет среднее элементов:

$$\Phi_{S_y} = \sum_i \Phi_i(Q) / |S_y|, \quad (8)$$

где $|S_y|$ – мощность таксона S_y .

Данный расчет проводится для всех условных объединений S_y .

Критерием оптимизации здесь может стать максимум функций полезности таксона:

$$\max \Phi_{S_y} \text{ для } S_y \in W, \quad (9)$$

что позволяет дополнительно сузить множество условных объединений и выделить оптимальный таксон:

$$S_{onm} = \left(W / \max \Phi_{S_y} \right). \quad (10)$$

Решение задачи выявления оптимального объединения критериев возможно по следующему алгоритму:

1) определение критериев из (3), являющихся характеристикой свойства каждого критерия работодателя $W_i(X_i)$;

2) построение функции полезности $\Phi_i(Q)$ для каждого из критериев $W_i(X_i)$ по моделям (8) – (10);

3) построение множества условных таксонов, являющихся объединением критериев $W_i(X_i)$ в целях выполнения условия (1);

4) определение значения функции полезности, исходя из сформированных условных таксонов S_y множества W (7);



5) выявление оптимального таксона (10) на основе критерия (9).

Возможно, отдельные критерии $W_i(X_i)$, входящие в состав оптимального объединения, отличаются «низкой» полезностью, но, как ее элемент, станут вполне полезными при применении электронной базы для обеспечения работодателей всей необходимой информацией о выпускниках образовательных учреждений среднего профессионального образования.

Библиографический список

1. Теория выбора и принятия решений [Текст] / И. М Макаров [и др.]. – М.: Наука, 1982. – 327 с.
2. Курипта О.В., Черная Ю.В. Математические модели оценки состояния выпускников ВУЗа // Вестник ВГУ. Серия: Системный анализ и информационные технологии. – 2018. - № 1 – С. 104-109.

Формирование системы среднего профессионального образования

Каратеева Елена Дмитриевна

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

Центр-колледж прикладных квалификаций

Преподаватель

Шамова Елена Олеговна

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

Центр-колледж прикладных квалификаций

Преподаватель

Для того, чтобы был стабильный экономический рост страны в целом, нужно обеспечить развитие кадрового потенциала, а также повысить уровень образования населения в частности.

С каждым годом задача подготовки новых специалистов на базе активного содействия между государством и учебными заведениями, с помощью внедрения инновационных методов обучения становится более актуальным

Очень важным в является осуществление государственной образовательной политики, главное требование которой – это обеспечение эффективности и конкурентоспособности в образовании для молодого поколения. Государственная политика предусматривает развитие системы среднего профессионального образования в соответствии с ростом потребности в специалистах среднего профессионального образования, а также о его приоритетности и значимости в обеспечении развития экономики, общества в целом. Однако опережающее развитие – это не только увеличение объемов подготовки специалистов, но и первостепенное изменение качества образования.

Развитие среднего профессионального образования с учетом требований, притупляется отдельными проблемами: недостаточный результат управления учреждениями среднего профессионального образования; разрушением традиционных связей образовательных учреждений с предприятиями, большинство материальной базы учебных заведений устарело, что затрудняет подбор баз для производственной практики студентов; нет возможности обеспечить в полном объеме специальную подготовку кадров нужной квалификации; почти полное отсутствие пополнения учебных заведений руководителями и преподавателями, которые обладают нужным опытом в профессиональной деятельности на современных условиях труда [3].

В результате эффективность подготовки кадров в учебных заведениях СПО не всегда в полном объеме соответствуют требованиям работодателей, поэтому, с учетом отмеченных проблем, необходимо учитывать основные направления формирования эффективной системы подготовки специалистов:

- 1) обеспечение нужными кадрами образовательные учреждения;
- 2) обеспечение развития учебно-материальной базы;



3) совершенствование организационно-экономических механизмов деятельности образовательных учреждений;

4) развитие партнерства с предприятиями.

Важным аспектом инновационного развития среднего профессионального образования является его соединение с производственной сферой.

Изменяющиеся требования работодателей, вызванные появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях. В связи с этим образовательные учреждения и работодатели предприятий ведут совместную разработку и корректировку в наборе требуемых профессиональных компетенций по подготовке будущих специалистов, а также вводят новые дисциплины и программы подготовки будущих специалистов [1, с.68].

Федеральные государственные образовательные стандарты делают возможным и необходимым участие работодателей в разработке учебных планов и программ дисциплин учебных заведений среднего профессионального образования, в организации учебных практик и стажировок на базе предприятий, распространение положительного опыта взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, привлечения квалифицированных кадров предприятий к образовательному процессу.

Все принимаемые мероприятия по апгрейду среднего профессионального образования призваны решать задачи по улучшению профессиональной подготовки молодежи и изменению ее качества [5].

Выпускники среднего профессионального образования должны обладать таким набором качеств, как: компетенция, обеспечивающая готовность к работе в динамичных экономических условиях, восприятие и анализирование социально-экономических процессов, прогнозирование их развития, адаптации к ним.

