



# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЯКУТИИ

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ, НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№2 (38) 2021



WORLD SKILLS

ШАГ В БУДУЩЕЕ

Я – СТУДЕНТ!

ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

РЫНОК ТРУДА

АНОНС



**НАМСКИЙ  
ТЕХНИКУМ**



**ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ,  
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ,  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ**

Издаётся с 2008 года  
Выходит 4 раза в год  
№2(38), июль 2021 г.

Главный редактор: М.Ю. Присяжный

**Редакционная коллегия:**

Л.М. Иванова, И.А. Оконешников,  
А.В. Толстоухова, У.В. Каженикина,  
Н.А. Калитина

**Учредитель:**

Министерство образования и науки  
Республики Саха (Якутия)  
677011, Республика Саха (Якутия),  
г. Якутск, пр. Ленина, 30

**Адрес редакции:**

677018, Республика Саха (Якутия),  
г. Якутск, ул. Крупской, 13, этаж 2, каб. 4  
e-mail: [iprosakha@mail.ru](mailto:iprosakha@mail.ru)

Формат: 70x100/16

Дата выхода в свет журнала:  
Усл.п.л. Тираж экз. Заказ №

**Отпечатано в типографии**

**ООО «РИЦ «Офсет»**  
677008, РС(Я), г. Якутск, ул. Билибина, 10А  
Тел.: 36-92-91

Рукописи и иллюстрации не возвращаются.

Мнение редакции не всегда совпадает с мнением  
авторов журнала. При перепечатке ссылка  
на журнал обязательна.

# СОДЕРЖАНИЕ

## WORLD SKILLS

Сборная Республики Саха (Якутия) для участия в Финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) ..... 3

## ШАГ В БУДУЩЕ

Развитие исследовательского потенциала молодежи в учреждениях среднего профессионального образования Республики Саха (Якутия) ..... 5

## Я – СТУДЕНТ!

Весна открытий! ..... 12

## ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

I Республиканская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования ..... 17

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Развитие института наставничества в СПО: подходы, механизмы, практики ..... 23

Внедрение системы наставничества «преподаватель-студент» ..... 24

Механизмы организации наставнической деятельности в форме «педагог-студент» ..... 27

Модель наставничества «студент-студент» – новые возможности развития личности в реальном и виртуальном пространстве колледжа ..... 30

Внедрение методологии наставничества в профессиональных образовательных организациях Забайкальского края: первый опыт и перспективы развития ..... 33

Наставничество на производстве при реализации дуального обучения ..... 36

Как сегодня меняется наставничество (на примере Якутского медицинского колледжа) ..... 40

Наставничество – индивидуальная работа с молодыми и начинающими педагогами ..... 44

Внедрение формы наставничества «преподаватель – преподаватель (молодой специалист)» ..... 50

Модели и формы наставничества в системе профессионального образования. Предпосылки модификации процесса ..... 53

Волонтерское движение в Агинском медицинском колледже как один из методов гражданского-патриотического воспитания молодежи ..... 56

Куратор – наставник группы ..... 61

Опыт педагогического наставничества в ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа» ..... 68

Практика наставничества Нерюнгринского медицинского колледжа с лечебно-профилактическими учреждениями республики как актуальный тренд в образовательном процессе ..... 75

## РЫНОК ТРУДА

Об итогах регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» среди мастеров производственного обучения и преподавателей профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия) ..... 82

## АННОНС

QR код – удобный способ навигации ..... 88

## Уважаемые читатели!



В системе среднего профессионального образования на региональном и федеральном уровнях создаются все необходимые условия для развития высококвалифицированных специалистов: внедряются новые методы и программы в образовательную систему, проводятся конкурсы, олимпиады, чемпионаты профессионального мастерства, активно ведется научно-исследовательская работа в образовательных учреждениях.

В условиях модернизации данной системы значительно возросла роль института наставничества. Профессиональное и личностное становление молодого человека, выявление и совершенствование его способностей и талантов, повышение его конкурентоспособности возможно только путем создания грамотной системы наставничества в рамках образовательной деятельности.

В рамках наставничества проводится не только воспитание студентов, но и методическая работа с педагогами, о чем в 2020 – 2021 годах рассказывал наш журнал.

Среди наиболее значимых событий текущего периода хочется отметить проведенный нами с 18 февраля по 25 мая 2021 года региональный этап Всероссийского конкурса «Мастер года» среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Российской Федерации.

Кандидаты, успешно прошедшие отборочный этап, были рекомендованы к конкурсным испытаниям II этапа соревнований «Я – мастер» и «Открытый мастер-класс». С 18 по 20 мая конкурсанты провели открытый мастер-класс и ответили на вопросы членов региональной комиссии в онлайн-формате на площадках профессиональных образовательных организаций.

Первое место завоевала Любовь Ивановна Дорогунова, мастер производственного обучения ГАПОУ РС (Я) «Якутский промышленный техникум». Победителю предстоит в октябре этого года представлять Республику Саха (Якутия) на заключительном этапе конкурса в Московской области.

4 мая 2021 года в Якутске состоялась Межрегиональная научно-практическая конференция педагогических работников профессиональных образовательных организаций «Развитие института наставничества в СПО: подходы, механизмы, практики». Цели конференции – выявление

и распространение педагогических идей, разработок, достижений и эффективного опыта наставничества.

Работа проходила в трех основных направлениях:

1) организация внедрения формы наставничества «преподаватель – преподаватель (молодой специалист)»;

2) организация внедрения форм наставничества «преподаватель – студент», «студент – студент»;

3) организация внедрения форм наставничества «работодатель – преподаватель», «работодатель – студент», «работодатель – образовательная организация».

В конференции в дистанционном формате приняли участие около 40 участников: представители профессиональных образовательных организаций и региональных институтов развития образования Республики Саха (Якутия), Забайкальского края, Иркутской области, Республики Бурятия, Хабаровского края и г. Москвы. Экспертами выступили представители институтов образовательной политики названных регионов.

По итогам конференции определены авторы лучших работ, которые представлены к публикации в целях распространения педагогического опыта.

С 1 по 30 апреля 2021 года прошли отборочные соревнования для участия в финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2021 года и итоговые соревнования по компетенциям, не принимающим участие в Финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в 31 субъекте Российской Федерации.

На отборочных соревнованиях 93 конкурсанта сборной команды Республики Саха (Якутия) (57 молодых профессионалов и 36 юниоров) выступили по 75 компетенциям (48 компетенций в категории «Молодые профессионалы» и 27 в категории «Юниоры»).

В итоговых соревнованиях по компетенциям, не принимающим участие в Финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) выступили 22 конкурсанта (11 молодых профессионалов, 11 юниоров) по 19 компетенциям, из них 10 в категории «Молодые профессионалы» и 9 в категории «Юниоры». По итогам соревнований уже завоеваны 2 бронзовые медали и 2 медальона за профессионализм.

По итогам отборочных соревнований в финал прошли участники по 14 компетенциям.

Также 14 конкурсантов (2 молодых профессионала, 12 юниоров) Сборной команды Республики Саха (Якутия) вошли в состав участников Финала IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по 11 компетенциям, из них 2 в категории «Молодые профессионалы» и 9 в категории «Юниоры».

Финал IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) состоится 25-29 августа 2021 года в г. Уфа Республики Башкортостан.

Для сборной команды РС (Я) на данный момент проводятся учебно-тренировочные сборы, запланированы стажировки в других регионах РФ, также запланированы мастер-классы международных экспертов, национальных тренеров и менеджеров компетенций, подготовка на базах СПО по компетенциям. Психологическое сопровождение участников будет проходить до конца чемпионатного цикла.

Одновременно с 19 по 30 апреля 2021 года Институтом развития профессионального образования при поддержке Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) для студентов в возрасте до 25 лет на территории региона была организована I Республиканская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования. Олимпиада прошла по 18 укрупненным группам специальностей на базе 18 профессиональных образовательных организаций с охватом 279 участников.

Выполняя конкурсные задания, направленные на выявление теоретической и практической подготовки, участники показали хороший уровень владения профессиональной лексикой, в том числе на иностранном языке, умение применять современные технологии и творческий подход к профессиональной деятельности.

Разработчиками конкурсных заданий выступили Учебно-методические объединения профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия). А также в этом году в рамках олимпиады осуществлен пробный пилотный проект по централизованному проведению теоретической части профессионального экзамена на основе профессиональных стандартов, разработанных АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (СПК агропромышленного комплекса, СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве, СПК индустрии красоты).

На наш взгляд, такая форма проверки уровня сформированности профессиональных компетенций должна стать системной и войти в практику для поддержки и развития творческого и профессионального потенциала обучающихся профессиональных образовательных организаций, мотивируя к эффективному освоению профессии и подготовке высококвалифицированных специалистов.

**Михаил Юрьевич ПРИСЯЖНЫЙ**

Первый заместитель  
министра образования и науки  
Республики Саха (Якутия)

# Сборная Республики Саха (Якутия) для участия в Финале IX Национального чемпионата «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» (WorldSkills Russia)



## 26 компетенций

- 13 – Молодые профессионалы
- 13 – Юниоры

## 32 конкурсанта

- 15 – Молодые профессионалы
- 17 – Юниоры

## 26 экспертов

- 13 – Молодые профессионалы
- 13 – Юниоры



25-29 августа 2021 г.  
г. Уфа  
Республика Башкортостан

**В** 2021 году финал IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) состоится с 25 по 29 августа в Уфе. Соревнования пройдут по 105 профессиональным компетенциям. Участниками финала станут более 1800 конкурсантов, из них более 600 – юниоры. Экспертное сообщество представят около 2000 человек.

С 1 по 30 апреля 2021 года прошли Отборочные соревнования для участия в финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2021 года и Итоговые соревнования по компетенциям, не принимающим участие в Финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), в 31 субъекте Российской Федерации.

По итогам отборочных соревнований в Сборную Республики Саха (Якутия) вошли 32 участника по 26 компетенциям. Также 14 конкурсантов Сборной команды вошли в состав участников Финала по 11 компетенциям, из них 2 в категории «Молодые профессионалы» и 9 в категории «Юниоры».



- «Графический дизайн» – Петрова Нарыйаана Александровна, ГБПОУ РС (Я) «Якутский колледж технологии и дизайна»;
- «Изготовление прототипов - Юниоры (14-16)» – Батюк Вячеслав Алексеевич и Сивцев Александр Станиславович, МОБУ «Средняя общеобразовательная школа №25» ГО «Город Якутск»;
- «Инженерный дизайн CAD - Юниоры (14-16)» – Сутаков Николай Еремеевич, МБОУ «Алтанская средняя общеобразовательная школа с УИОП» МР «Амгинский улус (район)»;
- «Интернет вещей» – Попов Айтал Семенович и Бойтунов Артем Афанасьевич, Колледж инфраструктурных технологий СВФУ им. М.К. Аммосова;
- «Кондитерское дело» – Сафарова Елизавета Акмалжоновна, ГАПОУ РС (Я) «Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»;
- «Лабораторный медицинский анализ» – Кычкина Надежда Сергеевна, ГБПОУ РС (Я) «Якутский медицинский колледж»;
- «Малярные и декоративные работы - Юниоры» – Алексеева Ангелина Егоровна, МБОУ ДО «Детский (подростковый) Центр» ГО «город Якутск»
- «Машинное обучение и большие данные» – Атаков Александр Сергеевич, Колледж инфраструктурных технологий СВФУ им. М.К. Аммосова;
- «Медицинский и социальный уход – Юниоры» – Зайдулоева Самира Нехматуллоевна, МБОУ «Гимназия № 2 города Нерюнгри»
- «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» – Юдинцев Владимир Павлович, ГАПОУ РС (Я) «Южно-Якутский технологический колледж»;
- «Ресторанный сервис» – Ефимова Калерия Николаевна, ГАПОУ РС (Я) «Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»;
- «Сантехника и отопление» – Грачев Артем Леонидович, ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум»;
- «Эстетическая косметология» – Федотова Любовь Афанасьевна, ГБПОУ РС (Я) «Якутский медицинский колледж»;
- «Ювелирное дело» – Канаев Сергей Алексеевич, ГАПОУ РС (Я) «Якутский промышленный техникум им. Т.Г. Десяткина».
- «Кибербезопасность» – Колесов Андрей Дмивериевич и Макаров Игорь Витальевич, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Якутский колледж связи и энергетики им. П.И. Дудкина»

# РАЗВИТИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ в учреждениях среднего профессионального образования Республики Саха (Якутия)



**Анна Артуровна  
ИВАНОВА,**

заведующая лабораторией молодежных инициатив Кафедры профессионального воспитания и социальной активности молодежи ГАУ ДПО РС (Я) «Институт развития профессионального образования»

*Аннотация.* В данной статье рассматривается аспект организации научно-практической конференции (научно-исследовательская деятельность) студентов учреждений среднего профессионального образования как одно из важнейших средств повышения качества подготовки и воспитания высококвалифицированных специалистов.

*Annotation.* This article discusses the aspect of organizing a scientific and practical conference (research activity) of students of secondary vocational education institutions, as one of the most important means of improving the quality of training and education of highly qualified specialists.

*Ключевые слова:* научно-исследовательская работа, научно-исследовательская деятельность, научно-практическая конференция, среднее профессиональное образование, образование Республики Саха (Якутия).

*Key words:* research work, research activity, scientific and practical conference, secondary vocational education, education of the Republic of Sakha (Yakutia).





На сегодняшний день проблема приобщения современной молодежи к науке посредством вовлечения в научную исследовательскую деятельность как никогда актуальна.

И.А. Майзель отмечает, что знание отнюдь не таит в себе источник своего собственного существования, но представляет собой запечатленный срез безостановочного познавательного процесса, идеальный сгусток познавательных усилий людей. Научная деятельность генерирует знание, точнее – особый тип знания, именуемый научным знанием. Благодаря ей наука представляет собой динамичный функционирующий организм, существую-

щий в той мере, в какой имеет место порождение знания, его созидание, производство; иначе говоря, в науке следует видеть особую отрасль духовного производства – производство научного знания [2, с. 4-5].

Наука выступает движущей силой на всех этапах общественного и экономического развития. Сегодня Республика Саха (Якутия) – крупный научный центр на северо-востоке страны, представлен 24 организациями науки, в их числе 17 научно-исследовательских организаций, 5 высших учебных заведений с филиалами в основных промышленных центрах республики. Потенциал академической науки пред-

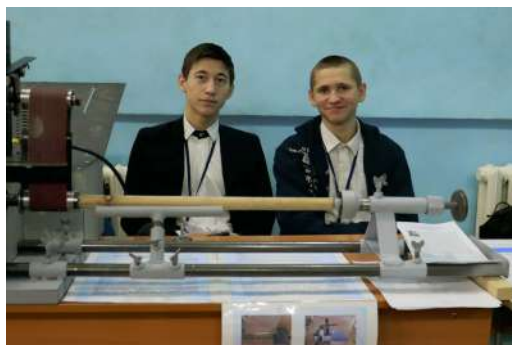




## ШАГ В БУДУЩЕЕ

ставлен научно-исследовательскими институтами Якутского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук. Развивается вузовская наука в Северо-Восточном федеральном университете имени М.К. Аммосова, Арктическом государственном агротехнологическом университете. Отраслевая наука представлена Якутским проектным научно-исследовательским институтом строительства, Якутским научно-исследовательским институтом сельского хозяйства, Научно-исследовательским и проектным институтом «Якутнипроалмаз», Научно-исследовательским геологоразведочным предприятием АК «АЛРОСА». В республике созданы всемирно известные научные школы академиков П.И. Мельникова – в области мерзлотоведения, Н.В. Черского – геологии, В.П. Ларионова – материаловедения, Г.Ф. Крымского, Д.Д. Красильникова – космофизических исследований и ряд других. В 1993 году создана Академия наук Республики Саха (Якутия), деятельность которой направлена на научное обеспечение социально-экономического развития региона, экспертизу научно-технических программ и проектов, популяризацию научных знаний и достижений ученых республики, работу с научной молодежью и образовательными учреждениями.

Работают соглашения Республики Саха (Якутия) с государственными компаниями, реализующими программы инновационного развития – АК «АЛРОСА» (ПАО), ПАО «РАО Энергетические системы Востока», ПАО «Транснефть», ОАО «Газпром», ОАО «Роснефть» и с Северо-Восточным федеральным университетом имени М.К. Аммосова в области образования, науки и инновационной деятельности. Наука в республике, на фоне невысоких, в сравнении с ведущими научными центрами России, показателей финансового и кадрового обеспечения, демонстрирует качественно





лучшие структурные характеристики кадрового потенциала и достаточно высокую результативность научно-технической деятельности.

Превышают среднероссийские значения доля лиц с ученой степенью в численности исследователей, число патентных заявок, поданных в Роспатент, из расчета на 1 млн экономически активного населения, число публикаций в рецензируемых научных журналах из расчета на 10 исследователей.

Достигнут относительно высокий уровень работ молодых исследователей и объем внутренних затрат на науку из расчета на 1 ученого. За последние годы обновилась материально-техническая база перспективных исследований, созданы центры коллективного пользования научным оборудованием

Арктического инновационного центра СВФУ (рациональное природопользование, науки о земле), Якутского научного центра СО РАН (по направлению «рациональное природопользование»).

Особое внимание уделено созданию условий для развития талантов и способностей среди детей и молодежи. В целях подготовки будущей интеллектуальной элиты республики создана Малая академия наук. С 2010 года увеличился охват школьников мероприятиями для одаренных детей. Для поддержки молодых талантов с 2016 года учреждены ежемесячные стипендии для 100 действительных членов и 100 членов-корреспондентов Малой академии наук, 10 грантов для обучающихся на проведение научно-исследователь-



## ШАГ В БУДУЩЕЕ

ских работ, включая научные экспедиции.

Одним из существенных конкурентных преимуществ Якутии является функционирование Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова – флагмана высшего образования республики, призванного стать ведущим научно-исследовательским и образовательным центром на Северо- Востоке России [3].

В настоящее время научно-исследовательская деятельность активно используется в учебном процессе среднего профессионального образования Республики Саха (Якутия). Так, ежегодный республиканский форум молодых исследователей «Шаг в будущую профессию» органично вошел в процесс обучения и воспитания студентов, став одной из действенных форм повышения их творческой активности, образовав важное логическое звено единой системы обучения.

Форум ставит перед собой глобальную цель повышения интеллектуального, творческого и духовно-нравственного потенциала студентов профессиональных образовательных учреждений посредством постижения будущей профессии, внедрения научных новшеств, изучения современной техники и высоких технологий в приоритетных отраслях инновационной



экономики, формирования стратегического кадрового ресурса. Структура мероприятия состоит из конкурса научно-исследовательских и научно-практических работ, образовательной программы, направленной на межрегиональную организацию и развитие исследовательской деятельности учащихся в области фундаментальных и технических наук.

