



Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр

СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

№ ИПО - 109/2021

мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

Зенцева Елена Владимировна

приняла участие во
Всероссийской научно-практической конференции

*«Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов»,
посвященной Дню профтехобразования в 2021*

(16 сентября – 06 октября 2021 г.)

Директор
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

О.В. Федина

Приказ ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
от 15.09.2021 г. № 72-УР



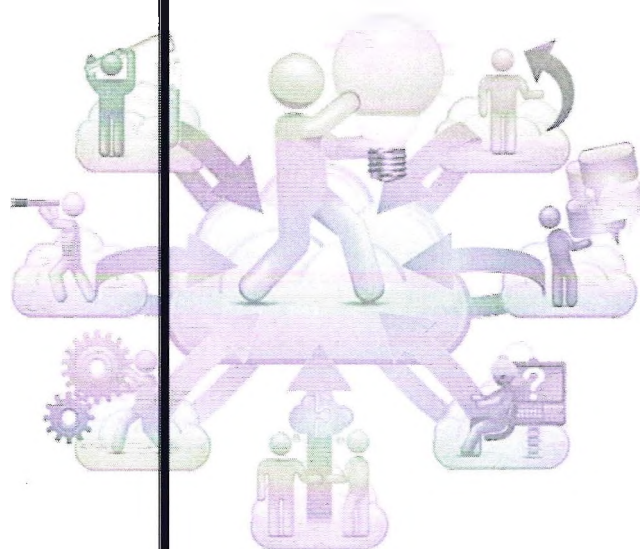
Острогожск, 2021



Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр

Всероссийская
научно-практическая конференция
«Инновационное профессиональное образование в
условиях современных вызовов»,
посвященная Дню профтехобразования в 2021

16 сентября – 06 октября 2021 г.



Острогожск 2021



Всероссийская научно-практическая конференция
«Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов»,
посвященная Дню профтехобразования в 2021



Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр

Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов

Материалы
Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной Дню профтехобразования в 2021

16 сентября – 06 октября 2021 г.

Острогожск

Острогожск 2021



- деловые игры;
- обзоры педагогической литературы и другие.

В ходе занятий «Школы молодого педагога» опытные педагоги делятся своим опытом, представляют свои «педагогические находки», расширяют знания молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, организуют консультирование по возникшим вопросам, анализируют конкретные педагогические ситуации с целью выработки оптимального подхода к решению учебной (воспитательной) ситуации, обсуждают содержания педагогической, методической литературы, посвященной проблемам учебно-воспитательного процесса в филиале.

Другой формой наставничества, реализуемой в нашем учебном заведении, является форма «студент-студент».

Под наставничеством формы «студент-студент» мы понимаем взаимодействие обучающихся учебной организации, при котором один из них, находясь на более высокой ступени образования, и обладая организаторскими и лидерскими качествами, оказывает весомое влияние на другого обучающегося. Отметим, что данному процессу не присуща строгая субординация, как происходит при других формах наставничества.

Одним из механизмов организации наставнической деятельности между студентами в филиале является деятельность студенческого самоуправления.

Совет студенческого самоуправления строит свою работу в тесном контакте с администрацией филиала. Основными его задачами являются:

- социальное-психологическая – создание благоприятного нравственно-психологического климата в студенческом коллективе, формирование доброжелательных отношений между студентами, развитие отношений сотрудничества и взаимопонимания между преподавателями и студентами;
- воспитательная – подготовка студентов к сознательному и умелому участию в самоуправлении, формирование моральных норм и принципов коллективной деятельности, приобретение навыков самостоятельной работы;
- информационная – информирование студентов по вопросам учебной и внеурочной деятельности;
- контролирующая – контроль за выполнением обязанностей, соблюдением принятых решений студенческого коллектива.

