

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**  
государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Краснодарского края  
**«КРАСНОДАРСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



**СБОРНИК ДОКЛАДОВ  
УЧАСТНИКОВ КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ ПО УКРУПНЕННОЙ ГРУППЕ  
УМО ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА**

**«Наставничество в профессиональном образовании:  
современная теория и инновационная практика»**

**10 декабря 2020 года**



**Краснодар 2020 г.**

ББК 31.2

С-23

Сборник докладов участников краевой научно-практической конференции по укрупненной группе УМО Электро- и теплоэнергетика «Наставничество в профессиональном образовании: современная теория и инновационная практика»: научно-методическое издание / составители Н.А. Ветрова, Н.Ю. Грубникова. – Краснодар: ГБПОУ КК «КТК», 2020. – 62с.: ил.

В сборнике представлены материалы участников краевой научно-практической конференции по укрупненной группе УМО Электро- и теплоэнергетика «Наставничество в профессиональном образовании: современная теория и инновационная практика», проходившей в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж» 10 декабря 2020 года.

Доклады, прозвучавшие во время выступлений, были представлены преподавателями Краснодарского технического колледжа и других профессионально-образовательных учреждений Краснодарского края. Материалы публикуются в авторской редакции.

### **Научно-методическое издание**

**СБОРНИК ДОКЛАДОВ  
УЧАСТНИКОВ КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ ПО УКРУПНЕННОЙ ГРУППЕ  
УМО ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА  
«Наставничество в профессиональном образовании:  
современная теория и инновационная практика»**

ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж»

## СОДЕРЖАНИЕ

Щербак А.Э. Наставничество в профессиональном образовании: современная теория и инновационная практика в ГБПОУ КК «Новороссийский профессиональный техникум»	4
Фролова Е.Л. Внедрение цифровой образовательной среды для информационного сопровождения различных видов учебной работы обучающихся	7
Максакова М. О. Наставничество в исследовательской деятельности	10
Киракозова К.А. Оценка эффективности системы наставничества по модели Д. Киркпатрика	13
Забгаева Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в ГКПОУ КК АИТИ	16
Карпенко Н.А. Мировой и региональный опыт внедрения инновационных технологий в систему подготовки наставников	21
Заслонова Е.В. Организация разных форм наставничества В ГБПОУ КК НКРП	23
Волкович В.М. Наставничество для студентов по профессии «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования»	26
Закузенная Ю.А. Наставничество в подготовке школьников, участвующих в профессиональных конкурсах JuniorSkills	29
Алаева И.А. Наставничество в рамках реализации проекта «Билет в будущее»	33
Омельченко Н.В. Социально-педагогическое наставничество в колледже как процесс сопровождения подростков с признаками девиантного и делинквентного поведения	36
Казанцева Х.В. Наставничество как форма повышения профессионализма обучающихся и развитие учебно-производственного предприятия «Аист-мебель»	40
Петренко Ю.М. Опыт взаимодействия социальных партнеров в практической подготовке студентов	46
Шелегов В.В. Наставничество для молодых педагогов: профессиональная карьера, личностное развитие	49
Шпортун В.В. Преподаватель как субъект наставнической деятельности	51
Гомелева Т.Ю. Формирование профессиональной компетентности молодых специалистов на примере организации наставничества в ГБПОУ КК «Вознесенский техникум пищевых производств»	54
Колосова Н.С. Опыт внедрения института наставничества, школы начинающего преподавателя - прообразы целевой модели наставничества в свете Национального проекта «Образование»	58

## ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГКПОУ КК АИТИ

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, таких как «Объединение наставников», «Кадры будущего регионов», «Академия наставник» и многие другие. В целях достижения сквозного результата вышеперечисленных проектов ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование» разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее традиционных способов.

Более подробно хочу остановиться на формах «педагог – педагог», «студент – студент», которые мы реализуем в нашем учебном заведении.

В ГКПОУ КК АИТИ давно реализуется программа наставничества при работе с молодыми специалистами в рамках школы молодого педагога (ШМП). Целью работы методической службы техникума с молодыми специалистами является создание в техникуме условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Работа в рамках ШМП дает возможность молодым специалистам повысить свой профессиональный уровень. И как показывает практика, после трех – четырех лет работы педагогический работник способен выстроить свой педагогический путь, повысить уровень компетенции, принять участие в различных конкурсах профессионального мастерства.

В рамках реализации целевой модели программы наставничества в нашем учреждении был проведен анализ проводимой ранее работы по наставничеству, изучена нормативно-методическая документация по внедрению и реализации целевой модели наставничества, издан приказ об утверждении и внедрении целевой модели наставничества, проведено информирование педагогического коллектива, обучающихся, родителей (законных представителей) определены задачи, формы и ожидаемые результаты наставничества; разработано положение, дорожная карта и определен функционал рабочей группы.

В рамках реализации направления «педагог-педагог» нами было проведено формирование базы наставляемых: проведено анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Собрана дополнительная информация о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестационной комиссии.

Для формирования базы наставников также проведено анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества, проведен круглый стол для информирования и вовлечения потенциальных наставников.

Подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. Издан приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиком обучения наставников и проведено обучение наставников.

