

Федеральное государственное автономное
образования
«СИБИРСКИЙ образовательное учреждение
высшего ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра общей и социальной педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ А.К. Лукина
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 20 __ г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки 44.04.02.01 Развитие личности

ПРАКТИКА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ СПО
(НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО АГРАРНОГО ТЕХНИКУМА)

Руководитель	_____	<u>канд. физ.-мат. наук, доцент</u>	<u>А.В. Бутенко</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>В.А. Алякрецкий</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия
Рецензент	_____	<u>канд. филол. наук</u>	<u>Е.Б. Ильина</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия

Красноярск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Теоретические основы готовности профессиональной деятельности	7
1.1. Понимание и виды профессиональной готовности.....	7
1.2. Психологические особенности обучающихся СПО.....	14
1.3 Система обучения в Красноярском аграрном техникуме.....	25
Выводы по главе 1.....	33
2 Усиление роли производственной практики в СПО как условие формирования – готовности студентов к профессиональной деятельности	35
2.1 Организация практики в отделении «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» Красноярского аграрного техникума....	35
2.2. Наставничество как средство повышения эффективности практики.....	40
2.3 Выводы по результатам прохождения производственной практики обучающимися на базе Красноярского аграрного техникума и на базе ООО «Орион Моторс»	49
Выводы по 2 главе.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в социальном устройстве сформировался запрос на более эффективную модель подготовки и организации любой производственной деятельности, вызванный глобальными общественно-экономическими процессами и производственными изменениями в технологиях. В результате этих изменений возникают и разрабатываются также и новые принципы производственной деятельности, уточняются основы ее новой организации, где возникает сочетание прежних социальных, экономических и технологических достижений с новыми открытиями и условиями.

Такие значительные изменения в социально-экономической и производственной сфере требуют изменения и подготовке новых специалистов, которым предстоит продолжить линию этих изменений с учетом самых актуальных требований современного производства к развитию их профессиональной компетентности. В вопросах подготовки новых специалистов в условиях глобальных перемен не только в обществе и экономике, но и в области производства, новых технологий, на первое место начинает выходить практика непосредственно на самом производстве. Именно во время включения в реальную производственную практику у обучающихся постепенно меняется самосознание, они приобретают профессиональные практические умения, представления о нормах профессионального общения, у них формируется профессионально окрашенный образ общества и мира в целом [38].

Поэтому становится актуальным и важным для подготовки будущего специалиста к профессиональной деятельности организация производственной практики, соответствующая современным запросам производственного сектора, а также учитывающая перспективные направления развития производственной деятельности в будущем в каждой

конкретной сфере, чтобы будущий специалист мог быть ориентирован еще на этапе производственной практики к своему профессиональному развитию.

В частности, важно закреплять навыки, непосредственно способствующие успешной профессиональной деятельности (такие, как например, умения пользоваться нормативной, правовой, справочной документацией), а также навыки самостоятельного активного творческого поиска, развития ответственности и организованности, профессионально-производственной культуры, и т.п.

Поэтому актуальность проблемы профессиональной готовности нарастает, как в теоретическом, так и в практическом плане в вопросе подготовки студентов СПО к будущей профессиональной деятельности. Кроме этого, нарастает актуальность исследования отношения студентов СПО к своей профессии, все более актуальны вопросы выработки положительного серьезного отношения к ней, возникновения профессиональной готовности студента.

Проблема профессиональной готовности - одна из центральных в психологии профессией, и в рамках специфики нашей проблемы исследовалась как прямо, так и косвенно отечественными и зарубежными учеными (Л.И.Божович, Р.С.Вайсман, А.Н.Леонтьев, Г.И.Щукина, Н.В.Нестерова, А.Н.Печников, Г.А.Мухина, В.Апельт, В.Я.Кикоть, В.А.Якунин, И.П.Ильин, П.М.Якобсон и др.).

Проблема в том, что сейчас имеется множество разрозненных подходов к проблеме профессиональной готовности к профессиональной деятельности, эти подходы часто не согласованны даже на понятийно-терминологическом уровне. Кроме того, наибольшее внимание исследователей проблемы становления профессиональной готовности раньше привлекал преимущественно конечный этап школьного образования, тогда как вопрос профессионального обучения освещен в теоретическом плане недостаточно.

Актуальной является потребность изучения структуры профессиональной готовности у студентов в процессе подготовки в средне

профессиональных учебных заведениях, так как отсутствуют достаточные систематизированные сведения о причинах, побудивших сделать актуальный выбор в пользу конкретной специальности, и почти нет сведений о зависимости этого выбора с будущей реальной профессиональной деятельностью.

С учетом рассмотренной актуальности в нашем исследовании в качестве теоретической основы использованы исследования Л.И.Божович, Р.С.Вайсман, А.Н.Леонтьев, Г.И.Щукина, Н.В.Нестерова, А.Н.Печников, Г.А.Мухина, В.А.Якунин, И.П.Ильин, П.М.Якобсон и других.

Тема исследования: практика как средство формирования готовности к профессиональной деятельности студентов СПО (на примере Красноярского аграрного техникума)

Цель исследования: изучить особенности организации практики как средство формирования готовности к профессиональной деятельности студентов СПО

Объект исследования – формирование готовности к профессиональной деятельности студентов средних профессиональных образовательных организаций

Предмет исследования – условия организации практики как средства формирования готовности к профессиональной деятельности студентов СПО

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Рассмотреть основные понятия и сущность готовности студента к профессиональной деятельности;
2. Исследовать пути, способы и приемы формирования готовности студентов к производственной деятельности;
3. Теоретически изучить роль и возможности практики в формировании готовности к профессиональной деятельности студентов СПО;
4. Провести эксперимент. Апробацию инновационной модели организации практики студентов СПО;

5. Обработать и описать результаты исследования.

Гипотеза исследования: организации практики как средство формирования готовности к профессиональной деятельности будет успешна при соблюдении следующих условий:

1. использование учебно-производственных задач для освоения профессиональных компетенций во время практики; (связь теоретического обучения и практики)

2. организация практики и профессиональной рефлексии при поддержке наставника;

3. организация возможностей для студентов, обновить свои профессиональные компетенции на современном оборудовании и в современном производственном процессе.

База исследования – Красноярский аграрный техникум.

Методологические и теоретические основания:

Деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, И.Б. Воровцова), главное положение которого рассматривает учебно-профессиональную деятельность как триединство – основу, средство и условие личностного развития личности будущего профессионала. Задачи профессионального обучения: выбор и организация деятельности обучающегося с позиции субъекта познания труда и общения, что предусматривает осознание, целеполагание, планирование деятельности, ее организацию, оценку результатов и рефлексия.

Компетентностный подход (О.Е.Лебедев, Г.Н. Сериков, А.С. Хуторской) в отношении профессионального образования задает ориентацию развития способности и готовности студента к решению широкого спектра разноплановых учебно-профессиональных проблем в ходе обучения, и профессионально-творческих практических задач в профессиональной деятельности.

Методы исследования:

- теоретическое моделирование, системный анализ, модификация методик эмпирического исследования, сопоставительный анализ, анализ документации;
- методы, направленные на изучение мотивационно - ценностной направленности личности (анкетирование, тестирование, анализ документов, метод экспертных оценок);
- статистическая обработка данных (описательные статистики факторный анализ);
- формирующий эксперимент.

1 Теоретические основы готовности профессиональной деятельности

1.1. Понимание и виды профессиональной готовности

Понятие профессиональной готовности представляет собой, по данным имеющихся в настоящее время исследований, сложное по своей структуре и природе личностное образование, затрагивающее множество аспектов развития не только личности, и но всей психики и деятельности человека, включая даже некоторые особенности нервной системы, поэтому анализ необходимо начать с точек зрения исследователей этого феномена.

Впервые проблема профессиональной готовности стала предметом исследований во время проникновения в область производства индустриального типа предприятий, где возникла необходимость подготовке новых компетентных кадров – в конце XIX в. – начале XX.

Возникновение новых профессий в тот период привело к необходимости создания профессиональных школ, возникновению новых профессиональных требований к квалификации, и в итоге возникновению проблемы профессиональной готовности. В этот же период появились первые исследования этой проблемы. В отечественной науке впервые был проведен

анкетный опрос А.В. Матрюковым в 1905 г., отмечают Е.А. Климов и О.Г. Носкова.

В западной науке одним из первых исследователей проблемы профессиональной готовности считают Ф. Парсонса, изучавшим ее с позиции теории черт и факторов (1909).

Несмотря на последующие исследования, профессиональная готовность все еще имеет разные по своему смыслу определения, где может соотноситься со схожими определениями, такими как профессиональная пригодность, или соответствие, но это явления разной природы, и в настоящее время они рассматриваются отдельно.

В настоящее время профессиональная готовность рассматривается в теоретических и практических исследованиях в следующих вариантах:

- система сформировавшихся уникальных психологических, личностных, и психофизических особенностей человека, требующихся для эффективного освоения и применения специальных (профессиональных) знаний, умений и навыков в ходе профессиональной деятельности [10, с. 80];
- индивидуальные особенности человека, требующиеся для учебно-трудовой деятельности (обучения), и последующего профессионального применения и развития [2, с. 55];
- активно-действенное состояние личности, адекватное стоящим задачам и условиям их решения в ходе профессиональной деятельности – готовность состоит из этапов: 1) постановка цели, исходя из потребностей и мотивов, 2) формирование плана действий согласно цели деятельности, 3) реализация готовности в конкретных условиях согласно цели, при необходимости корректируется деятельность (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, К.К. Платонов и О.Н. Садовникова) [3, с. 122];
- преддеятельностная активизация психики и работоспособности (Е.П. Ильин, В.А.Алаторцев, Н.Д. Левитов и др.;

- профессиональная зрелость личности (А.П. Чернявская).

Рассмотрим структуру профессиональной готовности, так как она настолько же сложна и противоречива с точки зрения ее исследователей.

Например, множество исследователей структуру профессиональной готовности представляют, как систему разных ее видов, в каждом из которых соблюдаются свои особые условия и параметры функционирования, хотя фактически речь в них идет о разного рода способностях к профессиональной деятельности - то есть только об одном из условий возникновения профессиональной готовности.

Например, профессиональную готовность многие исследователи разделяют на мотивационную (отношение к профессии), волевую (регуляционную) – способность контролировать свою деятельность, умственную (когнитивную) – способность выстраивать сложные мыслительные процессы, коммуникативная – способность поддерживать профессиональный диалог.

Есть также другой подход (М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович) к структуре профессиональной готовности - они выделяют ее виды, но уже с позиций привязки к времени и ситуации:

- заблаговременная (общая или длительная (долговременная - О.И. Шишкина));
- временная (в конкретный момент времени);
- ситуативная (настроенность действовать в данной ситуации, с учетом имеющихся условий).

Общая и ситуативная готовность состоят из элементов:

- мотивационного (потребность выполнить задачу, интерес к деятельности, стремление к успеху, позитивная презентация успеха);
- познавательно-когнитивного (понимание обязанностей, задач, оценки их значимости, знание средств достижения цели, представление о вероятных изменениях ситуации);

- эмоционального (ответственность, уверенность в успехе, положительный настрой);
- волевого (самоуправление и мобилизация сил, концентрация на задаче, защита от помех, борьба со страхом).

С.С. Ильин, Ю.П. Поваренков рассматривают профессиональную готовность как сложное личностное образование, включающее: морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, психологические функции и способности.

Р.В. Овчарова предлагает структуру профессиональной готовности на основе умений:

- 1) планирование – построение профессиональной деятельности опираясь на ее цель;
- 2) контроль – соотнесение итога своей деятельности с изначальной целью;
- 3) мотивация – поиск и опора на скрытые свойства предметов, закономерности окружающего мира для их использования;
- 4) уровень развития интеллекта – логико-аналитическое обеспечение деятельности согласно поставленной цели [2].

Н.В. Нижегородцева и В.Д. Шадриков предложили включить в структуру профессиональной готовности блоки профессионально-важных качеств:

1. Личностно-мотивационный.
2. Понимание и принятие задач профессиональной деятельности.
3. Представления о содержании профессиональной деятельности и способах ее выполнения (уровень ЗУН, способностей)
4. Информационный блок – состоит из качеств, обеспечивающих восприятие, переработку и сохранение разнообразной информации, навык ориентировки в множественных противоречивых источниках.
5. Управление деятельностью [3].



Рисунок 1. Готовность к профессиональной деятельности

Исходя из представленной выше схемы можно отметить, что профессиональная готовность для эффективного ее развития подразумевает:

- соответствие вида профессиональной деятельности направленности личности конкретного субъекта (мотивам, ценностям, установкам, способностям) - зрелость потребностно-мотивационной, эмоционально-волевой и когнитивной сфер личности, активно-действенная позиция личности по отношению к будущей деятельности;
- соответствие профессиональных требований минимальному уровню конкретных способностей человека для последующего освоения профессии - когнитивных, психофизиологических, психологических и индивидуально-психологических;
- уровень удовлетворенности субъекта своими профессиональными и учебно-трудовыми достижениями;
- внешнюю объективную оценку эффективности выбранной и реализуемой впоследствии профессиональной деятельности;
- возможность самоактуализации в выбранной профессии.