Качество образования – совокупность всех качеств составных частей образовательной системы в целом.

Таким образом, в системе обеспечения качества среднего профессионального образования можно отметить следующие аспекты:

1) политика в области среднего профессионального образования, направлена на повышение его качества;

2) обществом и государством были установлены стандарты качества образования и его критерии;

Введение федерального образовательного стандарта создало условия для сбалансированного отражения интересов всех субъектов образования в условиях расширения академических свобод учебных заведений, формирования гибкости процесса образования, увеличения требований к уровню образованности, конкурентоспособности выпускников [4].

3) объективные условия, которые содействуют достижению заданного качества образования, то есть высокий уровень подготовки преподавателей и студентов, улучшение качества учебных программ, дидактических и методических материалов, развития современной материально-технической, социально-информационной структуры учебных заведений СПО;

4) инновационные технологии организации учебного и воспитательного процессов;

5) механизмы и инструменты управления и самоуправления колледжами с улучшением позиций качества.

Качество деятельности учебного заведения напрямую зависит от каждого из аспектов этой деятельности:

– учебно-методическое обеспечение образовательных программ, учебной литературы, пособий;

– обеспечения специально обученными кадрами;

– инфраструктуры учебного заведения: информационной, материально-технической, социально-информационной.

В условиях апгрейда российского образования, введения федерального образовательного стандарта значительное место имеет увеличение творческой активности преподавателей и методистов. Это ведет к совершенствованию методической работы и росту качества подготовки специалистов [4].



Укрепляется взаимодействие учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в решении актуальных учебно-методических проблем, в том числе в обеспечении связи содержания и форм организации учебного процесса, разработке взаимно связанных учебных планов и программ в рамках непрерывного профессионального образования.

Главная роль в обеспечении качества образования принадлежит педагогическому персоналу: качество подготовки специалиста обусловлено качеством преподавания. Достаточно много уделяется внимания самообразованию, особенно в сфере инновационных педагогических технологий, коллективных форм методической работы.

В целях повышения качества уровня специальной подготовки кадров, прежде всего, надо поменять отношение общества и государства к педагогу, к оплате его труда, социальному положению, дать гарантии достойного уровня жизни и адекватные условия для педагогической деятельности [2].

Необходимо также изменить взгляды преподавательского состава на качество педагогической работы. Реализация назначенных целей и задач по повышению качества образования не может быть выполнена без создания и использования инновационных технологий, которые изменяют роль преподавателя в учебном процессе. При этом важное значение при подготовке специалистов имеет уровень психолого-педагогической компетентности. Он связан с умением преподавательского состава грамотно организовать и провести корректировку учебно-воспитательного процесса.

В этом отношении большое значение имеет систематическое повышение квалификации преподавателей. Главными задачами, которые стоят сегодня перед системой СПО, является ориентация на подготовку человека, способного самостоятельно принимать решения и разумно действовать в постоянно изменяющихся профессиональных ситуациях. Такими способностями может обладать только уже сформированная личность, главной особенностью которого является постоянное стремление к повышению уровня своих знаний и квалификаций.

Управление качеством в рамках СПО направлено на реализацию единой государственной политики в области образования, защиту интересов граждан в получении образования.

Центральной задачей формирования и развития современной системы управления является управление качеством образования. Такие системы способны обеспечивать нужной для руководителей информацией о состоянии разных сторон деятельности в учебных заведениях. Эта информация необходима для избрания оптимальной схемы построения образовательного процесса, анализа, выработки и принятия решений в реализации мер по наиболее важным позициям, как в текущей деятельности, так и в перспективном развитии образовательного учреждения, действующего в непрерывном взаимодействии с другими субъектами общества и отрасли в целом [1, с.122].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Семушина Л.Г., Ярошенко Н.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: Учеб.пособие для преп. учреждений сред. проф. образования. - М.: Мастерство, 2021.-272с.
2. Модернизация профессионального образования [Электронный ресурс]: http://www.vfmgiiu.ru/sovremennye_tendencii_v_vissheem_obrazovanii_506/perechen_specialnostey_srednego_obrazovania_557/Modernizaciya_professionalnogo_obrazovaniya_792/index.htm
3. Формы организации процесса обучения: традиции и новации [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://works.tarefer.ru/64/100140/index.html>.
4. Проблемы роста качества среднего профессионального образования в условиях модернизации образовательного [Электронный ресурс]: <http://edu.rosprav.ru/tezis/450>
5. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.



Способы организации учебной деятельности для обучающихся среднего и старшего звена

Белканиа Оксана Валерьевна

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

«Центр-колледж прикладных квалификаций»

г. Мичуринск, Тамбовская обл.

Введение

Способы организации учебной деятельности — это формы структурирования процесса обучения, которые выражают характер педагогической деятельности обучающихся и направление этой деятельности, осуществляемое преподавателем.

