

# Сертификат выдан САЛИУСТАЕВОЙ Веронике Михайловне

за участие в общероссийской научно-практической конференции

**"НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ",**

организованной ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»  
и учебно-методическим объединением заместителей директоров по учебной  
и методической работе, методистов в системе среднего профессионального образования  
Самарской области при поддержке государственного бюджетного учреждения  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
Центр профессионального образования, Совета директоров профессиональных  
образовательных организаций Самарской области

И.о. директора ГБПОУ  
"Поволжский государственный колледж"



Е.М. Садыкова

17-18 декабря 2020 года

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРОВ  
ПО УЧЕБНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ, МЕТОДИСТОВ В СИСТЕМЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ  
ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СБОРНИК СТАТЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Часть 1

Самара

17 – 18 декабря 2020 года

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК ИИТГ

*В. Салиу*

В.М. Салиустова



«Наставничество как инструмент повышения качества профессионального образования: Сборник статей общероссийской научно-практической конференции», часть 1, Самара, 17-18 декабря 2020 г. – Самара: ГБПОУ «ПГК», 2020. - 469 с.

В сборник материалов общероссийской научно-практической конференции «Наставничество как инструмент повышения качества профессионального образования», проведенной в ГБПОУ «ПГК» 17-18 декабря 2020 г., включены статьи педагогических работников, методистов и представителей администрации профессиональных образовательных организаций России.

Материалы сборника отражают личный опыт авторов статей по организации и реализации всех направлений наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях разных регионов России.

Сборник материалов конференции состоит из двух частей.

Часть 1 включает в себя разделы 1-5, в которых представлены статьи на следующие темы из проблемного поля конференции:

- 1) «Организационно-управленческие подходы и направления деятельности ПОО по развитию движения наставничества»;
- 2) «Наставничество при реализации основных образовательных программ по ФГОС СПО, в том числе по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям на рынке труда»;
- 3) «Современные практики наставничества на предприятиях при реализации дуального обучения»;
- 4) «Наставничество в кружковом движении»;
- 5) «Наставничество при подготовке к олимпиадам, конкурсам, чемпионатам профессионального мастерства».

Часть 2 включает в себя разделы 6-10, в которых представлены статьи:

- 6) «Наставничество в социально значимой деятельности»;
- 7) «Наставничество в профориентационной деятельности»;
- 8) «Наставничество в педагогическом коллективе»;
- 9) «Наставничество в проектной деятельности»;
- 10) «Наставничество в сетевом взаимодействии».

Сборник предназначен для руководителей профессиональных образовательных учреждений, преподавателей и методистов образовательных учреждений СПО, студентов и аспирантов педагогических специальностей, а также слушателей курсов повышения квалификации.

#### Редакционная коллегия:

И.о. директора колледжа, зам. директора по учебной работе, засл. учитель РФ, к.п.н. Е.М. Садыкова, зам. директора по учебно-методической работе О.Ю. Нисман, методист редакционно-издательской деятельности О.В. Мезенева, методист М.С. Блошенко.



# РАЗДЕЛ 1

## «ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОО ПО РАЗВИТИЮ ДВИЖЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА»

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК НПТГ

*В. Салустий*

В.М. Салустий



## ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО

*Салиустаева Вероника Михайловна,  
методист ГБПОУ КК НПТ*

*Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Новороссийский профессиональный техникум»  
(ГБПОУ КК НПТ) г. Новороссийск*

В данное время происходит возрождение опыта советских времен, а именно вновь актуализируются практики организации наставничества в образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации. Коротко обозначим основные условия, цели, ресурсы и результаты функционирования системы наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации – «Первые шаги в профессии преподавателя».

Основными задачами наставничества являются сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии. С другой стороны, опыт работы в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, согласованное на заседании методического со-



вета. Наставники назначаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Как правило, наставники закрепляются сроком на 1 год, но наставничество может быть продлено до двух лет в случае необходимости. Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуре колледжа. Наставник избирается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, МДК, практикам;
- контроль за реализацией плана,
- сопровождение, индивидуальные консультации,
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- психологическая помощь в процессе адаптации.

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психотерапевтическая (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами) и др.

КОПИЯ ВЕРНА



Существует определенный механизм отбора и формирования наставнических пар. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях кафедр, согласуются со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разработана анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Разработана четкая система механизмов и инструментов наставничества, которая может быть описана следующим образом:

1. Нормативное сопровождение (положение о наставничестве, приказ о закреплении наставнических пар и пр.).
2. Система мотивации и стимулирования наставников (положение о материальном стимулировании, показатели эффективности преподавателя, корпоративная культура, позиционирующая деятельность наставника как значимую и ценностную деятельность и пр.).
3. Методическое обеспечение деятельности наставнических пар (разработаны формы плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, бланки аудитов качества учебных занятий и занятий производственного обучения и пр.).
4. Индивидуальное сопровождение деятельности наставников (разработана программа индивидуальных консультаций с наставниками, осуществляется консультационная поддержка и психологическое сопровождение на протяжении всего периода деятельности наставников).