При Совете студенческого самоуправления созданы следующие комиссии: комиссия по учебному направлению (Совет старостат), трудовому направлению, комиссия организации досуга, комиссия спортивно-оздоровительной работы, комиссия по информационному, жилищно-бытовому, экологическому, историко-патриотическому направлениям, комиссия научно-технического творчества студентов.

В результате деятельности студенческого самоуправления наставляемые успешно адаптируются к образовательному процессу учебной организации, у них повышается мотивация к учебе, успеваемость, что, в свою очередь, оказывает несомненно положительное влияние на общие показатели организации; активизируется самостоятельная творческая деятельность наставляемых студентов; улучшается эмоциональный фон внутри учебной группы, снижается количество конфликтов среди студентов, одноклассников; подростки получают стимул к интеллектуальному, культурному, физическому совершенствованию, а также собственной самореализации.

Подводя итог вышесказанному можно сделать вывод, что одной из важнейших задач учебного учреждения является организация адаптации молодых педагогов, студентов-первокурсников к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему возможно посредством создания и эффективного развития системы наставнической деятельности.

Литература

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. - 192 с.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]: сайт // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

Модель наставничества системы профессионального образования и социальных партнеров города

*Зенцева Елена Владимировна, мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»,
Курганская область, Курганский район, г. Курган, п. Красное поле*

В настоящее время одним из ключевых условий инновационного развития экономики России является подготовка высококвалифицированных специалистов. Для предприятий сегодня наиболее острой является проблема дефицита квалифицированных кадров, при этом около 85% работодателей декларируют, что вынуждены переучивать или доучивать молодых сотрудников, пришедших на работу после окончания обучения в профессиональных образовательных организациях, а 70% выпускников не знают, куда пойти работать после выпуска и как найти работу по специальности.



Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих их высокий уровень подготовки квалифицированных кадров.

Никто не будет отрицать, что система наставничества является одним из наиболее эффективных способов передачи молодым специалистам знаний и навыков. Причем наставничество - отнюдь не инновация, а опробованный временем и не одним поколением метод обучения.

Формирование и внедрение системы наставничества на производстве позволит существенно повысить качество подготовки выпускников в соответствии с международными стандартами и ожиданиям работодателей: студенты в короткие сроки смогут привыкнуть к рабочему месту на производстве, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, что существенно сократит адаптационный период. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

Кроме того, актуальность разработки модели наставничества системы среднего профессионального образования и социальных партнеров обусловлена необходимостью устранения разрыва между требованиями работодателей к качеству подготовки специалистов и наличием компетенций у выпускников профессионального образования.

Внедрение данной практики в нашем техникуме на отделении «Сфера услуг» по рабочей профессии «Продавец; контролер-кассир» позволило сформировать профессиональную группу наставников, которая способна оказать помощь в ликвидации дефицита знаний и навыков у студентов и оказать поддержку каждому студенту при адаптации на рабочем месте. Приобретение первоначального практического опыта проходит в условиях производственной площадки социальных партнеров организаций-работодателей на базе торговых предприятий города Курганинска торговых сетей «Магнит» и «Пятерочка».

Модель наставничества реализуется в форме «работодатель-студент». В нее вовлечены три стороны: наставник от предприятия, наставляемый (студент) и наставник-мастер производственного обучения.

Наставник-мастер производственного обучения – педагогический работник, курирует учебную и производственную практики, разрабатывает совместно с представителем торгового предприятия рабочие программы практик, ставит цели и определяет задачи, планирует и организует деятельность наставляемых (студентов) и осуществляет контроль, корректирует деятельность при необходимости с учетом требований работодателя.

Наставник от предприятия передает свой опыт и навыки выполнения трудовых приемов торгово-технологического процесса, правила и традиции отношений в коллективе.

Знакомит с товарами магазина, технологией продаж, с работой базы данных, ведением документооборота. Осуществляет текущий контроль, когда наставляемый выполняет порученную работу и заключительный контроль, когда работа уже закончена.

Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. По завершению наставничества, наставник от предприятия дает производственную характеристику студенту. Затем, при проведении государственной итоговой аттестации, наставник может быть включен в состав экзаменационной комиссии.

Таким образом, преимущества метода наставничества можно сформулировать следующим образом:

- Обучение студентов непосредственно на рабочем месте;
- Индивидуальный подход, позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого;
- Упрощение и ускорение процесса адаптации студента;
- Освоение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых;
- Повышение мотивации обучаемых студентов;
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия студентов.

В заключение стоит отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. При должной поддержке руководства образовательного учреждения такая модель наставничества может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Библиография

1. Словарь по экономике и финансам <http://www.glossary.ru>
2. Монография А.Р. Масалимова Корпоративная подготовка наставников https://kpfu.ru/staff/files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYA_2013.pdf
3. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-devatel'nostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spezialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva/viwer>
4. Наставничество – стратегия непрерывного развития <https://iro86.ru/images/documents/1/>



СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ



Департамент
профессионального образования
Томской области



РЦРПК
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ



НАСТАВНИЧЕСТВО
Томская область

ДИПЛОМ

вручается

ЗЕНЦЕВОЙ ЕЛЕНЕ ВЛАДИМИРОВНЕ

мастеру производственного обучения
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского Края
«Курганинский аграрно-технологический техникум»
за участие

во Всероссийской научно-практической конференции
«Наставничество для профессионалов будущего»

Начальник Департамента



Ю.В. Калинин

Томск, 2020

Департамент профессионального образования Томской области
ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ УЧАСТНИКОВ
I ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО»

Томск, 2020

УДК 331.361.3 (470+571)
ББК 65.290-2 (2Рос)

Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020, – 200 с.

ISBN 978-5-6044235-7-8

Сборник включает материалы участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего», которые раскрывают опыт внедрения наставничества в системе профессионального образования.

Под редакцией:

Смышляевой Ларисы Германовны, проректора по развитию ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», доктора педагогических наук, доцента

Калинюка Юрия Владимировича, начальника Департамента профессионального образования Томской области

© Департамент профессионального образования Томской области
© ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

КОРПОРАТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ БИЗНЕСА

Зенцева Е.В.,

мастер производственного обучения

АПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,

Краснодарский край

Процесс передачи опыта ознаменовал собой начало развития цивилизации. Во все времена и у всех народов учителей, наставников, мудрецов почитали и наделяли особым социальным статусом. В человеке заложено бессознательное стремление реализовывать себя через обучение менее опытных (или более молодых), потому что это означает профессиональную и личностную зрелость. Передача знаний является одним из самых значимых смыслов в жизни человека. Переход лучших специалистов в роль наставников связан с сочетанием работы продавца с процедурой наставничества. Подкрепляя наставников финансово и публично подчеркивая важность их роли в компании, руководство защищает старейших работников от выгорания, а себя от текучки квалифицированных специалистов.

Ключевые слова: менторство, наставник, система наставничества, профессиональное мастерство.

В настоящее время наставничество (менторство) является одним из ключевых методов развития персонала для многих компаний во всем мире (вне зависимости от их масштабов и рода деятельности) уже на протяжении многих лет. Согласно словарю по экономике и финансам наставничество можно определить как индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными начинающими рабочими, или их группами, или форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому [2]. В определении словаря управления персоналом наставничество определяется как метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, имеющий как индивидуальную, так и коллективную формы.

Наставник – это опытный сотрудник, отвечающий за планирование и организацию эффективной программы профессионального развития своего подшефного и способствующий его социально-профессиональной адаптации на предприятии [3].

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника [4]. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Благодаря грамотно построенной системе наставничества, новичок в короткие сроки набирает профессионализм, получает адекватную поддержку на этапе своей адаптации и развития в компании. А наставник, из просто хорошего специалиста становится человеком, который передает опыт профессионального мастерства, создает условия для его внедрения и помогает адаптироваться новым сотрудникам.