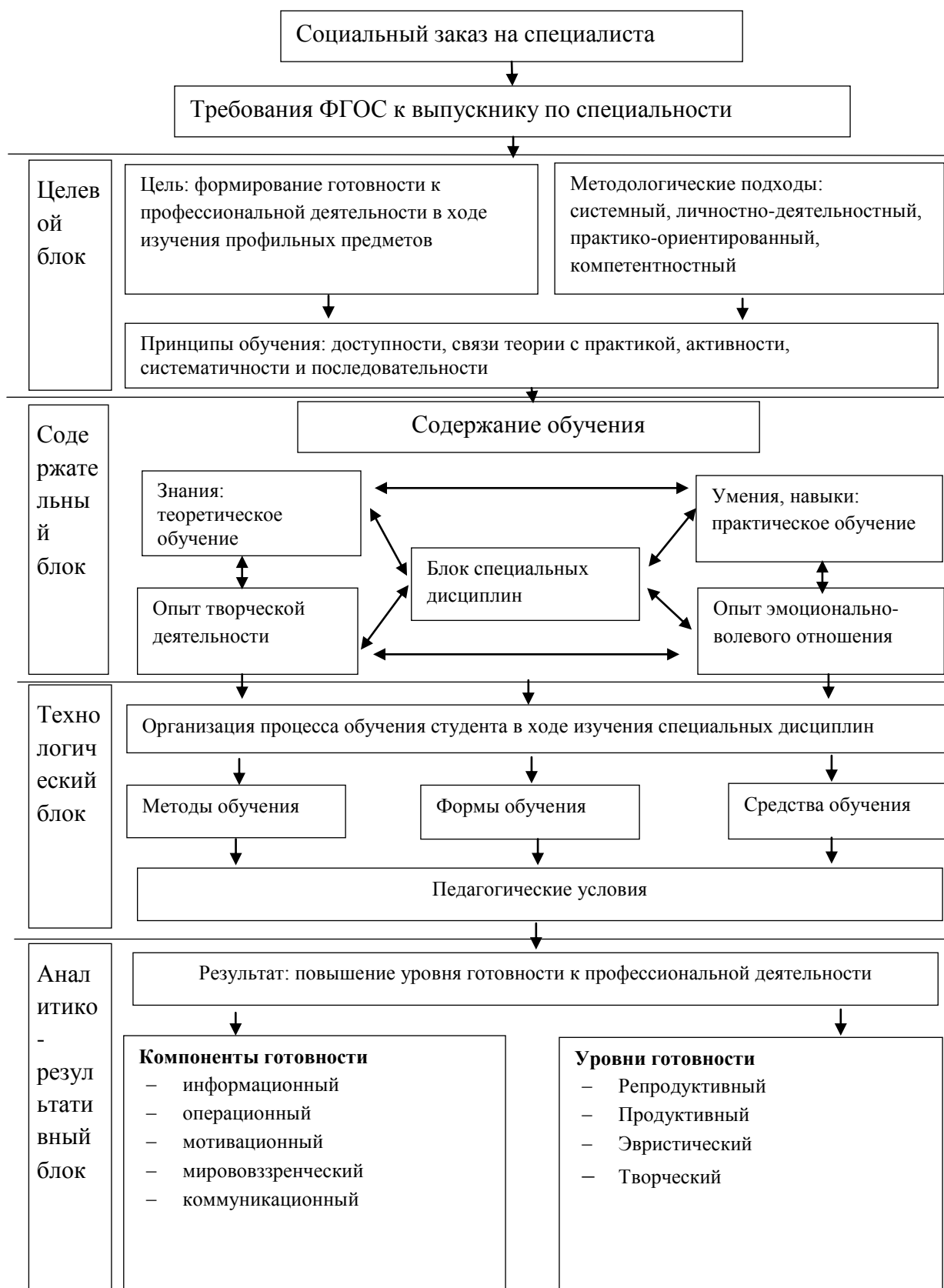


Рисунок 2. Формирование готовности к профессиональной деятельности

Профессиональная готовность формируется двумя путями: спонтанно под действием ситуативных факторов, стихийно, но может происходить

вполне организовано, на научной основе, под контролем и с помощью специализированных средств, специалистов и специальной среды, что в совокупности представляет собой специальную профессиональную образовательную систему.

Именно в такой системе в настоящее время происходит формирование профессиональной готовности будущих специалистов. В эту систему входят процессы мотивации, система обучения и обеспечения производственной практики для создания практической среды по закреплению профессиональных ЗУН, для развития личности будущего специалиста, и в том числе формирования у него готовности к профессиональной деятельности. В итоге формируется специалист – выпускник, обладающий определенными качествами для современного рынка труда, в том числе и готовностью к профессиональной деятельности. Все эти процессы представляют собой объединение разных систем по подготовке специалиста [3].

Все это объединение образовательных, личностных и профессиональных процессов формирования, развития и обучения будущего профессионала подчиняется единой цели, задаваемой в каждый конкретный общественно-исторический период самим обществом в лице государства, который неформально подразумевается как своеобразный «социальный заказ», на государственном уровне оформленный в виде законов и стандартов, нормативных документов.

Например, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», в ст. 68 закона указано, что среднее профессиональное образование направлено на профессиональную подготовку квалифицированных специалистов среднего звена согласно потребностям общества и государства, и личности, что представляет собой отдельное направление решения специальных задач развития – интеллектуального, культурного, и профессионального [11].

Исходя из этого, цель профессиональной образовательной организации состоит в создании условий для социально-профессионального становления выпускников СПО. Самый важный и надежный способ получения систематического образования, реализации целей – практическое обучение.

Вывод. Анализ понятия профессиональной готовности и ее видов показал, что это сложное по своей структуре и природе личностное образование. В нашем исследовании, на основе рассмотренных определений, профессиональная готовность обобщенно понимается как система сформировавшихся уникальных психологических, личностных, и психофизических особенностей человека, требующихся для эффективной учебно-трудовой деятельности (обучения), и последующего профессионального применения специальных (профессиональных) знаний, умений и навыков в ходе профессиональной деятельности. В структуру профессиональной готовности входят следующие компоненты: мотивационный, волевой, когнитивный (информационно-рефлексивный), коммуникативный, деятельностно-операциональный (практический). Виды профессиональной готовности: долговременная (заблаговременная-длительная), временная, ситуативная. Профессиональная готовность формируется двумя путями: спонтанно под действием ситуативных факторов, либо на научной систематической основе – с помощью профессионального и практического обучения.

1.2. Психологические особенности обучающихся СПО

Для профессионального становления человека обучение в профессиональном учебном заведении является значимым этапом в становлении и профессиональной готовности, которая именно в этот момент жизни развивается качественно.

Развитие профессиональной готовности в период обучения было предметом внимания многих исследователей – А.Бодрова, Э.Ф.Зеера,

А.В.Карпова, Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой, Дж.Сьюпера, и др., которые отметили качественно различающиеся, зависимые от периода и вида обучения этапы развития: подготовительный, освоения, реализации и совершенствования. Самые значимые этапы формирования профессиональной готовности совпадают с периодом профессионального обучения – с периодом студенчества.

Рассматривая личность студента, целесообразно отметить, что период студенчества, который приходится на время профессионального обучения в средних профессиональных учебных заведениях, отличается определенной спецификой, которая налагается на специфику возрастного развития. Поэтому этот период студенчества в средних профессиональных учебных заведениях, нужно рассматривать особо, так как в литературе подробных исследований в отношении таких студентов недостаточно. Существующие сведения о таких обучающихся характеризуют их в этот период как проходящих профессиональное обучение, одной из характеристик которого выступает формирование профессиональной готовности. Возрастные рамки этого периода обучения, как правило, включают в себя конец подросткового – начало раннего юношеского возраста, когда, по мнению Л. И. Божович, наступает физическая и психическая зрелость, но при этом психологическая (личностная) и социальная зрелость все еще отстают [10].

Сферы личности (субъектности)	Студент техникума как субъект учебной деятельности
Сфера деятельности (ведущий тип деятельности)	Учебная
Сфера мировоззрения	Формируется собственное мировоззрение как целостная система взглядов, знаний и убеждений
Эмоциональная сфера	Недостаточный контроль эмоций. Эмоциональное самочувствие неровное
Когнитивная сфера	Происходит возрастание концентрации внимания, объема памяти, окончательно формируется абстрактно-логическое мышление. Появляется умение разбираться в сложных вопросах. Основным мотивом познавательной деятельности является приобретение профессии
Сфера общения	Отношения со сверстниками находятся в центре внимания. Происходит отчуждение от взрослых и прежде всего от родителей и учителей и усиливается авторитет группы сверстников
Сфера волевой регуляции Саморегуляция	Возрастает волевая регуляция, однако еще недостаточно осознаются последствия своих поступков
Сфера самосознания	Формируется самосознание, которое дает молодому человеку представление о себе самом, оценку своей внешности, умственных, моральных, волевых качеств
Сфера полномочий взрослого человека	Нет
Новообразования	Формирование самоопределения, которое характеризуется осознанием себя в качестве члена общества и своей позиции в этом обществе. Самоопределение основывается на устойчиво сложившихся интересах и стремлениях субъекта, а также опирается на сложившееся мировоззрение подростка. Субъект при этом учитывает свои возможности и внешние обстоятельства, это позволяет ему сознательно выбирать профессию

Рисунок 3. Возрастная характеристика студента как субъекта учебно-профессиональной деятельности

Кроме указанных особенностей, учащиеся в этом возрасте отличаются также все еще имеющейся ограниченностью профессиональных и жизненных притязаний, их повышенная эмоциональная возбудимость часто приводит к повышенной тревожности. Кроме возрастной специфики развития, у обучающихся в средних профессиональных учебных заведениях, имеется специфика ведущей деятельности [5].

Социальная ситуация развития этого возраста заключается в возникновении необходимости самостоятельно выбирать свой жизненный путь [3].

И. С. Кон считает, что основной ведущей деятельностью студенческого возраста является учебная деятельность, продолжение профессиональной учебы. Центральные новообразования ассоциированы с развитием самосознания, задачами профессионального самоопределения [22].

У студентов имеется в наличии более кратковременный, чем в ВУЗе, период освоения профессии, так как в ВУЗе формирование профессиональной готовности может сейчас продолжаться на протяжении – 5-6 лет, тогда как в колледже, техникуме этот период продолжается всего 2–3 года, то есть он очень сильно сжат по времени, хотя общие особенности динамики почти идентичны для этих видов профессиональных учебных заведений [23].

У обучающихся возникают учебно-профессиональные «кризисы развития», сложности в формировании профессиональной готовности [22].

В.В. Юстицкий установил, что у обучающихся в это время завершается формирование сложной системы социальных установок, и их компонентов: когнитивного, эмоционального и поведенческого.

А.В.Толстых отмечает, что потребность в профессиональной готовности актуализирована на весь период обучения студентов. У будущих студентов уже перед началом обучения возникают профессиональные намерения, первоначальная ориентировка в выбранной профессиональной области.

Этап	Уровень профессиональной готовности	Цель
1 этап – подготовительный (выпускники школ)	Осознание себя как субъекта учебной деятельности	Формирование представлений о специальностях, определение проф. предпочтений, профессионально-важных качеств
2 этап – период адаптации	Осознание себя как субъекта учебно-профессиональной деятельности	Адаптация к новым условиям обучения и социализации, пробуждение интереса к специальности, самоутверждение в выбранной профессии
3 этап – погружение в специальность	Осознание себя как субъекта учебно-трудовой деятельности	Развитие интересов и способностей, связанных с выбором профессии в ходе обучения на практико-ориентированной деятельности, формирование профессиональной мотивации, овладение интегративными ЗУН.
4 этап – становление специалиста	Осознание себя как субъекта трудовой деятельности	Формирование ценностно-смысловой стороны самоопределения, профессионально-жизненных планов и намерений
5 этап – адаптация на производстве (выпускник)	Осознание себя как субъекта трудоустройства	Практическое освоение профессии, закрепление ЗУН с учетом конкретного производства, проф. устойчивость, профессиональное самоопределение.

Рисунок 4. Этапы формирования профессиональной готовности студентов СПО

Профессиональная готовность студентов осмыслена, осознается личная система жизненных смыслов и принципов, формируются цели и задачи, способы их достижения, корректируется субъективная позиция в профессиональных вопросах.

Н.В. Самоукина выяснила, что в учебный период у студентов формируются три компонента профессиональной готовности: мотивационно-ценностный (потребности, мотивы, ценности), личностный (профессиональные качества, самооценка, стили), операционный (ЗУН) [43].

Структура профессиональной готовности студентов, по С.Н.Чистяковой, представлена последовательными этапами: 1) осознание важности профессиональной готовности; 2) приобретение профессиональных

знаний; 3) самоанализ и самооценка; 4) практическая проверка личных особенностей в труде; 5) формирование у себя необходимых качеств [55].

Л.Н. Старикова выделяет компоненты профессиональной готовности студентов:

- постоянный интерес к выбранной профессии;
- личностные и социальные запросы обучающихся;
- самосознание (осознание верности профессионального выбора);
- сложившаяся система общекультурных, коммуникативных, этических и др., профессионально и личностно важных ценностных ориентаций;
- моделирование своего профессионального будущего (личный профессиональный план) [50].

Накопленные к настоящему времени факты позволили охарактеризовать студентов в нескольких типах профессиональной готовности:

Первый тип характеризуется системным подходом к достижению заданных в ходе профессионального выбора целям и задачам обучения в колледже. Активность и мотивы студентов сосредоточены на изучаемых профессиональных знаниях, но также и на включении во все остальные формы жизни учебного заведения, ориентируясь на максимальное расширение своей профессиональной специализации и используя любые возможности разнообразить свою профессиональную практику [35].

Второй тип может быть описан как четко ориентированный на предельно узкую профессиональную специализацию, что выражается в выходе учебной активности за рамки учебной программы, но этот подход отличается не широтой, как у предыдущего типа, а глубиной изучения профессии. Для таких студентов имеет значение все то, что позволяет максимально погрузиться в предмет, не отвлекаясь ни на что другое. Они создают для себя предельно деловую обстановку, насыщенную информационно и практически только теми фактами, которые актуализируют наиболее глубоко их профессиональные знания. Весь процесс

профессионального образования для них – это только средство для своей самоактуализации как профессионала, причем необязательно именно в плане профессии – такие студенты могут стать предпринимателями, консультантами и т.п. [35].

Третий тип студентов ориентирован на максимально общее приобретение знаний и навыков в рамках программы, в общих чертах, из-за того, что четкого профессионального выбора не произошло. Такие студенты профессионально еще не созрели для своей профессии [35].

Есть также и другие типологии студентов в отношении их профессиональной готовности. Например, такие исследователи, как С. Беганцова, В. В. Завражнов, Т. Т. Щелина [7], выделили пять групп студентов:

1) Стремящиеся к овладению профессиональными знаниями, навыками, методами, стремящиеся к расширению своей профессиональной практики, отлично осваивающие учебную программу по всем предметам. Они готовы искать дополнительно и самостоятельно новые сведения о своей профессиональной деятельности, даже если они не включены в учебную программу, но при этом такие сведения позволяют им расширить общие профессиональные компетенции, усилив общую профессиональную подготовленность, сделав ее более универсальной.

2) Стремящиеся изучить все сферы учебной деятельности на первом этапе, но затем постепенно охлаждающиеся и теряющие интерес ко всем предметам, концентрируясь только на наиболее интересных для них. Поэтому часть их знаний может быть поверхностна и неглубока, но часть профессиональных знаний у них на высоте. Действуют они исходя из принципа рациональной экономии – не распыляясь на все предметы, концентрируют усилия только на конкретных областях профессионального интереса.

3) Интересующиеся только своей профессией – все их знания узкопрофессиональны, вся учебная деятельность подчинена только

целенаправленному поиску знаний и выработке конкретных навыков. Такие студенты очень хорошо профессионально информированы в узкой профессиональной области, но практически не владеют сведениями в смежных областях профессиональных знаний.

4) Обучающиеся избирательно – осваивающие в необходимом объеме программу профессионального обучения, но интерес проявляют только к тем областям, которые им близки, либо чем-то заинтересовали, причем интерес может быть не связан с профессиональной областью. Обучение у таких студентов эпизодическое, несистематическое, им неинтересны семинары и практические занятия, их интересы в профессиональной сфере еще не устоялись.