Совместно с начинающим педагогом наставник разрабатывает план работы, в который входят ряд мероприятий с указанием конкретных сроков (индивидуальные консультации, качества учебных занятий и др.). В течение учебного года работа наставника и наставляемого педагога обсуждается на



ежемесячных заседаниях кафедры (промежуточный контроль). По итогам года наставник представляет отчет о работе с начинающим педагогом.

Среди способов мотивации наставников можно выделить как материальные, так и нематериальные. Согласно корпоративной культуре колледжа, наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности аккумулировать и транслировать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня с презентацией успешных практик наставничества. С другой стороны, участие в наставнической деятельности учитывается в показателях эффективности деятельности преподавателя; для мотивации деятельности наставнику 1 раз в семестр по итогам работы назначается премия в размере 0,25 ставки заработной платы.

Обучение наставников проводится посредством индивидуальных консультаций и предполагает сопровождение работы методистом и психологом. Разработана программа индивидуальных консультаций наставника, в которой обозначены основные направления работы: консультации по поводу психологических особенностей наставляемого и возможных проблем отношений в наставнической паре, подбор методической литературы, работа с сопротивлением и мотивацией и т.д.

Среди показателей эффективности наставничества ключевыми являются:

- 1) прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности/квалификационную категорию;
- 2) положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ дисциплин, преподаваемых начинающими педагогами;
- 3) участие молодых специалистов в мероприятиях и подготовка студентов к разного рода конкурсам, олимпиадам, конференциям и пр.;

КОПИЯ ВЕРНА





- 4) повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования (в течение периода осуществления наставничества).

### Список использованных источников

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Вавилова, Л.Н. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст]: методическое пособие / авт.-сост: Л. Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. – 180 с.
3. Воронин, А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике [Электронный ресурс]: Учебное электронное текстовое издание/ Автор создатель: А.С.Воронин. –ГОУ ВПО УГТУ–УПИ - 2006.-135 с. -Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/673/28673/files/ustu280.pdf> (Дата обращения: 28.06.13)
4. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям [Текст]/Н.Э.Касаткина, В.В. Патрица, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009.-76с
5. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2009. - 408 с

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК ИИТ

*В.М. Салустасва*

В.М. Салустасва



## СОДЕРЖАНИЕ

### Раздел 1. Организационно-управленческие подходы и направления деятельности ПОО по развитию движения наставничества

**Анисимова И.В.**

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ КК  
НОВОРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ  
ТЕХНИКУМЕ ..... 5

**Гомбоева И.С.**

ВЗГЛЯД НА НАСТАВНИЧЕСТВО С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ  
ПРОСВЕЩЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА А. МАСЛОУ ..... 13

**Лапицкая М.А.**

НАСТАВНИЧЕСТВО – МАСТЕРСТВО,  
КОТОРОМУ НАДО УЧИТЬСЯ ..... 17

**Лейканд В.Б.**

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ..... 22

**Мамонтова И.Г.**

АНАЛИЗ ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОЕКТА «СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ СПО» ..... 26

**Новикова С.М.**

ВОЗРОЖДЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В РОССИИ. ПРИЧИНЫ, ПРЕДПОСЫЛКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ..... 31

**Новокрещенова И.А.**

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ  
УСЛОВИЯХ ..... 38

**Рядченко Е.А.**

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРЕ)  
СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО ..... 42



**Салиустаева В.М.**  
ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО ..... 48

**Салихова Г.Я., Слюсарь Ю.В.**  
РАЗВИТИЕ ДВИЖЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО ..... 53

**Соколова С.Л.**  
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИЯХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРАКТИКИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ»..... 58

**Туктамышева Р.А., Шагидуллина Т.М.,  
Веденеева И.И.**  
ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПАТРИОТИЧЕСКОЕ  
ВОСПИТАНИЕ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ В СПО  
АВИАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ..... 61

**Фатеева А.Н.**  
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
СРЕДЕ ..... 69

**Хамидуллина Л.Ф.**  
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ  
ЛИЧНОСТИ В СПО ..... 74

**Шейдеман Е.Г., Роцак О.Г.**  
ЗАДАЧИ И ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ  
СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА..... 77

**Шоккытова Е.А.**  
СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ  
РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПОСРЕДСТВОМ  
ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ..... 83

КОПИЯ ВЕРНА



Методист ГБПОУ КК НПТ

*В. Салиу*  
В.М. Салиустаева

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сборник статей общероссийской научно-практической  
конференции»

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК ИИТГ



В.М. Салуйцев



## Ответственные за выпуск:

Мезенева О.В. – методист редакционно-издательской деятельности;  
Перепелов В.В. – зав. копировально-множительный бюро;  
Перепелова Е.Р. – техник ИВЦ.

---

Изготовлено в ГБПОУ "ПГК",  
бумага офсетная, объем 29,43 усл. п.л.  
Сдано в печать 01.12.2020. Подписано в печать 21.012.2020  
443068, Самара, ул. Луначарского, 12