Далее были сформированы наставнические пары. В ходе работы начинающим педагогам предлагается провести самодиагностику профессиональных барьеров (определить дефицит компетентности), проанализировав свою деятельность за месяц работы в техникуме, составить конструктор удач, достижений и затруднений, вопросов, для решения которых им необходима помощь; такая самодиагностика помогает профессионально самоопределиться: Что хочет? Что есть? Что может? Что от него ждут?

Целью данной работы является формирование внутренней мотивации педагогов на конечный результат: поиск решений возникающих проблем, осознание значимости интенсивного освоения профессиональных компетенций и самообразование в профессиональной деятельности. И в настоящий момент завершается работа наставнических пар.

Рефлексия данного периода показала, что в процессе адаптации начинающие педагоги не встретились с серьезными проблемами и конфликтами, но были определенные трудности. Помощь наставника является необходимой, с наставником и педагогическим коллективом установились деловые и даже доверительные отношения.

Далее планируется проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества и качества реализации программы наставничества. Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности.

Проблемы, с которыми мы столкнулись это отсутствие методических материалов для сопровождения наставнической деятельности, так же мы считаем, что достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в фиксированный период полгода и требует более продолжительный период взаимодействия.

Что касается реализации направления «студент - студент», хотелось бы отметить, что в нашем учебном заведении обучаются дети-инвалиды. В группах СПО в этом учебном году обучается 43 студента с инвалидностью.

Многие обучающиеся имеют низкий уровень владения даже базовыми социальными навыками, понимания сути и содержания основных социальных ролей, своей роли в обществе, вариативности путей развития своего будущего. Многие инвалиды в этой связи обладают низкой самооценкой, высоким уровнем зависимости, неуверенности в своих силах и действиях, проблемами в коммуникации, прочими характеристиками личности, усложняющими им социальные контакты.

По этой причине высокую значимость и важность приобретает сопровождение данной группы подростков наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов.

Высокую эффективность в этом направлении показывает реализация данной программы наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия.

На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители, преподаватели, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогает наставляемому и поддерживает его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию не только людей с нормативным здоровьем, но и успешных и социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон. В нашем техникуме есть дети-инвалиды, которые показывают высокий уровень личных достижений и готовы помогать другим достичь того же уровня.

Программа подготовки проходит в три основных этапа.

Этап 1 – отбор предполагаемых наставников. На этом этапе важно составить целостное представление о личности наставника. Команда специалистов изучает личностные особенности, психологические характеристики, мотивацию, увлечения, ценности, профессиональные навыки предполагаемого наставника. Куратор наставников, педагог-психолог

проводят диагностику и интервьюирование, по результатам которых составляется социально-психологический портрет кандидата в наставники.

На первом этапе нами использовалась анкета, целью которой было изучить отношение участников к наставничеству, а также выяснить степень их готовности к участию в проекте. Анкета состояла из 12 вопросов, часть которых рефлексивного характера. В анкетировании принимало участие 34 человека (обучающиеся 3 курса). Проведенное анкетирование позволило прийти к выводу о том, что у участников программы имеется верное представление о наставнической деятельности и о требованиях к личности наставника. Однако, пока не все респонденты чувствуют свою готовность к выполнению данного вида деятельности, некоторые достаточно низко оценили собственные личностные качества, значимые для наставничества. Положительным можно считать оптимистический настрой участников на данный вид деятельности. Интерес представляют ответы на вопрос, касающийся требований к навыкам наставника, предъявляемым участниками программы. Так, будущие наставники указывают на необходимость наличия коммуникативных навыков, навыков принятия решения в трудной жизненной ситуации и др.

Проведенное анкетирование позволило нам увидеть степень готовности участников проекта к наставнической деятельности и определиться с программой мероприятий по подготовке будущих наставников.

Этап 2 – обучение и подготовка наставников. Данный этап ориентирован на формирование когнитивной составляющей, выработке психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с наставляемым.

Этап 3 – подбор и сопровождение пар «наставник – наставляемый». На этом этапе происходит формирование тандемов. Сопровождение сформированных пар осуществляется куратором, педагогом-психологом и включает в себя:

- 1) постановку целей для тандема «наставник – наставляемый»;
- 2) регулярную оценку динамики отношений между наставляемым и наставником;
- 3) регулярную оценку изменений личностных особенностей и навыков подростка в результате взаимодействия с наставником;
- 4) супервизии в ходе возникающих трудностей.

В завершении хочется отметить, что в работе с детьми с инвалидностью наставничество является одним из наиболее эффективных средств формирования эффективного и целесообразного социального опыта, воспитания гуманности и морально-нравственных ценностей.

Подводя итог, стоит подчеркнуть, осуществление наставничества является сложной (в силу объективных причин) и трудной, по субъективным причинам, задачей, решение которой возможно при соблюдении ряда требований к его организации, последовательном и грамотном осуществлении процессов его эффективного управления.

Список использованных источников:

1. Круковская О.А., Охлопкова Д.К., Понамарева Т.Н. Наставничество как форма передачи опыта и пути его совершенствования // Социальные отношения. 2017. № 1 (20). С. 140-146.
2. Наставничество - современный вектор развития // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. Т. 17. № 1. С. 107-118.
3. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В. Ярославль, 2014. 127 с.