5) Избегающие учебной деятельности студенты – они отличаются навязанным им профессиональным выбором. Чаще всего, они идут обучаться под давлением либо прямым выбором родителей, за компанию с друзьями, знакомыми, так как в целом лично они еще не готовы к профессиональному обучению, относятся к ней равнодушно, не успевают в предметах учебного цикла, пропускают занятия, и вся их учеба сконцентрирована на одной задаче – дотянуть до защиты диплома.

В исследованиях особенностей профессионального развития студентов учеными были выделены факторы и критерии сформированности профессиональной готовности.

Например, Л.М. Митина отметила, что профессиональная готовность может считаться ценностно-психологическим образованием, складывающимся к концу профессионального обучения, если возникают этому благоприятные условия, носящие объективный и субъективный характер и условия. Особенно динамично складывается профессиональная готовность по окончании обучения, благодаря осознанию приближающейся смены своего статуса на профессиональный, что может вызывать определенное беспокойство о своем профессиональном будущем, которое и пытаются в этом случае снять студенты [33].

Показателями сформированности профессиональной готовности студентов исследователи выявляют:

- осознанную мотивации профессиональной готовности [13];
- наличие профессиональных представлений о профессии и личности профессионала, о себе как будущем профессионале [33];
- проявление социальной активности как системообразующего фактора профессиональной готовности, оказывающего влияние на большинство его этапов и компонентов, способствуя профессиональному становлению как личности, обеспечивая субъектную позицию [8];
- сформированность личностно-профессиональной компетентности, как осознаваемой ценности своей профессионализации для себя и окружающего общества [7];
- сформированность профессиональной идентичности [2].

Л.М. Митина выделяет критерии сформированности профессиональной готовности студентов:

- когнитивные (успеваемость по профильным предметам, приобретение знаний во внеучебной деятельности, самообразование);
- деятельно-практические (получение профессиональных навыков);
- ценностно-психологические (осознание своих способностей и возможностей самореализации в данной профессии; высокая профессиональная самооценка, уверенность в будущем; включение выбранной профессии в систему конкретных жизненных целей и планов; принятие профессии; идентификация себя как профессионала) [33].

У студентов во время профессионального обучения возникает ряд мотивов, часть которых способствует формированию профессиональной готовности, но некоторые из них тормозят это формирование.

Например, Е.П. Ильин [25, с130], классифицирует подобные мотивы как:

- познавательные (входят в структуру учебной деятельности);
- социальные (определяют социальное взаимодействие с обществом).

Эти две группы мотивов дифференцируются на более частные.

Например, познавательные мотивы группируются следующим образом:

1. Широкие познавательные мотивы – задают установку студентам на получение новых знаний. С.Г. Вершловский различает их по уровням [3, с 124], в зависимости от выраженности познавательного интереса к профессиональным знаниям, компетенциям, навыкам на уровне изучения свойств и явлений, на уровне поиска информации и ее критико-аналитического переосмысливания;

2. Учебно - познавательные мотивы, определяют интерес студентов к поиску способов получения профессиональных знаний: изучение приемов, методов, способов организации и рационализации своей учебно-познавательной деятельности;

3. Мотивы самообразования, - определяют творческий подход студентов к самостоятельному обучению.

В совокупности эти мотивы создают условия для появления мотива достижения, для достижения после каждого очередного цикла исчерпания прежнего мотива – появления нового, более высокого уровня. Система этих мотивов способствует удержанию познавательной активности и инициативы у студентов, закрепляют потребность быть компетентным.

Социальные мотивы группируются в следующем порядке:

1. широкие социальные мотивы – поддерживают стремление к получению общественно полезных и значимых знаний, навыков для выполнения социального долга, пользы;

2. узкие социальные (позиционные мотивы) – подталкивают к занятию социальной (статусной) позиции для получения социального одобрения на

постоянной основе, и вызваны часто потребностью в социальных контактах, социальных эмоциях, потребности быть нужным.

В учебном плане одним из таких мотивов может быть отмеченный В.И.Ковалевым «мотив благополучия», ориентирующий студента на получение только одобрения во время обучения от учителей, друзей, сверстников, родителей, быть первым в чем-то [25, с 45]. При отсутствии одобрения мотив обучения на этой основе угасает.

3. социальные мотивы – ориентируют на социальное сотрудничество, студент хочет общаться и взаимодействовать с другими людьми, а также анализировать этот процесс, его формы с социально значимыми для себя лицами. Этот мотив является важной основой самовоспитания, самосовершенствования личности. [22, с 74]

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Обучающиеся студенты СПО характеризуются физической и психической зрелостью, но личностно и социально они еще развиваются. Социальная ситуация развития заключается в возникновении необходимости самостоятельно выбирать свой жизненный и профессиональный путь, и прилагать усилия для реализации этого выбора. Ведущая деятельность - учебная, продолжение профессиональной учебы. Центральные новообразования связаны с развитием самосознания, задачами профессионального самоопределения. Потребность в профессиональной готовности осмысленна и актуализирована на весь период обучения студентов. В этот период активно формируются три компонента профессиональной готовности: мотивационно-ценностный (потребности, мотивы, ценности), личностный (профессиональные качества, самооценка, стили), операционный (ЗУН). Структура профессиональной готовности студентов представлена поэтапно: 1) осознание важности профессиональной готовности; 2) приобретение профессиональных знаний; 3) самоанализ и самооценка; 4) практическая проверка личных особенностей в труде; 5) формирование у себя необходимых качеств. Показателями сформированности профессиональной готовности выступает осознанная

мотивация, профессиональные представления, социальная активность, личностно-профессиональная компетентность, и сформированность профессиональной идентичности.

1.3 Система обучения в Красноярском аграрном техникуме

В рамках нашего исследования в качестве исследовательской базы было выбрано Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение (КГБПОУ) «Красноярский аграрный техникум». В исследовании участвовали студенты, обучающиеся по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» по федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования (далее СПО).

Всего в техникуме обучалось на период проведенного исследования 660 человек, в том числе, непосредственно участвовавших в исследовании, учащихся по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» 213 человек.

Для понимания условий формирования профессиональной готовности среди студентов этого образовательного учреждения, важно описать его особенности, которые непосредственным образом влияют на этот процесс.

КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум», по своей организационно-правовой форме является бюджетным учреждением, реализующим программы СПО. Учредителем техникума является министерство образования Красноярского края.

Для эффективной образовательной деятельности КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум» располагает достаточной материально-технической базой, в которую входят: учебный корпус, в котором размещены учебные кабинеты, лаборатории, компьютерные классы, актовый и спортивные залы, тренажёрный зал, библиотека с читальным залом, буфет,

лыжная база, учебно-производственные мастерские, гараж, здание общежития.

Общая площадь техникума 10197 м², площадь учебно-лабораторных зданий составляет 5381 м², что в расчёте на одного студента приведённого контингента составляет 18,6 м². Материальная база кабинетов ежегодно пополняется. Техническое состояние основных фондов находится в хорошем состоянии.

Для информационно-технического обслуживания образовательного процесса в техникуме имеется 97 компьютеров, из них 73 включено в образовательный процесс, 24 используются в управлении. Имеется 8 проекторов, 7 интерактивных досок и 35 штук принтеров/сканеров.

Центральное место в обеспечении информацией образовательного процесса принадлежит библиотеке техникума, книжный фонд которой составляет 50606 экземпляров, из них учебной литературы 37863 экземпляра.

Большая часть основной учебной литературы старше пяти лет. В 2018 году поступило новой литературы на сумму 64011 рублей. Книжный фонд библиотеки содержит официальные, справочные, нормативные издания в расчёте 1 экземпляр на 100 обучающихся. Информация о литературе представлена в картотеках и каталогах: алфавитном, систематическом и электронном каталоге «Ирбис – Мини». Библиотека состоит из абонементного и читального залов на 8 мест.

Регулярно ведётся подписка на периодические издания по специальностям. На 2018А год выписано 5 наименований «Защита и карантин растений», «Новое сельское хозяйство», «АгроСибирь», «Садовник», «Животноводство России». Каждому студенту предоставляется доступ к комплектам периодических изданий.

Преподаватели техникума все время совместно с методическим отделом ведут деятельность по улучшению методов преподавания, согласно целям, поставленным ФГОС по всем специальностям. Использование инновационных технологий в педагогической деятельности построено с

помощью принципа моделирования практикоориентированных активных методов, информационных технологий на базе традиционных методик обучения и организации учебного процесса. Этот процесс включен во все формы обучения – уроки, внеурочные мероприятия, самостоятельную и исследовательскую работу обучающихся.

Большим преимуществом активных методик является универсальность, которая позволяет использовать не имитационные методы при конструировании проблемных лекций, семинаров, учебных дискуссий и имитационные методы через анализ и решение ситуационных задач, деловые и ролевые игры, организацию конкурсов, которые способствуют реализации компетентного подхода подготовки будущих специалистов. В этом направлении все преподаватели техникума пытаются активно работать, искать новые подходы, экспериментировать, а некоторые имеют довольно интересный опыт. В целях улучшения учебного процесса и реализации компетентного подхода педагогами техникума регулярно готовятся учебно-методические пособия и разработки.

Техникум создает комфортные и потенциально результативные условия для профессионального обучения и развития, для формирования профессиональной готовности студентов, от которых требуется прилагать усилия к своему личностному и профессиональному саморазвитию, выполнять требования учебного плана и программы.

В Красноярском аграрном техникуме студентам предлагаются следующие возможности:

- помощь в организации дополнительной самостоятельной учебной работы по учебному плану в рамках дополнительных учебных модулей
- предоставляются методические, и технические средства для самостоятельной практики по закреплению навыков и умений в практической сфере деятельности

- консультационные услуги преподавательского коллектива в разной форме – лично, с помощью форумов, телеконференций, электронной почты и т.д.;
- также создаются мотивационные стимулы для самостоятельной реализации проектов научно-практического и научно-исследовательского характера (под общим руководством квалифицированных преподавателей);
- дается свободный доступ к современным базам данных, информационным системам на локальной основе и на основе Интернета.

Приоритетными задачами в Красноярском аграрном техникуме являются:

1. организация учебного процесса на основе ФГОС;
2. выбор наиболее эффективных систем оценок, форм, порядка и периодичности рубежного контроля учащихся;
3. проведение итоговой аттестации выпускников после прохождения основной образовательной программы;
4. создание организации учебного процесса, который позволит поддерживать:
 - современный научный уровень подготовки специалистов, оптимальное соотношение теоретического и практического обучения;
 - логически правильное, научно и методически обоснованное соотношение, и последовательность преподавания дисциплин, планомерность и ритмичность учебного процесса;
 - гармоничность связи обучения и воспитания;
 - внедрение в учебный процесс последних достижений науки и техники.

Красноярский аграрный техникум реализует несколько направлений своей внутренней научной и методической деятельности:

- сохранение своего образовательного потенциала с перспективой дальнейшего развития образовательных, культурных и иных функций в интересах развития личности, общества и государства;
- повышение доступности образовательных программ для желающих приобретать профессиональные знания;
- модернизация методического и технического наполнения учебного процесса, гармонизация и усиление эффективности подготовки специалистов;
- расширение поддержки нормативно-правового и методического характера;
- формирование механизма прогнозирования, мониторинга и государственного регулирования подготовки специалистов после окончания образования, согласно потребностям граждан и рынка труда;
- создание управленческой структуры, совмещающей региональный и отраслевой, межрегиональный и межотраслевой принципы;
- интеграция СПО и других уровней образования;
- своевременная подготовка и переподготовка педагогов согласно актуальным стандартам СПО;
- развитие научно-прикладных и фундаментальных исследований, связанных со сферой СПО [16].

Выполнение этих задач будет способствовать:

- качественному выполнению персональных ожиданий обучающихся и общественного заказа в отношении подготовки новых компетентных специалистов;
- поддержке и сохранению качественного уровня подготовки специалистов;
- своевременной регуляции потребностей в специалистах на индивидуальном и общественном уровне;

- повышению конкурентоспособности будущих специалистов на рынке труда;
- развитию инновационных образовательных программ и технологий;
- развитию международного сотрудничества Российской Федерации в области СПО. [17]

Красноярский аграрный техникум в настоящее время реализует пять основных профессиональных образовательных программ СПО базового уровня по специальностям:

- 21.02.05 Земельно-имущественные отношения;
- 35.02.05 Агрономия;
- 36.02.02 Зоотехния;
- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта;
- 38.02.02 Страхование дело (по отраслям).

На уровне профессионального обучения ведется профессиональная подготовка студентов и взрослого населения по направлениям:

- 18103 Садовник;
- 15699 Оператор машинного доения;
- 18511 Слесарь по ремонту автомобилей;
- 20034 Агент страховой;

Очень важным аспектом в плане формирования готовности к профессиональной деятельности является практическое взаимодействие с предприятиями города и края. На основе практического взаимодействия и связи с социальными партнерами, предприятиями-работодателями строится не только формирование имиджа техникума, но и поиск потенциальных работодателей для выпускников, а также организуется производственная практика для студентов.

Производственная практика студентов СПО является необходимой частью образовательной программы, для которой отводится более 60% всего

учебного времени, и важность практики все время растет, благодаря открываемым возможностям:

- формирование готовности выпускников к профессиональной деятельности на предприятиях и их адаптации к реальным производственным условиям,
- формирование профессионально важных качеств личности специалиста, которое невозможно без тесной связи образовательной организации с работодателями, без создания ими педагогических условий для успешной реализации программы производственной практики на предприятии.

Производственная практика предназначена для выполнения нескольких методически важных функций:

- обучающую;
- развивающую;
- воспитывающую;
- диагностическую.

Производственная практика выступает эффективной формой реализации компетентностного подхода в условиях СПО, так как главная ее цель - наработка практического опыта, его углубление, апробация студентами его самостоятельного применения в профессиональной деятельности.

Исходным этапом в общем процессе практического профессионального обучения студентов техникума выступает учебная практика, ориентированная на:

- получение первичного практического профессионального опыта,
- формирование и закрепление у студентов профессионально-практических навыков, умений,
- погружение в практическую профессиональную среду и условия

- достижение и освоение оптимального уровня профессиональных компетенций
- управление процессом становления профессиональной готовности и профессионального развития студентов
- профессиональную адаптацию к особенностям будущей профессиональной деятельности.

Практика – необходимый элемент основной образовательной программы СПО.

Законодательной и нормативной базой для производственной практики являются:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 года No 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. No 291;
- Федеральные государственные образовательные стандарты по специальностям среднего профессионального образования, утверждаемые Министерством образования и науки Российской Федерации.

На уровне образовательной организации нормативной базой для организации, проведения и документального сопровождения практики является локальный акт, утверждаемый руководителем образовательной организацией – Положение о практике обучающихся государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Красноярского аграрного техникума, осваивающих ОПОП СПО.