Форум молодых исследователей «Шаг в будущую профессию» имеет широкую известность не только среди учащейся молодежи, но и в научной среде, поскольку представляемые на нем работы отличаются высоким



научным и профессиональным уровнем. В состав жюри конкурсной программы входят выдающиеся ученые региона: на всех этапах в качестве экспертов выступают профессора, преподаватели, сотрудники НИИ и Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова.

#### **ЗАДАЧИ ФОРУМА:**

- стимулирование интереса студентов к углубленному изучению приоритетных, актуальных и перспективных областей науки и техники;
- создание условий для профессионального самоопределения и творческого развития личности;
- развитие методической базы и инфраструктуры прикладной учебно-исследовательской работы со студентами по направлениям фундаментальных и технических наук;
- совместная работа студента, преподавателя, ученого, специалиста-профессионала в своей области, изобретателя в единой связке, системное сотрудничество образовательного учреждения, вузов, производства и научных институтов;
- развитие сотрудничества между образовательными организациями региона.

В рамках форума рассматриваются научные, исследовательские, прикладные и творческие работы, которые предполагают осведомленность о современном состоянии области исследования, определенного литературного обзора по выбранной теме исследования, владение методикой сбора, обработки и интерпретации собственных, литературных и архивных данных, умение составления программы исследования, экспериментальных навыков, и, как результат, наличие собственных первичных данных, их анализ, обобщение полученных результатов, навыков

их оформления, обоснование и защиту в ходе публичных выступлений на различных уровнях [4].

Перспективность проекта заключается в том, что по итогам республиканской научно-практической конференции «Шаг в будущую профессию» лучшие работы подлежат рекомендации экспертной комиссией на участие во всероссийских научных мероприятиях – во Всероссийской научной конференции молодых исследователей «Шаг в будущее» (г. Москва), Всероссийской научно-инновационной конференции школьников «Открой в себе ученого» (г. Санкт-Петербург) и других.

Участие в конференциях развивает у будущих молодых специалистов такие важные качества характера, как самостоятельность, целеустремленность, коммуникабельность, желание узнать новое и актуальное, умение выступать перед аудиторией, способствует развитию навыков ораторского искусства. В процессе подготовки к выступлению



перед научной аудиторией студент приобретает навыки самостоятельной работы со знаниями, выходящими за рамки учебной программы.

Студенты, занимающиеся научно-исследовательской работой, осознают, что развитие интеллектуальных и творческих способностей, выработка привычки мыслить самостоятельно возможны через ознакомление с на-



выками самостоятельной научной деятельности [1, с. 224-226].

Сегодня успешность личности в профессиональном плане во многом определяется её творческим потенциалом. Поэтому на смену образованию, дававшему высокий уровень общих знаний, должно прийти образование, ориентированное на творческое развитие личности каждого обучающегося. Подготовке таких специалистов предшествуют изменения в содержании, методах и формах преподавания в профессиональных учреждениях, т. е. необходимы педагогические инновации. Одним из направлений совершенствования образовательного процесса является научно-исследовательская и проектная деятельность обучающихся. В сфере среднего профессионального образования научная деятельность становится важной составляющей учебного процесса, необходимым средством повышения мотивации к обучению, и, как следствие, хорошей профессиональной подготовки. Участие студентов колледжа в исследовательской деятельности делает их более конкурентоспособными при поступлении в вуз, а приобретенные исследователь-

ские навыки выгодно выделяют обучающихся среди других и способствуют более быстрому формированию профессионального статуса. Организацию научно-исследовательской работы в учебном заведении можно рассматривать как проектирование совместной познавательной-исследовательской деятельности педагогов и студентов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова Ж.Г. Организация исследовательской работы студентов // Педагогическое мастерство: матер. междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). – М.: Буки-Веди, 2012.
2. Майзель И.А. Научная деятельность как предмет исследования // Проблемы методологии науки и научного творчества / под ред. В.А. Штоффа и А.М. Мостепаненко. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. – С. 4-5.
3. Концепция научно-технической и инновационной политики Республики Саха (Якутия) до 2015 года и основных направлений до 2030 года, утв. Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.04.2011 г. №180.
4. Положение Форума молодых исследователей «Шаг в будущую профессию».-[Электронный ресурс]// «Шаг в будущую профессию»/ (дата обращения 18.05.2021) <http://stepfuture.irposakha.ru>

# ВЕСНА ОТКРЫТИЙ!



**Анна Артуровна  
ИВАНОВА,**

заведующая лабораторией молодежных инициатив Кафедры профессионального воспитания и социальной активности молодежи ГАУ ДПО РС (Я) «Институт развития профессионального образования»



**Алексей Павлович  
ДАНИЛОВ,**

специалист учебно-методической работы Кафедры профессионального воспитания и социальной активности ГАУ ДПО РС (Я) «Институт развития профессионального образования»

**Р**оссийская студенческая весна – единственная в России Программа поддержки и развития студенческого творчества. Программа реализуется на территории Российской Федерации с 1992 года и включает в себя 80 региональных, 10 всероссийских и 4 международных мероприятия. Ежегодно в ней участвует около 1 500 000 студентов, представляющих более 1200 образовательных организаций со всех уголков страны. В 2019 году мероприятия Программы вошли в президентскую платформу «Россия — страна возможностей».

Всероссийский фестиваль «Российская студенческая весна» – национальный финал Программы, который с 2019 года реализуется в рамках федерального проекта «Социальные лифты

для каждого» Национального проекта «Образование».

Целями фестиваля являются развитие системы организации воспитательной работы в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях, формирование дополнительных профессионально-значимых навыков и качеств подготавливаемых специалистов, а также сохранение и преумножение нравственных и культурных достижений студенческой молодежи, совершенствование системы эстетического воспитания в образовательных организациях Российской Федерации.

Учредителями Программы являются Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство просвещения Российской Федерации, Министерство культуры Российской



Федерации, Общероссийская общественная организация «Российский Союз Молодежи».

Именно под таким слоганом г. Нижний Новгород собрал талантливую и яркую молодежь, заряженную на победу. 3500 участников и более 60 экспертов, 77 делегаций, 600 волонтеров, свыше 1100 творческих номеров и 1 000 000 эмоций – все это XXIX Всероссийский фестиваль «Российская студенческая весна – Весна открытий» в Нижнем Новгороде, который отмечает в этом году 800-летие!

В торжественной церемонии открытия приняли участие министр науки и высшего образования Российской Федерации Валерий Фальков, губернатор Нижегородской области Глеб Никитин, заместитель генерального директора АНО «Россия — страна возможностей» Антон Сериков.

Каждый день на территории фестивального городка проходили лекции и мастер-классы от экспертов

разных областей. Параллельно с работой площадок весь день работала онлайн-студия, гостями которой стали эксперты, приглашенные звезды и участники «Российской студенческой весны», в котором приняла участие Ноговицына Алгыстаана, студентка Якутского медицинского колледжа.

Оценивали мастерство участников выдающиеся деятели культуры и искусства России. Среди них – хореограф, лауреат высшей театральной премии России «Золотая маска» Владимир





Варнава, педагог и саунд-продюсер проектов «Фабрика звезд» на Первом канале и «Новая фабрика звезд» на канале МУЗ-ТВ Владимир Коробка, российский актёр, кинорежиссёр, хореограф Егор Дружинин и многие другие.

XXX Всероссийский фестиваль «Российская студенческая весна» в 2022 году пройдет в Самарской области для вузов, в Челябинской области – для профессиональных образовательных организаций. В Республике Татарстан состоится «Стudenческая весна» стран СНГ, в Ставрополе – фестиваль творчества работающей молодежи «На высоте» и фестиваль творчества учащейся молодежи «Российская школьная весна».

Делегация Республики Саха (Якутия) была представлена 48 участниками по 7 направлениям из 11, в их числе Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, Арктический государственный институт искусств и культуры, Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта, Якутский медицинский колледж, Якутский педагогический колледж имени С.Ф. Гоголева, Якутский технологический техникум сервиса имени Ю.А. Готовцева, Якутский колледж технологии и дизайна, Покровский колледж.







**По итогам финальных конкурсных дней делегация Республики Саха (Якутия) заняла следующие призовые позиции:**

- в номинации «Мода мегаполисов (Urban)», индивидуальная работа, категория «Профильная»: лауреат I степени: «Black Harlequin Oral» Порохонько Сандаара, Якутский колледж технологии и дизайна;
- в номинации «Концептуальная

мода (Alternative)», индивидуальная работа, категория «Профильная»: лауреат I степени: «Под белым снегом Арктики» Данилова Светлана, Арктический государственный институт искусств и культуры;

- в номинации «Народный танец», большие составы (от 5 чел.), категория «Непрофильная»: лауреат II степени: «Чукотский танец», народный ансамбль танца «Ситим» ФГАОУ ВО «Северо-Восточ-



ный федеральный университет имени М.К. Аммосова;

– лауреат III степени: «Счастье смеется над тобой» – «Дьолун Кулэр», Мучин Егор – Куобах, Якутский медицинский колледж;

– в номинации «Народные инструменты», соло, категория «Непрофильная»: специальный приз «За оригинальность» – «Весенние напевы», Оросутцева Сандаара, Якутский технологический техникум сервиса;

– в номинации «Народное пение», традиционная народная песня, соло, категория «Непрофильная»: специальный приз «За сохранение национальных традиций» – «Народная эвенская песня», Хабарова Евдокия, Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова. Также народный ансамбль танца «Кыталык» Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова по официальному приглашению принял участие в церемонии закрытия Студвесны-2021.

От имени всех участников выражаем благодарность Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия) в лице министра Михаила Петровича Сивцева за возможность при-



коснуться к празднику молодости, творчества и весны!

XXIX Фестиваль «Студенческая весна» обязательно запомнится, эти дни были по-настоящему яркими и насыщенными для каждого участника!



# I РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОЛИМПИАДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА обучающихся по специальностям среднего профессионального образования



**Евгений Николаевич  
ФОМИН,**  
специалист по  
учебно-методической  
работе II категории  
Центра независимой  
оценки качества  
профессионального  
образования  
ГАУ ДПО РС (Я)  
«Институт развития  
профессионального  
образования»



**Людмила  
Яковлевна  
МИГАЛКИНА,**  
методист Центра  
независимой  
оценки качества  
профессионального  
образования  
ГАУ ДПО РС (Я)  
«Институт развития  
профессионального  
образования»

**С** 19 по 30 апреля 2021 года Институтом развития профессионального образования при поддержке Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) для студентов в возрасте до 25 лет на территории региона была организована I Республиканская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования. Всего в олимпиаде приняли участие 18 профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия), которые организовали проведение олимпиады по 18 укрупненным группам специальностей; общий охват составил 279 участников.

Главная цель олимпиады – выявление наиболее одаренных, талантливых студентов, повышение качества профессионального образования, совершенствование профессиональной компетентности, реализация творческого потенциала и повышение мотивации у обучающихся.

Выполняя конкурсные задания, направленные на выявление теоретической и практической подготовки, участники показали хороший уровень владения профессиональной лексикой, в том числе на иностранном языке, умение применять современные технологии и творческий подход к профессиональной деятельности.

Разработчиками конкурсных заданий выступили учебно-методические объединения профессиональных образовательных организаций Республики



Саха (Якутия). Также в этом году в рамках олимпиады осуществлен пробный пилотный проект по централизованному проведению теоретической части профессионального экзамена на основе профессиональных стандартов, разработанных АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (СПК агропромышленного комплекса, СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве, СПК индустрии красоты). В ходе подготовки к данному мероприятию состоялось обучение ответственных лиц образовательных организаций сотрудниками Национального агентства развития квалификаций, проведен сбор данных о материально-технической базе профессиональных образовательных организаций, готовящихся пройти процедуру сдачи теоретической части профессионального экзамена.

В пилотном проекте приняли участие 66 обучающихся профессиональных образовательных организаций республики по квалификациям «Визажист» (4 уровень квалификации) (ГБПОУ РС (Я) «Якутский медицинский колледж»), «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» (3 уровень квалификации), «Ветеринарный фельдшер» (5 уровень квалификации) (ГБПОУ РС (Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»), «Слесарь-сантехник домашних систем и оборудования 3 разряда» (3 уровень квалификации) (ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум»).

Средний балл ответов участников составил 45-50 % из 100 %. Полученные в ходе апробации пилотного проекта результаты профессиональных экзаменов подтверждают необходимость учета требований профессиональных стандартов в разработке образовательных программ.















Экспертами выступили представители средних и высших образовательных организаций, реализующих

конкретную специальность и работодатели в соответствии с профильным направлением участников. По мнению экспертов, результаты выполнения участниками конкурсных заданий показывают стабильный уровень их теоретической и практической подготовки. Такая форма проверки уровня сформированности профессиональных

компетенций должна стать системной и войти в практику для поддержки и развития творческого и профессионального потенциала обучающихся профессиональных образовательных организаций, мотивируя к эффективному освоению профессии и подготовке высококвалифицированных специалистов.

## Победители I Республиканской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования

1	УГС 08.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА. Специальность/специальности СПО 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов. 08.02.07 Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляция. 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения. 08.02.10 Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство. 08.02.11 Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома.		Постников Игорь Игнатьевич	ГБПОУ РС(Я) «Транспортный техникум им. Р.И. Брызгалова»
			Николаев Айаал Артемович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский коммунально - строительный техникум»
			Птицын Ростислав Владимирович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский коммунально - строительный техникум»
			Попов Евгений Викторович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский коммунально - строительный техникум»
2	УГС 09.00.00 ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА. Специальность/специальности СПО 09.02.02 Компьютерные сети. 09.02.06 Сетевое и системное администрирование. 09.02.07 Информационные системы и программирование.		Горохов Семен Христофорович	«Колледж инфраструктурных технологий» ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
			Самсонов Иван Эдуардович	ГБПОУ РС(Я) «Покровский колледж»
			Федоров Вадим Семенович	ГБПОУ РС(Я) «Вилуйский профессионально-педагогический колледж имени Н.Г. Чернышевского»
			Васильев Дмитрий Германович	«Колледж инфраструктурных технологий» ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
3	УГС 10.00.00 ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. Специальность/специальности СПО 10.02.01 Организация и технология защиты информации. 10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем.		Слепцов Владимир Дмитриевич	«Колледж инфраструктурных технологий» ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
4	УГС 11.00.00 ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ. Специальность/специальности СПО 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной. 11.02.05 Аудиовизуальная техника. 11.02.15 Инфокоммуникационные сети и системы.		Виксне Марис Игоревич	ГАПОУ РС(Я) «Якутский колледж связи и энергетики им. П.И. Дудкина»
			Осипов Владимир Александрович	ГАПОУ РС(Я) «Якутский колледж связи и энергетики им. П.И. Дудкина»
			Мордовской Антон Романович	ГАПОУ РС(Я) «Якутский колледж связи и энергетики им. П.И. Дудкина»

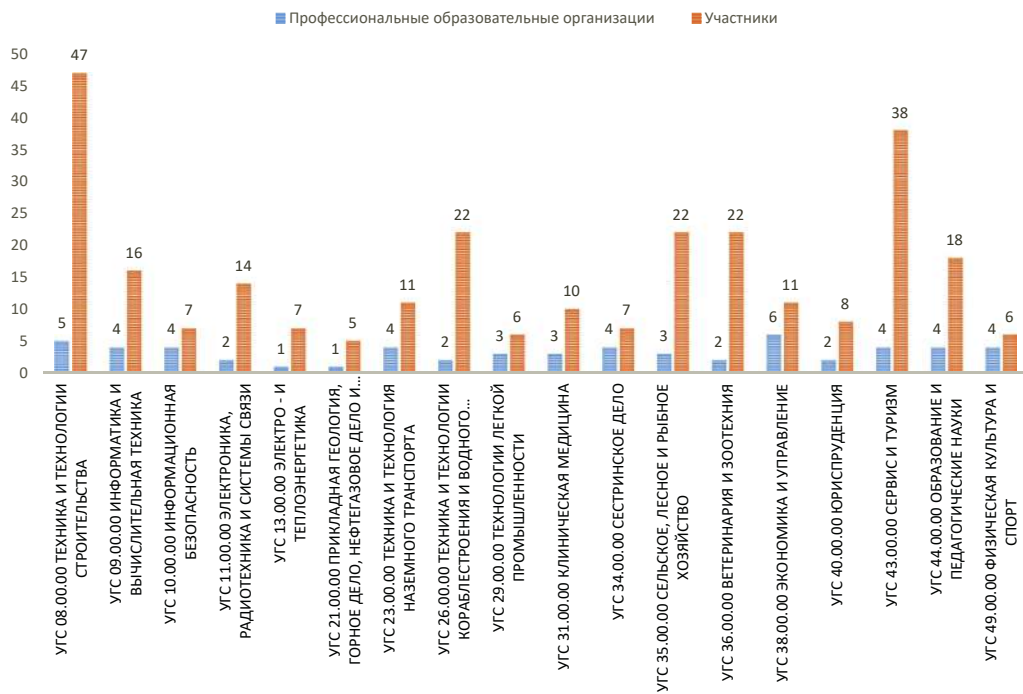
5	УГС 13.00.00 ЭЛЕКТРО - И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА. Специальность/специальности СПО 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования.		Филиппов Степан Сергеевич	ГАПОУ РС(Я) «Региональный технический колледж в г. Мирном»
6	УГС 21.00.00 ПРИКЛАДНАЯ ГЕОЛОГИЯ, ГОРНОЕ ДЕЛО, НЕФТЕГАЗОВОЕ ДЕЛО И ГЕОДЕЗИЯ. Специальность/специальности СПО 21.02.15 Открытые горные работы.		Гиль Дмитрий Алексеевич	ГАПОУ РС(Я) «Южно-Якутский технологический колледж»
7	УГС 23.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИЯ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА. Специальность/специальности СПО 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте. 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта. 23.02.06 Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог (вагоны). 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей.		Старостин Илларион Егорович	ГБПОУ РС(Я) «Транспортный техникум им. Р.И. Брызгалова»
			Кириллин Михаил Павлович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский индустриально-педагогический колледж»
8	УГС 26.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ КОРАБЛЕСТРОЕНИЯ И ВОДНОГО ТРАНСПОРТА. Специальность/специальности СПО 26.02. 01 Эксплуатация внутренних водных путей. 26.02.03 Судовождение. 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок. 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.		Сергеев Игорь Дмитриевич	ГБПОУ РС(Я) «Жатайский техникум»
			Котович Тимур Тимурович	ГБПОУ РС(Я) «Жатайский техникум»
			Суханов Игорь Валерьевич	ГБПОУ РС(Я) «Жатайский техникум»
			Кузнецов Андрей Артурович	Якутский институт водного транспорта (филиал) ФГБОУ ВО «СГУВТ»
9	УГС 29.00.00 ТЕХНОЛОГИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ Специальность/специальности СПО 29.02.03 Конструирование, моделирование и технология изделий из меха. 29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий.		Стручкова Анна Петровна	ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж технологии и дизайна»
10	УГС 31.00.00 КЛИНИЧЕСКАЯ МЕДИЦИНА. Специальность/специальности СПО 31.02.01 Лечебное дело. 31.02.02 Акушерское дело.		Иванова Агафья Васильевна	ГБПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж»
			Вензель Анжелика Евгеньевна	ГБПОУ РС(Я) «Алданский медицинский колледж»
11	УГС 34.00.00 СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО. Специальность/специальности СПО 34.02.01 Сестринское дело.		Федотова Надежда Александровна	ГБПОУ РС(Я) «Алданский медицинский колледж»
12	УГС 35.00.00 СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО. Специальность/специальности СПО 35.02.05 Агротомия. 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования.		Сивцева Аэлита Сергеевна	ГБПОУ РС(Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»
			Ощепков Матвей Николаевич	ГБПОУ РС(Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»