Одним из ключевых дидактических принципов является стимулирование положительного отношения студентов к обучению и развитию познавательных интересов и потребностей в знаниях.

Цель работы: формирование представлений о способах организации учебной деятельности для обучающихся среднего и старшего звена.

Задачи:

- выявить основные методы организации учебной деятельности;
- изучить организацию образовательной работы обучающихся среднего звена;
- изучить организацию образовательной работы обучающихся старшего звена.

Основная часть

Методы обучения - это способы совместной деятельности преподавателя и обучающихся, направленные на решение задач обучения, т.е. дидактических задач. [1]

Понятие «метод обучения» отражает:

- 1) способы обучающей работы преподавателя и способы учебной работы обучающихся в их взаимосвязи;
- 2) специфику их работы по достижению различных целей обучения. [1]

Наиболее ранней классификацией является деление методов обучения на методы работы преподавателя (рассказ, объяснение, беседа) и методы работы учащихся (упражнения, самостоятельная работа). [1]

Распространенной является классификация методов обучения по источнику получения знаний. В соответствии с таким подходом выделяют:

- словесные методы (источником знаний является устное или печатное слово);
- наглядные методы (источником знаний являются наблюдаемые предметы, явления, наглядные пособия);
- практические методы (учащиеся получают знания и вырабатывают умения, выполняя практические действия). [1]

Словесные методы. Они являются ведущими в системе методов обучения. В прошлом такие методы считались единственным способом, который передавал знания. Вербальные методы передают большие объемы информации в кратчайшие сроки, ставят перед обучающимися проблемы и показывают им, как их решать. Речь помогает педагогу сформировать в сознании детей четкие образы прошлого, настоящего и будущего человеческого общества. Слово воздействует на память, воображение и эмоции студентов.

Словесные методы включают в себя:



- лекция – повествовательный метод, который излагает большое количество материала (проводятся в старших классах, колледжах, вузах и занимает почти всё учебное занятие);
- работа с книгой – это конспектирование, составление плана текста, тезирование, цитирование, аннотирование, рецензирование;
- беседа – это дидактический метод, при котором преподаватели помогают детям понять новый материал или проверяют их понимание уже изученного с помощью разработанной системы вопросов (типы бесед: вводные, организующие, сократические, эвристические, систематизирующие и закрепляющие);
- дискуссия – стимулирует познавательный процесс, активное обсуждение детей о различных научных взглядах по той или иной теме; учит пониманию, защите, аргументации личных и чужих позиций, глубокому осмыслению проблемы;
- рассказ – излагает содержание материала в виде устного повествования. Рассказ используется на всех этапах обучения.
- объяснение – форма изложения в виде монолога; интерпретация обоснованных закономерностей, характеристика объекта исследования, общих понятий и явлений.

Наглядные методы. Для обучения используются наглядные методы, которые сочетаются с практическими и словесными методами. Они предназначены для того, чтобы помочь детям лучше понять явления, процессы и объекты через применение разнообразных рисунков, схем и других визуальных средств.

Наглядные методы подразделяют на две группы:

- иллюстративные методы - предполагают показ ученикам наглядных пособий, таких как плакаты, карты, зарисовки на доске, фотографии, портреты ученых, диаграммы и графики;
- демонстрационные методы - связаны с демонстрацией приборов, экспериментов и технического оборудования, а также с показом диафильмов и кинофильмов.

Практические методы. Такие методы предполагают проявление студентом определенной самостоятельности. Они сформировались на базе практической деятельности.

Эти методы содержат в себе:

- упражнения - это многократное (повторное) выполнение умственного или практического действия с целью освоения или улучшения его качества. Упражнения классифицируются по своему характеру на устные, письменные, графические и учебно-трудовые. При выполнении упражнений различают: воспроизводящие упражнения (упражнения, при которых известные знания закрепляются), тренировочные упражнения (упражнения, при которых полученные знания применяются в новых условиях и ситуациях);
- лабораторные работы – это изучение всевозможных явлений и проведение обучающимися по заданию педагога опытов с использованием приборов, инструментов и технических приспособлений. Типы лабораторных работ: изменение, измерение, сравнение, сопоставление, вычисление, построение, конструирование и моделирование;
- практические работы – это формирование умений применять теоретические знания на практике, развитие жизненно важных умений (чтение, анализ, сопоставление карт и статистических материалов). Типы практических работ: репродуктивные, частично-поисковые, творческие, индивидуальные, групповые, коллективные, домашние.

Организация образовательной работы обучающихся среднего звена.

Учащиеся начинают получать фундаментальное понимание науки посредством обучения. Им нужно многому научиться. Изучение материала требует большего количества образовательных, познавательных и умственных усилий, одновременно способствуя их росту. Система научных понятий, уникальный набор символов, встречающийся в математике, а также в физике и химии,



обуславливает необходимость овладения учащимися навыками теоретического рассуждения. Новые и объективно сложные учебные предметы предъявляют новые требования к методам получения знаний с целью развития высокого уровня интеллекта посредством теоретических размышлений. Подросток приобретает способность рассуждать.