Что нужно, чтобы процесс наставничества тикал как швейцарские часы и приносил прибыль компании?





Базовое условие – позиция руководства. Отношение к наставничеству как к проекту, готовность управленца выделять под проект ресурсы: людей, время, деньги.

Наставник должен быть носителем модели эффективного поведения и при этом *уметь* или хотя бы *хотеть* обучать молодых сотрудников. Умения можно развивать в обучающих программах по наставничеству.

Результаты работы наставника проявляются не сразу – наставничество длительный, в идеале – непрерывный процесс. Работа наставника с сотрудниками требует долгосрочного планирования. Как и любое развитие компании, наставничество требует инвестиций.

Наставник должен понимать, что обучение молодых сотрудников – это не общественная нагрузка, а оплачиваемая привилегия лучших специалистов. Наставник должен иметь особую социальную нишу в компании и получать бонусы за успехи своих учеников, видеть выгоды от своей работы.

В процессе адаптации новых сотрудников отслеживается следующая последовательность стилей взаимодействия наставника с новичком [1].

На первом этапе стиль наставника директивный, четко направляющий работу обучающегося. Позиция наставника: «делаю, как я сказал». Обучение молодого сотрудника жестким алгоритмам позволяет дать ему инструмент взаимодействия с клиентом. На этом этапе наставник осуществляет доброжелательный, но жесткий контроль их выполнения.

На следующем этапе мастерство растет, специалист уже видел разных клиентов и разные ситуации, анализировал с наставником сложные случаи и искал решения. Здесь необходим поддерживающий стиль, разбор сложных ситуаций, поиск решений. Процесс уже не контролируется так жестко, а обсуждается с сотрудником, ему предлагается выбор вариантов и стимулируется самостоятельный анализ работы: «А что еще можно было сделать в этой ситуации? Как ты думаешь, почему у клиента была такая реакция?».

Через полгода-год сотрудник знает что и как делать. Лояльность к работе может снижаться. Здесь необходим поддерживающий демократический стиль взаимодействия. Совместное обсуждение ситуаций. Ответственность за успехи и неудачи на самом сотруднике. Контролируется только результат, процесс обсуждается в позиции «на равных». В противном случае эффект «стояния над душой» (как контроль женой мужа при жарке картошки) ни к чему хорошему не приводит.

Этап взаимодействия «на равных», отношения строятся на доверии и самостоятельности в решениях и действиях. На этом этапе нужно давать возможность специалисту принимать участие в процессах по выработке важных решений для компании, делать его частью компании, приглашать к обсуждению управленческих задач, подключать к передаче опыта или другим значимым для компании мероприятиям – в этом случае лояльность снова растет.

Сами наставники тоже требуют внимания. Для них могут быть организованы тренинги, круглые столы и т.п. Подобные мероприятия послужат мощному профессиональному росту за счет обмена опытом, и существенно улучшат эмоциональный микроклимат компании [1].

Таким образом, преимущества метода наставничества можно сформулировать следующим образом:

- Обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте.
- Индивидуальный подход, позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого сотрудника.
- Упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников.
- Освоение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников.



- Снижение текучести кадров.
- Повышение мотивации обучаемых сотрудников.
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников [4].

В заключении стоит отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала как в России, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда компания не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем. При должной поддержке руководства такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Библиографический список

1. <https://training-partner.ru/staff/kak-ubit-dvux-zajcev-odnim-vystrelom-ili-nastavnichestvo-v-usloviyah-biznesa.html> Тренинговая компания «Бизнес Партнер»
2. <http://www.glossary.ru> Словарь по экономике и финансам
3. https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYa_2013.pdf Монография А.Р. Масалимова Корпоративная подготовка наставников
4. http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/nastavnichestvo-kin.html Управление производством

НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВА, КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Копотюк И.Г.,
к.п.н., директор
Капустина С.А.,*

заведующий индустриального отделения
ГПОАУ ЯО «Рыбинский профессионально-педагогический колледж»,
Ярославская область

В статье описан опыт наставничества, реализованный в процессе практико-ориентированного обучения по профессиям и специальностям судостроительного профиля в условиях производства АО «Судостроительный завод «Вымпел». Названы основные задачи наставничества, перечислены мероприятия, реализованные в процессе внедрения практико-ориентированной модели обучения, обозначены промежуточные результаты, выделена область, требующая доработки.