13	УГС 36.00.00 ВЕТЕРИНАРИЯ И ЗООТЕХНИЯ. Специальность/специальности СПО 36.02.01 Ветеринария. 36.02.02 Зоотехния.		Попова Карина Павловна	ГБПОУ РС(Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»
			Афанасьев Станислав Олегович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»
14	УГС 38.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ. Специальность/специальности СПО 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям). 38.02.03 Операционная деятельность в логистике. 38.02.04 Коммерция (по отраслям).		Сивцев Родион Валерьевич	ГБПОУ РС(Я) «Якутский сельскохозяйственный техникум»
			Романова Ксения Юрьевна	ГАПОУ РС(Я) «Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»
			Пеньковская Анна Олеговна	НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»
15	УГС 40.00.00 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ. Специальность/специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. 40.02.02 Правоохранительная деятельность.		Хасанжонова Азиза Ахмаджановна	НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»
16	УГС 43.00.00 СЕРВИС И ТУРИЗМ. Специальность/специальности СПО 43.02.10 Туризм. 43.02.12 Технология эстетических услуг. 43.02.14 Гостиничное дело.		Попова Далана Дмитриевна	ГАПОУ РС(Я) «Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»
			Маччаева Наргиза Темрбековна	ГБПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж»
17	УГС 44.00.00 ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ. Специальность/специальности СПО 44.02.01 Дошкольное образование. 44.02.02 Преподавание в начальных классах. 44.02.03 Педагогика дополнительного образования. 44.02.06 Профессиональное обучение.		Прокопович Елизавета Сергеевна	ГАПОУ РС(Я) «Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева»
			Тарасов Анатолий Егорович	ГБПОУ РС(Я) «Якутский индустриально-педагогический колледж»
18	УГС 49.00.00 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ. Специальность/специальности СПО 49.02.01 Физическая культура.		Винокурова Даяна Егоровна	ГБПОУ РС(Я) «Республиканское училище (колледж) Олимпийского резерва имени Р.М. Дмитриева»





### ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧАСТНИКОВ ОЛИМПИАДЫ В РАЗРЕЗЕ ПО КАЖДОЙ УГС.





# РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО: ПОДХОДЫ, МЕХАНИЗМЫ, ПРАКТИКИ

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ



**14** мая 2021 года в Якутске состоялась Межрегиональная научно-практическая конференция педагогических работников профессиональных образовательных организаций «Развитие института наставничества в СПО: подходы, механизмы, практики» в дистанционном формате. Целью конференции являлось выявление и распространение педагогических идей, разработок, достижений и эффективного опыта наставничества.

В работе данной конференции приняли участие около 40 представителей профессиональных образовательных организаций и региональных институтов развития образования из Республики Саха (Якутия), Забайкальского края, Иркутской области, Республики Бурятия, Хабаровского края и г. Москвы.

Экспертами выступили Марина Геннадьевна Булгакова, к.и.н., руководитель центра воспитания ГАУ ДПО ИО «Институт развития образования Иркутской области», Вадим Михайлович Иванченко, руководитель центра координации опережающей профессиональной подготовки ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» Министерства просвещения России, Баярма Бабасановна Цыретарова, к.и.н., доцент, зав. кафедрой развития профессионального образования ГАУ ДПО «Бурятский республиканский институт образовательной политики», Лилия Ивановна Гусев-

ская, старший методист Регионального координационного центра (РКЦ) «Молодые профессионалы-Worldskills Russia в Забайкальском крае», Центр развития среднего профессионального образования ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края», Светлана Владимировна Чебровская, к.п.н., доцент, начальник отдела наставничества КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования».

На открытии конференции с приветственным словом выступила Лилия Михайловна Иванова, к.п.н., директор ГАУ ДПО РС (Я) «Институт развития профессионального образования». Лилия Ивановна Гусевская рассказала об опыте внедрения методологии наставничества в профессиональных образовательных организациях Забайкальского края.

Научно-практическая конференция проходила в трех основных направлениях:

- 1) организация внедрения формы наставничества «преподаватель – преподаватель (молодой специалист)»;
- 2) организация внедрения форм наставничества «преподаватель – студент»; «студент – студент»;
- 3) организация внедрения форм наставничества «работодатель – преподаватель»; «работодатель – студент»; «работодатель – образовательная организация».

По итогам Конференции определены авторы лучших работ, которые представлены к публикации в целях распространения педагогического опыта.

# Внедрение системы наставничества «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

## Implementation of the teacher student mentoring system



### ЛЕОНТЬЕВ

**Руслан Владимирович,**  
старший мастер, преподаватель  
специальных дисциплин, магистр  
техники и технологии ГАПОУ РС (Я)  
«Региональный технический колледж  
в г. Мирном» «Светлинский филиал  
энергетики, нефти и газа»

**LEONTEV Ruslan Vladimirovich**

**Аннотация.** Форма наставничества «преподаватель-студент» предполагает взаимодействие преподавателя, студента образовательной организации, при котором преподаватель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также корректирует образовательную траекторию.

Целью такой формы является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Annotation.** The form assumes the interaction of the teacher of the student of the educational organization of secondary vocational education, in which the student has a significant impact on the mentored,

helps him with professional and personal self-determination and contributes to the value and personal content, as well as the correction of the educational trajectory.

The purpose of this form of mentoring is the successful formation of the student's ideas about the next stage of education, improvement of educational results and motivation, expansion of meta-competencies, as well as the emergence of resources for a conscious choice of future personal, educational and professional development paths.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, преподаватель, студент, обучение, внеурочная деятельность.

**Key words:** mentor, mentoring, teacher, student, learning, extracurricular activities.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формиро-

вания навыков, компетенций, метод-компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программ наставничества в ГАПОУ РС (Я) МРТК СФЭНГ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Универсальность технологии наставничества формы «Педагог-студент» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося, куда входят следующие ситуации:

- сложный выбор образовательной траектории или профессии, недостаточная мотивированность к учебе, трудности с адаптацией в студенческом коллективе;

- проблемы с раскрытием своего потенциала в рамках стандартной образовательной программы, трудности с коммуникацией;

- сложности в видении карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- ограниченные возможности здоровья (ОВЗ), преодоление психологических барьеров [1].

Практика наставничества должна работать в нескольких направлениях. Первое из них – это работа с пассивными низко мотивированными, дезориентированными студентами младших курсов, не имеющими желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированными о карьерных и образовательных перспективах, равнодушными к процессам внутри школы и ее сообщества. Вторая – работа с активными студентами, мотивированными к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающими развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающими ресурсом для их получения.

Оба этих направления могут быть успешно применены через систему внеурочных кружковых занятий. Например, для студентов нефтяных специальностей действуют 2 кружка – «Учение об углеводородах» и «Нефтяной промысел».

Для студентов младших курсов внеурочные занятия будут иметь скорее мотивирующее значение. Предполагается, что основная часть студентов приходит в профессию из-за ее «модного» направления, либо, не определившись, приходит на любое свободное место. Для них наставник должен быть не сколько преподавателем, столько старшим товарищем, который может раскрыть истинный потенциал профессии, завлечь в учебный процесс через игровые практические занятия. Тут важное значение будет иметь наличие практического опыта работы в данной профессии у преподавателя. Это помогает привлекать студентов в кружковую деятельность, так как бытового интерес к его будущей профессиональной

деятельности будет поддержан реальным опытом работы.

Также мотивирующая деятельность преподавателя-наставника будет активно проявляться через организацию внеурочных, культурно-массовых мероприятий, связанных с профессиональными компетенциями. Это может быть и организация празднования профессиональных праздников, например, Дня нефтяника, с символическим «Посвящением в нефтяники» (с вручением символа студента-нефтяника – колбочки с нефтью), и организация выездных практических занятий – геологической, геодезической практики, выезд на буровые, на промысел [1, 2].

Работа с активными студентами также будет разделена на несколько направлений. Первое – это взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки. Второе – это взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; также взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.

**Результатом мониторинга является оценка и динамика следующих критериев:**

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;
- качества адаптации студента в

техникуме, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме [1].

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации для пары «педагог-студент».

#### **Оцениваемые результаты:**

- вовлеченность студентов в образовательный процесс;
- успеваемость студентов;
- сфера интересов студентов;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности студентов;
- понимание собственного будущего студентами;
- эмоциональное состояние студентов при посещении техникума;
- желание студентами высокой успеваемости;
- уровень профессионального выгорания педагогов;
- удовлетворенность педагогами своей профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе [2].

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Винтин И.А. Организация воспитательной работы в вузе во внеурочное время // Педагогика. – 2004. – № 9. – С. 58-64.
2. Гехке Н. К определению наставничества [Электронный ресурс] <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> (дата обращения: 31.10.2019).

# Механизмы организации наставнической деятельности в форме «педагог-студент»

Mechanisms for organizing  
mentoring activities in the form of  
«teacher student»



**ГОМБОЕВА**  
**Ирина Сергеевна,**  
ГПОУ «Приаргунский государственный  
колледж»

**GOMBOYEVA Irina Sergeevna**

**Аннотация:** В статье рассматривается алгоритм педагогической поддержки и педагогического сопровождения как механизмов реализации формы наставничества «педагог-студент».

**Abstract:** The article discusses the algorithm of pedagogical support and pedagogical assistance as mechanisms for implementing the form of mentoring «teacher-student».

**Ключевые слова:** взаимодействие, наставничество, педагогическая поддержка, педагогическое сопровождение, препятствие, содействие, тактика.

**Keywords:** interaction, mentoring, pedagogical support, pedagogical assistance, obstacle, assistance, tactics.

В настоящее время перед педагогами системы среднего профессионального образования стоит задача практической реализации различных форм наставничества.

Изучение и анализ существующих способов выстраивания педагогического взаимодействия в контексте наставнической деятельности позволили определить в качестве возможных механизмов организации наставничества в форме «педагог-студент» педагогическую поддержку и педагогическое сопровождение.

Рассмотрим алгоритм действий педагога, осуществляющего наставническую деятельность с использованием средств педагогической поддержки:

1. Определение проблемы (трудности, препятствия) воспитанника.
2. Выбор тактики педагогической поддержки (сопровождения).
3. Планирование мероприятий наставнической деятельности.

Раскроем содержание каждого этапа.

Отправной точкой в педагогической поддержке считается проблема воспитанника, препятствующая его самоопределению и

самореализации в какой-либо деятельности. Сферы возникновения таких проблем могут быть различными: здоровье, учение, общение, досуг, творчество, труд и др.

Т.В. Анохиной разработан подход к классификации препятствий, с которыми молодые люди сталкиваются в процессе обучения, воспитания и саморазвития. Согласно данному подходу, основу возникновения препятствий составляет «недостаточность». Она имеется в самом субъекте (личности) или окружающей социальной среде, а также в материальных и иных условиях [1].

Одной из причин появления препятствий первой группы – субъективных (личностных) – по мнению автора, является отсутствие у обучающихся информации для выполнения самостоятельного действия. В этом случае помощь со стороны педагога заключается в предоставлении воспитанникам необходимой информации или обучении способам ее поиска.

Еще одним проявлением личностных препятствий являются препятствия-трудности. С ними молодые люди могут справиться самостоятельно, поскольку обладают необходимыми для этого качествами и способностями. Однако преодоление требует дополнительного напряжения волевых, интеллектуальных, моральных сил. Предметом педагогической поддержки в этом случае выступает потребностно-мотивационная сфера личности.

Третий компонент субъективных препятствий в классификации Т.В. Анохиной – это препятствия-проблемы. Они заключаются в отсутствии у человека знаний, умений, опыта, способов деятельности или общения, а также недостаточном развитии в физическом и психическом плане. Решение предполагает использование личностью новых средств, способов для их устранения. Таким образом, источником субъективных препятствий являются компоненты личностной структуры воспитанников: эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, когнитивной, поведенческой и др.

Препятствия второй группы несут название социальных и связаны со средой, окружающей человека, включающей микро-, мезо-, макро- и мегафакторы социализации [2].

А.В. Мудрик микрофакторами социализации называет следующие: семью, соседство, как общность, имеющую отношение к определенному месту проживания; группы сверстников, компьютер как средство, расширяющее коммуникативные и познавательные возможности человека, образовательные и другие виды организаций. В качестве мезофакторов социализации учебным выделяются регионы как составные части страны, государства, средства массовой коммуникации, субкультуры, различные виды поселений (село, поселок, город). К макрофакторам, влияющим на социализацию человека, относятся страна как географическо-культурный феномен, этнос, общество как политолого-социологическое понятие, государство как политическая система общества, различные социальные институты общества. Мегафакторы включают такие глобальные образования, как космос, планета, мир, Интернет.

Третью группу составляют материальные препятствия, обусловленные как степенью материально-технического обеспечения образовательного процесса, так и материальным положением семьи обучающегося.

Таким образом, классификация препятствий с точки зрения характера источников их возникновения позволяет определить цели, задачи и направления педагогической поддержки в каждом из отдельных случаев.

Выявление препятствия (трудности), с которым сталкивается студент, обуславливает выбор конкретной тактики педагогической поддержки. В образовательных организациях среднего профессионального образования целесообразно использовать тактики содействия и взаимодействия.

Тактика содействия заключается в создании педагогом условий для появления ситуации открытого и неоднозначного выбора. Другими словами, обучающемуся предоставляются различные варианты решения проблемы, озвучиваются их последствия. Однако, ответственность за произведенный выбор несет сам студент. Тактика взаимодействия используется в том случае, когда педагог и воспитанник выступают в ка-

## Мероприятия наставнической деятельности в тактике содействия

Проблема	Мероприятие	Варианты решения проблемы
Низкая успеваемость по предмету	Консультация по теме: «Как улучшить свою успеваемость»	Устранение пропусков занятий; систематическое выполнение домашнего задания; посещение дополнительных занятий и др.
Неспособность самостоятельного определения направлений творческого развития	Диагностика личностных качеств студента. Беседа «Мои увлечения»	Посещение творческих кружков колледжа; чтение специальной литературы; встречи с интересными людьми и др.

Таблица 2

## Мероприятия наставнической деятельности в тактике взаимодействия

Проблема	Мероприятие	Варианты решения проблемы
Неспособность самостоятельной подготовки выступления на конференцию	Консультация по теме «Как подготовить выступление на конференцию»	Совместное составление перечня литературы по теме доклада; составление плана выступления; оформление презентации и др.
Неспособность самостоятельной подготовки и оформления проекта	Консультация по теме «Как подготовить проект»	Совместное составление плана проекта; поиск информации по теме; оформление результатов исследования и др.

честве субъектов совместной деятельности.

На следующем этапе в зависимости от выбранной тактики поддержки осуществляется планирование мероприятий наставнической деятельности. Примерные возможные варианты мероприятий представлены в табл. 1 и 2.

Индивидуальное наставничество в форме «педагог-студент», как правило, ограничено одним учебным годом. Однако, на наш взгляд, целесообразно «вести» своего наставляемого в течение всего периода учебы. Тогда на первом курсе в работе со студентом в качестве механизма реализации наставничества будет использоваться педагогическая поддержка, которая в дальнейшем постепенно на старших курсах будет трансформироваться в педагогическое сопровождение. Так же, как и в педагогической поддержке, педагогическое сопровождение предполагает диагностику существа проблемы, ее причин и выбор наиболее эффективных способов ее решения. Однако на этапе разрешения проблемы обучающемуся пре-

доставляется большая самостоятельность, чем в случае поддержки. Педагог здесь выступает в роли наблюдателя и консультанта.

Предложенный алгоритм осуществления педагогической поддержки в рамках наставнической деятельности не является универсальным и окончательным. Его этапы будут дополняться и обогащаться с учетом дальнейшего осуществления педагогического взаимодействия между педагогом и студентом.

Таким образом, поддержка и сопровождение могут выступать в качестве механизмов организации наставнической деятельности в форме «педагог-студент».

### ЛИТЕРАТУРА

1. Анохина Т.В. Педагогическая поддержка как реальность современного образования // Классный руководитель. – 2000. – № 3. – С. 63–81.
2. Мудрик А.В. Социализация человека: уч. пос. для студентов высших учебных заведений – М.: МПСИ, МОДЭК, 2011. – 624 с.

# МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ» – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В РЕАЛЬНОМ И ВИРТУАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ КОЛЛЕДЖА

The “student student” mentoring model – new opportunities for personal development in the real and virtual space of the college



**БУШИНА**

**Марина Борисовна,**  
заместитель директора по ВР ГАПОУ  
«Читинский педагогический колледж»

**BUSHINA Marina Borisovna**

**Аннотация:** Стремление непрерывно повышать качество подготовки студентов колледжа для их устойчивой конкурентоспособности на рынке труда обуславливает необходимость внедрения в образовательный процесс системы наставничества, цель которой сводится к обеспечению единства процессов обучения и воспитания студентов за счет взаимодействия студентов старших и первых курсов. В статье рассматривается наставничество как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Описываются этапы наставничества и основные субъ-

екты взаимодействия, раскрываются положительные эффекты внедренной модели наставничества посредством участия в деятельности Центра и для студента первого курса и для студента-выпускника, и пользе для всего учебного заведения.