Становление познавательных интересов наблюдается преимущественно в подростковом возрасте. В каждой учебной организации есть свои эксперты в различных областях, которые обращаются за советом к ровесникам и выступают арбитрами во время разногласий. Подростки этого типа часто приобретают много знаний, работая самостоятельно. Они считают, что знания и процесс обучения имеют личную ценность и необходимость. Самообразование присутствует у некоторых обучающихся. Как правило, это дети, чьи родители уделили большое внимание их интеллектуальным и значимым занятиям. Во многих случаях определенные карьерные устремления закладываются в раннем подростковом возрасте с небольшими изменениями в направлении.

Для обучающегося выполнение контрольных и письменных заданий - это время, наполненное обсуждениями, оценками и опытом. Несмотря на выполнение разных задач, ребята не прекращают своего общения. Только предоставив увлекательное объяснение и продемонстрировав умение преподавателя организовать работу во время занятия, ребенок вовлекается полностью в учебный процесс. Различные источники предоставляют разнообразные и увлекательные знания.

Организация образовательной работы обучающихся старшего звена.

Основная деятельность старшего возраста ориентирована на образование и профессиональное развитие. Факторы, связанные с будущим, инициируют учебную работу. К обучению применяется более избирательный подход. Познавательная деятельность, в первую очередь, обусловлена целью получения работы. Поэтому основной мотивацией детей старшего звена является подготовка к поступлению в профессиональное заведение и обучению.

Обучающиеся выбирают способы деятельности, руководствуясь осознанно поставленными целями. Отношение детей к различным явлениям, людям и закономерностям мира формируется их знаниями. Самостоятельность и независимость - это главный урок, который извлекают в период обучения. Обучающиеся склонны к дискурсивному общению со своими сверстниками и взрослыми.

Заключение

Из всего вышеизложенного следует отметить, что изучение способов организации учебной деятельности для обучающихся среднего и старшего звена является важной задачей, ведь от качества образовательного процесса зависит развитие и успешность каждого ребенка.

В целом, изучение организации учебной деятельности подчеркивает необходимость индивидуального подхода к каждому обучающемуся, создания условий для развития его потенциала и стимулирования самостоятельности и мотивации. Только так можно обеспечить эффективное обучение и благоприятное достижение учебных целей.

Список литературы

1. Ерофеева Т. В. Методы, формы организации деятельности учащихся, средства, 2018 [Электронный ресурс]. - <https://nsportal.ru/shkola/materialy-k-attestatsii/library/2018/12/01/metody-formy-organizatsii-deyatelnosti>



Формы и методы выявления и поддержки талантливой молодежи в СПО

*Иванова Наталья Александровна, преподаватель
Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

Талантливые, одаренные люди являются мощным ресурсом общественного развития, способным раскрыть перед страной перспективы социально - экономического, культурного и духовно-нравственного преобразования. Забота об одаренной молодежи сегодня - это забота о развитии науки, культуры и социальной жизни России в будущем.

Наиболее общими критериями (показателями) оценки и отбора одарённых учащихся, предшествующими глубокой специальной диагностике, являются:

- ✓ наличие высоких достижений в каком-либо виде деятельности (учеба, научная, творческая, художественная или социальная деятельность);
- ✓ высокий уровень мотивации, направленности к овладению знаниями, к творческой деятельности;
- ✓ наличие лидерских качеств, признание авторитета окружающими.

Одним из возможных средств по выявлению одарённости выступает психологическая диагностика - совокупность теоретических знаний и система практических методов количественного и качественного оценивания психологических свойств человека: его познавательных процессов, психических состояний и личности. Для психологической диагностики используются специальные тесты на общие интеллектуальные способности, специальные академические и творческие тесты. При этом может быть использована процедура группового или индивидуального обследования. В результате тестирования делается заключение о наличии тех или иных способностей [1].

По видам деятельности и обеспечивающим её сферам психики различают следующие виды одарённости.

Общая познавательная (интеллектуальная) одарённость. Её связывают с высоким уровнем интеллектуального развития. Для её измерения в основном используют различные варианты тестов, направленных на измерение интеллекта. Проявляется во всех видах интеллектуальной деятельности: наука, медицина, преподавание, инженерные разработки и т.п.

Академическая, в т.ч. математическая одарённость. Основой академической одаренности является ярко выраженная познавательная мотивация. Молодые люди с академической одарённостью обладают глубокими знаниями, отличаются ярко выраженными интересами, глубоко анализируют усвоенные знания, склонны к их осмыслению. Часто академическая одарённость сочетается с высокой избирательностью интересов, игнорированию тех сфер жизни, которые мало связаны с основным увлечением. При этом интеллектуально одарённые учащиеся не всегда отличаются блестящей успеваемостью, о чём следует помнить при организации работы с талантливой молодёжью.