Вывод: анализ существующей системы обучения в Красноярском аграрном техникуме показал, что учебный процесс обеспечивается в

теоретической части учреждение в полной мере, учащиеся обеспечиваются всем необходимым. Учреждение ведет постоянный научный поиск новых методов и средств повышения эффективности обучения учащихся, для чего используются доступные технологии, вкладываются значительные материальные и ресурсные затраты. С учетом заданных стандартов ФГОС, учреждение организуется широкую практическую деятельность для студентов для расширения их практического опыта в выбранной профессиональной деятельности, что помогает формировать более целенаправленно профессиональную готовность студентов.

Выводы по главе 1

Проведенный теоретический анализ проблемы показал, что профессиональная готовность - сложное по своей структуре и природе личностное образование, и может рассматриваться как система сформировавшихся уникальных психологических, личностных, и психофизических особенностей человека, требующихся для эффективной учебно-трудовой деятельности (обучения), и последующего профессионального применения специальных (профессиональных) знаний, умений и навыков в ходе профессиональной деятельности. В структуру профессиональной готовности входят следующие компоненты: мотивационный, волевой, когнитивный (информационно-рефлексивный), коммуникативный, деятельностно-операциональный (практический). Виды профессиональной готовности: долговременная (заблаговременная-длительная), временная, ситуативная. Профессиональная готовность формируется двумя путями: спонтанно под действием ситуативных факторов, либо на научной систематической основе – с помощью профессионального и практического обучения.

Обучающиеся студенты СПО характеризуются физической и психической зрелостью, но личностно и социально они еще развиваются.

Социальная ситуация развития заключается в возникновении необходимости самостоятельно выбирать свой жизненный и профессиональный путь, и прилагать усилия для реализации этого выбора. Ведущая деятельность - учебная, продолжение профессиональной учебы. Центральные новообразования связаны с развитием самосознания, задачами профессионального самоопределения. Потребность в профессиональной готовности осмысленна и актуализирована на весь период обучения студентов. В этот период активно формируются три компонента профессиональной готовности: мотивационно-ценностный (потребности, мотивы, ценности), личностный (профессиональные качества, самооценка, стили), операционный (ЗУН). Структура профессиональной готовности студентов представлена поэтапно: 1) осознание важности профессиональной готовности; 2) приобретение профессиональных знаний; 3) самоанализ и самооценка; 4) практическая проверка личных особенностей в труде; 5) формирование у себя необходимых качеств. Показателями сформированности профессиональной готовности выступает осознанная мотивация, профессиональные представления, социальная активность, личностно-профессиональная компетентность, и сформированность профессиональной идентичности.

Анализ существующей системы обучения в Красноярском аграрном техникуме показал, что учебный процесс обеспечивается в теоретической части учреждение в полной мере, учащиеся обеспечиваются всем необходимым. Учреждение ведет постоянный научный поиск новых методов и средств повышения эффективности обучения учащихся, для чего используются доступные технологии, вкладываются значительные материальные и ресурсные затраты. С учетом заданных стандартов ФГОС, учреждение организуется широкую практическую деятельность для студентов для расширения их практического опыта в выбранной профессиональной деятельности, что помогает формировать более целенаправленно профессиональную готовность студентов.

2 Усиление роли производственной практики в СПО как условие формирования – готовности студентов к профессиональной деятельности

*В конце концов от всех приобретенных знаний
в памяти у нас остается только то,
что мы применили на практике*
Гете

2.1 Организация практики в отделении «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» Красноярского аграрного техникума

Готовность будущих специалистов, студентов техникума к трудовой деятельности, их профессиональная направленность и самостоятельность, мотивация к труду формируются в первую очередь в процессе практического обучения, производительного труда на предприятиях, с которыми заключены договоры. Изучение условий прохождения производственной практики в системе среднего профессионального образования и анализ состояния практического обучения в современных образовательных организациях СПО показывают необходимость увеличения роли производственной практики в подготовке специалистов, т.к. основная задача среднего профессионального образования – усиление его практической направленности. В настоящее время имеют место случаи, отрицательно сказывающиеся на трудоустройстве специалистов, мотивации к учебе и труду, самопроявлении профессиональных возможностей личности.

Причины этого:

- недостаточная роль производственной практики студентов в профессионально-практической подготовке будущих специалистов среднего звена;
- юридическая не проработанность договорных отношений между образовательной организацией и работодателями;

- отсутствие или слабый уровень прогнозирования потребностей в кадрах, как на ведомственном уровне, так и на уровне предприятий, организаций и снижение роли структурных подразделений предприятий в организации практической подготовки студентов-практикантов.

Красноярский аграрный техникум на протяжении многих лет развивает сотрудничество с предприятиями (организациями) г. Красноярска, Красноярского края по подготовке специалистов среднего звена и проведении производственной практики.

По каждой реализуемой специальности заключено более 20 бессрочных договоров о сотрудничестве. Договоры заключаются администрацией образовательной организации на весь период обучения и предполагающих возможность последующего трудоустройства.

Сотрудничество осуществляется с более чем 20-ю предприятиями, среди них ведущие позиции по качеству оснащенности оборудованием, наполнению специалистами, уровню модернизированности и культуры производства, занимают следующие предприятия: ООО «Орион Моторс», ООО АТП «Терминалнефтегаз», ООО «Техцентр Мотокомитет», ООО «Учхоз Миндерлинский».

Студентам очной формы обучения и их родителям предоставляется право самостоятельного подбора организации – базы практики по месту жительства, с целью трудоустройства. Заявление студента и заявка организации предоставляются на имя заместителя директора техникума по учебно-производственной работе не позднее, чем за 1 месяц до начала практики.

Студенты, заключившие с организациями индивидуальный договор (контракт) обязаны предоставить один экземпляр договора заместителя директора техникума по учебно-производственной работе не позднее, чем за неделю до начала практики.

Непосредственное руководство производственной практикой осуществляют от лица Красноярского аграрного техникума – руководители практики от образовательной организации. Руководители практики осуществляют свою деятельность в соответствии с рабочей документацией и на основании инструкций, утверждаемых руководителем образовательной организацией.

Руководитель практики от образовательной организации, помимо рабочей документации, в целях организации практики также разрабатывает:

- план работы руководителя практики и график целевых проверок реализации программы практики на базовых объектах;
- содержание аттестационного листа (совместно с руководителем практики от организации), включающего не только оценку деятельности обучающегося, но и уровня сформированности общих и профессиональных компетенций;
- графики консультаций и проведения аттестации с указанием дат, времени и места;
- тематику индивидуальных заданий на практику;
- отчетную документацию обучающегося по практике. Руководитель практики от образовательной организации оформляет:
- учебный журнал в соответствии с установленными требованиями, рабочей программой и календарно-тематическим планом практики, с утвержденными сроками и расписанием практики;
- по результатам реализации программы практики и оценивания деятельности обучающегося во время практики, аттестационные листы, зачетные ведомости и зачетные книжки обучающихся.

По окончании практики составляет отчет руководителя практики, предоставляет отчет на рассмотрение и обсуждение в цикловую комиссию специальности, на утверждение – заместителю руководителя образовательной организации по учебно-производственной работе.

Чтобы студент имел комплексное представление о предстоящей деятельности и мог ориентировочно распределить свою работу, практику делят на этапы.

Этапы практики

В Красноярском аграрном техникуме используется четырехэтапная классификация:

- 1) подготовительный;
- 2) предварительный;
- 3) основной (рабочий);
- 4) заключительный.

Подготовительный и предварительный этапы (организационно-подготовительный этап) – начальные шаги в производственной практике, которые должны подготовить студента к будущей производственной работе и помочь организовать сам процесс, по крайней мере, его начальные стадии.

Подготовительный этап начинается с установочного собрания, посетив его, студент получает такие сведения о предстоящей практической деятельности: цели, задачи, содержание практики; длительность производственной практики; особенности прохождения практики на разных этапах; требования баз практики к студентам; права, обязанности и ответственность будущих студентов. Кроме того, на подготовительном этапе решаются ключевые для каждого будущего практиканта вопросы: кто будет руководителем практики; на каком предприятии или в какой организации будет проходить производственное обучение; индивидуальные задания в соответствии с тематикой квалификационных работ и особенностями баз практики.

Красноярский аграрный техникум выделяет предварительный этап, основные цели которого следующие: закрепление мест практики за отдельными студентами и подготовка проекта соответствующего приказа; анализ результатов предыдущего (подготовительного) этапа; определение мер по организации рабочего этапа практики. На организационном этапе

студент должен принести на кафедру договор или согласительное письмо с места прохождения практики, в нем прописывается, что предприятие (организация) готово принять практиканта. Предварительный этап является вспомогательным, поэтому его с легкостью можно объединить с подготовительным, что и делает большинство учебных заведений.

Основной этап производственной практики – самый главный и интересный, так как, проходя его, студенты знакомятся со своей возможной будущей работой, получают и закрепляют практические навыки, начинают расти как специалисты.

Данный этап описывается программой практики, его особенности зависят от специфики специальности студента, поэтому за деталями нужно обращаться к методичным рекомендациям кафедры или руководителю практики.

Заключительный этап производственной практики - начинается со следующего дня после окончания рабочего этапа, длится он традиционно 2 недели. Во время него студент должен: полностью написать и оформить отчет по практике; подтянуть все свои хвосты по контролям (если они остались); защитить итоговой отчет перед аттестационной комиссией кафедр. Коварность заключительного этапа в том, что 2-х недель обычно оказывается маловато, так как работы накапливается солидная куча и сделать ее нужно качественно. Поэтому за отчет нужно садиться сразу же после окончания рабочего этапа, а еще лучше потихоньку писать его в процессе непосредственной практической деятельности.

Контроль на разных этапах. Во время производственного обучения регулярно проводятся разные виды контроля: текущий (предоставление рабочих материалов по индивидуальному плану); промежуточный (проверка отдельных заданий, дающихся в ходе практики); итоговый (предварительное оценивание отчетов); заключительный (защита студентом результатов практики).

Вывод: изучение системы организации практики в отделении «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» Красноярского аграрного техникума показало, что имеются некоторые недостатки в организации практической части учебного процесса – в частности, недостаточно проработаны отношения с базой практики (потенциальными работодателями), имеется недостаточный уровень кадрового прогноза по конкретным специальностям, из-за чего реальный объем производственной практики недостаточен для студентов, чтобы обеспечить формирование их профессиональной готовности. Выполнение только формальных правил прохождения практики не позволяет в полной мере сформировать профессиональную готовность студентов.

2.2. Наставничество как средство повышения эффективности практики

Одним из способов повышения эффективности прохождения практики студентов в отношении усиления профессиональной готовности может считаться использование наставничества, как надежно зарекомендовавшего себя метода введения студента в производственную жизнь. Студенты, прошедшие обучение под руководством наставника более широко и творчески проявляют свои способности, выдвигают свои идеи, и что самое главное несут ответственность за их реализацию перед компанией, перед наставником, перед коллегами.

Наставник обучает не только профессиональным навыкам, но и оказывает социально-психологическую поддержку. Наставник помогает проанализировать ситуацию и поддерживает студента. Внешние консультанты не способны передать профессиональные ценности так органично, как это сделает наставник. В этом еще одно преимущество наставничества.

Наставничество не одноразовое яркое событие, каким является, например, тренинг, после которого студенты только короткое время находятся в состоянии эмоционального подъема... Наставник всегда рядом и, в основном, наставничество не ограничивается кратким периодом. Кроме того, наставничество не исключает и все другие направления обучения и обмена опытом. Наставником может стать только тот человек, которому есть чему поделиться и который хочет этого и для которого это важно.

Наставник -это специалист, олицетворяющий гармоничное внутреннее спокойствие, самоорганизованность, порядок, обладающий высоко развитым социальным интеллектом, сильной мотивацией в оказании помощи другим в их развитии, способностью к определению сильных и слабых сторон наставляемого. Наставник способен спрогнозировать поведение людей, обладает терпением и тактом, прекрасно владеет приемами вербальной и невербальной коммуникации.

На рисунке 5, ниже представлена типология наставников в зависимости от предпочитаемого стиля подготовки студентов-практикантов.

Активист	Мыслитель	Теоретик	Прагматик
Принцип – создание обучающих организаций	Принцип – анализ деятельности	Принцип – анализ предмета	Принцип – само действие
Умелый экспериментатор, способный передать эти умения.	Творец, влияет на формирование проблематики и идей в работе молодого специалиста («идеолог»).	Носитель морально-этических научных норм («нравственный образец»), заботливый работник («опекун»).	Ценит каждое приложенное усилие.

Рисунок 5. Виды наставников на основе систематизации А. Мамфорда и П. Хани.

Наставничество рассматривается разными исследователями, с учетом специфики нашей работы, как метод адаптации студента к производственной реальности, как вид производственных отношений, предусматривающий контроль и помощь более опытного специалиста, чем сам студент. К

наставничеству предъявляются определенные требования – как к личности самого наставника, так и к организации этого процесса.

В большинстве моделей наставничества предполагается, что сам наставник обладает широким производственным опытом, коммуникативно развит, и может донести организационно и профессионально важную информацию для своего подопечного. Наставник незаменим в период адаптации для студента, который впервые узнает что-то для себя новое в производственной реальности, выступая ориентиром как поведения, так и ориентиром в знаниях, поскольку обладает значимо большим опытом, чем сам студент. В некоторой мере, наставник выполняет роль производственного педагога для студента-практиканта, поскольку кроме задачи обучения, адаптации, он выполняет также роль развития и воспитания будущего специалиста. Сам метод наставничества в настоящее время широко используется в отечественной и зарубежной практике, поэтому теоретически и практически этот метод имеет большое количество вариантов применения. Например, есть множество моделей наставничества, которые могут использоваться в зависимости от вида практики, ее специализации, уровня развития студента, от задач, которые были поставлены перед практикой и т.п.

Название	Особенности
Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)	Взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев).
Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)	подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.
Групповое наставничество (Group Mentoring)	один наставник работает с группой из 2-4-6 подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц).
Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring).	Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник - подопечный («равный - равному»)
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Новая концепция наставничества. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Рисунок 6. Модели наставничества

Деятельность наставника должна регламентироваться определенными документами. В первую очередь, конечно - это «Положение о наставничестве», где определены права, обязанности наставника, оплата и поощрение его работы. Задачи наставника прописаны в «Положении о наставничестве».

В обязанности наставника входит оказание индивидуальной помощи в овладении студентом профессиональными навыками, практическими приемами. Опытный наставник корректирует действия нового студента,

обучает наиболее эффективным приемам работы. Все направлено на достижение целей обучения.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач новым студентом в период практики. Оценка эта производится на промежуточном и итоговом контроле.