**Abstract:** The desire to continuously improve the quality of training of college students for their sustainable competitiveness in the labor market necessitates the introduction of a mentoring system in the educational process, the purpose of which is to ensure the unity of the processes of teaching and educating students through the interaction of senior and first-year students. The article discusses mentoring as a universal technology for the transfer of experience, knowledge, the formation of skills, competencies, meta-



*competencies and values through informal mutually enriching communication based on trust and partnership. It describes the stages of mentoring and the main subjects of interaction, reveals the positive effects of the implemented model of mentoring through participation in the activities of the Center for both the first-year student and the graduate student, as well as the benefits for the educational institution.*

**Ключевые слова:** *наставничество, форма наставничества, Программа наставничества, наставляемый, куратор, целевая модель наставничества, методология наставничества, активное слушание, метакомпетенции*

**Keywords:** *mentoring, mentoring form, mentoring program, mentee, curator, target mentoring model, mentoring methodology, active listening, metacompetence.*

В федеральном проекте «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) задан ориентир – к 2024 году не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, должны быть вовлечены в различные формы наставничества, что должно способствовать развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях. В задачи федерального проекта входит разработка методологии наставничества как перспективной технологии, отвечающей на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся [1, с. 4].

Стремление непрерывно повышать качество подготовки студентов колледжа для их устойчивой конкурентоспособности на рынке труда обуславливает необходимость внедрения в образовательный процесс системы наставничества, цель которой сводится к обеспечению единства процессов обучения и воспитания студентов за счет взаимодействия студентов старших и первых курсов.

В настоящее время достаточно важно популяризировать роль наставника

среди студентов старших курсов с целью личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве [1, с. 4].

Полноценное развитие студентов с разными способностями и степенью заинтересованности возможно лишь при условии применения комплекса мер как в процессе учебной, так и внеучебной деятельности, реализации всех ресурсов социальной среды колледжа. Для успешной реализации наставничества следует помнить, что данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: студента первого курса, студента-наставника и образовательной организации. Студент первого курса в процессе наставничества получает поддержку, регулярные консультации, помощь в адаптации к новым условиям окружающей его среды. Для студента-наставника – широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного развития и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций. Для образовательной организации наставничество позволяет улучшить взаимодействие между студентами разных курсов и направлений подготовки, обеспечить некую преемственность в студенческой среде, что благотворно повлияет на престиж образовательной организации. После рассмотрения всех составляющих направления наставничества, в колледже был разработан проект #Наставник75ЧПК. Организационной основой является разработанный проект, онлайн-курс для студентов-наставников на платформе spo.zabedu.ru.

Механизмом развития системы становится деятельность Центра в образовательном учреждении. Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: наставник – воспитанник – обратная связь. Каким же образом наставничество влияет

Наименование проекта (полное)	Вовлечение студентов в систему наставничества					
Наименование проекта (сокращенное)	Наставник75ЧПК#					
Срок начала и окончания проекта	15 сентября 2020 г. – 1 октября 2023 г.					
<b>Цель проекта</b>	<b>Вовлечь в систему наставничества 70 % обучающихся колледжа по направлению «студент – студент» к 1 октября 2023 г.</b>					
<b>Показатель</b>	<b>Тип показателя</b>	<b>Базовое значение</b>	<b>Год</b>			
			<b>2020 г.</b>	<b>2021 г.</b>	<b>2022 г.</b>	<b>2023 г.</b>
Количество студентов, вовлечённых в систему наставничества	Количественный	107	162	195	325	455
Количество студентов, участвующих в деятельности ЦЕНТРА #Наставник75ЧПК#	Количественный	0	0	30 %	50 %	70 %
Численность участников –наставников в деятельности Центра (чел.)	Количественный	0	10 %	20%	30 %	40 %
Увеличение доли обучающихся, участвующих в системе наставничества	Количественный	0	0	30 %	50 %	70 %

на развитие личности студента? Развитие личностных качеств и компетенций, таких как любознательность, инициативность, настойчивость, умение решать практические задачи, навыки целеполагания, креативность, лидерские качества, умение работать в команде и коммуникативные навыки, менеджмент, дружба и взаимодействие с единомышленниками станут важными для развития личности студента [2, с. 35]. Реализуя социальные проекты и акции в реальном и виртуальном пространстве (к примеру, официальная группа «Читинский педагогический колледж» в Контакте), студенты приобретают практический опыт по организации мероприятий, возможность организовать себе интересный и качественный досуг. Вовлечение в систему наставничества поможет в личном и профессиональном самоопределении.

**Этапы наставничества:**

1. Обучение студентов-наставников на онлайн-курсе.
2. Участие студентов-наставников в деятельности Центра.
3. Получение обратной связи с целью

анализа результатов и корректировки процесса наставничества.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности всесторонне развитой, нравственной, культурной.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
2. Теоретико-практические основания развития добровольческого движения: метод. пос. Т.Н. Арсеньева, В.А. Зотова, Д.Д. Маслова, Д.Е. Покровский, и др.; под ред. В.С. Басюка, А.А. Крюковой. – М., 2018. – 209 с.

# ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ: первый опыт и перспективы развития

Introduction of mentoring methodology in professional educational organizations of the Trans Baikal Territory: first experience and development prospects



**ГУСЕВСКАЯ**

**Лилия Ивановна,**

старший методист ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»

**GUSEVSKAYA Lilia Ivanovna**

**Аннотация:** В статье рассматриваются аспекты внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края. Проанализированы результаты первых мониторингов в рамках регионального проекта «Молодые профессионалы». Определены перспективы дальнейшего развития системы наставничества в государственных профессиональных образовательных учреждениях Забайкальского края.

**Annotation:** The article deals with the aspects of implementing the target model of mentoring in professional educational organizations subordinate to the Ministry of Education and Science of the Trans-Baikal Territory. The results of the first monitoring within the framework of the regional project "Young Professionals" are analyzed. The prospects of further development of the mentoring system in the state professional educational institutions of the Trans-Baikal Territory are determined.

**Ключевые слова:** наставничество, целевая модель наставничества, формы

наставничества, профессиональные образовательные организации.

**Keywords:** *mentoring, target model of mentoring, forms of mentoring, professional educational organizations.*

Тема наставничества в профессиональном образовании не теряет своей актуальности и в сегодняшнее время. В Забайкальском крае в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум» с декабря 2019 года в рамках региональной инновационной площадки реализуется проект «Создание эффективной модели наставничества в условиях учреждения СПО». С 2020 года в регионе все 19 профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края, внедряют целевую модель наставничества. В декабре 2020 года в Забайкальском крае создан Региональный наставнический центр на базе ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края». Сопровождением внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях занимаются Региональный координационный центр (РКЦ) «Молодые профессионалы-Worldskills Russia в Забайкальском крае», Центр развития среднего профессионального образования (ЦРСПО) ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края». В сентябре 2020 года ими разработаны Методические рекомендации по вопросам внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях [2, с. 4]. Сформирован реестр кураторов (ответственных) за внедрение целевой модели наставничества в ПОО, в него вошли кураторы всех 19 ГПОУ. Сотрудниками РКЦ, ЦРСПО проводятся вебинары, на которых совместно с кураторами ПОО обсуждаются основные аспекты внедрения ЦМН в професси-

ональных образовательных организациях края. В марте 2020 года для руководителей и педагогических работников образовательных организаций, ответственных за внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях сотрудниками ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края» были проведены курсы повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательной организации».

В ноябре 2020 года состоялся круглый стол «Внедрение целевой модели наставничества: опыт, проблемы, перспективы», в рамках которого заместители директоров профессиональных образовательных организаций по учебно-методической и научно-методической работе обсудили основные аспекты внедрения методологии наставничества, поделились опытом работы, проанализировали существующие проблемы и определили перспективы реализации программ наставничества.

К концу 2020 года во всех государственных профессиональных образовательных учреждениях, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края, были разработаны и утверждены следующие локальные документы по наставничеству с учетом методических рекомендаций Министерства просвещения РФ [1, с. 24]:

- приказ о внедрении целевой модели наставничества в ПОО;
- положение о программе наставничества в ПОО;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ПОО.

В каждой профессиональной образовательной организации, подведе-

домственной Министерству образования и науки Забайкальского края, ведется работа по внедрению методологии наставничества. Реализуются различные формы наставничества: «студент-студент», «педагог-педагог», «работодатель-студент», «педагог-студент», «ученик-студент». В каждой образовательной организации реализуется такая форма наставничества, как «педагог-педагог». В большинстве образовательных организаций в программы наставничества, в роли наставляемого вовлечены педагоги – молодые специалисты. И если в конце 2020 года только у 10% молодых педагогов были наставники, то в марте 2021 года опытные наставники помогают адаптироваться на рабочем месте уже 91% молодых специалистов.

16 ГПОУ реализуют программы наставничества совместно с работодателями. Увеличивается и количество предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников – в декабре 2020 года 57 предприятий приняли участие в программах наставничества, в марте 2021 года – 81 предприятие края.

22,7% обучающихся профессиональных образовательных организаций Забайкальского края вовлечены в различные формы наставничества. 5% обучающихся вошли в программы наставничества в роли наставника.

Уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества – более 70%, это говорит о важности и актуальности реализации различных форм наставничества в профессиональных образовательных организациях Забайкальского края. Наставничество может повлиять на решение таких проблем студента ПОО, как низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затrudнения, поможет преодолеть

низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития, а также трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности и др. [2, с. 13].

Внедрение целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Забайкальского края – одно из перспективных направлений регионального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования). Участие в программах наставничества значимо не только для педагогов и студентов профессиональных организаций Забайкальского края, но и для работодателей региона.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к Распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145): [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс. <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.08.2020).
2. Методические рекомендации по вопросам внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях / сост.: Н.Н. Глухоедова, Л.И. Гусевская. – Чита: ИРО Забайкальского края, 2020. – 51 с.

# НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ при реализации дуального обучения

## Mentoring in the workplace in the implementation of dual training



**ФАРКОВА**  
**Марина Валерьевна**  
преподаватель ГБПОУ  
РС (Я) «Якутский  
коммунально-  
строительный  
техникум»

**FARKOVA**  
**Marina Valerevna**



**БЕРКУТОВА**  
**Татьяна Игоревна,**  
старший мастер  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
коммунально-  
строительный  
техникум»

**BERKUTOVA**  
**Tatyana Igorevna**

**Аннотация:** В статье раскрыты опыт работы и основные проблемы организации наставничества профессиональной образовательной организации на базовых предприятиях, предложены пути решения выявленных проблем на примере работы ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум».

**Annotation:** The article reveals the experience and the main problems in the basic organization of mentoring by an educational institution at the enterprises-partners, suggests solutions to solve the identified problems using the example of the work of the Yakutsk Municipal Construction College.

**Ключевые слова:** наставничество, дуальное обучение, практикоориентированность, социальные партнеры.

**Keywords:** mentoring, dual practice orientation, social partners.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так, Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [3].

Дуальная форма обучения – это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит в образовательной организации, а практическая реализуется на базах социальных партнеров (предприятиях).

Ключевые пункты дуального обучения:

1) Идет параллельное обучение в ОУ и на производстве, действует принцип взаимодействия теории с практикой.

2) Чередуются периоды учебы и периоды работы, которые могут различаться в продолжительности с учетом специфики специальности и профессии СПО и возможностей предприятия. В этом есть преимущества – у студента есть четкое понимание того, что он изучает и зачем, как и где эти знания он сможет применить в работе, серьезная мотивация.

3) Студент к окончанию учебного заведения имеет и стаж, и опыт работы, которые так ценят работодатели.

4) За студентом с первого дня на предприятии закреплён наставник, который помогает, делится своим опытом, а также указывает на возможные пути решения того или иного практического вопроса. Объем обязанностей у работающего студента увеличивается постепенно, по мере освоения отдельных операций.

Дуальная модель обучения способствует следующему:

- освоению выпускниками профессиональных компетенций;
- становлению ответственной личности, способной к продуктивному труду;
- высокому проценту трудоустройства выпускников;
- высокой мотивации в получении знаний;
- введению принципа «от практики к теории», студент больше работает с производственными ситуациями;
- оценке качества подготовки специалистов самими работодателями.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

Преимущества наставничества на производстве при дуальном обучении:

1) для предприятия:

- наличие квалифицированных мобильных специалистов;
- уменьшение затрат на обучение, дополнительный доход;
- целевая подготовка адаптированного специалиста;
- решение кадровой проблемы;

2) для студента:

- шанс рано приобрести самостоятельность и легче адаптироваться ко взрослой жизни;
- возможность для управления собственной карьерой. Уровень обучения в ее рамках постоянно повышается;
- ступенька на пути к успешной карьере;

3) для техникума:

- получение современных баз практики;
- трудоустройство выпускников;
- повышение рейтинга, качества обучения;
- возможность стажировки педагогических кадров;
- социальное партнерство;
- рабочие места с современным оборудованием.

Наставничество на производстве при дуальном обучении – это нужный механизм, позволяющий своевременно выявлять изменения в технологии производства и организации труда, изучать требования работодателей к профессиям, определять необходимые дополнительные компетенции, формировать ОПОП с учетом рынка труда.

Качественной характеристикой работы образовательного учреждения является трудоустройство выпускников, поэтому в техникуме проводится кропотливая работа по укреплению связи с предприятиями.

Участниками системы наставничества являются работодатели (предприятия, организации), профессиональные

образовательные организации и обучающиеся.

Основные задачи наставничества при реализации программ дуального обучения:

1) комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

2) формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;

3) передача наставником личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;

4) повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников;

5) повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием и приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

Работодатель рассматривает время становления молодого рабочего как возможность привить элементы корпоративной культуры, обучить специфике работы.

В такой ситуации важно обеспечить включенность студента в профессиональную деятельность предприятия на более ранних сроках взаимодействия.

Положительный опыт сотрудничества ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум» с такими предприятиями, как ООО «Адгезия», АО «ДСК», ОАО «СИЛИМ», УК «Солидарность» и другими раскрывает нам перспективы эффективного дуального образования.

С 2017 года техникум начал реа-

лизировать элементы наставничества с АО «ДСК». Элементы наставничества были реализованы по профессии 08.01.07 «Мастер общестроительных работ» – Профессиональный модуль ПМ 02 «Выполнение бетонных работ». Наставником от предприятия был назначен начальник ОТК и лаборатории Торонова Боярма Гомпиловна.

Теоретическую часть и практическое обучение студенты проходили на базе предприятия в специально подготовленном учебном классе, а также в лаборатории и цехах предприятия.

В июне 2018 года программа наставничества была реализована на строящихся объектах компании ОАО «Адгезия» для студентов группы по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений».

Первый объект находился в селе Чапаево на строящемся объекте «Малая академия наук». Со стороны предприятия наставниками были назначены Аммосов Михаил Петрович, производитель работ, Михайлов Леонид Олегович, мастер участка, Ховров Василий Васильевич, руководитель проекта.

Далее проект дуального обучения реализовался в селе Чурапча на строящемся объекте «Детский сад на 140 мест». Наставниками были назначены работники предприятия Олесов Станислав Денисович, производитель работ, Сысолятин Тихон Александрович, мастер участка, Гурьев, заведующий хозяйством.

В 2019 и 2020 годах программа наставничества реализовывалась на следующих предприятиях:

– УК «Солидарность» (наставники Сулейманов Альбек Юнусович, Белов Максим Владимирович, Антонов Владислав Олегович) – наставничество осуществлялось для специальностей 13.02.02 «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование», 08.02.11



«Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома», 08.01.26 «Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства»;

– УК «Арсенал» (наставник – заместитель директора Щеголева Нина Михайловна) для специальности СПО 13.02.02 «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование».

Студенты техникума плодотворно совмещают учебу с работой на предприятии под руководством опытного наставника от предприятия.

В результате реализации системы наставничества с социальными партнерами техникума были получены положительные отзывы от предприятий, наставники приняли участие в защите отчетов производственных практик. Также проводятся заседания тематических педагогических советов, дискуссионные площадки, круглые столы с приглашением представителей предприятий, ведомств, организаций. В 2018 году провели тематический педсовет «Дуальное обучение: инновационный путь взаимодействия с предприятиями-партнерами».

В проводимых мероприятиях рассматриваются такие вопросы, как преемственность поколений отрасли строительства, жилищно-коммунального хозяйства, условия, которые создаются для молодых рабочих. Интересные презентации, беседы помогают нашим выпускникам определиться с трудоустройством.

Дальнейшее сотрудничество мы видим в оценке результатов дуального образования, в расширении спектра подготавливаемых рабочих профессий на основе практики наставничества.

Вместе с тем, можно выявить следующую основную проблему наставничества со стороны предприятия – это отсутствие у наставников опыта педагогического взаимодействия со студентами и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Вследствие поставленной проблемы мы предлагаем следующие пути ее решения:

1. Прохождение обучения, подготовки, переподготовки, стажировки наставников на базе образовательного учреждения по вопросам педагогических и воспитательных методик.

2. Прохождение стажировки мастерами п/о, преподавателями техникума на базе предприятия.

Успешность реализации модели наставничества в системе дуального образования на базах практик предприятий техникума заключается в практической значимости и гибкости проекта, позволяющего подготовить многофункционального работника, способного применить профессиональные навыки.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Готова Ж.В. Плюсы и минусы наставничества [Электронный ресурс] – <https://nsportal.ru/shkola/administririvanieshkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva>
2. Организация системы наставничества в компании [Электронный ресурс] – <https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/sistemanastavnichestva-na-predpriyatii/>
3. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста / [Электронный ресурс] – <http://asi.ru/staffing/standard>

# КАК СЕГОДНЯ МЕНЯЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСТВО

(на примере Якутского медицинского колледжа)

How tutorship is changing: on the  
example of the Yakutsk Medical College



**СЕРГЕЕВА**  
Лена Робертовна,  
ГБПОУ РС(Я) «Якутский  
медицинский колледж»

**SERGEEVA**  
Lena Robertovna



**ПОДРЯСОВА**  
Сардаана  
Федоровна,  
ГБПОУ РС(Я) «Якутский  
медицинский  
колледж»

**PODRYASOVA**  
Sardaana Fedorovna

**Аннотация:** В статье анализируются современные методы наставничества в профессиональном образовании. Проводится сравнение актуальных практик с опытом наставничества как способа адаптации кадров. Предпринимается попытка теоретического осмысления современного наставничества на основе практических примеров. В результате можно сделать вывод о том, что наставничество является действенным и значимым механизмом воспроизводства кадрового потенциала организации, производственного опыта, а также представляет собой одну из основ корпоративной культуры.

**Annotation:** The article analyzes modern methods of tutorship in professional education. Current practices are compared with the experience of tutorship as a way of staff adaptation. An attempt is made to make a theoretical understanding of modern mentoring on the basis of numerous practical

examples. As a result we can conclude that tutorship is an effective and significant mechanism of reproduction of personal potential and production experience as well as one of the foundations of corporate culture.