Творческая одарённость - характеризуется способностью порождать новые идеи, находить нетрадиционные способы решения проблем, открытостью окружающему миру, чувствительностью к проблеме и гибкостью в её решении; стремлением создавать собственные связи, открывать собственный порядок. Важными условиями реализации творческих возможностей, в числе прочих, выступают: - поддержка со стороны, - опыт проживания в других странах и регионах, - раннее овладение другими языками и др.

Художественно-эстетическая одарённость. Основой таланта является эстетическое отношение к действительности, особенно развитое у художественно одарённых людей. Молодые люди, обладающие данным видом таланта, характеризуются особым мировосприятием, отличающимся высокой чуткостью к, казалось бы, нейтральным предметам, внешние свойства которых воспринимаются как выразительные, говорящие. Художественно одарённых людей отличает повышенная чувствительность, эмоциональность и критичность. Большинство из них указывают на значимость для них мотива самоактуализации. При общении с художественно одарёнными молодыми людьми необходимо учитывать их высокую чувствительность, часто сочетающуюся с высокой требовательностью к человеческим взаимоотношениям.



Коммуникативная, в т.ч. лидерская одарённость - охватывает широкую область «человек - человек», связанную с лёгкостью установления контактов, пониманием и прогнозированием человеческого поведения, высоким качеством межличностных отношений.

Коммуникативная одарённость изучена, в первую очередь, с точки зрения развития социального интеллекта, а также с точки зрения изучения качеств лидера и создания теорий лидерства. Коммуникативная одарённость включает в себя лидерскую, но полностью не сводится к ней. Возможны и другие типы социально талантливых людей, те, кто умеет устанавливать зрелые отношения с окружающими. Это люди «психотерапевтического» склада, не профессионалы, но те, к кому люди в сложных жизненных ситуациях тянутся за психологической помощью и поддержкой.

Лидерская одарённость проявляется как способность доминировать, оказывать влияние на окружающих, решать задачи, связанные с мотивированием других, организацией совместного труда и досуга, вопросами взаимодействия с коллективом. Молодые люди с лидерской талантливостью проявляют организаторские способности, определяют направление и характер деятельности в различных группах, легко завязывают контакты, хорошо урегулируют споры и конфликты. Этот вид одарённости в первую очередь определяет инициативность, что подразумевает высокую общественную активность, желание и способности инициировать и осуществлять конкретные проекты в реальных жизненных условиях. Связь таланта и инициативности неразрывна в случаях лидерской и практической одарённости. Однако, возможны случаи яркого проявления таланта (например, интеллектуального или художественного) в сочетании с бытовой беспомощностью, безынициативностью, сниженными социально-коммуникативными навыками.

Практическая одарённость. К этой группе относятся молодые люди с высокой успешностью в выполнении реальных видов деятельности, имеющие большой объем реальных знаний, большой практический опыт работы в определённой сфере (например, в сфере предпринимательства). Основной особенностью этих своеобразно талантливых людей может считаться знание своих сильных и слабых сторон и способность использовать это знание. Одна из присущих им черт - направленность на реальные жизненные проблемы, ориентированность на практику, на близкий и реальный результат. Они вырабатывают способы компенсации своих слабостей, обращаясь во внешний мир: привлекают других людей, чтобы выполнить то, что сами сделать хорошо не в состоянии. В качестве людей, обладающих таким видом одарённости, приводят примеры известных полководцев (М.И. Кутузов, А.В. Суворов), успешных предпринимателей (Г.Форд), организаторов науки и производства (С.П. Королёв).

Психомоторная одарённость - проявляется как способности к выполнению точных или быстрых координированных движений и их комбинаций, как успехи в хореографии, спорте, исполнении музыкальных произведений индивидуально или в составе ансамбля (оркестра, группы). В первую очередь психомоторные способности изучаются применительно к спортивным достижениям.

Духовно-ценностная одарённость. Эта одарённость была выделена сравнительно недавно, её направленность - духовная жизнь человечества. К талантливым людям в этой сфере могут быть отнесены видные духовные деятели, философы и практики, оказавшие существенное влияние на духовную жизнь общества, привнесшие в неё новые смыслы, новые способы осмысления реальности. Однако приходится отметить, что в настоящее время этот вид человеческой одаренности изучен достаточно мало [2].

Особенности и потребности разных групп талантливой молодежи сильно различаются, они нуждаются в разных программах поддержки.

Выявление талантливых и одарённых молодых людей осуществляется для того, чтобы поддержать нестандартную личность специальными программами обучения, участием в региональных и международных мероприятиях, персональной стипендией и т.д.; или оказать молодому человеку психологическую помощь в случае возрастных или специфических для одарённых проблем. В итоге одарённые молодые люди сумеют максимально полно реализовать свой потенциал и принести значительную пользу обществу.

Развить способности молодёжи можно через привлечение их к участию в разнообразных конкурсах, спектаклях, проектах, акциях, научно-исследовательских работах, предметных олимпиадах, конкурсах профмастерства. В результате такой работы предоставляется возможность испытать, попробовать себя в разнообразной деятельности, применить на практике полученные



знания, определить свои склонности, научиться общению и работе в команде, что, в конечном итоге, обеспечивает и успешную социализацию личности в обществе.