Основанием для закрепления наставника является представление непосредственного начальника при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающихся учебной группы, за которой он будет закреплен.

Процесс наставничества над студентом-практикантом можно представить как ряд последовательных этапов производственно-обучающего взаимодействия именно со студентом.

Это такие этапы как:

- Прогностика – установление целей практиканта, налаживание коммуникативного контакта, установление должностных обязанностей самого студента, проверка его практических навыков и первичных теоретических знаний применительно к поставленной цели практики.
- Практика – предполагает проектирование и реализацию поэтапной программы производственной адаптации, в которую также входит отработка и оттачивание, либо полное изменение и построение с нуля (если навыков и умений нет совсем) практических умений и навыков студента –практиканта
- Аналитика (производственная рефлексия) – установление степени, уровня и качества пройденной производственной адаптации студента-практиканта для определения способности к самостоятельной практической деятельности, согласно производственным обязанностям на период практики.

Кроме этих этапов, есть другие их виды, связанные с целями самого производства, так как наставник как правило, связан с производством, и преследует в том числе и его цели.

Вывод: изучение института наставничества для студентов как средства повышения эффективности их практики, показало, что этот вариант погружения студента в производственную жизнь является достаточно оптимальным в настоящее время благодаря множеству положительных сторон. Наставник для студента является фактически эталоном того, как именно нужно выполнять профессиональную деятельность, именно на него ориентируются студенты. Наставник позволяет более качественно контролировать практику студента, отрабатывать на практике навыки, закреплять знания, адаптироваться к производству, организовать рабочий процесс. Процесс наставничества состоит из этапов: прогностики, практики, аналитики (производственная рефлексия). Есть множество типологий наставника, моделей наставничества, поэтому можно в случае каждой конкретной практики сформировать тот вариант отношений, который наиболее необходим как образовательному учреждению, студенту, так и самому наставнику, предприятию, что в свою очередь создает условия для эффективного сотрудничества всех этих сторон. Особенности этого сотрудничества регламентируются специальными документами – в частности, положением о наставничестве

Деятельность наставника по организации производственной практики.

Наставничество у студентов-практикантов Красноярского аграрного техникума осуществляется по средствам двухстороннего договора техникума и предприятия, где одним из основных пунктов прописывается закрепление студента за действующим сотрудником и сопровождение студента весь период практики с последующим предоставлением отчётной документации. Наставник держит связь не только с практикантом, но и с руководителем производственной практики, коммуникации с классными руководителями. Наставник контролирует посещаемость, выполняемость задач практики и оценивает подготовленность студента. При этом в итоге наставник заполняет лист полученных компетенций, пишет характеристику и отзыв на студента. Если студент активно проявляет себя во время практики – часто ему

предоставляется возможность трудоустройства или резервирования рабочего места.

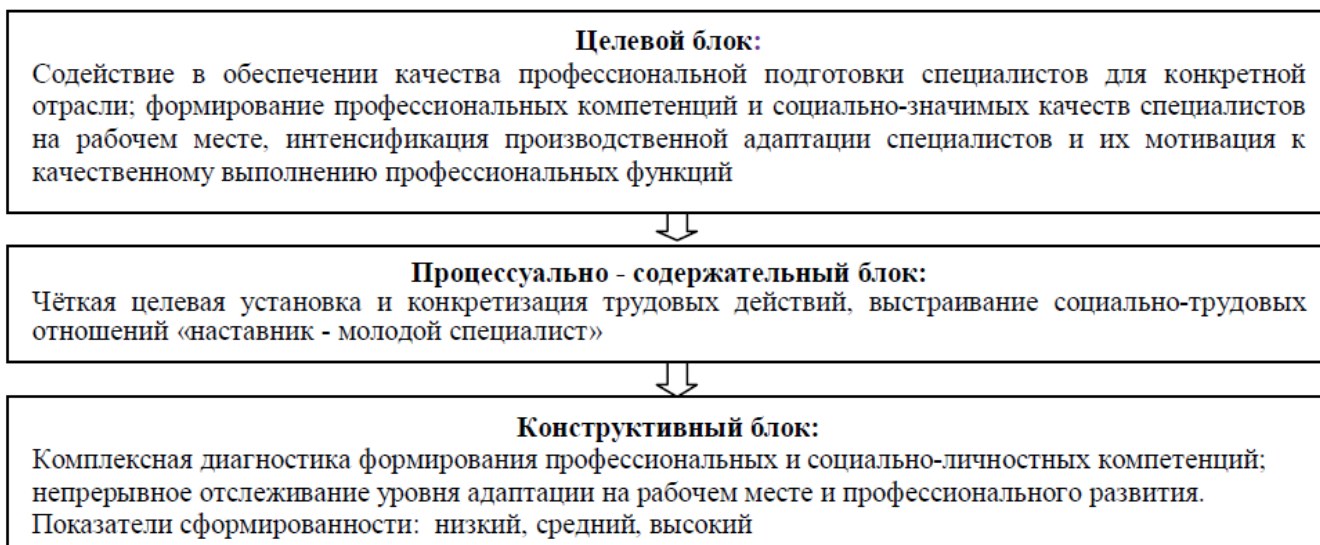


Рисунок 7. Модель наставничества студентов Красноярского аграрного техникума

Деятельность наставника по организации производственной практики подчиняется следующему алгоритму, представленному на рисунке 8.



Рисунок 8. Алгоритм работы наставника со студентом – практикантом

В случае с наставничеством студентов-практикантов, как правило, наставник знакомит их не только с производством и его производственно-технологическим процессом, но и с целями предприятия, его историей, ценностями, окружающей деловой средой, производственной культурой, обязательно с коллективом других сотрудников, с нормами и правилами поведения, принятыми на предприятии. Это необходимо для погружения студентов в производственный микроклимат предприятия и первичной идентификации студента с сотрудниками предприятия, где проходит практика.

Также наставник знакомит студента практиканта с территорией практики, с условиями, в которых предстоит работать какое-то время - например, показываются служебные помещения, бытовые, происходит знакомство с трудовым распорядком, студент – практикант обязательно инструктируется наставником о правилах техники безопасности, знакомится с коллективом.

Кроме того, студент-практикант с помощью наставника осваивает основные правила, связанные с производственной деятельностью, включая по возможности в этот процесс окружающих специалистов, расширяя тем самым возможности свои и студента.

Наставник в соответствии с утвержденным планом практики разрабатывает и поручает студенту персональный план деятельности на весь период практики – в него входят задания с определенным сроком исполнения, и ожидаемым итогом, показ самим студентом выполнения заданий с точки зрения оценки их правильного исполнения.

Наставник изучает качества студента-практиканта с точки зрения его профессиональной готовности, рассматривает его способности, наблюдает за поведением студента-практиканта, помогает ему налаживать отношения с окружающим персоналом (если такой имеется).

В ходе практики наставник получает право требовать от студента выполнения заданных практических действий, производственных заданий, в обязательном порядке следит за выполнением и соблюдением самих студентов производственных правил и инструкций, внутренних норм предприятия, внутреннего распорядка, последовательностью выполнения операций. Также наставник следит за своевременным инструктажем студента-практиканта, за его текущим физическим и психическим состоянием, и в случае неудовлетворительного результата на время прекращает допуск студента к производственному сектору.

Кроме того, наставник принимает от студента предложения рационализаторского плана, доносит в случае необходимости точку зрения студента на организационные процессы, технические процедуры до вышестоящего руководства, либо обращается к руководителю практики с предложением оценить инициативу студента.

Наставник также принимает первоочередное участие в оценивании практических навыков, опыта, знаний студентов в ходе выполнения ими практических действий, согласно утвержденным и согласованным ранее с образовательным учреждением стандартам ФГОС, согласно требований учебных дисциплин и практических модулей.

Вывод: изучение деятельности наставника по организации производственной практики показало, что она определяется договором между предприятием и образовательным учреждением, нормативными документами и положениями предприятия, а также планом практики самого студента. Модель наставничества студентов Красноярского аграрного института может быть представлена в классическом варианте в виде трех блоков: целевого, процессуально-содержательного, и конструктивного. Наставничество осуществляется по специальному алгоритму, знакомит студента с практическими обязанностями, правилами, инструкциями, следит за их выполнением, разрешает сложные вопросы во время практики и в целом контролирует деятельность студента.

2.3 Выводы по результатам прохождения производственной практики обучающимися на базе Красноярского аграрного техникума и на базе ООО «Орион Моторс»

Исследование роли производственной практики для определения готовности студентов к профессиональной деятельности было проведено на основе специальных методик, выявляющих у студентов проходивших практику на базе техникума и на Предприятиях, с которыми у техникума заключены договоры (на примере ООО «Орион моторс»), показатели учебной и профессиональной мотивации.

Практика на базе техникума осуществляется на основе получения прикладных навыков и компетенций с учётом цели, задач и графика реализации, при этом наставничеству уделяется меньше внимания в процессе прохождения практики, его практически нет. Работу наставника осуществляют мастера, которых не всегда хватает для того чтобы уследить за успехами, ошибками и профессиональным развитием целых групп. Также техникум обладает недостаточной материальной базой для отработки полного спектра умений. Это всего 4 бокса с частично-устаревшим оборудованием, 6 машин и 3 мастера.

В отличие от техникума практика на предприятиях осуществляется с опорой на полноценное наставничество, на основе индивидуального прикрепления студентов к практикующему специалисту, с частичным применением принципа дуализма в образовании. Часто осуществляется трудоустройство студентов-практикантов во время обучения, что может позитивно сказываться на учебной и в следствии профессиональной мотивации студентов, будущих профессионалов.

Для отслеживания и сравнения изменений в мотивации студентов, после прохождения практики в техникуме и на предприятиях, мы выбрали следующие диагностические методики:

1. Методика изучения мотивов готовности к профессиональной деятельности студентов по модификации (А.А. Реан и В.А. Якунина);
2. Методика изучения мотивации обучения (Т.И. Ильиной);
3. Методика диагностики мотивов учебной деятельности студентов по А.А. Реан и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой.

В следствии мы сравним показатели мотивации студентов, проходивших практику в разных условиях и сможем сделать выводы об эффективности наставничества, как эффективного метода повышения профессионализма практикантов и карьерных ориентаций.

Исследование проводилось в 2018-2019 учебном году. В исследовании приняли участие студенты Красноярского аграрного техникума профессии 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», третий курс и мастера, наставники на практике. Всего приняло участие 20 студентов в возрасте 16-19 лет. Студенты были разделены на две группы и проходили производственную практику, первая группа на базе Красноярского аграрного техникума, вторая на базе ООО «Орион Моторс».

До и после прохождения студентами производственной практики мастерами проводится анкетирование мотивов выбора профессии, с целью выявления мотивов и профессиональной пригодности.

Исследование предполагалось проводить по трем психологическим методикам:

1. методика изучения мотивов готовности к профессиональной деятельности студентов по модификации А.А. Реан и В.А. Якунина разработана на кафедре педагогической психологии Ленинградского университета. Опрашиваемым предлагается список, из 16 причин, которые побуждают людей овладевать профессией. Необходимо выбрать пять причин, наиболее значащие для индивида. Для каждого студента проводится качественный анализ ведущих мотивов учебной -производственной деятельности. По всей выборке определяется частота выбора того или иного мотива;

2. методика изучения мотивации обучения по Т.И. Ильиной. В данной методике имеются три шкалы оценивания: шкала «Приобретение знаний» – стремление к приобретению знаний и умений, любознательность; шкала «Овладение профессией» – стремление овладеть профессиональными умениями и сформировать профессионально важные качества; шкала «Получение диплома» – стремление получить диплом при формальном усвоении знаний и умений. В вопросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются. Опросник состоит из пятидесяти вопросов, где за согласие предлагается проставить знак «+» или за несогласие знак «-». Ключом к тестированию являются шкалы. За ответы на определенные вопросы в каждой из шкал ставится определенное количество баллов. Таким образом, получается результат, который соотносится с максимумом шкалы. Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею;

3. методика диагностики мотивов учебной деятельности студентов по А.А. Реан и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой. В данной методике имеются семь шкал оценивания: шкала 1 «Коммуникативные мотивы»; шкала 2 «Мотивы избегания неудачи»; шкала 3 «Мотивы престижа»; шкала 4 «Профессиональные мотивы»; шкала 5 «Мотивы творческой самореализации»; шкала 6 «Учебно-познавательные мотивы»; шкала 7 «Социальные мотивы». Опросник состоит из тридцати четырех утверждений, оценка, которых производится по 5-балльной системе: 1-балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов - максимальной. Таким образом, получается результат по семи показателям.

Рассмотрим результаты по методике изучения мотивов учебной и производственной деятельности А.А. Реана и В.А. Якунина, представленные на рисунке 9.



Рисунок 9. Мотивы учебной деятельности студентов после прохождения практики в КГБ ПОУ «Красноярский аграрный техникум».

Как видно из полученных данных, основными значимыми мотивами студентов после прохождения практики в техникуме являются стремление приобрести глубокие и прочные знания – выявленное у 30% студентов, был также установлен у 25% студентов выраженный мотив стать высококвалифицированным специалистом. Кроме того, у 20% студентов было выявлено стремление получить диплом, и обеспечить успешность своей будущей профессиональной деятельности, и только у 5% студентов был выявлен мотив добиться одобрения родителей и окружающих. Остальная группа мотивов у студентов занимает низкий рейтинг в системе самооценивания своей профессиональной готовности, и свидетельствует о концентрации всех потребностей в отношении обучения вокруг общей цели – получения профессионального образования. Но присутствие только части выраженных мотивов в структуре мотивации студентов говорит также и том,

что остальные частные мотивы, менее дифференцированы, а значит, система мотивации студентов еще не до конца осознана ими в полной мере, и в будущем возможно она еще изменится под влиянием тех или иных факторов.

Рассмотрим результаты изучения мотивации учебной деятельности у студентов, проходивших практику в ООО «Орион Моторс», представленные далее на рисунке 10.



Рисунок 10. Мотивы учебной деятельности студентов после прохождения практики в ООО «Орион Моторс».

Как видно из приведенных данных, после прохождения практики в ООО «Орион Моторс» наиболее выраженный мотив студентов – это мотив стать высококвалифицированным специалистом, выявленный у 35%. У 28% студентов был также установлен выраженный в общей структуре мотивации мотив обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности. У 18% студентов был установлен мотив приобрести глубокие и прочные знания, и для 15% студентов важен мотив получения диплома. Только для

4% студентов значимым является мотив добиться одобрения родителей и окружающих.