**Ключевые слова:** наставничество, опыт, компетенции, знания, навыки.

**Key words:** tutorship, experience, competence, knowledge, skills.

Наставничество в Якутском медицинском колледже сегодня получает новое направление. Для повышения качества учебного процесса в колледже проводится целенаправленная кадровая политика. Ее основная цель – оптимально обеспечить баланс процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями колледжа и требованиями действующего законодательства. Обеспечение

сохранности кадров – трудоемкий и долгий процесс, но именно от него во многом зависит успешность рабочего процесса. Конечно, можно выдать преподавателю обучающий материал и ждать, пока специалист методом проб и ошибок не разберется во всем самостоятельно, но гораздо эффективнее приставить к нему грамотного наставника [2].

На сегодняшний день система наставничества считается наиболее эффективным методом передачи молодым специалистам знаний и навыков, причем наставничество – отнюдь не инновация, а опробованный временем и не одним поколением метод передачи и распространения опыта. Наставничество чаще всего определяется как шефство опытных работников над начинающими сотрудниками, предполагающее передачу опыта наставника и прививание обучаемому культуры труда. Одним из положительных моментов наставничества является то, что работник не покидает рабочее место и продолжает выполнять свои функциональные обязанности. Также считается, что в коллективах, практикующих наставничество, снижается текучесть персонала. Успешно действующая система наставничества является одним из методов профилактики эмоционального «выгорания» у опытных сотрудников, поскольку наставничество наполняет новым содержанием деятельность опытного работника. Кроме того, передающий свой опыт специалист сам подпитывается знаниями, овладевает новыми навыками, технологиями, обогащает свой практический опыт новой теорией [2].

Но на пути создания и внедрения системы наставничества могут возникнуть трудности, связанные с недостаточным пониманием содержания этого процесса как самим работодателем, так и работниками. Поэтому для того,

чтобы процесс наставничества работал успешно, одним из главных условий должно являться отношение к нему как к долгосрочному проекту и, следовательно, администрация должна быть готова выделять под него ресурсы — людей, время, деньги. Важно, чтобы в коллективе была разработана продуманная система мотивации наставников. Реальной мотивацией может стать общественное признание значимости для педагогических работников, участвующих в наставничестве, способствование их карьерному росту, премирование и прямая финансовая поддержка, награждение наставников знаками отличия, грамотами, благодарственными письмами и т.п. По трудовому законодательству нет статьи о принятии наставничества, руководство не обязано принимать специальное положение. Однако, на наш взгляд, его наличие позволило бы предусмотреть многие вопросы: критерии отбора наставников, сроки и порядок их назначения, права и обязанности наставника и прикрепленного к нему работника, системы мотивации и так далее. Важным шагом в развитии института наставничества могло бы стать и включение соответствующих положений в коллективные договоры [1].

В Якутском медицинском колледже существуют основные формы классического наставничества при работе со студентами – индивидуальные и групповые встречи для обсуждения актуальных вопросов, тренинги для отработки навыков, дискуссионный клуб и т.д. Также наставничество включено в программу развития кадрового потенциала колледжа в форме Школы молодого педагога, в рамках которой формируется индивидуальный стиль педагогической деятельности, проходят адаптация и развитие молодых специалистов, выявляются и решаются их профессиональные проблемы.

**«Школа молодого педагога»**



**Модель классического наставничества**

Инновационной формой наставничества является привлечение наставника-напарника, который помогает войти в рабочую обстановку, сориентироваться в конкретных ситуациях; такой формат взаимодействия хорошо себя зарекомендовал во время подготовки и проведения чемпионатов WorldSkillsRussia. Например, студенты, ставшие победителями или призерами, переходят в ранг наставников для новых участников соревнований.

Во время пандемии новой коронавирусной инфекции в колледже успешно внедрилась система дистан-

ционного обучения и электронного документооборота. В связи с этим актуальным становится еще один вид наставничества – обратное, при котором сотрудники с большим стажем работы получают наставническую поддержку от молодых специалистов, более успешно владеющих информационными технологиями.

Преподаватели цикловой методической комиссии «ОГСЭ и ЕН» совместно с информационным отделом колледжа выступили инициаторами внедрения курсов по обучению преподавателей, которым нужны консульта-



ции по информационным технологиям – проект «Лаборатория идей». Были проведены консультации по темам: «Использование программы «1С: колледж» удаленно», СДО «МУДЛ», «Облачные технологии в образовании», «Инструменты дистанционного обучения» и т.д. Ожидаемый итог – совершенствование навыков использования информационных технологий всего преподавательского состава.

Администрация колледжа убеждена, что подобная система работы стимулирует непрерывное обучение и развитие сотрудников, повышает конкурентоспособность и качество образования. В настоящее время осуществляется мониторинг уровня владения информационными технологиями преподавателями, по результатам которого проводятся дополнительные курсы. После повышения уровня информационной грамотности преподаватели более старшего возраста работают в различных текстовых редакторах, успешно обрабатывают фотографии, с помощью электронной почты отправляют письма, при этом прикрепив к письму фотографии, видеоролики и различные документы, используют возможности общения через Интернет с помощью голосовой связи, а при подключении веб-камеры визуально. Освоив компьютерные коммуникации, преподаватели более старшего возраста стали уверенно посещать нужные сайты в Интернете, общаются на форумах и в социальных сетях, слушают подкасты, читают и смотрят свежие мировые новости. Особой популярностью пользуется обучение навыкам использования государственных информационных систем, в результате чего они могут оплачивать коммуналь-

ные услуги, покупать билеты в театр, кино, заказывать билеты на различные виды транспорта, отслеживать продвижение своего почтового отправления по почте России, приобретать товары в интернет-магазине.

На сегодня проблемами наставничества являются увеличение общей нагрузки на педагога, отсутствие системности, структурированности информации, отсутствие конкретных алгоритмов действия. На наш взгляд, нужны положения, программы по стимулированию наставников и курсы обучения самих наставников.

Результатами правильной организации работы наставников должны стать высокий уровень включенности всех молодых специалистов в педагогическую работу, усиление уверенности более опытных специалистов в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов всего коллектива.

### ЛИТЕРАТУРА

1. М.А. Ферафонтова, Наставничество в среднем профессиональном образовании. [Электронный ресурс] / <https://nsportal.ru/npo-spo/morskaya-tekhnika/library/2020/09/15/nastavnichestvo-v-srednem-professionalnom-obrazovanii>.
2. С.К. Ангеловская, Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / [http://kpk74.ru/images/kpk/deyatelnost/metodicheskaya\\_deyatelnost/lokalnie\\_normativnie\\_akti/sbornik\\_nastavnichestvo.pdf](http://kpk74.ru/images/kpk/deyatelnost/metodicheskaya_deyatelnost/lokalnie_normativnie_akti/sbornik_nastavnichestvo.pdf)
3. В.В. Никитина, Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

# НАСТАВНИЧЕСТВО – индивидуальная работа с молодыми и начинающими педагогами

Mentoring individual work with young  
people and novice teachers



**ОХЛОПКОВА**

**Александра Саввична,**  
преподаватель ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
коммунально-строительный техникум»

**OKHLOPKOVA**

**Alexandra Savvichna**

**Аннотация:** В статье рассматривается системная работа по наставничеству с молодыми педагогами, становление молодых и начинающих педагогов техникума через повышение уровня их профессиональной компетентности, совершенствование результативности их педагогической деятельности в системе профессионального образования обучающихся на современном этапе.

**Annotation:** The article discusses systematic work on mentoring with young teachers, development of young and novice teachers of the technical school through improving their professional competence, improving the effectiveness of their pedagogical activities in the vocational education system of students at the present stage.

**Ключевые слова:** адаптация молодых педагогов, технология профессионального обучения, профессиональная компетентность, система наставничества, профессионализм.

**Keywords:** adaptation of young teachers, vocational training technology, professional competence, mentoring system, professionalism.

Вопрос адаптации молодых педагогов в образовательных учреждениях остается актуальным и в сегодняшнее время. Существует проблема дефицита наставничества и помощи начинающим педагогам, преподавателям. А ведь от качественно проведенной работы в этой области зависит будущее образования в целом.

Целями системы наставничества в техникуме являются адаптация педагога в техникуме и достижение максимально возможной отдачи от принятого на работу специалиста, а также оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Наставник целенаправленно работает с начинающим преподавателем по следующим направлениям:

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

- повышение уровня профессиональной компетенции;
- работа над личностными качествами педагога;
- умение передавать свои знания студентам;
- помощь в исследовательской работе.

### Основные задачи:

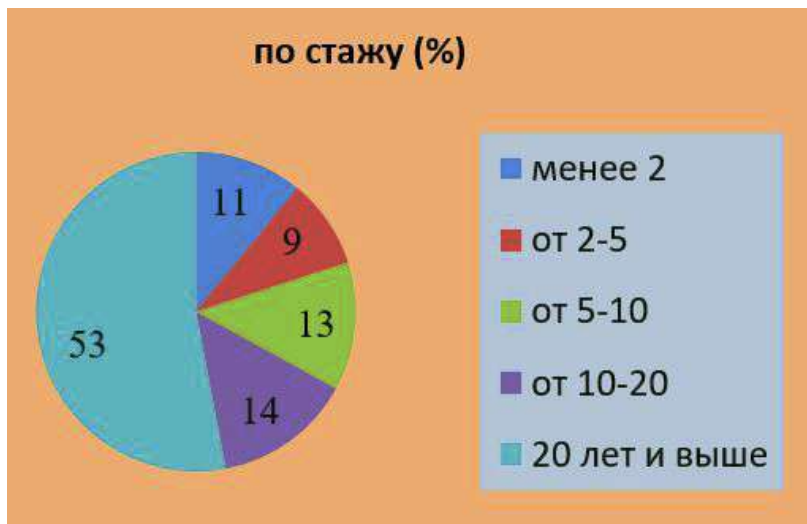
1. Привитие молодым и начинающим педагогам интереса к педагогической деятельности;
2. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива техникума и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

В настоящее время вопросами адаптации молодых специалистов за-

нимаются в основном методические отделы образовательных учреждений. Методисты оказывают помощь по целому ряду направлений: формирование системы знаний о современных требованиях к уроку, новых технологиях профессионального обучения, методах контроля и проверки знаний, моделировании содержания учебного курса, отработка умений и навыков проектирования и моделирования уроков теоретического и практического обучения. Также проводится огромная работа по методическому сопровождению молодого преподавателя в составлении рабочих программ, контрольно-оценочных средств и т.д. В ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум» работает Школа начинающего педагога, которая ставит своей целью профессиональное развитие педагогов техникума через повышение уровня их профессиональной компетентности, совершенствование результативности их педагогической деятельности в системе профессионального образования обучающихся на современном этапе.

Рисунок 1

Характеристика коллектива ГБПОУ РС (Я) ЯКСТ по стажу



Но для более качественного становления молодого специалиста необходима дополнительная система наставничества «преподаватель – преподаватель». В каждом образовательном учреждении есть работники, проработавшие долгие годы, имеющие профессиональный и педагогический опыт. Они являются носителями большого жизненного опыта и профессионального мастерства. Их роль в становлении молодых специалистов является необходимой и востребованной. Например, в коллективе ЯКСТ на сегодняшний день 41 человек имеют стаж более 20 лет (рис. 1).

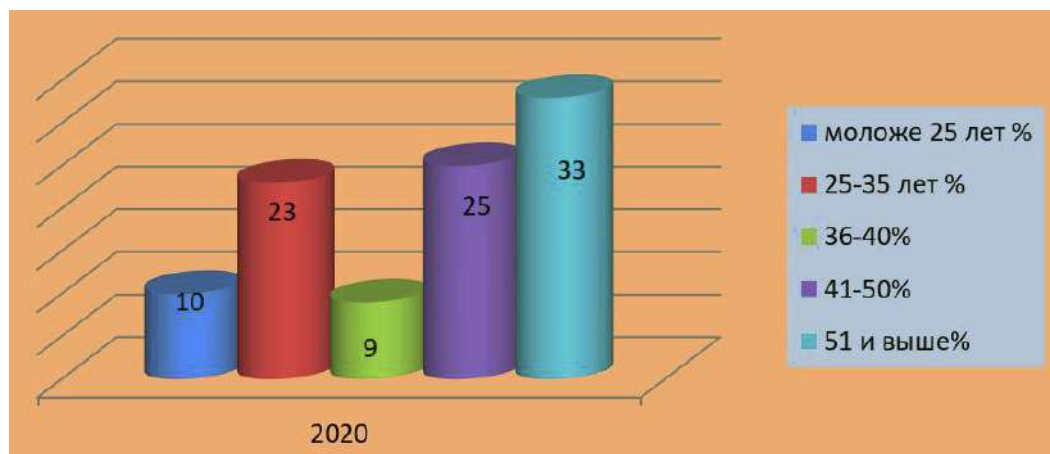
Количество работников, имеющих стаж работы менее 5 лет, составляет 16

ризуется оптимальным балансом молодых и опытных работников (рис. 2).

Практика наставничества благотворно влияет на обоих участников процесса. При совместной работе, поиске решений происходит взаимное обогащение. Часто молодые преподаватели достаточно быстро осваивают новые технологии, программы. Быстро меняющиеся технологии сегодняшнего дня не являются для них большим препятствием, тогда как преподавателям в возрасте те же технологии даются не так легко, и помощь молодого специалиста является востребованной. Происходит взаимовыручка и взаимопомощь между старшим и молодым поколением преподавателей.

Рисунок 2

Характеристика коллектива ГБПОУ РС(Я) ЯКСТ по возрасту



человек. Их можно отнести к молодым преподавателям, которым необходимо наставничество «преподаватель – преподаватель».

Более половины (45%) работников техникума – это специалисты в возрасте от 41 года. Исходя из представленных данных, средний возраст всех работающих – 43 года. Таким образом, возрастной состав работников характе-

Но в вопросах, касающихся личностных качеств, таких как терпение, умение построить правильные отношения со студентами, умение организовать свое время, молодые преподаватели испытывают большие затруднения. В этом неопределима роль опытного наставника. Всегда легче видеть перед собой пример и следовать за ним, чем самому проходить путь.



Поэтому данный вид деятельности является необходимой частью в работе с молодыми специалистами. Что может дать опытный преподаватель начинающему? Что является целью наставничества «преподаватель – преподаватель»? Прежде всего, личный пример является и остается самым лучшим уроком. В жизни каждого человека есть кумиры, образы, которым хочется подражать и за которыми хочется идти. Всегда такие люди – это большие мастера своего дела, профессионалы и сильные личности. В системе наставничества «преподаватель – преподаватель» реализуется необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Началом совместной деятельности преподавателей всегда является добровольное решение. Лучшей практикой данного вида наставничества можно считать простое назначение и закрепление молодого педагога к более опытному.

Процесс работы и совместной деятельности начинается с расстановки значимых областей, в которых необходима помощь. В первую очередь – это повышение уровня профессиональной компетентности. Данная задача является одним из самых важных компонентов становления молодого педагога. Только высококвалифицированный специалист и мастер своего дела сможет передать студентам знания и опыт. Без профессионализма в своей области молодой специалист всегда будет чувствовать неуверенность и даже страх перед аудиторией.

Далее необходима помощь в становлении специалиста как педагога. Личностные качества и характер преподавателя, умение строить отноше-

ния с коллегами, студентами являются важными составляющими успеха. В процессе деятельности наставник может увидеть сильные и слабые стороны молодого педагога. Главная задача наставника – помощь в высвобождении и достижении максимального потенциала. Наставник не должен быть скуп на похвалу. Маленькие победы и достижения – это шаг вперед. Практически каждый день есть и победы, и поражения. Мудрость в том, чтобы не акцентировать только неудачи, а находить и подчеркивать положительные моменты.

Но процесс формирования личностных качеств невозможен без правильной коррекции и нивелирования недостатков. Это не является легкой задачей для наставника. Необходимо направить молодого педагога на самоанализ, научить принимать конструктивную критику и коррекцию.

Следующая задача наставника – научить молодого педагога передавать свои знания и навыки студентам. Это включает в себя большое разнообразие компонентов: построение урока, применение педагогических технологий в проведении занятий, ораторское искусство, умение победить страх перед большой аудиторией, разработка творческих заданий для студентов, работа с отстающими, налаживание системы контроля и проверки знаний. Здесь возможны разные подходы: посещение открытых уроков, совместное составление карты занятия, помощь в составлении тестовых и других заданий.

Также наставник оказывает помощь в исследовательской работе. Молодому специалисту необходима помощь в участии и подготовке к конференциям различного уровня, конкурсам профессионального мастерства, публикациям статей. Эти мероприятия являются оптимальной площадкой для обмена опытом, и участие в них явля-

ется необходимостью для профессионального роста. Нужно мотивировать участвовать в данных мероприятиях.

В особую категорию можно отнести работу с внешними сотрудниками. Эти преподаватели являются частично занятыми в образовательном учреждении. Их основная деятельность проходит на производстве. Они являются профессионалами своего дела. Но практика показывает, что в вопросах педагогики, методического обеспечения, моделирования уроков и т.д. они могут испытывать затруднения. Основным препятствием работы с данными сотрудниками является их большая занятость на основной работе и нехватка времени.

На 2020 год количество внешних совместителей в ГБПОУ РС (Я) ЯКСТ составляет 16 человек. Налаживание работы с совместителями необходимо

начать с согласования графиков работы с ними. Планирование и систематичность специальных встреч является необходимостью в данной работе. Также нужно учитывать, что наставниками могут являться преподаватели, имеющие высшую категорию, прошедшие аттестацию.

Количество преподавателей, имеющих квалификационные категории, соответствие занимаемой должности – 53% (что на 10% меньше по сравнению с предыдущим годом), так как на 2020/2021 учебный год принято 18 преподавателей (внешних совместителей, внутренних совместителей, по основной работе). Количество преподавателей с высшей категорией составляет 13 человек (табл. 1, 2). Это значит, что на каждого совместителя возможно прикрепление преподавателя в качестве наставника.

Таблица 1

**Состав педагогических работников, мастеров производственного обучения ГБПОУ РС (Я) «ЯКСТ»**

Год	Общее количество (чел.)	Штатные преподаватели, в т.ч внутреннее совместительство, методисты, педагог-организатор, педагог-психолог (чел.)	Внешние совместители (чел.)	Штатные преподаватели (%)	Внешние совместители (%)
2018	56	34	21	60	40
2019	57	39	18	68	32
2020	58	42	16	74	26

Таблица 2

**Качественный состав педагогических работников, мастеров производственного обучения ГБПОУ РС (Я) ЯКСТ по квалификационным категориям:**

Год	Общее количество (чел.)	Высшая категория (чел.)	Первая категория (чел.)	Базовая категория (чел.)	Соответствие занимаемой должности
2018	56	16	5	23	12
2019	57	16	2	21	18
2020	58	13	6	27	12

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ



Таким образом, наставничество в форме «преподаватель – преподаватель» в настоящее время является оптимальным дополнением для адаптации и роста молодых педагогов. Это может привести к наилучшим результатам, опыт передается от поколения к поколению.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii->

[po-rabote-s-molodymi-pe.pdf](#) (дата обращения: 05.05.2018).

2. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 18.11.2019).

3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.

4. Чиркунова М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru).

# Внедрение формы наставничества «преподаватель – преподаватель (молодой специалист)»

Introduction of the form of mentoring  
«teacher teacher (young specialist)»



**ПОНАРИНА**

**Наталья Анатольевна,**

мастер производственного обучения  
«Забайкальский техникум  
профессиональных технологий и  
сервиса»

**PANARINA Natalia Anatolyevna**

**Аннотация:** Статья посвящена внедрению формы наставничества «преподаватель- преподаватель (молодой специалист)». Описаны задачи, обязанности наставника и планируемый результат.

**Annotation:** The article is devoted to the introduction of the form of mentoring “teacher - teacher (young specialist)”. The tasks, responsibilities of the mentor and the planned result are described.

**Ключевые слова:** Наставник, молодой специалист, наставничество, профессиональная адаптация, педагогическая деятельность, профессиональная деятельность, контроль.

**Keywords:** Mentor, young specialist, mentoring, professional adaptation, pedagogical activity, professional activity, control.

**«Первый шаг на пути образования – это привязанность к своему наставнику»  
Э. Роттердамский**

В условиях современной системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, его активной социальной и профессиональной позиции. Большое значение приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в учебных организациях.

В нашей стране термин «наставничество» не упоминается ни в Трудовом кодексе РФ, ни в других федеральных законах. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на

период до 2024 года» говорится, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. Ранее в Указе президента было отмечено о наставничестве, только для служащих государственной гражданской службы [1].

Согласно распоряжению Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-1 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднепрофессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Положению от 17.01.2020 г. «Об организации наставничества над педагогами на 2020/2021 г., в ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса» была разработана и внедрена целевая модель наставничества над молодыми специалистами.

В обязанности наставника входит не только ознакомление начинающего мастера с группой, с основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к мастеру, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста. Кроме того, необходимо проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим мастером практических учебных занятий и внеклассных мероприятий.

Основной задачей наставничества в нашем техникуме является оказание помощи молодому специалисту в приобретении навыков практической работы, в планировании и организации учебной деятельности.

Целью является качественное осу-

ществление обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего мастера. Был разработан ряд планируемых мероприятий:

- повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого мастера производственного обучения;
- планирование и организация воспитательной работы;



- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- контроль и руководство за деятельностью молодого мастера производственного обучения.
- планируемый результат наставничества.

При составлении плана работы учитывалось, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу [2, с. 57].

В начале педагогической деятельности, в первые месяцы, необходимо проводить обзорный контроль. Именно такой контроль позволяет анали-



## **НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

зировать деятельность начинающего специалиста и устранять комплекс проблем, с которыми может столкнуться начинающий мастер производственного обучения. Он проводится путем посещения всех уроков производственного обучения и внеклассных мероприятий.

Цель наставника – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы начинающего мастера производственного обучения.

Планируемый результат: если активно внедрять работу с молодым специалистом в данную программу, то через 3 года начинающий педагог сможет осуществить следующие действия:

- самостоятельно разрабатывать и проводить уроки производственного обучения, внеклассные мероприятия, совершенствуя далее педагогическое мастерство;
- устанавливать психологический контакт с коллегами, обучающимися;
- принимать участие в различных мероприятиях;
- участвовать и выступать на педагогических советах, заседаниях муниципального образования;
- развивать свои профессиональные навыки и умения.

В заключение можно сказать, что

наставничество является инструментом профессионального развития педагогической деятельности, поскольку требует от педагогического работника наличия практического опыта и высокого мастерства, обеспечения профессиональной деятельности. Грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает его профессиональному [3, с. 153]. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетенциями и вхождения в профессиональную среду.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Коликова Е.Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

# МОДЕЛИ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

## Предпосылки модификации процесса

Models and forms of mentoring in  
the system of professional education.  
Prerequisites for modifying the process



**АНДРЕЕВА**

**Наталья Рудольфовна,**

воспитатель, «Отличник профессионального образования РС (Я)», нагрудной знак «80 лет профессионально-технического образования» ГБПОУ РС (Я) «Центр подготовки рабочих кадров «Арктика», «Верхоянское структурное подразделение»

**ANDREEVA**

**Natalia Rudolfovna**

**Аннотация:** В статье рассмотрено содержание наставничества как вида деятельности, представлены модели и формы наставничества, выделены роли наставников, их функции в системе профессионального образования. В условиях смены технологических укладов в России школа наставничества должна претерпеть значительные изменения. На основе выводов экспертной группы педагогической платформы Сибирского региона выделены направления трансформации системы наставничества с помощью специальных техник и практик.

**Annotation:** The article considers the content of mentoring as a type of activity, presents models and forms of mentoring,

highlights the roles of mentors, their functions in the system of professional education. In the context of changing technological patterns in Russia, the mentoring school must undergo significant changes. Based on the conclusions of the expert group of the pedagogical platform of the Siberian region, the directions of the mentoring system are identified using special techniques and practices.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, профессионализм, компетенции, технологии.

**Keywords:** mentoring, mentor, professionalism, competencies, technologies

Наставничество можно определить как особую форму работы

более профессионального и опытного специалиста с молодым поколением по передаче дополнительных знаний, практического опыта, культуры труда и взаимодействия в коллективе с целью повышения качественных и количественных результатов их профессиональной деятельности [1, с. 9].

Роль наставника заключается в личностно-деятельностном подходе к процессу обучения, в котором главное внимание уделяется именно деятельностной компоненте.

Обучающиеся формируют необходимые компетенции не через усвоение дискретных знаний, а через практическую деятельность по получению, синтезу, обработке, анализу, обобщению и использованию полученных знаний в дальнейшей профессиональной деятельности.

В условиях постоянного прогресса и смены технологических укладов стремительно меняющийся мир предъявляет к будущему специалисту огромные требования, которым невозможно соответствовать без так называемых метакомпетенций [2, с. 95], то есть нужно не только применять полученные извне знания и навыки, но и уметь формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно. Институт

наставничества помогает решить эту задачу.

В зависимости от целей рассматриваются две модели наставничества: формальная и неформальная. Формальная модель отличается обязательной постановкой четких целей, заданной структурой и регламентом процесса обучения, оценочными критериями. Исходя из поставленных задач, рассматриваются формы наставничества: индивидуальное и групповое [3, с. 11]. Групповое наставничество формируется по принципу взаимодействия: «преподаватель – студент», «преподаватель – преподаватель», «студент – студент», «работодатель – студент». Развивающее наставничество (Developmental mentoring) целесообразно практиковать с целью создания в образовательных учреждениях кадрового резерва из числа перспективных педагогов.

База наставников в данных группах взаимодействия формируется из сотрудников, владеющих педагогическими технологиями, высоко мотивированных, использующих объединяющие, командообразующие практики. Вместе с обучающимися они развивают «soft skills» – гибкие надпрофессиональные навыки, помогающие развитию личностных и коммуникативных качеств







Схема коммуникаций групп наставничества и форматы реализации процесса



## Цели наставничества

- Передача личного профессионального опыта.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов. Мобильная корректировка профессиональных навыков студентов.
- Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.
- Комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций.
- Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.
- Приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.



у обучающихся и способствующие их дальнейшей реализации в профессиональной деятельности. В зависимости от уровня профессионализма, опыта и резерва времени наставники могут как совмещать следующие роли, так и выступать в одной из них: «teacher» – (учитель), развивающий определенные навыки и знания, «coacher» – (репетитор), «supervisor» – (руководитель), наставник, развивающий прямую и обратную связь на рабочем месте, «mentor» – (наставник), дающий понимание профессии, перспектив развития и профессионального роста [3, с. 9].

Целесообразно создавать в образовательных учреждениях координационные центры по развитию наставничества. В их состав могут входить как педагоги, так и учащиеся студенческого самоуправления, координирующие работу по следующим категориям: 1) по организации наставничества; 2) по поиску наставников из числа опытных, профессиональных сотрудников предприятий, 3) по взаимодействию с различными структурами (фонды, предприятия, муниципалитеты, СМИ).

Институт наставничества в России находится в стадии развития и имеет свои нерешенные проблемы [1, с.10]. С учетом анализа практик, представленных на проектных сессиях Лаборатории наставничества в Уральском государственном экономическом университете и Уральском государственном педагогическом университете, выделены следующие решения этих проблем:

1. Формирование всех типов практических задач для студенческих и проектных групп в тандеме: «образование» + «предприятие».

2. Глубокое взаимопроникновение и взаимообогащение производственных и образовательных систем в условиях модернизации.

3. Обеспечение взаимодействия наставнических групп, совместно соз-

данных на базе образовательных и производственных платформ – с разработчиками программ комплексного развития территорий.

4. Раннее погружение и обучение наставников от образования в профессиональную среду предприятия с целью подготовки наставников, владеющих и педагогическими технологиями, и профессиональными компетенциями.

5. В условиях развития глобализации – необходимое действие в мультикультурной среде, с представителями других стран и языковых групп.

6. Создание лабораторий наставничества с целью выработки системных решений для всех субъектов наставничества в регионе и для реализации перспективных направлений и стратегий по развитию наставничества с использованием инновационных технологий и научных достижений.

Выводы: в условиях глобализации и конкуренции государственных экономических систем необходимость трансформации движения наставничества в нашей стране очевидна. Осуществить это возможно путем создания институциональных структур в области наставничества, путем прорыва в новое качество на основе синтеза педагогических идей, инженерных решений и научной мысли.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Долженко Р.А., Сальцев А.А. Новые направления развития наставничества в РФ // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 9.
2. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Афанасова Ю.А. Метакомпетенции как основа успешной самореализации выпускников на рынке труда // Белгородский государственный университет им. И.Г. Шухова. – Белгород, 2016.
3. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.

# ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ В АГИНСКОМ МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ГРАЖДАНСКО  
ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ  
МОЛОДЕЖИ

Volunteer movement in the Agin  
Medical College, as one of the  
methods of forming civil and patriotic  
education of young people



**БАЛДАНОВА**

**Туяна Солбоновна,**

ГАПОУ «Агинский медицинский колледж  
им. В.Л. Чимитдоржиева»

**BALDANOVA Tuyana Solbonovna**

**Аннотация:** Наглядным и ярким примером патриотического воспитания и приобщения молодежи к высоким нравственным ценностям на сегодняшний день в Агинском медицинском колледже является молодежное волонтерское движение «Волонтеры-медики АМК».

Анализ проведенной работы показал, что в ходе воспитательной деятельности в Агинском медицинском колледже показатели значимости гражданско-патриотических ценностей у студентов-волонтеров достоверно выше, чем у других студентов.

**Annotation:** The youth volunteer movement "AMK Medical Volunteers" is a clear and vivid example of patriotic education and familiarization of young people with high moral values.

In the course of educational work at the Agin Medical College, the indicators of the significance of civil and patriotic values among volunteer students are significantly higher than among students who are not engaged in volunteer activities.

**Ключевые слова:** волонтер, волонтерское движение, социальная деятельность, гражданско-патриоти-

ческое воспитание, помощь нуждающимся

**Keywords:** *volunteer, volunteer movement, social activity, civil-patriotic education, helping those in need*

Сегодня широко используется ресурсный потенциал волонтерского движения, как инструмент формирования гражданско-патриотического воспитания современной молодежи. Актуальность данной темы обусловлена, с одной стороны, спецификой процесса профессионального и личностного роста молодых людей, обучающихся в колледже, с другой — конкретными фактами социальной реальности. Так, в последние годы в нашей стране роль добровольческих молодежных движений, нацеленных на решение острых социальных проблем, становится все важнее [1, 2, 3].

**Цель:** изучить влияние волонтерского движения на формирование гражданско-патриотического воспитания молодежи.

**Задачи:**

1) изучить мероприятия, проводимые в рамках волонтерского движения в контексте гражданско-патриотического воспитания;

2) провести беседы со студентами не волонтерами о мотивации и способах самореализации в добровольческом движении;

3) провести опрос студентов волонтеров-медиков о добровольчестве;

4) проанализировать характер влияния волонтерского движения на студентов.

Объект: волонтерская деятельность студентов Агинского медицинского колледжа.

Предмет: роль волонтерского движения в формировании гражданско-патриотического воспитания молодежи Агинского медицинского колледжа.

В исследовании были применены следующие методы: изучение литера-

туры; практическая работа (членство в волонтерском движении «Волонтеры-медики АМК»); беседа; опрос; анализ и сравнение.

Практическая значимость исследования состоит в возможности активного вовлечения студентов не волонтеров в социальную деятельность.

Гражданско-патриотическое воспитание является составной частью образовательного процесса в целом. В настоящее время особое внимание уделяется развитию готовности к достойному служению родине и воспитанию патриотизма.

Наглядным и ярким примером патриотического воспитания и приобщения молодежи к высоким нравственным ценностям на сегодняшний день в Агинском медицинском колледже является молодежное волонтерское движение «Волонтеры-медики АМК». Рассмотрим мероприятия, проводимые в контексте гражданско-патриотического воспитания с начала деятельности данного добровольческого движения:

1) помощь ветеранам войны и труда, пожилым людям в уборке квартир и домов, покупка продуктов, мелкий ремонт; поздравление ветеранов с праздниками, сбор средств и оказание материальной помощи;

2) уход за памятниками погибшим воинам – волонтеры приводят в порядок мемориалы, бюсты, памятники, ухаживают за клумбами;

3) участие в различных акциях: «Георгиевская ленточка», «Рука помощи», «Корзина добра»;

4) оказание помощи в период пандемии при первой и второй волнах новой коронавирусной инфекции медицинским работникам лечебно-профилактических учреждений Агинского Бурятского округа (в поликлинике и монотационарах ГАУЗ «Агинская окружная больница», ГУЗ «Могойтуйская ЦРБ», ГУЗ «Дульдургинская ЦРБ»).

Главной задачей этого движения является безвозмездная помощь нуждающимся, лекарственное обеспечение инвалидов и пенсионеров по назначениям врача в период пандемии COVID-19, помощь в оплате коммунальных услуг.

В рамках волонтерской деятельности студенты АМК поздравили ветеранов здравоохранения с 75-летием Великой Победы. Волонтеры поздравили детей войны, вручили им георгиевские ленты, сделанные своими руками, оказали материальную помощь, также установили корзины добра в магазинах «Диана» и «Агинский» и приняли участие в акции «Георгиевская лента», установив коробки с лентами в магазинах поселка [6].

В ходе исследовательской работы проведен опрос студентов АМК (метод анкетирования) по стандартизированному бланку опроса. В исследовании участвовали 46 студентов 174 и 181 групп в возрасте от 16 до 35 лет, из которых 62% составляют девушки, 38% – юноши; из них респонденты в возрасте от 15 до 20 лет составили 43,5%, от 21 года до 25 лет – 39,8%, от 26 до 30 лет – 11,7%, от 31 года до 35 лет – 5%. Опыт волонтерской работы имеют 63% студентов. Большинство респондентов положительно оценивают участие в волонтерстве – 93,5% и готовы принять активное участие в данной работе (78,3% опрошенных).

Для последующего описания социального портрета волонтера необходимо было выявить мнения студентов о мотивах молодежи, влияющих на вступление в волонтерский отряд «Рука помощи». Существенного различия в ответах студентов-волонтеров и не волонтеров не было выявлено. И те, и другие главным мотивом работы в волонтерской сфере считают «потребность помогать людям», т.е. альтруистические мотивы. На этот показатель больше влияет специфика учебного заведения,

учитывая, что традиционно большое значение уделяется этическому началу (гуманности и милосердию) с первого курса. Внешние мотивы (значимость и престиж в обществе) остаются на втором плане.

Молодые люди, участвуя в волонтерской деятельности, приобретают ряд практических навыков, необходимых им и в повседневной жизни [7]. В ходе беседы чаще всего они отметили следующие навыки: умение слышать и слушать, вести за собой, расположить к себе собеседника, принимать решения, опыт работы с группой, организаторские и лидерские способности.

Анализ полученных результатов по методике «Ценностный опросник» Ш. Шварца (таблица 1) позволяет констатировать следующее: сфера нормативных идеалов студентов-волонтеров представлена в виде приоритетов таких ценностей, как, гедонизм, безопасность, самостоятельность, доброта. Студенты, не принимающие участия в волонтерском движении, отдают первые позиции следующим ценностям – самостоятельности, стимуляции, достижению, безопасность.

Анализ волонтерской практики показал, что организация и участие в волонтерской деятельности способствуют развитию у молодых людей таких личностных качеств, как уверенность в себе, общительность, бесконфликтность, эмпатия, толерантность. Наблюдается динамика в развитии творческого потенциала, гибкости и нормативности поведения, увеличивается потребность молодых людей в саморазвитии и самосовершенствовании. При выполнении волонтерской работы у студентов повышается уровень ответственности и профессионального достоинства, самоосознанности и самостоятельности, развивается личность, способная к инновациям, к управлению собственной жизнью и деятельностью общества,

Таблица 1

## Средние показатели значимости типов ценностей на уровне нормативных идеалов у респондентов экспериментальных групп

Ценности на уровне индивидуальных приоритетов	Комфортность	Традиции	Доброта	Универсализм	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Достижения	Власть	Безопасность
Группа 1 студенты-волонтеры	3,4	3,1	4,6	4,1	4,7	4,5	4,9	4,5	3,9	4,8
Группа 2 студенты	3,6	3,1	4,3	3,8	4,8	4,6	4,2	4,4	3,6	4,4

готовая рассчитывать на собственные силы, собственным трудом обеспечить свою материальную независимость. Основным новообразованием, свидетельствующим о личностном развитии человека, выступает социальная и гражданско-патриотическая зрелость.