Ключевые слова: шефство, наставничество, шеф-наставник, практико-ориентированная модель обучения, партнерство.

Одной из главных задач модернизации системы профессионального образования является усиление роли практической деятельности в образовательном процессе. Для решения этой задачи был запущен федеральный проект (2013-2016 годы), а затем и региональный проект (2016-2020 годы) «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». В реализации регионального проекта активное участие принимает государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Рыбинский профессионально-пе-



Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр



СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

№ ИВ - 012/2019

преподаватели

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

Зенцева Елена Владимировна,

Квеквескири-Дубинина Юлия Сергеевна

приняли участие во

Всероссийской научно-практической конференции

«Инновационное воспитание в профессиональном образовании: теория и практика»,
посвященной 90-летию ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

(10-26 апреля 2019 г.)

Директор

ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»



В.И. Исаков

Приказ департамента образования,
науки и молодежной политики
Воронежской области
от 15.10.2018 г. № 1140

Приказ ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
от 04.04.2019 г. № 27-УР

Острогожск 2019

Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
Совет директоров ПОО Воронежской области
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Научно-методический центр

**Инновационное воспитание
в профессиональном образовании:
теория и практика**

**Всероссийская научно-практическая
конференция, посвященная 90-летию
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»**

10-26 апреля 2019 г.



Острогожск 2019



Коррекция личности трудных подростков с помощью занятий по конному спорту <i>Погибелева Наталия Николаевна, руководитель учебного хозяйства «Восточный», ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	121
Инновационная деятельность как ресурс качества образования, технологии в профессиональной деятельности <i>Каськова Анна Николаевна, преподаватель ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	123
Формирование экологической культуры, посредством применения на практике знаний о качестве продуктов потребляемых человеком <i>Зенцева Елена Владимировна, мастер производственного обучения, Квеквесири-Дубинина Юлия Сергеевна, классный руководитель, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	125
Психологические аспекты профилактики медиазависимости в условиях СПО <i>Карачевцева Ольга Алексеевна, преподаватель обществознания, педагог-психолог, ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	126
Гражданско-патриотическое воспитание в условиях СПО <i>Крикунова Елена Владимировна, преподаватель истории и кубановедения ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	128
Инновационные методы обучения в ведении автомобиля в условиях СПО <i>Крикунов Сергей Петрович, мастер производственного обучения ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	130
Проектно-исследовательская деятельность студентов – инновационный метод воспитания в современном профобразовании <i>Якобсон Ирина Олеговна, преподаватель спецдисциплин ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	132
Теоретико-методологические проблемы инновационного обучения и воспитания на уроках русского языка и литературы <i>Макарова Тамара Владимировна, преподаватель русского языка и литературы ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	134
Актуальные вопросы и инновационные методики преподавания биологии и экологии в среднем профессиональном образовании <i>Котлярова Елена Николаевна, преподаватель биологии и экологии ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск</i>	135
Кино - для всех <i>Долгая Наталья Владимировна, педагог-психолог ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	137
Патриотизм кубанской молодежи: традиции и современность <i>Погорелова Татьяна Николаевна, методист ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	138
Использование инновационных технологий в системе воспитательной работы техникума <i>Орехова Дина Геннадьевна, преподаватель обществознания ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	140
Использование активных методов обучения для повышения интереса к предмету «Основы безопасности жизнедеятельности» <i>Кружалов Сергей Владимирович, преподаватель «ОБЖ» ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле</i>	142



Педагог имеющий большой практический опыт работы, обладающий широкими научными знаниями, умеющий превращать исследовательские разработки в конкретный продукт, желающий заниматься инновационной деятельностью и определяющий реальную её возможность, может привлечь студентов, заинтересовать, пробудить и сформировать личностный потенциал к реализации инновационной деятельности.