Исходя из этих показателей, можно сделать вывод о том, что практика непосредственно в производственной ее части формирует совсем другую структуру мотивов студентов, особенно если сравнивать ее с практикой в техникуме. Например, у студентов специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», прошедших практику в ООО «Орион Моторс» выявлены более высокие показатели мотивации: обеспечение успешности будущей профессиональной деятельности можно связать с тем, что практика вне стен техникума позволяет взглянуть на внешние коммерческие предприятия, их особенности распорядка и производства, наличие наставников на практике, влияние их личностей вызывает желание добиться успехов в карьере. Следовательно, у студентов повышается желание стать высококвалифицированным специалистом, так как профессионализм на практике и в работе приводит к повышению качества и темпов произведения работ; повышаются показатели мотивации к получению глубоких профессиональных знаний, так как в практике на предприятиях часто приходится сталкиваться с актуальной спецификой труда, следовательно, есть желание изучить все новшества подробно и в теоретическом курсе техникума.

Наглядно сравнительные результаты можно увидеть на рисунке 11.

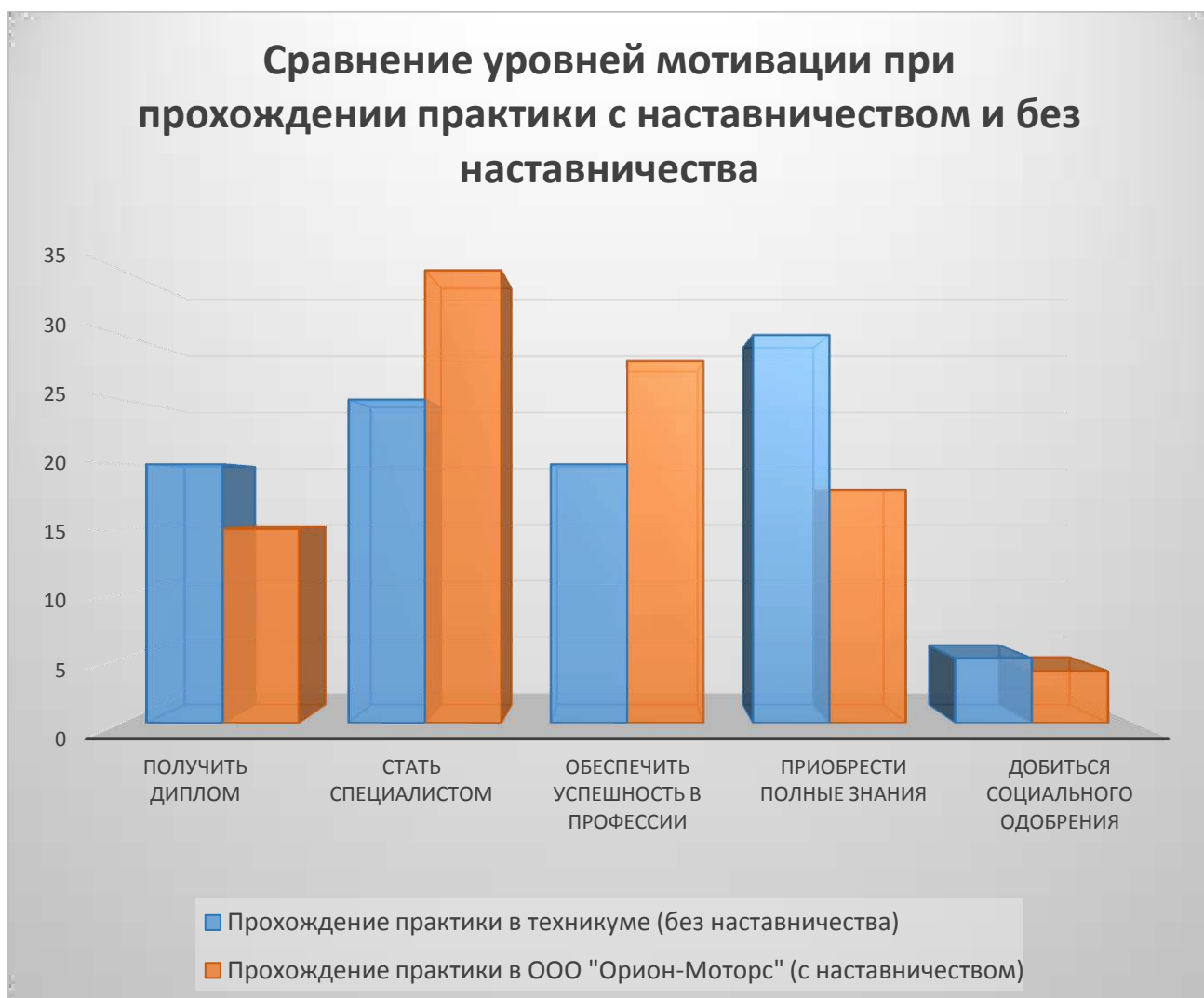


Рисунок 11. Мотивы учебной деятельности студентов в условиях прохождения практики с наставничеством, в сравнении с показателями прохождения практики без наставничества (ООО «Орион Моторс» и Красноярский аграрный техникум) (по тесту А.А. Реана и В.А. Якунина)

Рассмотрим также далее результаты, полученные по методике Т. И. Ильиной «Изучение готовности к профессиональной деятельности студентов». Результаты представлены далее на рисунке 12.

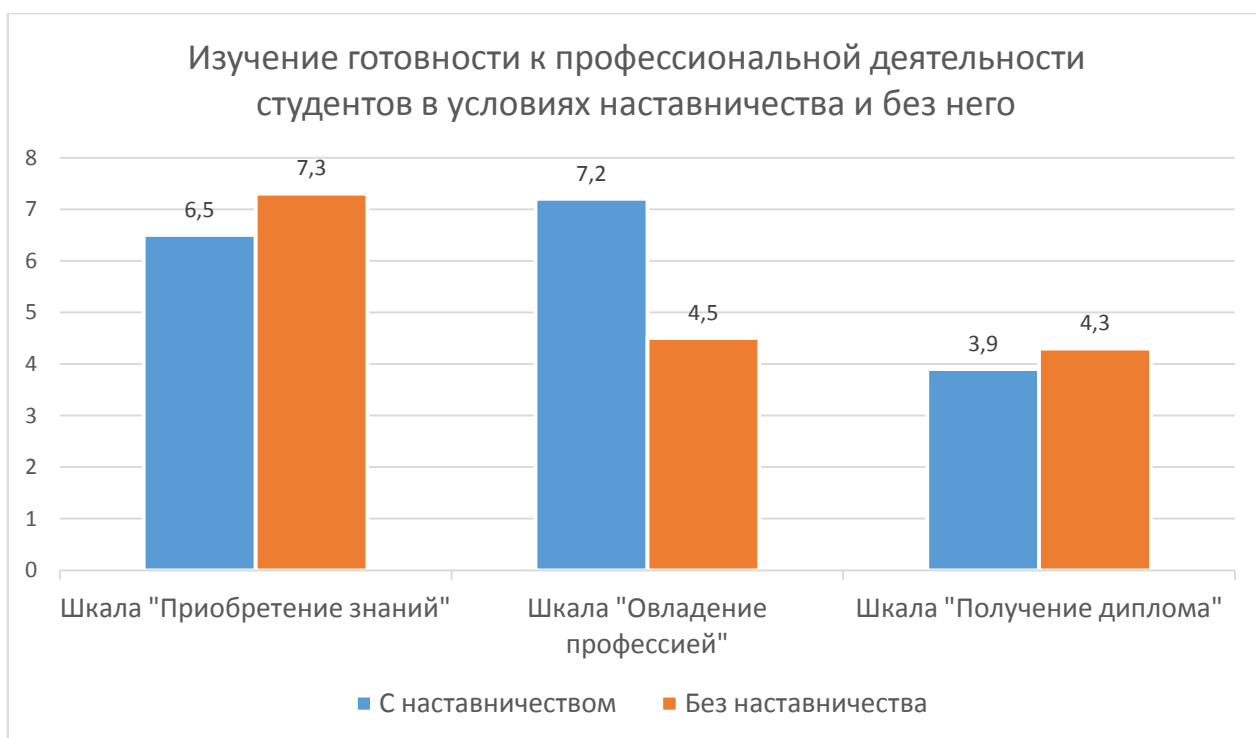


Рисунок 12. Готовность к профессиональной деятельности студентов при прохождении практики с наставничеством, в сравнении с готовностью при прохождении практики без наставничества (ООО «Орион Моторс» и Красноярский аграрный техникум) (по методике изучения мотивации обучения по Т.И. Ильиной.)

Как видно из приведенных на рисунке 12, показателей, в структуре мотивации более высокая готовность к профессиональной деятельности была выявлена у студентов, которые проходили практику с наставничеством.

Наиболее доминирующим показателем является стремление к овладению профессией, наиболее выраженное в группе студентов, проходивших практику с использованием наставничества. Этот результат показывает наибольшую сформированность профессиональной готовности в этой группе студентов, тогда как по результатам диагностики в другой группе результаты совсем другие. Например, студенты, проходившие практику без наставничества, отличаются стремлением к приобретению знаний, поскольку именно практических знаний им не хватает, что в

профессиональном смысле является серьёзным недостатком, поэтому так выражен мотив, а значит и потребность, к их приобретению.

Схожее соотношение выявлено и в отношении студентов, проходивших практику с помощью наставника – они также демонстрируют высокие показатели мотивации к приобретению знаний, но этот мотив сбалансирован в общей структуре мотивации с мотивом овладения профессией, тогда как в другой группе студентов этого нет. В группе студентов, проходивших практику без наставника, в мотивационной структуре сбалансированы два мотива – овладения профессией, и получения диплома, то есть мотивы, для, по сути, начального уровня практики.

Иначе говоря, есть выраженная потребность профессионально развиваться, но преимущественно на теоретическом уровне, тогда как у студентов, прошедших практику с помощью наставника, выражена потребность в профессиональном развитии именно как практиков.

Сравнение выявленных показателей с результатами ранее рассмотренной диагностики показывает схожесть мотивационной структуры в зависимости от той или иной группы студентов, что подтверждает достоверность полученных результатов в отношении изучаемой мотивационной структуры, и подтверждает предположение о том, что практико-ориентированные студенты с помощью наставника становятся более профессионально готовы, чем студенты, проходящие практику без наставника. Они схожи по своей мотивационной структуре внутри своей выборки, но сами выборки достоверно различаются между собой.

Рассмотрим также результаты, полученные по методике А.А. Реан и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой «Диагностика мотивов учебной деятельности студентов», представленные далее.

Уровень выраженности мотивов учебной деятельности у студентов, проходивших практику без наставничества в сравнении применением наставничества

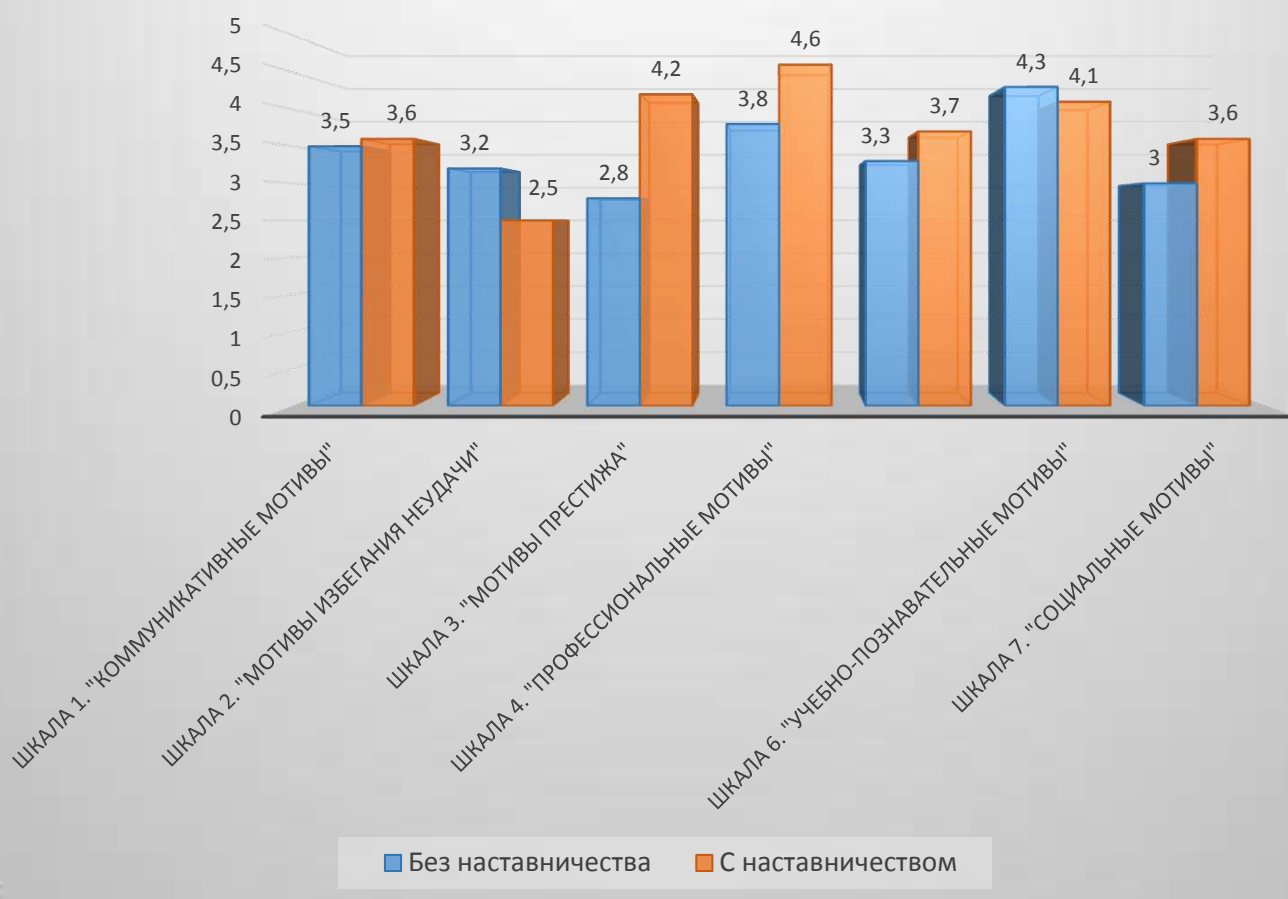


Рисунок 13. Мотивы учебной деятельности студентов, проходивших практику в условиях наставничества, в сравнении с прохождением практики без наставничества(ООО «Орион Моторс» и Красноярский аграрный техникум).(по тесту в модификации Н.Ц. Бадмаевой тест А.А. Реан и В.А Якунина)

Среди мотивов готовности к профессиональной деятельности студентов на первом месте «Профессиональные мотивы», на втором – «Учебно-познавательные мотивы», на третьем – «Социальные мотивы», схожи по значению и занимают четвертое место

«Коммуникативные мотивы». В эмпирической части исследования было выявлено, что в среднем мотивационные профили студентов разных курсов обладают сходными характеристиками. «Среднестатистический» студент руководствуется, прежде всего, мотивами профессиональными (интерес к профессии, желание стать высококвалифицированным специалистом). Специфику профессионального формирования личности студентов можно объяснить рядом полученных результатов (повышением профессиональной зрелости в процессе обучения). Вследствие результатов исследования выяснилось, что чем лучше организована производственная практика, тем в большей степени студенты проявляют готовность работать по специальности, в своей будущей профессии приносить пользу людям, и тем в большей степени они нацелены на приобретение профессиональных полномочий. Чем выше успеваемость студентов, тем в большей степени выражены у них центральные компоненты мотивации к профессиональной деятельности. Однако более глубокое изучение готовности студентов к производственной деятельности показало, что она может значительно отличаться в зависимости от социально-психологических характеристик личности и группы.