Молодых людей, проявляющих незаурядные способности на олимпиадах, в творческих конкурсах, в научной деятельности необходимо поощрять, но не следует слишком увлекаться материальными стимулами для личного потребления. Возможно, что для дальнейшего развития одарённости не хватает полноценного общения с потенциальными инвесторами или государственными служащими определённого профиля, публикации в серьёзном издании или выступления на конференции, хорошей студии звукозаписи или современной экипировки. Здесь следует ориентироваться на конкретный развиваемый тип одарённости [3].

Таким образом, для развития и поддержки молодых талантов необходимо решить следующие задачи:

- ✓ своевременное выявление творческих задатков, обеспечение психолого-педагогического сопровождения и финансовой поддержки одарённых студентов, аспирантов, молодых ученых;
- ✓ принятие комплексных мер по привлечению учащихся к научным исследованиям через систему дополнительного образования, федеральные и региональные молодежные научно-исследовательские программы и предметные олимпиады.
- ✓ обеспечение целостности, преемственности в работе с одарённой молодежью на разных ступенях образования: в системе «школа - колледж - вуз - трудоустройство».

Главная цель работы с талантливой молодежью - активизировать обучение, придав ему исследовательский, творческий характер, и таким образом передать учащимся инициативу в организации своей познавательной деятельности [2].

Направления работы с талантливой молодежью

Индивидуально-дифференцированный подход во время проведения аудиторных занятий.

Работа в этом направлении требует постоянного наблюдения, анализа и учёта результатов и осуществляется несколько этапов: изучение индивидуальных особенностей учащихся – изучение индивидуальных особенностей каждого учащегося - и физических (здоровья), и психологических, и личностных; выделение способных студентов в каждой группе; составление и подбор дифференцированных заданий, включающие различные приёмы, которые помогают учащимся самостоятельно справиться с заданием, или связанных с увеличением объёма и сложности задания; постоянный контроль за результатами работы учащихся, в соответствии с которыми изменяется характер дифференцированных заданий.

Использование различных формы и методов проведения аудиторных занятий.

Наибольшего результата в работе с талантливой молодежью можно добиться, используя такие формы, как ролевые, деловые, операционные, имитационные игры. Для таких студентов специально разрабатываются задания повышенного уровня сложности, творческого, исследовательского характера. Подобные задания ориентированы на развитие навыков работы с различными источниками: справочниками, нормативными документами, иллюстрациями, схемами и т.д. Задания для курсового и дипломного проектирования исследовательского характера позволяют студентам в процессе работы «проживать» конкретные производственные ситуации. Приобщение студентов и обучающихся к научно-исследовательской деятельности, разработке проектов, выполнению творческих работ также позволяет создать благоприятные условия в пользу их профессионального выбора, самореализации, сформировать социально-активную жизненную позицию.

Внеаудиторная работа (предметные мероприятия, подготовка к государственной итоговой аттестации, предметным олимпиадам).

Ориентация на талантливых студентов предполагает разработку системы мер для оптимизации организационных условий образовательного процесса, что в свою очередь требует выявления отношений одаренных студентов к различным сторонам организации образовательной деятельности.

Для одаренных людей предпочтительно выбирать профессионально-самореализационную модель обучения, сущность которой составляют:

- ✓ интерес к профессии (высокий уровень профессиональной направленности);
- ✓ ориентация на творческий труд, возможность проявлять инициативу, самостоятельность;
- ✓ критичность мышления, предрасположенность к поиску нестандартных решений.



Такие студенты особо нуждаются в создании условий для самостоятельной работы, предпочитают не традиционные формы занятий, а работу в компьютерном классе, в творческих мастерских.

При организации процесса обучения особенно важно учитывать потребность одаренных студентов в самостоятельной работе как приоритетной форме обучения.

Образовательный процесс одаренных студентов должен включать такие формы самостоятельной работы, как написание и защита рефератов, проектов, разработка и защита целевых программ, составление аннотаций, рецензирование научных статей, авторефератов, реферирование, перевод с иностранных языков и аннотирование публикаций на иностранных языках, самостоятельные творческие работы, составление структурно-логических схем, тестов, тезаурусов, разработка компьютерных программ учебного назначения и др.

Особое место в системе поддержки талантливой молодежи отводится конкурсным мероприятиям, которые выполняют не только стимулирующую функцию, но и обеспечивают рост мотивации к новым достижениям в учебной и исследовательской деятельности. Соперничество, самоутверждение личности стимулирует к достижению наиболее высоких результатов, мобилизации сил, максимизации упорства, настойчивости. В конкурсной борьбе формируется дополнительная мотивация к совершенствованию знаний, умений, формированию новых компетенций [2].