Происходящая смена ценностей и установок всей системы образования приводит к инновационной образовательной системе, к минимизации противоречий между задаваемыми системой образования целями, задачами и реальными потребностями выпускников, общества, государства, ведь именно подготовленный студент, специалист нового поколения, готовый к эффективной инновационной деятельности, будет востребован на рынке труда сегодня и в будущем.

Библиография

1. Слободчиков, В.И. Инновации в образовании: основания и смысл / В.И. Слободчиков // Педагогические инновации. - 2004. - № 3. - С. 17-36.
2. Цыркун, И.И. Развитие метакогнитивных представлений об инновационно-педагогической деятельности / И.И. Цыркун // Педагогические инновации. - 2004. - № 1. - С. 37-42.
3. Хуторской, А.В. Методологические основания педагогической инноватики / А.В. Хуторской // Школьные технологии. - 2005. - № 4. - С. 16-19.

Формирование экологической культуры, посредством применения на практике знаний о качестве продуктов потребляемых человеком

*Зенцева Елена Владимировна, мастер производственного обучения,
Квевкескири-Дубинина Юлия Сергеевна, классный руководитель,
ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»,
Курганская область, Курганский район, г. Курган, п. Красное поле*

Под инновациями в образовании понимается процесс совершенствования педагогических технологий, совокупности методов, приемов и средств обучения. В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности любого учебного заведения. Именно инновационная деятельность является основой конкурентоспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска, реально способствует личностному росту воспитанников. Поэтому инновационная деятельность неразрывно связана с научно-методической деятельностью педагогов и учебно-исследовательской деятельностью воспитанников. [1, с. 4-5]

Одним из основных направлений совершенствования качества образовательного процесса стало внедрение инновационных педагогических методов в учебный процесс. В преподавании специальных дисциплин широко применяются интерактивные и активные методики и формы проведения учебных занятий в виде:

- деловых игр, позволяющих осуществлять имитацию реальных ситуаций и моделировать профессиональную деятельность путем игры;
- «круглых столов», формирующих умения решать проблемы и обучающихся культуре ведения дискуссии;
- «мозговых штурмов» для организации коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем;
- анализа конкретных ситуаций (case-study) с целью развития активной познавательной деятельности обучающихся.

Новые запросы работодателей к молодым специалистам требуют новых форм подготовки кадров. Необходимо пересмотреть и обновить программы обучения в сторону стимулирования творческой деятельности студентов, реального их участия в выполнении научно-исследовательских и самостоятельных работ.

Опыт внедрения инновационной воспитательной деятельности в нашем случае связан с появлением на российском рынке большого количества продуктов питания, на упаковке которых стоит слово «био», «эко», «органик» или «натур».

Мода на здоровый образ жизни завоевывает все большее число приверженцев. Одними из первых на эту тенденцию отреагировали производители продуктов питания. На телеэкраны и в печатные СМИ хлынул поток рекламы «полезных и экологически чистых продуктов», потребляемых красивыми спортивными людьми – адептами активного и здорового образа жизни. Глядя на экранных героев, за новой модной тенденцией потянулись рядовые потребители.

Актуальность данного направления обусловлена возросшим интересом правительства к стабилизации уровня продовольствия и развития сегмента эко-продукции.