В заключение следует отметить, что в группе студентов-волонтеров показатели значимости данных ценностей достоверно выше, чем у других студентов. Таким образом, у студентов-волонтеров оказался более сформирован ряд личностных особенностей, важных для успешной профессиональной деятельности, чем у студентов, не являющихся волонтерами. Участие в добровольческой деятельности способствует развитию личностного потенциала и формированию профессиональной направленности студентов-волонтеров. Работа волонтерского отряда «Волонтеры-медики АМК» объединяет молодежь в единое целое. Помогая другим, студенты медицинского колледжа лучше чувствуют ответственность, которая возложена на них. Волонтерское движение Агинского медицинского колледжа – яркий пример гражданско-патриотического воспитания молодежи. Это огромная работа педагогов и студентов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683.
2. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» от 30 декабря 2015 г. № 1493.
3. План мероприятий по развитию добровольческого движения в России от 05.07.2017 № 4723п-П44 // Федеральный портал «Добровольцы России». 2017. [Электронный ресурс] <https://xn--90acesaqsbbsbreoa5e3dp.xn--p1ai/?indexnew=1/> (дата обращения: 21.05.2020).
4. Бородаева Г.Г., Руднева И.А. Волонтерская деятельность как фактор науки и образования. [Электронный ресурс] <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14037>. (дата обращения: 21.05.2020).
5. Быковская Г.А., Иноземцев И.В., Злобин А.Н. Гражданско-патриотическое воспитание студентов как инструмент социального развития // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2016. – Т. 12. – № 3.
6. Архив документации волонтерского отряда «Рука помощи».
7. Русякова Е. Е., Разумова Е. М. Социально-психологические аспекты волонтерской деятельности [Электронный ресурс]. – [pnojournal.wordpress.com/archive/19/19-01/](http://pnojournal.wordpress.com/archive/19/19-01/)

# КУРАТОР – наставник группы

The curator is the mentor of the group



**ГЕРАСИМОВА**

**Майя Владимировна,**  
преподаватель ГБПОУ РС(Я) «Якутский  
коммунально-строительный техникум»

**GERASIMOVA**

**Mayya Vladimirovna**

*«В каждом человеке есть солнце.  
Только дайте ему светить»*

*Сократ*

**Аннотация:** В статье рассматривается система деятельности куратора студенческой группы, формы работы наставника в соответствии с концепцией воспитания студентов СПО и этапы работы куратора-наставника в процессе формирования личности студента.

**Annotation:** The article analyzes the role and function of the students'advisor in the organization of student group. The forms of work of a mentor in accordance with the concept of educating students of secondary vocational education and the stages of work of a mentor-mentor in the process of forming a student's personality are proposed.

**Ключевые слова:** студенческая группа, деятельность куратора, вне-учебная деятельность, воспитание, функция куратора, родители, учебный процесс, специалист

**Keywords:** student group, curator

*activity, extracurricular activities, education, curator function, parents, educational process, specialist*

Актуальность и значимость воспитательной работы в среднем профессиональном образовании по новому федеральному государственному образовательному стандарту требуют развития у обучающихся не только способности овладевать новыми знаниями и умениями, но и умения применять их практически в определенной профессиональной области [1, с.116].

Воспитание в период обучения в СПО становится обязательным этапом социализации личности и требует особого осмысления вопросов воспитания обучающихся. Обычно у студентов 1 курсов возникают трудности, связанные с адаптацией в техникуме, а у студентов старших курсов появляются



проблемы, связанные с прохождением практики и трудоустройством. Отсюда следует, что позиция куратора по отношению к обучающимся разных курсов будет постоянно меняться.

Одной из важнейших задач СПО является создание благоприятных условий для всестороннего развития личности студента, будущего специа-

листа, сочетающего в себе глубокие профессиональные знания, умения и навыки, высокую образованность [2, с.178]. Отсюда следует, что параллельно с учебным процессом большую роль в формировании личности обучающегося играют внеаудиторная работа и деятельность куратора.

Цель: способствовать развитию личности студента, профессионально компетентного специалиста.

Объект исследования: воспитательная деятельность куратора.

Предмет исследования: структура действий куратора при взаимодействии со студентами.

Задачи:

1. Провести анализ эффективности воспитательных воздействий.
2. Рассмотреть деятельность и особенности работы куратора.
3. Разработать и апробировать методические рекомендации для куратора студенческой группы СПО, обеспечивающие формирование профессиональной позиции обучающихся.

Методы исследования:

– теоретические: анализ и обобщение педагогической, психологической, методической литературы, нормативных документов;





## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

– эмпирические: наблюдение, анкетирование, беседа, опрос, самонаблюдение, анализ деятельности студентов, статистическая обработка данных.

Теоретическая значимость: обоснована модель педагогического сопровождения адаптации студентов в техникуме куратором учебной группы на основе личностно-ориентированного подхода.

Практическая значимость заключается в обобщении факторов, влияющих на формирование общекультурных компетенций обучающихся в процессе обучения в СПО.

Основными направлениями деятельности куратора в ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум» являются приобщение студентов к активной жизни, формирование чувства ответственности, воспитание здоровой личности, создание комфортной атмосферы жизнедеятельности, действия сообразно интересам студентов и их возрастным потребностям. Любой куратор студенческой группы должен помнить, что его сту-

дент – будущий руководитель, специалист среднего звена. Поэтому главный принцип работы куратора – приобретение опыта достижения личного и совместного успеха; также студент должен убедиться в том, что на сегодняшний день главное для него – получение хорошего образования.

В 2019 году состоялся выпуск первой группы по профессии «Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства».

Студенты группы в соответствии с утверждённым планом по воспитательной работе принимали участие во всех общественных и культурных мероприятиях начиная с техникума и заканчивая всероссийским уровнем. Студенты группы стали призерами Регионального чемпионата молодых профессионалов Ворлдскиллс (WorldSkillsRussia).

Для того, чтобы подготовить высококвалифицированные рабочие кадры СПО, помимо учебных программ необходимо иметь эффективную программу воспитательной деятельности.



Сплачивает группу личный пример, личное участие во всех мероприятиях. Например, у студентов Якутского коммунально-строительного техникума есть добрая традиция регулярно посещать музеи, выставки, театры. Нужно, в первую очередь, создать дружескую атмосферу внутри коллектива, проявить интерес к личности каждого студента. Индивидуальная работа со студентами и родителями (например, беседы по телефону) позволяют лучше узнать ребят и помогают скоординировать работу с каждым из них.

На протяжении первого года обучения для адаптации ребят к жизни техникума проводятся различные мероприятия для сплочения группы, организуются знакомства с правилами внутреннего распорядка, с общественной жизнью, традициями техникума, организуется совместный досуг вне учебного заведения. В перерывах между парами, когда есть свободная минута, с ребятами часто проводятся встречи, чтобы просто посидеть, пообщаться и поделиться своими проблемами. Все это нужно поддерживать честностью и искренностью в отношениях с детьми. В техникуме сложилось доверительное отношение, с самых первых дней в группе сформировалась дружелюбная атмосфера: ребята энергичные, открытые, дружные, конструктивно общаются друг с другом. Мы всегда стараемся отстаивать точку зрения студентов и помогать им по возникшим проблемам.

Необходимо именно на первых курсах пробудить у студентов интерес к учебе.

У большинства студентов группы сформировано ответственное отношение к учебному процессу и интерес к будущей специальности. В техникуме с первого курса у нас насыщенная программа мероприятий, в которых мы занимаем все призовые места. Учитывая возрастные особенности своих ребят



при проведении различных внеаудиторных занятий, помогаем раскрыться каждому студенту. Им необходимо рассказать однокурсникам о своих интересах, и, конечно, узнать что-то новое о других. Ребятам очень важно признание и одобрение со стороны нас, взрослых. Мы стараемся больше опираться на теплые отношения, которые складываются у студента в семье, воспитывать в них уважение к сверстникам и взрослым. В группе учатся дети разных национальностей, поэтому особое внимание обращается на формирование толерантных отношений между студентами.

Важнейшую функцию в работе куратора группы выполняют тематические классные часы. Собственно, на них, во время проведения дискуссий насущных проблем, обучающиеся рас-

крываются сами. Дискуссии проводятся с различными воспитательными целями; формы и технологии могут иметь несколько вариантов в зависимости от поставленной цели, от возраста студентов и опыта куратора группы. Классный час проводится каждую неделю в определенный день.

Вот некоторые из них: «Ты и твоя будущая профессия», «Зачем мы учимся?», «Мой личный профессиональный план», «Умение общаться – путь к успеху», «Трудности профессионального самоопределения (классификация профессий для ориентации в мире труда, алгоритм выбора профессий)», «Профессиональное самоопределение, его связь с выбором пути продолжения образования (многоступенчатость образования)», «Требования современного рынка труда», «Самовоспитание как «расширение» сознания», «Разрешение конфликтных ситуаций», «Толерантность – основа успеха».

Родительское собрание – основная форма работы с родителями, оно сближает куратора и родителей, помогает определить оптимальные пути воспитания [3, с. 147]. Родительские собрания должны принимать формы беседы, взаимного обмена мнениями и совместного поиска, а для того, чтобы

взаимоотношения с родителями были дружескими, нужно взаимопонимание, и пример, в первую очередь, должны подавать преподаватели.

Одним из основных результатов правильной организации работы куратора учебной группы является успешная адаптация обучающихся 1 курса к студенческой жизни. В связи с этим в 2019/2020 учебном году в техникуме было проведено исследование уровня адаптированности первокурсников с применением методики Т.Д. Дубовицкой и А.В. Крылова. В исследовании принимали участие 25 студентов 1 курса ГБПОУ РС (Я) «ЯКСТ».

Исходя из результатов тестирования, выявлено, что низкий уровень адаптированности к группе имеют 2 студента. Это свидетельствует о том, что студенты испытывают трудности в общении с однокурсниками.

Средний уровень показали 16 студентов, которые находят общий язык с остальными, способны следовать принятым в группе нормам.

Высокий уровень выявлен у 7 студентов. Они чувствуют себя в группе комфортно, легко находят общий язык с однокурсниками, следуют принятым в группе нормам, способны проявить активность и взять инициативу на себя.

**Уровень адаптированности обучающихся 1 курсов**

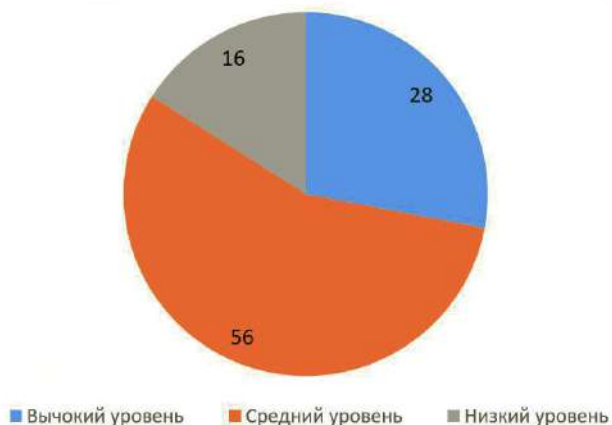


Таблица 1

**Потеря контингента за 2019/2020 учебный год**

Прибыло	Выбыло	Осталось	Причины отчисления				
			Перевод в др. ОУ	За неуспеваемость	Отсутствие возможности оплаты за обучение	Другая причина	Самовольный уход
26	1	25 чел	1	-	-	-	-

Таблица 2

**Потеря контингента за 2020/2021 учебный год**

Прибыло	Выбыло	Осталось	Причины отчисления				
			Перевод в др. ОУ	За неуспеваемость	Отсутствие возможности оплаты за обучение	Другая причина	Самовольный уход
2	2	23 чел	-	1	1	-	-

Также в ходе исследования был проведен анализ сохранности контингента обучающихся 1 курса и отмечены причины потерь (табл. 1,2).

Приспособление к новым условиям деятельности в техникуме сопровождается преодолением различных трудностей. Студентам первого курса приходится разбираться в новой системе обучения, привыкать к новому коллективу, новой социальной роли. Поэтому перед куратором группы первого

курса стоит непростая задача – помочь студентам адаптироваться к новым условиям жизни.

Доказательством адаптации студентов является их успешное участие в таких мероприятиях, как Международный конкурс «Гордость России», мастер-классы по профмастерству, молодежный карьерный форум и другие, также три студента стали обладателями стипендии Главы Республики (Саха) Якутия.





Знания, полученные в техникуме, дают возможность для поступления в вуз. По результатам исследования, большая часть выпускников из числа решивших продолжить обучение выбирают обучение по полученной в техникуме профессии.

Таким образом, куратор – самый близкий наставник студентов, деятельность которого способствует успешной адаптации обучающихся к студенческой жизни, формированию конкурентоспособности будущего специалиста. Также качество обучения во многом зависит от создания условий для развития личности куратора СПО и от высокого уровня педагогических компонентов, помогающих ему разрабатывать

продуктивные технологии в решении педагогических задач.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Петрова Н.И. Уровень самоактуализации студентов и их социально-психологическая адаптация // Психологический журнал. – 2013. – №3. – С. 116 – 120.
2. Рябцева С.И. Авторская концепция воспитательной работы куратора техникума // Инновационные педагогические технологии: матер. междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). – Казань: Бук, 2015. – С. 178 –180.
3. Царапина Т.П., Ульрих Т.А., Никулина И.В. Эффективная организация кураторской деятельности, Пермь: Изд-во Пермского гос. тех. унив-та, 2010. – С. 147.

# ОПЫТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА в ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа»

Experience of pedagogical mentoring  
in the Svetlinsky branch of energy, oil  
and gas of GAPOU RS (Ya) "MRTK"



**УДОВЕНКО**

**Наталья Леонидовна,**  
методист, преподаватель русского  
языка и литературы ГАПОУ РС (Я)  
«Региональный технический колледж  
в г. Мирном» «Светлинский филиал  
энергетики, нефти и газа»

**UDOVENKO Natalia Leonidovna**

**Аннотация:** Данная статья посвящена наставничеству в образовании, периоду вхождения молодого специалиста в профессию. Проблема эта на данном этапе очень актуальна и востребована. В статье рассматривается сам процесс наставничества, требования к наставнику, правила его общения с молодым специалистом, перечисляются формы работы с начинающим педагогом, этапы взаимодействия наставника и молодого педагога. Также перечисляются направления становления молодого педагога, которые дают возможность повысить теоретический и квалификационный уровень.

На основе изучения данной темы можно сделать вывод, что своевременная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий труд педагога в виде наставни-

чества, очень важна и необходима.

**Annotation:** This article is devoted to mentoring in education, the period of entry of a young specialist into the profession. This problem is very relevant and in demand at this stage. The article discusses the process of mentoring, the requirements for a mentor, the rules of communication between a mentor and a young specialist, lists the forms of work with a novice teacher, the stages of interaction between a mentor and a young teacher. The directions of formation of a young teacher, which provide an opportunity to improve the theoretical and qualification level, are also listed.

Based on the study of this topic, we can conclude that the timely support of those few young professionals who choose the hard work of a teacher in the form of mentoring is very important and necessary.

**Ключевые слова:** наставничество,

*наставник, молодой специалист, адаптация, педагогическая деятельность, профессиональный рост.*

**Keywords:** *mentoring, mentor, young specialist, adaptation, teaching activity, professional growth.*

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, повышении их квалификации, о значении наставничества для развития организации ведутся дискуссии на форумах, конференциях, семинарах. Наставничество осуществляется в организациях разных типов, но для нас особый интерес представляет организация наставничества в сфере образования. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Мы под наставничеством понимаем процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности; это форма взаимоотношений между наставником и молодым педагогом [1].

Наставник – опытный педагог, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Молодой педагог – начинающий специалист, как правило, овладевший знаниями теоретических основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, который повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника [2].

Одной из важнейших задач администрации ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа» является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы педагогического наставничества. Наставничество в Светлинском филиале энергетики, нефти и газа осуществляется с целью оказания помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

### **Основные задачи педагогического наставничества:**

– привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в колледже;

– повышение качества профессиональной подготовки и квалификации (процесс профессионального становления педагога) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Понятие «наставничество» многогранно. Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало



**Многогранность понятия наставничества**

быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). Наставничество – одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек

становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества. Понятие наставничество многогранно [2].

В настоящее время система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь [3].

Система наставничества «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа» представлена на рисунке.





С 2010 года в ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа» функционирует «Школа молодого педагога». За эти годы сложились определенные традиции. За период с 2010 до 2021 года приступили к работе более 15 молодых педагогов. Было организовано торжественное вступление в коллектив.

Система работы «Школы молодого педагога» по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов дает возможность на следующее:

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов;

- повышение профессионального уровня молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений и на положительную динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы, направленной на выявление потенциальных возможностей молодого педагога;

- повышение продуктивности работы молодых педагогов и результативности образовательного процесса в профессиональной образовательной организации;

- рост профессионального мастерства молодых педагогов (прохождение процедуры аттестации молодыми педагогами на установление первой квалификационной категории).

Наставническая работа в ГАПОУ РС (Я) «СРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа» имеет многообразие форм. В опыте работы нашего учреждения используется коллективная, групповая, индивидуальная форма наставничества.

### **1. Коллективная работа**

Коллективная работа направлена на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Но первая проблема у выпускника при начале работы – это трудности адаптации, которые наставник решить не сможет, тогда это и будет основной задачей коллективной работы. Коллективная работа, представлена педагогическим советом, семинаром, конференциями и др.

### **2. Групповая работа**

Групповая работа проводится в виде группового консультирования, групповых дискуссий, обзора педагогической литературы, деловой игры и др.

### **3. Индивидуальная работа**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации со-



держания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым действием молодого педагога при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». Индивидуальная работа проходит в виде индивидуальных консультаций и практических занятий [2].

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер. Выделим 3 основных этапа организации и внедрения педагогического наставничества в филиале:

1 этап – адаптационный. Самый

ленности личности молодого педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.

2 этап – основной. Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы со студентами, формирование своего стиля в работе, снижение авторитета среди обучающихся, родителей, коллег. В совместной работе наставника и молодого педагога – составление ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства;



сложный период как для новичка, так и для наставника. На этом этапе осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в Светлинском филиале. В начале сотрудничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направ-

– исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучается Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, совместно с наставником разрабатываются рабочие программы учебных дисциплин (МДК, профессиональных модулей); комплекты оце-



ночных средств для оценки основных показателей результатов студентов; календарно-тематические планы; методические рекомендации по выполнению практических заданий, анализируется основная и дополнительная литература.

По направлению «Методическая работа» исследуется системно-деятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования современного практико-ориентированного урока.

Результатом совместной деятельности по этому направлению является создание методических продуктов:

- технологической карты урока;
- методической разработки урока;
- определения структуры учебно-методического комплекса и составления УМК.