Основными направлениями выявления и развития талантливой молодежи являются:

- ✓ организация научных и творческих мероприятий для молодежи;
- ✓ участие в международных интеллектуальных, творческих и спортивных состязаниях;
- ✓ учет результатов конкурсов и внеучебных достижений молодежи при отборе для обучения по профессиональным образовательным программам;
- ✓ повышение заинтересованности педагогических работников, образовательных организаций и работодателей в выявлении и поддержке талантливой молодежи;
- ✓ подготовка педагогических и управленческих кадров по выявлению и развитию задатков и способностей молодежи;
- ✓ обеспечение условий для повышения квалификации педагогических работников и стимулирование роста их профессионального мастерства;
- ✓ создание стажировочных площадок и ресурсных центров на базе лучших образовательных организаций;
- ✓ внедрение современных технологий обучения (в том числе дистанционных), создающих условия для выявления и развития задатков и способностей молодежи в образовательных организациях;
- ✓ разработка разноуровневых образовательных программ, а также соответствующих им учебных и методических пособий;
- ✓ развитие сети образовательных организаций для молодежи, проявившей выдающиеся способности;
- ✓ развитие системы дополнительного образования молодежи;
- ✓ разработка и реализация государственных программ и ведомственных целевых программ, предусматривающих мероприятия по поддержке талантливой молодежи;
- ✓ разработка и реализация перспективных планов развития системы выявления талантливой молодежи;
- ✓ создание координационного органа по поддержке талантливой молодежи;
- ✓ присуждение стипендий и премий талантливой молодежи, проявившим выдающиеся способности;
- ✓ стимулирование научной и научно-исследовательской деятельности студентов и молодежи, в том числе в рамках отраслевых проектов и программ;
- ✓ поддержка конкурсов профессионального мастерства на основе государственно-частного и социального партнерства;
- ✓ развитие форм поддержки победителей и призеров интеллектуальных и творческих состязаний, подготовивших их педагогических коллективов и учреждений;
- ✓ поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, развивающих и реализующих способности молодежи в научной, научно-исследовательской, творческой деятельности;



- ✓ поддержка организаций, участвующих в реализации молодежной политики [3].

Показано, что развитие творческого потенциала молодежи позволяет раскрыться талантам и способностям учащейся молодежи.

Список литературы

1. Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования (проект) : статья. – Москва. – URL: <https://fioco.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.
2. Механизмы и модель выявления талантов у молодежи : статья. – Москва. – URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.
3. Системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи : статья. – Москва. – URL: <https://pkiro.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.

Проблемы мотивации обучающихся в СПО

*Иванова Наталья Александровна, преподаватель
Центра-колледжа прикладных квалификаций Мичуринского ГАУ
г. Мичуринск, Тамбовская обл.*

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет рассматривать учебно-профессиональную мотивацию студентов как процесс, метод и средство побуждения обучаемых к продуктивной познавательной деятельности, активному освоению содержания образования. Учебно-профессиональная мотивация позволяет развивающейся личности определить не только направление, но и способы реализации различных форм учебной деятельности, задействовать эмоционально-волевую сферу. Через мотивацию педагогические цели быстрее превращаются в цели самих обучаемых [2].

В связи с этим встает задача тщательного изучения того, как изменилось отношение студентов политехнических колледжей к профессиональной деятельности, какие условия будут способствовать тому, чтобы изучаемая профессия приобрела для молодежи жизненную ценность уже на ранних этапах их профессионального становления. В системе среднего профессионального образования (СПО) проблема низкой мотивации обучающихся нередко становится препятствием для качественного усвоения учебного материала и успешной подготовки к профессиональной деятельности. Снижение интереса к обучению может быть вызвано множеством факторов, таких как отсутствие четкой цели, монотонность учебного процесса, нехватка практической направленности и неподходящие методики преподавания. Для эффективного решения этих проблем важно понимать причины снижения мотивации и искать пути её восстановления.

Одной из ключевых причин низкой мотивации студентов в СПО является отсутствие четко сформулированных личных целей, связанных с их будущей профессией. Многие студенты поступают в образовательные учреждения без осознанного понимания того, зачем им нужны получаемые знания и навыки. Это может быть связано как с недостаточным карьерным консультированием, так и с отсутствием примеров успешной профессиональной реализации в выбранной сфере. В результате у студентов снижается интерес к учебному процессу, они воспринимают обучение как обязанность, а не как способ достижения профессиональных целей [3].

Другой распространенной проблемой является однообразие учебного процесса. В СПО нередко преобладают традиционные методы обучения, такие как лекции и стандартные контрольные работы, что может вызывать у студентов скуку и потерю интереса к учебной деятельности. Современные студенты ожидают от учебного процесса большего разнообразия, практических заданий и интерактивного взаимодействия. Когда обучение становится рутинным и малоинтересным, у студентов возникает чувство, что их усилия не приносят реальных результатов, что негативно сказывается на их мотивации.