Согласно стратегии социально-экономического развития, принятой Российским правительством до 2020 года, одним из направлений перехода к национальному социально ориентированному типу экономического развития страны, является: «...закрепление и расширение глобальных конкурентных преимуществ России в



традиционных сферах, в том числе реализация аграрного потенциала, в частности, развитие экспорта зерна и других сельскохозяйственных продуктов, производство экологически чистых продуктов ...».[2, с. 2]

В рамках данной стратегии предлагается рассмотреть розничное направление, как ключевое и одно из наиболее перспективных направлений для продвижения эко продукции. А также как направление, которое способно поддержать развитие зарождающегося рынка и тенденции экологизации потребления. Российская розничная торговля развивается активными темпами, особенно это касается вопросов продовольственных товаров.

Реализация данного направления требует особого подхода работников розничной торговли, а именно в максимизации полученной информации потребителем, осведомленности, упрощения поиска продукции на полках магазинов. Все эти меры, интегрированные в единый проект с производителями продукции, способны повысить эффективность розничного предприятия, увеличить эффективность работы по направлению и привлечь дополнительных потребителей.

В сфере потребительского поведения, также важно отметить фактор развития экологической культуры, повышения осведомленности об экологических проблемах и как следствие развитие экологизации сознания потребителей. т.к. сегодня потребители совершенно осознанно приходят к выводу о том, что необходимо строить свою жизнь и жизнь своих детей в соответствии с новым мировоззрением, с системой ценности которую возглавят гармоничные взаимоотношения человека с природой.

Преподавателем общеобразовательной учебной дисциплины Экология–Квеквескири-Дубининой Ю.С. и мастером производственного обучения - Зенцовой Е.В. был проведен «Круглый стол» на тему: «Здоровый обед для долгих лет» с участием студентов 2 курса по профессии «Продавец; контролер-кассир».

Основной целью проведения «Круглого стола» является закрепление полученных теоретических знаний по дисциплине экология и применение их на уроках МДК 02.01 «Розничная торговля продовольственными товарами» при изучении тем «Химический состав пищевых продуктов».

Перед ребятами поставлена проблема: формирование профессиональных знаний, умений и навыков для развития экологизации потребителя продуктов питания.

В процессе проведения круглого стола предлагалось ответить на следующие вопросы:

Знакомы ли вы с таким понятием, как экологически чистая продукция?

Что означает приставка эко?

На что вы обращаете внимание при покупке продуктов питания?

Перечислите основные мотивы потребления экологически чистых продуктов.

Какая связь между экологически чистой продукцией и окружающей природой?

Нарисуйте мысленно портрет типичного потребителя органических продуктов питания.

Осведомлены ли вы о наличии таких магазинов в нашем городе?

Следующим этапом было решение ситуационных задач в форме кейс-метода. Ребятам были предложены упаковки товаров с указанием: "БИО", "ЭКО", "ОРГАНИК", "НАТУР". Необходимо провести анализ на соответствие заявленной маркировки натуральности и экологической безопасности товаров.

Оказалось, что ребята знакомы с понятием экопродукции и считают, что таковыми можно считать продукты, выращенные в экологически чистом районе без использования пестицидов. По мнению некоторых учащихся, экологически чистым является продукт, не содержащий консервантов и канцерогенов. Участники Круглого стола научились распознавать значение данной маркировки и овладели необходимыми навыками для компетентного консультирования покупателей продовольственных товаров.

Проведенный «Круглый стол» позволил организовать процесс обучения таким образом, что обучаемые научились общаться, взаимодействовать друг с другом и другими людьми, научились критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа производственных ситуаций, ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации.

Библиография

1. Инновационные образовательные технологии в преподавании гуманитарных и экономических дисциплин <https://mospolytech.ru>

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28e7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/

Психологические аспекты профилактики медназависимости в условиях СПО

Карачевцева Ольга Алексеевна, преподаватель обществознания, педагог-психолог,

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,

Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле

В условиях технического прогресса, средства массовых коммуникаций непрерывно совершенствуются. Они стали неотъемлемой частью современной жизни. Количество информации возрастает в геометрической