Практически все компоненты мотивации и готовности студентов к профессиональной деятельности оказались наиболее проявленными у группы №2 проходившим практику на базе ОАО «Орион Моторс». Студенты обеих групп реалистично представляют себе цели своего профессионального образования. Однако их мотивация и готовность к профессиональной деятельности не всегда соответствует условиям прохождения производственной практики. В особенности это заметно у группы №1, чей мотивационный профиль обычно снижен по сравнению с группой №2. Таким образом, результаты исследования показали, что организация производственной практики, влияет на готовность к профессиональной деятельности студентов, обладает отличительными особенностями, которые обусловлены логикой личностного и группового социально-

психологического развития студентов в процессе образования. Использование результатов полученных в представленном исследовании способно помочь педагогам прояснить некоторые социально-психологические факторы мотивации студентов и повысить, на этой основе, эффективность образовательного процесса. В то же время, как показали результаты теоретико-эмпирического исследования, изучение приемов мотивации студентов является темой не только актуальной, но и весьма сложной, требующей дальнейшей разработки.

Таким образом, по результатам диагностики можно сделать вывод, что в основном, опрошенные студенты разных курсов, специальностей технического профиля обучения имеет достаточно высокий уровень учебной мотивации.

Это проявляется в нацеленности на профессиональную деятельность, на развитие самообразования и самопознания. Такие студенты, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели. У них высокая потребность в сохранении собственной индивидуальности, стремление к независимости от других и желание сохранить неповторимость, своеобразие собственной личности, своих взглядов и убеждений, своего стиля жизни. Они стремятся как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций, достигать ощутимых и конкретных результатов в любом виде деятельности, в том числе и учебной. В этот период жизни они решают, в какой последовательности приложат свои способности для реализации себя в труде и в самой жизни.

Но выявлена и другая группа студентов со средним уровнем учебной мотивации. Для этой группы профессиональная сфера еще не имеет того значения, какое для них имеют сферы обучения и увлечений. Студенты не особо задумываются о своем завтрашнем дне, профессиональная жизнь является для них явно чем-то непривлекательным и неизвестным. То есть эти студенты еще находятся в стадии самоопределения.

Отрицательное отношение к учению может быть вызвано рядом причин. Это могут быть субъективные причины, связанные с особенностями самих студентов. Например: отсутствие соответствующей положительной мотивации студента (отсутствие учебных, научных, профессиональных интересов, отсутствие убежденности в необходимости образования, обедненные идеалы, преобладание узколичных материальных потребностей и пр.); затруднение в реализации положительного мотива. Например, у студента проявляется интерес и желание действовать, но нет возможности действовать, отсутствует успех в деятельности. Это связано с низким уровнем знаний, умений; низким уровнем умственной деятельности; отсутствием соответствующих волевых качеств.

Для сильных студентов доминирующими мотивами являются: стремление стать хорошими специалистами, успешно защитить диплом, хорошо учиться, получать одобрение преподавателей и интеллектуальное удовлетворение.

У слабоуспевающих студентов более выраженные мотивы - это желание удержаться в техникуме, получать стипендию, выполнять только то, что требуют преподаватели, избежать наказания со стороны родителей за плохую учебу.

Следовательно, учебная деятельность сильных студентов протекает на более высоком положительном мотивационном фоне, определяющем как особенности самой учебной деятельности, так и ее результаты.

Выявление мотивации у студентов с точки зрения наставников было осуществлено с помощью диагностической методики диагностики мотивов учебной деятельности студентов по А.А. Реан и В.А. Якуниной в модификации Н.Ц. Бадмаевой. Наставникам и мастерам были выдан тот-же тест и были заданы те-же вопросы, что и практикантам. Это было осуществлено для того, чтобы сравнить показатели и сделать выводы о разности результатов внутренней (самооценки) обучающихся-практикантов и

с другой стороны – мастером, с внешним оцениванием практиканта специалистом-наставником

Данная диагностика показала следующие результаты:

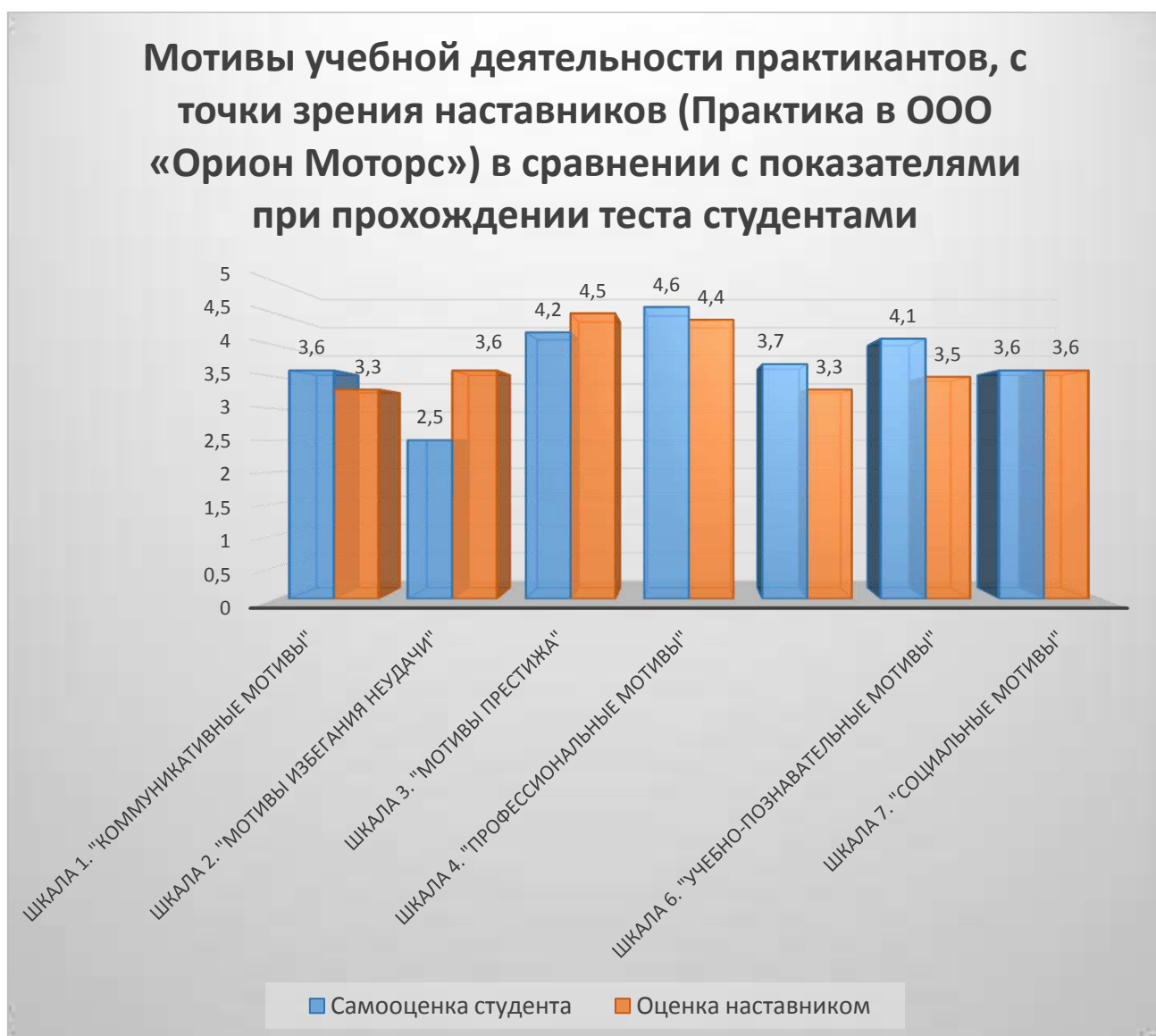


Рисунок 14. Мотивы учебной деятельности практикантов, с точки зрения наставников (Практика в ООО «Орион Моторс») в сравнении с показателями при прохождении теста студентами (по тесту в модификации Н.Ц. Бадмаевой А.А. Реана и В.А. Якунина)

Мотивы учебной деятельности практикантов, с точки зрения мастеров (Красноярский аграрный техникум) в сравнении с показателями при прохождении теста студентами

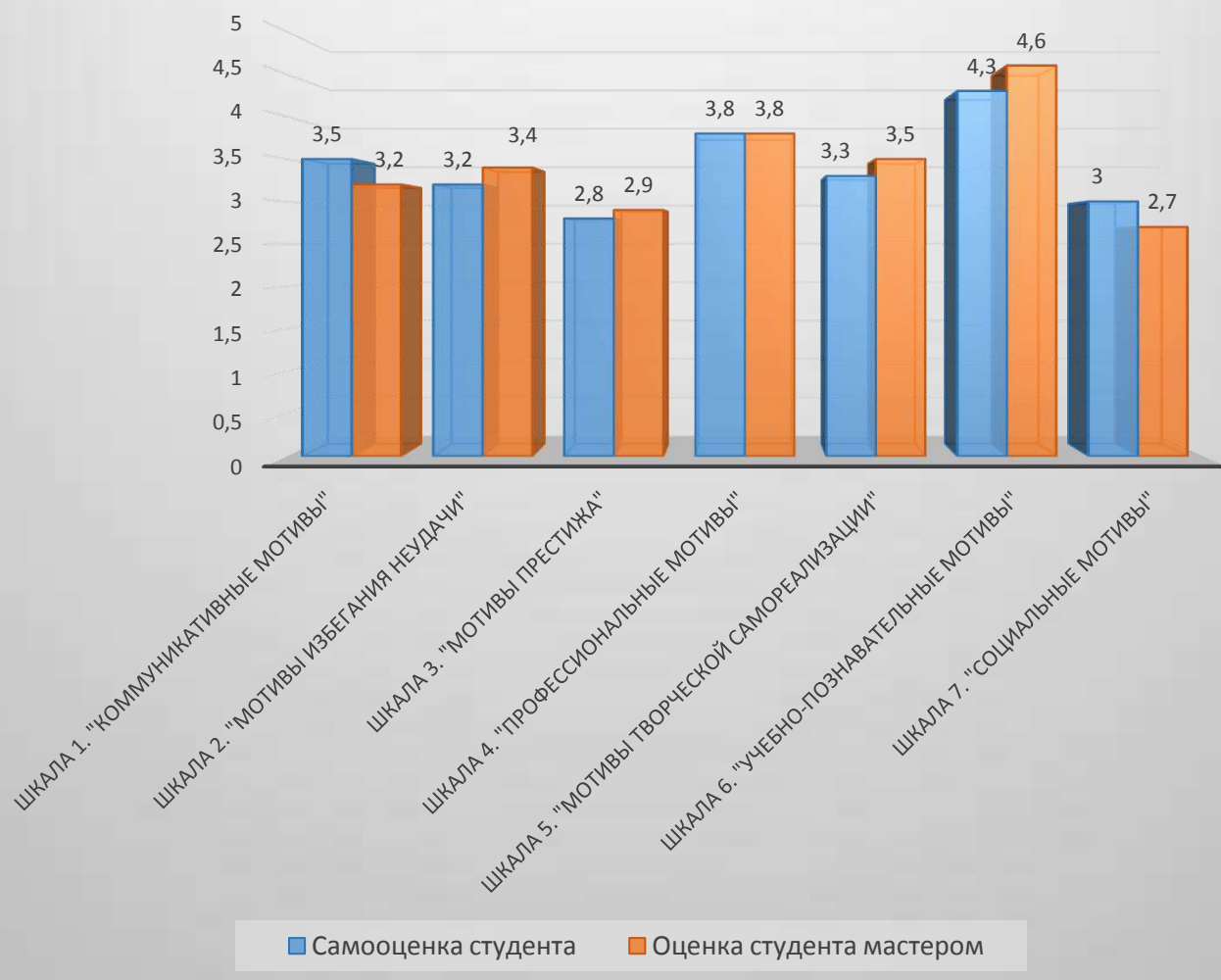


Рисунок 15. Мотивы учебной деятельности практикантов, с точки зрения мастеров (Красноярский аграрный техникум) в сравнении с показателями при прохождении теста студентами. (по тесту в модификации Н.Ц. Бадмаевой А.А. Реана и В.А. Якунина).

Вывод: проведенное практическое исследование готовности к профессиональной деятельности студентов показало, что более сформированная мотивационная структура в части профессиональной готовности развита у студентов, проходивших практику с наставником, тогда как у студентов без наставника, результаты более низкие. Наличие «наставничества», как эффективной технологии в образовательной деятельности успешно влияет на показатели профессиональной мотивации студентов, а значит, и на их профессиональную готовность. Дополнительное сравнение результатов исследования студентов с оценкой их мастерами показало более реалистичную оценку студентов с наставником, чем студентов без него, что означает более адекватную позицию в отношении у себя студентов с наставниками. В целом, именно этот результат показывает большую сформированность профессиональной готовности у студентов с наставниками.

Выводы по 2 главе

В результате сравнения уровней мотивации по 3 методикам в разных условиях прохождения практики студентами СПО на базе техникума (без наставничества) и на базе Предприятия ООО «Орион-моторс» (с наставничеством) можно сделать вывод о том, что наличие «наставничества», как эффективной технологии в образовательной деятельности успешно влияет на показатели профессиональной мотивации студентов, а значит, и на их профессиональную готовность.

По первой методике было выявлено, что практика непосредственно в производственной ее части формирует совсем другую структуру мотивов студентов, особенно если сравнивать ее с практикой в техникуме. Например, у студентов специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», прошедших практику в ООО «Орион Моторс»

выявлены более высокие показатели мотивации: обеспечение успешности будущей профессиональной деятельности можно связать с тем, что практика вне стен техникума позволяет взглянуть на внешние коммерческие предприятия, их особенности распорядка и производства, наличие наставников на практике, влияние их личностей вызывает желание добиться успехов в карьере. Следовательно, у студентов повышается желание стать высококвалифицированным специалистом, так как профессионализм на практике и в работе приводит к повышению качества и темпов производства работ; повышаются показатели мотивации к получению глубоких профессиональных знаний, так как в практике на предприятиях часто приходится сталкиваться с актуальной спецификой труда, следовательно, есть желание изучить все новшества подробно и в теоретическом курсе техникума.