Также важным фактором является недостаток связи между теоретическими знаниями и их практическим применением. Студенты СПО часто жалуются на то, что получаемые на занятиях знания не всегда применимы в реальных рабочих ситуациях. Например, если учебная программа



слишком теоретизирована и не включает примеров из реальной практики, это может создавать у студентов ощущение, что обучение не имеет прямого отношения к их будущей профессии. Для многих студентов мотивация напрямую связана с пониманием пользы изучаемых дисциплин, а отсутствие такой связи может серьёзно снижать учебную активность [3].

Одним из путей решения проблемы низкой мотивации является внедрение современных образовательных методик, которые делают учебный процесс более интересным и практикоориентированным. Важно, чтобы преподаватели использовали различные формы подачи материала, включая интерактивные задания, проектную деятельность, групповые работы и симуляции рабочих ситуаций. Например, внедрение элементов геймификации в обучение позволяет стимулировать студентов через создание состязательных или игровых условий, что повышает их вовлечённость в процесс. Проектные задания, где студенты работают над решением реальных профессиональных задач, также могут значительно улучшить их мотивацию, так как они видят непосредственную пользу от изучаемого материала.

Ещё одним важным аспектом мотивации обучающихся является персонализированный подход к обучению. Студенты в СПО приходят с различным уровнем подготовки и разными потребностями, и важно учитывать это в процессе обучения. Например, предоставление обучающимся возможности выбирать направления для более глубокого изучения в рамках учебной программы, а также возможность участвовать в дополнительных учебных или профессиональных мероприятиях, может способствовать повышению интереса к обучению. Персонализированные программы обучения позволяют учитывать индивидуальные интересы и цели студентов, что делает процесс более мотивирующим.

Важно также уделять внимание развитию soft skills, которые помогают студентам лучше адаптироваться к профессиональной деятельности. Введение курсов по развитию коммуникативных, лидерских и управленческих навыков позволяет студентам видеть связь между образовательным процессом и их будущей профессиональной жизнью. Это укрепляет их внутреннюю мотивацию к обучению, так как они начинают осознавать, что образование — это не просто академический процесс, а подготовка к реальной жизни.

Одним из аспектов деятельности педагога является создание на уроке ситуации успеха для каждого студента. Успех на занятии — основа взаимопонимания между педагогом и учеником. Результативность выполненной учебной работы не только ведет к удовлетворению обучающихся, но и мотивирует их к дальнейшему повышению подчеркнуть, что студенты СПО по окончании обучения должны не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками в своей выбранной профессии, но и ощущать потребность в достижениях и личностном успехе. Решить эту задачу можно лишь с учетом особенностей мотивации учения, когда педагог использует современные приемы и методы для формирования и развития у студентов положительной мотивации к учебной деятельности [1].

Отмечаются следующие способы повышения мотивации на занятиях профессионального цикла: формирование положительного отношения к специальности (необходимо акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах); мотивация личным примером (интерес студента к изучаемой дисциплине должен быть вызван не только профессиональностью преподавателя, но и личными качествами преподавателя. Педагог, который соблюдает дисциплину, доброжелательно относится к студентам, серьезно и ответственно выполняет свою работу, помогает всегда на этапах обучения, вовремя проверяет работы студентов ценится); заинтересованность личным опытом студентов в профессиональной деятельности (интерес преподавателя к студентам должен быть взаимным. Обсуждение каких-либо вопросов, совместное решение возникающих проблем, организация дискуссий и рассмотрение ситуационных задач); уважение к студентам (какой бы ни был студент, он в любом случае личность, которая хочет к себе соответствующего отношения); акцент на непосредственную сферу применения полученных знаний (должна прослеживаться «связь теории с жизнью», которая повышает интерес и внимание студентов к своей будущей профессии) [1].

Исходя из изложенного материала, можно сделать вывод, что проблемы мотивации студентов в СПО связаны с несколькими факторами: отсутствием осознанных целей, однообразием учебного процесса и недостаточной практической направленностью. Для повышения мотивации студентов важно внедрять современные образовательные методики, развивать персонализированные подходы к



обучению и делать акцент на практической применимости знаний. Это поможет не только повысить учебную активность, но и лучше подготовить студентов к профессиональной жизни.

Список литературы

1. Повышение учебной мотивации учащихся : статья. – Москва. – URL: <https://infourok.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.
2. Проблемы мотивации студентов к учебной деятельности : статья. – Москва. – URL: <https://nsportal.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.
2. Проблематика мотивации образовательной деятельности обучающимся : статья. – Москва. – URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 27.09.2025). – Текст : электронный.



Научное издание

Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 85-летию системы среднего профессионального образования «Стратегические приоритеты развития среднего профессионального образования в современных условиях»
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

Материалы

22 сентября – 13 октября 2025 г.

Острогожск

Составитель Зименская С.М., старший методист научно-методического центра
Компьютерная верстка Малышева Е.Е., методист научно-методического центра
Тираж 100 экз.

Материалы представлены в авторской редакции

ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр
Адрес техникума и научно-методического центра:
397855 Воронежская обл., г. Острогожск, ул. Коммунаров, 29
E-mail: nmc_oat@mail.ru