По второй методике также были отмечены более высокие показатели с применением наставничества, нежели без него. Наиболее доминирующим показателем является стремление к овладению профессией, наиболее выраженное в группе студентов, проходивших практику с использованием наставничества. Этот результат показывает наибольшую сформированность профессиональной готовности в этой группе студентов, тогда как по результатам диагностики в другой группе результаты совсем другие. Например, студенты, проходившие практику без наставничества, отличаются стремлением к приобретению знаний, поскольку именно практических знаний им не хватает, что в профессиональном смысле является серьёзным недостатком, поэтому так выражен мотив, а значит и потребность, к их приобретению.

Схожее соотношение выявлено и в отношении студентов, проходивших практику с помощью наставника – они также демонстрируют высокие показатели мотивации к приобретению знаний, но этот мотив сбалансирован в общей структуре мотивации с мотивом овладения профессией, тогда как в другой группе студентов этого нет. В группе студентов, проходивших

практику без наставника, в мотивационной структуре сбалансированы два мотива – овладения профессией, и получения диплома, то есть мотивы, для, по сути, начального уровня практики.

Иначе говоря, есть выраженная потребность профессионально развиваться, но преимущественно на теоретическом уровне, тогда как у студентов, прошедших практику с помощью наставника, выражена потребность в профессиональном развитии именно как практиков.

По третьей методике коммуникативные мотивы выражены больше у студентов с наставничеством, на 0.1 балл, чем без наставничества, мотивы престижа выше на 2.2 балла, профессиональные мотивы выше на 0.8 баллов, учебно-познавательные мотивы более развиты у студентов без применения наставничества, социальные мотивы сильнее у студентов с наставничеством. При этом в условиях наставничества снижается уровень мотивов к избеганию неудачи, мотивы добиться одобрения родителей и окружающих – это говорит о том, что студент обучается самостоятельности и способен пробовать и постигать новые свершения. На одинаковом уровне развиты мотивы творческой самореализации, что говорит о том, что наставничество не влияет на творческую мотивацию.

Разница в результатах оценки уровней психологической мотивации студентов достигается из-за того, что студенты, приходя в новые условия, практики на предприятии получают большой уровень практических умений, положительного профессионального опыта мастеров и видят реальные карьерные перспективы, от этого показатели мотивации в рамках профессиональной подготовки и самореализации становятся выше, так при прохождении практики в техникуме, студенты находятся в некоторой зоне комфорта, с привычными людьми и техникой, поэтому уровень интереса к профессии ниже.

Проведено тестирование наставников и мастеров, с целью сравнения объективности самооценки студентов относительно оценки наставников. Оценка проводилась по тесту в модификации Н.Ц. Бадмаевой А.А. Реана и

В.А. Якунина. В результате оценка наставников и результатов студентов на практике в ООО «Орион Моторс» показала то, что оценка студента наставником показала балл ниже, чем у студентов самих себя. Разница колеблется в диапазоне от 0.2 до 0.3. Это означает то, что самооценка студентов несколько завышена при прохождении практики в ООО «Орион Моторс», так как новые условия практики обеспечивают определенное развитие умений и навыков, возможно поэтому студенты начинают чувствовать себя более уверенно и при прохождении теста показывают более высокий балл по показателям мотивации, чем реальная, объективная оценка наставника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного теоретического и практического исследования проблемы были сделаны некоторые выводы.

В частности, было установлено, что профессиональная готовность может рассматриваться как система сформировавшихся уникальных психологических, личностных, и психофизических особенностей человека, требующихся для эффективной учебно-трудовой деятельности (обучения), и последующего профессионального применения специальных (профессиональных) знаний, умений и навыков в ходе профессиональной деятельности. В структуру профессиональной готовности входят следующие компоненты: мотивационный, волевой, когнитивный (информационно-рефлексивный), коммуникативный, деятельностно-операционный (практический). Виды профессиональной готовности: долговременная (заблаговременная-длительная), временная, ситуативная. Профессиональная готовность формируется двумя путями: спонтанно под действием ситуативных факторов, либо на научной систематической основе – с помощью профессионального и практического обучения.

Обучающиеся студенты СПО характеризуются физической и психической зрелостью, но личностно и социально они еще развиваются. Потребность в профессиональной готовности студентов СПО осмысленна и актуализирована на весь период обучения. В этот период активно формируются три компонента профессиональной готовности: мотивационно-ценностный (потребности, мотивы, ценности), личностный (профессиональные качества, самооценка, стили), операционный (ЗУН). Показателями сформированности профессиональной готовности выступает осознанная мотивация, профессиональные представления, социальная активность, личностно-профессиональная компетентность, и сформированность профессиональной идентичности.

Анализ существующей системы обучения в Красноярском аграрном техникуме показал, что учебный процесс обеспечивается в теоретической части учреждение в полной мере, учащиеся обеспечиваются всем необходимым. Учреждение ведет постоянный научный поиск новых методов и средств повышения эффективности обучения учащихся, для чего используются доступные технологии, вкладываются значительные материальные и ресурсные затраты. С учетом заданных стандартов ФГОС, учреждение организуется широкую практическую деятельность для студентов для расширения их практического опыта в выбранной профессиональной деятельности, что помогает формировать более целенаправленно профессиональную готовность студентов.

Проведенное практическое исследование готовности к профессиональной деятельности студентов показало, что более сформированная мотивационная структура в части профессиональной готовности развита у студентов, проходивших практику с наставником, тогда как у студентов без наставника, результаты более низкие. Наличие «наставничества», как эффективной технологии в образовательной деятельности успешно влияет на показатели профессиональной мотивации студентов, а значит, и на их профессиональную готовность. Дополнительное сравнение результатов исследования студентов с оценкой их мастерами показало более реалистичную оценку студентов с наставником, чем студентов без него, что означает более адекватную позицию в отношении у себя студентов с наставниками. В целом, именно этот результат показывает большую сформированность профессиональной готовности у студентов с наставниками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аронов, А.М. Подходы, факторы и принципы реализации практико-ориентированной подготовки на основе рефлексивно-деятельностного подхода //Сборник статей по итогам Форума современных практик профессионального образования «Практико-ориентированное обучение: опыт Красноярской краевой системы среднего профессионального образования». - Красноярск: РПБ «Амальгама», 2015. - С. 7-11.
2. Ведута О.В. Формирование учебной мотивации студентов учреждений среднего профессионального образования технического профиля: дис. на соиск. уч. ст. к. пед. наук: 13.00.01. Тюмень, 2011.
3. Вершловский С. Г. Общее образование взрослых. Стимулы и мотивы. – М.: Педагогика, 1987. – 184с.
4. Журнал «Профессиональное образование. Столица» № 7,2016 г.
5. Кагосян, А.С. Проблемы и перспективы развития среднего профессионального образования //Гуманизация наук, 2014. - С.29 - 34. – С. 31.
6. Кучугурова, Н.Д. Формирование профессиональной компетенции будущего специалиста //Проблемы и перспективы педагогического образования в 21 веке. - М.,2016. - С.122-124.
7. Ломтева, Е. В. Конкурсная проектная деятельность как условие развития педагогического коллектива колледжа. Автореф.к.п.н. – М.,2009. – 24 с.
8. Лукина А.К., Хохлова А.И. Методы и технологии профессионального обучения. Учебное пособие. – Красноярск, 2009 – 340 с.
9. Собчик, Л.Н. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера. - СПб.: Издательство «Речь», 2001. - 112с.
- 10.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб:Питер,2004.
- 11.Крылова, Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. - М.: «Высшая школа», 1990. - 142с.

- 12.Официальный портал Территориальной службы государственной статистики по Красноярскому краю/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://www.krasstat.gks.ru/>
- 13.Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов
- 14.Постановление от 23 мая 2015 года №497. В рамках государственной программы «Развитие образования» на 2013–2020 годы.
- 15.Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».
- 16.Производственная практика студентов СПО: проблемы и модели реализации материалы регионального семинара. 27 февраля 2015 г. / сост. Л. П. Егорова, Е. А. Коровина. – Заречный : УрТК НИЯУ МИФИ, 2015. – 40 с.
- 17.Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. - Москва-Воронеж, 2003.
- 18.Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. — М.: Издательский центр «Академия», 2008
- 19.Регламент Финала национального чемпионата WSR Кодекс этики Версия: 1.0 Дата: 15.04.15. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://worldskills.ru/techcom/konkursdocs//>
- 20.Электронный ресурс Worldskills, (Инфраструктурный лист по компетенциям) Russia, URL: <http://worldskills.ru> (Дата посещения: 21.06.2019)
- 21.Вершловский С. Г. Общее образование взрослых. Стимулы и мотивы. – М.: Педагогика, 1987. – 184с.
- 22.Войтюк, Д. К. Влияние рефлексии на формирование психологической готовности личности к профессиональной деятельности [Текст] : дисс.канд. психол.наук / Д. К. Войтюк. - Новосибирск, 2004.

23. Доклад Правительства РФ Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования,
24. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 512 с. Ильина Т.И. Конкурсная деятельность как форма развития профессиональных качеств студентов // Образование. Карьера. Общество. № 3(42) 2014. – С.15-17.
25. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Перемена, 1992. 88с.
26. Лисовский, В.Т. Социология молодежи. - СПб.: Изд-во СанктПетербургского университета, 1996. - 361 с.
27. Лукина А.К. Поликультурное образовательное пространство как условие формирования идентичности и толерантности личности: коллективная монография./под ред. А.К. Лукиной – Красноярск, 2015. -6с.
28. Макарова А.К. и др. Формирования мотивации учения: кн. для учителя.
29. Мясищев В.Н. Психология отношений М.: МПСИ, 2005. — 158 с;
30. Научная библиотека диссертаций и авторефератов. Dissercat URL: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-v-srednem-specialnom-uchebnom-zavedenii#ixzz5ehH0SzjV>
31. Официальный портал Территориальной службы государственной статистики по Красноярскому краю/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://www.krasstat.gks.ru/>
32. Павлюк О. И. Эмоциональные компоненты мотивации, - М., 1987. – 184с.
33. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 3 декабря 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://kremlin.ru/events/president/new/50864>
34. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».

35. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы» (с изменениями и дополнениями).
36. Проблемы и перспективы профессионального образования в XXI веке: материалы III Международной научно-практической конференции (Омск, 22-23 апреля 2015 г.) / БПОУ ОО «Сибирский профессиональный колледж». - Омск: БПОУ ОО «СПК», 2015. - 640 с.
37. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. — М.: Издательский центр «Академия», 2008.
38. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: ООО «Речь», 2002. - 350с.
39. Слизкова, Е. В., Астаева, С. С. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО // Молодой ученый. - 2016. - № 6.2. - С. 101-105.
40. Фуряева Т.В. Организация практического обучения студентов в контексте антропологических и синергетических тенденций развития профессионального образования / Фуряева Т.В. // «Народное образование. Педагогика» -2014 - №3.
41. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ. / Общ.ред. и предисл. Толстых А.В. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. - 344 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А.

Анкета для практикантов СПО.

1. Укажите специальность

2. Укажите курс

3. Укажите виды практики, которые Вы проходили

производственная

преддипломная

учебная

4. Для Вас практика – это

А) первый шаг в будущую профессию

Б) возможность дальнейшего трудоустройства

В) интересно проведенное время

Г) неизбежная необходимость

Д) свой вариант ответа

5. Насколько интересно присутствовать на практике в отделениях предприятия?

А) практика скучная, неинтересная и бесполезная

Б) практика скучная, заметно, что руководителю самому не нравится ее вести

В) атмосфера на практике обычная, формальная

Г) на практике интересно, атмосфера доброжелательная

Д) практика очень увлекательная, проходит на одном дыхании

6. Помощь со стороны руководителя практикой от предприятия в прохождении практики

- А) руководитель разъясняет непонятный материал
- Б) руководитель не разъясняет непонятный материал
- В) руководитель разъясняет манипуляции, но непонятно, формально
- Г) предлагаются задания, но руководитель не дает никаких разъяснений, если обращаешься к нему за консультацией
- Д) руководитель предлагает задания для самостоятельного выполнения, но те которые, не входят в перечень

7. Доступность выполнения отчета по практике

- А) руководитель практики практически не объясняет и не отвечает на вопросы
- Б) руководитель объясняет, как выполнять, понятно, подробно отвечает на вопросы
- В) руководитель практики объясняет, как выполнять, понятно, но формально

8. Дисциплина на практике

- А) никакой дисциплины нет, студенты предоставлены сами себе и занимаются своими делами
- Б) руководитель четко проговаривает правила дисциплины, строго следит за ее соблюдением, студенты не опаздывают на практику
- В) руководитель следит за дисциплиной и опозданиями, но иногда
- Г) позволяет студентам отвлекаться, не следит за их вниманием
- Д) руководитель четко следит за дисциплиной, требует отработок пропусков
- Е) руководитель не следит за дисциплиной, студенты могут опаздывать или пропускать практику

9. Пришлось ли Вам столкнуться с трудностями в ходе практики? (да/нет)

- А) Если да, то они были вызваны:

вашей недостаточной подготовленностью по дисциплинам специальной подготовки

-недостаточно хорошей организацией практики со стороны учебного заведения

-недостаточно хорошей организацией практики со стороны предприятия

-трудностями при оформлении на практику (оформление пропуска, прохождение инструктажа)

моими личными качествами

Б) нет

В) другое

10. Как Вы оцениваете итоги практики с точки зрения ее результативности?

А) на практике я еще больше убедился(лась) в правильности выбора профессии

Б) практика разочаровала меня в выбранной профессии

В) практика обнаружила пробелы в моей специальной подготовке

Г) практика носила формальный характер

Д) другое

11. Хотели бы вы в дальнейшем продолжить свою трудовую деятельность в подразделении предприятия, на котором проходили практику?

А) да

Б) нет

В) я уже здесь работаю

Г) со мной заключили договор о дальнейшем трудоустройстве

Федеральное государственное автономное
образования
«СИБИРСКИЙ образовательное учреждение
высшего ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра общей и социальной педагогики



МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль подготовки 44.04.02.01 Развитие личности

ПРАКТИКА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ СПО
(НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО АГРАРНОГО ТЕХНИКУМА)

Руководитель


подпись, дата

канд. физ.-мат. наук, доцент
должность, ученая степень

А.В. Бутенко
инициалы, фамилия

Выпускник


подпись, дата

В.А. Алякрецкий
инициалы, фамилия

Рецензент


подпись, дата

канд. филол. наук
должность, ученая степень

Е.Б. Ильина
инициалы, фамилия

Красноярск 2019