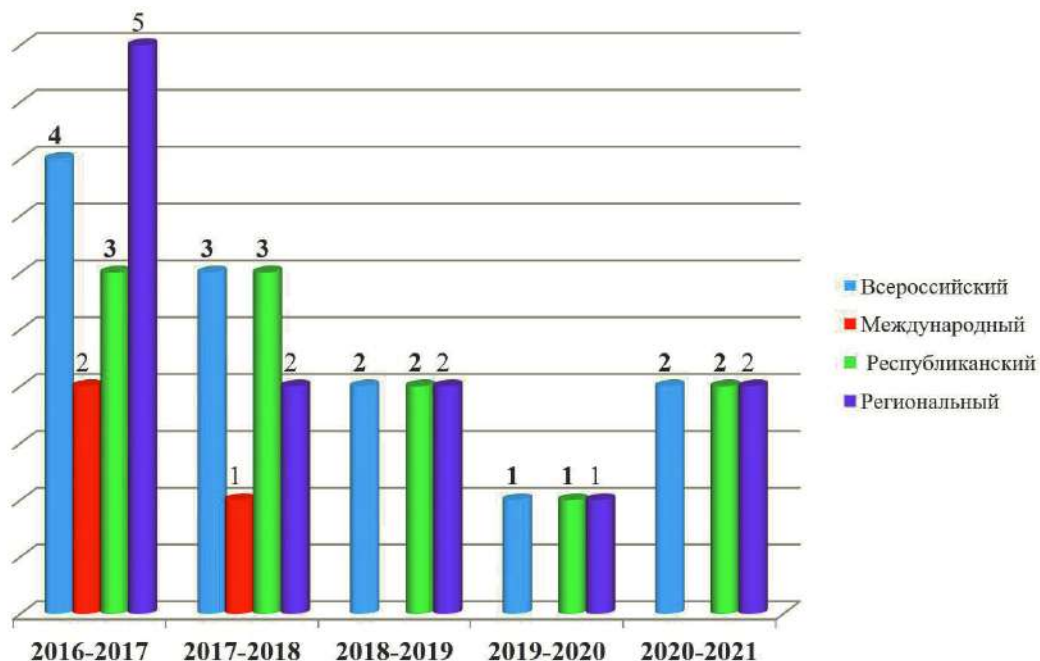
По направлению «Повышение квалификации и педагогического мастерства» составляется перспективный план-программа самообразования педагога. В рамках выполнения программы молодые педагоги принимают активное участие с выступлениями на заседаниях школы молодого педагога, заседаниях предметно-цикловых комиссий, педагогических советах.

По направлению «Исследовательская работа» анализируется исследовательская деятельность педагогов и студентов. Результатом является выступление молодых педагогов на семинарах, вебинарах, участие в конкурсах «Лучший молодой преподаватель», участие студентов в научно-исследовательской конференции.

3 этап – заключительный. На заключительном этапе у молодого педагога складывается система работы, имеются собственные разработки, происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты и ведения мониторинга. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

Итоговым показателем профессионального становления молодого педагога является проведение открытого

### Результаты участия молодых педагогов на конференциях, педагогических чтениях



урока. После проведения мониторинга достижений педагогической деятельности начинающего специалиста принимается решение о подаче заявления в аттестационную комиссию на СЗД и на присвоение первой квалификационной категории [2].

Таким образом, система наставничества в Светлинском филиале энергетики, нефти и газа достаточно эффективна, работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: матер. VIII Междунар. науч. конфер. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18 – 22.
2. Наставничество в системе среднего профессионального образования. – Копейск: Издат-во ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», 2017. – 80 с.
3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

# ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА НЕРЮНГРИНСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

с лечебно профилактическими  
учреждениями республики как  
актуальный тренд в образовательном  
процессе

Practices of mentoring the Neryungri Medical College with medical and preventive institutions of the republic, as a current trend in the educational process



**КРАВЧЕНКО**  
Людмила  
Семеновна,  
заместитель директора  
по производственному  
обучению

**KRAVCHENKO**  
Lyudmila  
Semyonovna



**КУЗЬМИНА**  
Ирина Ильинична  
старший методист  
ГБПОУ РС (Я)  
«Нерюнгринский  
медицинский колледж»

**KUZMINA**  
Irina Ilyinichna

**Аннотация:** В статье отражены актуальные направления практики наставничества Нерюнгринского медицинского колледжа с лечебно-профилактическими учреждениями республики.

Рассмотрены проблемы реализации наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях и предложения по решению указанных проблем.

**Annotation:** The article reflects the

current directions of the practice of mentoring the Neryungri Medical College with medical institutions of the republic.

The problems of implementing the implementation of mentoring activities in professional educational organizations and proposals for solving these problems are considered.

**Ключевые слова:** наставничество, Нерюнгринский медицинский колледж, лечебно-профилактические учреждения,

*практическое здравоохранение, выпускники, трудоустройство, социальные партнеры-работодатели, СПО, Ресурсный центр наставничества, методология наставничества*

**Keywords:** *mentoring, Neryungri Medical College, medical institutions, practical healthcare, graduates, employment, social partner employers, SPE, Mentoring Resource Center, mentoring methodology*

Медицинская среда – одна из многих, где наставничество гармонично вписывается в культуру профессии. Цель, которая ставится перед наставником медицинского колледжа – помочь обучающимся стать квалифицированными, востребованными специалистами среднего звена практического здравоохранения.

Основные задачи и функции наставников:

- использование личного примера наставника, достигшего высоких показателей в работе, в воспитании обучающихся;

- формирование высокой ответственности за выполняемую работу;

- постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

- изучение и внедрение передового опыта других образовательных организаций и организаций здравоохранения;

- вовлечение обучающихся в выполнение научно-практической работы.

Принципами наставничества являются добровольность, гуманность, соблюдение прав обучающегося, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание, способность видеть в обучающемся личность [1].

Формы наставнической деятельности: прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный кон-

такт наставника и подопечного; прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группы подопечных; опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения [3].

К наставникам ЛПУ предъявляются профессиональные требования: высшее или среднее медицинское образование, стаж работы в ЛПУ не менее 5 лет, высшая или первая квалификационная категория по медицинскому профилю, дополнительная профессиональная переподготовка по педагогике СПО. Наставник должен уметь убеждать, понимать, быть лояльным, развивать свои деловые качества.



Сегодня совершенствование профессиональной образовательной подготовки выпускников не может происходить без участия организаций, являющихся нашими социальными партнерами – потенциальными работодателями: лечебно-профилактические



учреждения (ЛПУ) Нерюнгринского района, Национальный центр медицины – РБ № 1, Центр экстренной медицинской помощи – РБ № 2 г. Якутска и еще 25 ЦРБ Республики Саха (Якутия).

В колледже выстроилась следующая система сотрудничества по наставничеству с социальными партнерами, которая осуществляется поэтапно: 1-й этап «Я расскажу – ты послушай!»; 2-й – «Я покажу – ты посмотри!»; 3-й – «Сделаем вместе!»; 4-й – «Сделай сам – я подскажу!»; 5-й – «Сделай сам и расскажи, что сделал!»; 6-й – «Научился сам – научи другого» [2].

Для успешной организации процесса наставничества и использования механизма наставничества совместно с ГБУ РС (Я) «Нерюнгринская ЦРБ» был выработан Методический инструментарий, который включает в себя порядок организации наставничества, порядок назначения наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, порядок прохождения наставничества, порядок завершения наставничества.

Наставник строит свою работу согласно разработанному в нашем колледже алгоритму наставничества: поставить задачу, спланировать и отслеживать ее выполнение и др.

Организация наставничества между колледжем и учреждениями здравоохранения основана на взаимной заинтересованности в конечном результате. ЛПУ участвуют в формировании тематики курсовых и выпускных квалификационных работ, в оценке качества подготовки выпускников в процессе итоговой государственной аттестации, осуществляют комплексную оценку качества обучения через открытую защиту обучающимися отчетов по производственной практике, через деятельность экзаменационно-квалификационных комиссий при завершении профессиональных модулей, составлении и исследовании отзывов и характеристик от социальных партнеров.

Колледж осуществляет практико-ориентированное обучение студентов, привлекает для учебной и практической работы со студентами высоко-

квалифицированных специалистов из ЛПУ, формирует единые требования к уровню компетентности выпускников и критерии контроля уровня подготовки, координирует совместно с ЛПУ процесс профессиональной адаптации студентов, проводит исследовательскую работу, формируя временные творческие коллективы из сотрудников колледжа и ЛПУ, участвует в совместных



мероприятиях с ЛПУ и ассоциацией средних медицинских работников как Нерюнгринского района, так и Республики Саха (Якутия).

Оценить эффективность работы наставника можно посредством определения критериев и показателей по следующим направлениям: качество программы наставничества, органи-

зация и реализация мероприятий по наставничеству, затраты на реализацию программы наставничества, удовлетворенность наставляемых (студентов-практикантов) посредством анкетирования, уровень сформированности общих и профессиональных компетенций, трудоустройство выпускников, процент закрепляемости выпускников в ЛПУ.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи с помощью проведения анонимного анкетирования выпускников, которое проводится для решения следующих задач: определения уровня наставничества в учебном процессе, разработки инструментов для улучшения качества учебного процесса по практическому обучению, совершенствования организации наставничества на производственной практике, понимания и значимости выбранной специальности. Результаты анкетирования анализируются педагогическим коллективом и наставниками-руководителями производственной практики, разрабатываются совместные мероприятия, направленные на улучшение профессиональной подготовки и устранение трудностей: на 1-м месте неуверенность, на 2-м – ограничение объема самостоятельной рабо-

**Показатели по специальностям «Сестринское дело» и «Лечебное дело»**

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Средний показатель
Общая успеваемость, %	100	100	100	100
Качественная успеваемость, %	100	86,5	97	94,5
Кол-во выпускников, получивших «хорошо» и «отлично» на ИГА	73 (100%)	77 (88,2%)	72 (97%)	74 (95,1%)
Средний балл при защите ВКР	4,65	4,5	4,84	4,66
Кол-во выпускников, получивших диплом с отличием	23 (30,35%)	39 (21,2%)	27 (37,8%)	29,6 (29,8%)



## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

ты, на 3-м – недостаточность знаний. 63% выпускников отмечают, что доклиническая практика (фантомный курс) достаточна; 84% на практике смогли закрепить полученные знания и умения; 89% считают, что подготовлены к самостоятельной работе.

Итоги как преддипломной практики, так и государственной итоговой аттестации за последние три года по специальностям «Сестринское дело» и «Лечебное дело» показывают, что успеваемость и качество остаются на высоком уровне.

Нерюнгринский медицинский колледж обеспечивает полное трудоустройство выпускников в ЛПУ как Не-

национальных этапов по компетенции «Медицинский и социальный уход». В качестве экспертов привлекаются главные и старшие медицинские сестры, фельдшера НЦРБ в количестве 39 специалистов, имеющих право оценки Демонстрационного экзамена, в том числе и региональных чемпионатов по указанной компетенции. Тренировки участников сборной в категории «Специалист» из числа представителей ЛПУ проводятся на площадках нашего колледжа штатными сертифицированными мастерами производственного обучения и преподавателями, имеющими статус экспертов WorldSkills и Абилимпикс, что принесло в копилку



рюнгринского района, так и всей Республики Саха (Якутия). За последние 3 года процент выпускников, приступивших к работе в ЛПУ, варьируется от 87 до 96%.

В колледже особое внимание уделяется развитию чемпионатных движений WorldSkillsRussia и Абилимпикс. Колледж стал базовой площадкой для проведения как региональных, так и

сборной Республики Саха (Якутия) золотые и серебряные медали, два медальона «За профессионализм».

В завершение хочется отметить наших выпускников, достигших высот своей карьеры, в том числе благодаря своим наставникам. Среди них 11 выпускников колледжа, которые после получения высшего медицинского образования вернулись в родные пенаты



и работают в колледже руководителями и преподавателями; 56 человек работают в сфере практического здравоохранения в Нерюнгри руководителями, врачами, главными и старшими медицинскими сестрами; многие успешно трудятся врачами в ЛПУ, как в республике, так и за ее пределами; работают медсестрами в Израиле и Германии.

Опыт работы Нерюнгринского медицинского колледжа с ЛПУ по формированию системы наставничества показывает, что наставничество – это длительный процесс, требующий усилий обеих сторон. Только сообща, отчетливо понимая общие цели, можно добиться заметных перемен.

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях (ПОО) выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и наставляемых, отсутствие выстроенной системы взаимодействия ПОО и потенциальных партнеров-работодателей при формировании системы наставничества, отсутствие адекватных систем мотивации наставников, недостаточное про-

ведение специальных мероприятий по развитию навыков наставников с участием работодателей, таких как курсы повышения квалификации, семинары, конкурсы и др.

Мы считаем, что для решения этих проблем должен быть разработан Региональный стандарт института наставничества, внедрена методология наставничества в СПО, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков, в ПОО должна вестись работа по внедрению различных форм технологии наставничества. Это позволит вовлечь в различные формы наставничества обучающихся системы СПО, обеспечит привлечение в роли наставников работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики.

В настоящий момент в колледжах ведется довольно активная работа по внедрению механизмов, форм и методов в планировании, реализации и оценке образовательных программ профессионального образования с участием работодателей. Правильно организованная система наставничества в ПОО позволит повысить про-



фессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

Также мы предлагаем открыть в ПОО Ресурсные центры по проблемам наставничества, которые объединят на основе общности интересов предприятия и учреждения, не являющиеся конкурентами по отношению друг к другу, на основе интеграции производственного, научного и интеллектуального потенциала, позволят создать условия для собственного развития в рамках ресурсного центра, руководствуясь принципами самостоятельности, добровольности, равноправия, самоуправления, законности и гласности. Таким образом сформируется корпоративная сеть, которая интегрирует различные образовательные учреждения, институты, колледжи, а также школы и иные учреждения, общественные организации, связанные договорной деятельностью о сотрудничестве, в том числе на основе сетевого взаимодействия.

Внедрение эффективных механиз-

мов взаимодействия с работодателями позволит создать новую модель конкурентоспособной региональной системы профессионального образования, обеспечивающей потребности региональной экономики в высококвалифицированных специалистах.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Корелова О.В., Родионова Е.В. Программа «Школа наставничества» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [irooo.ru](http://irooo.ru)
2. Наставничество и мониторинг в современных условиях управления образовательной организацией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/nastavnichestvo-i-mentoring-v-sovremennykh-usloviyakh-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiy/>
3. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сб. метод. реком. для руковод. и пед. работников образовательных организаций / Авт. Сост.: Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова; ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019. – 56 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://irost45.ru/uploads/content/file/tehnologiya\\_nastavnichestva\\_opyt\\_ispolzovaniya\\_variativnyh\\_modeley\\_nastavnichestva.pdf](http://irost45.ru/uploads/content/file/tehnologiya_nastavnichestva_opyt_ispolzovaniya_variativnyh_modeley_nastavnichestva.pdf)

# ОБ ИТОГАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПА ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА «МАСТЕР ГОДА» среди мастеров производственного обучения и преподавателей профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия)

**20** мая завершился региональный этап Всероссийского конкурса «Мастер года» среди мастеров производственного обучения и преподавателей профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия).

Конкурс проходил с 18 февраля по 25 мая 2021 года в два этапа.

Всего было подано 44 заявки из 25 профессиональных образовательных организаций республики. Отборочный этап прошли 17 участников.

Кандидатам, успешно прошедшим I отборочный этап, необходимо было пройти конкурсные испытания II этапа соревнований «Я – мастер» и «Открытый мастер-класс». По первому конкурсному заданию «Я – мастер» участники представили видеозаписи своих выступлений, посвященные рассказу о личной практике подготовки обучающихся.

18, 19 и 20 мая участники провели открытые мастер-классы в дистанционном формате. Все участники являются экспертами движения «WorldSkills Russia» и «Абилимпикс».

По прошествии трех дней конкурсных испытаний жюри определило **победителей**.

На торжественном закрытии от име-

ни экспертов выступил Андрей Михайлович Андреев, заместитель директора АНО ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки РС(Я)».

Вручили заслуженные награды Михаил Юрьевич Присяжный, первый заместитель министра образования и науки Республики Саха (Якутия), председатель Региональной рабочей группы, Марина Олеговна Богословская, вице-президент Торгово-промышленной палаты РС(Я), Татьяна Александровна Тымырова, председатель Национальной ассоциации рестораторов, отельеров и туризма, Ассоциации гостеприимства Республики Саха (Якутия).

**Третье место** члены жюри решили присудить **Юлии Николаевне Федоровой**, преподавателю ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж технологии и дизайна».

**Второе место** получил **Максим Владимирович Игнатенко**, старший мастер ГАПОУ РС(Я) «Южно-Якутский технологический колледж».

**Первое место** завоевала **Дорогунова Любовь Ивановна**, мастер производственного обучения ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

Победитель в октябре этого года **представит Республику Саха (Якутия) на заключительном этапе конкурса** в Московской области.



## СПРАВКА

Конкурс «Мастер года» проводится с целью формирования и развития кадрового потенциала системы среднего профессионального образования. Конкурс направлен на выявление талантливых педагогических работников, повышение престижа педагогического труда, пропаганду передовых идей в области профессионального образования и подготовки кадров, а также на изучение и распространение лучшего педагогического опыта.

Организаторы конкурса: Министерство просвещения Российской Федерации, ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), ГАУ ДПО РС(Я) «Институт развития профессионального образования».





**ГРЕЧИШКИНА  
Яна Александровна,**  
преподаватель  
ГБПОУ РС(Я)  
«Нерюнгринский  
медицинский  
колледж»



**ДОРОГУНОВА  
Любовь Ивановна,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГАПОУ РС (Я)  
«Якутский промышленный  
техникум»



**ИГНАТЕНКО  
Максим Владимирович,**  
старший мастер  
ГАПОУ РС (Я)  
«Южно-Якутский  
технологический  
колледж»



**КОКОШ  
Владимир Михайлович,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
коммунально-строительный  
техникум»



**КОНДАКОВА  
Ольга Владимировна,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я)  
«Жатайский техникум»



**КУРИЛОВИЧ  
Людмила Леонидовна,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я)  
«Жатайский техникум»



**МЫРЕЕВА  
Вера Александровна,**  
преподаватель  
ГБПОУ РС (Я)  
«Якутский колледж  
технологии  
и дизайна»



**НОВИКОВА  
Александра Алексеевна,**  
преподаватель  
ГБПОУ РС (Я)  
«Якутский  
медицинский  
колледж»



**НОВИКОВА**  
**Диана Иосифовна,**  
преподаватель  
ГАПОУ РС (Я)  
«Якутский  
технологический техникум  
сервиса»



**НОГОВИЦЫН**  
**Степан Иванович,**  
мастер производственного  
обучения филиала  
«Тюнгюлюнский»  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
сельскохозяйственный  
техникум»



**ПАВЛОВА**  
**Сардана Васильевна,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я)  
«РТИП и МСРИ»



**СЕМЕНОВ**  
**Николай Николаевич,**  
преподаватель ГБПОУ  
РС (Я) «Вилуйский  
профессионально-  
педагогический колледж  
им. Н.Г. Чернышевского»



**СОЛОВЬЕВ**  
**Вадим Вадимович,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
индустриально-  
педагогический колледж»



**СПИРИДОНОВА**  
**Альбина Алексеевна,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я)  
«Сунтарский  
технологический колледж»



**ФЕДОРОВ**  
**Николай Аянович,**  
мастер  
производственного  
обучения  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский  
автомобильный техникум»



**ФЕДОРОВА**  
**Юлия Николаевна,**  
преподаватель  
ГБПОУ РС (Я)  
«Якутский колледж  
технологии  
и дизайна»



**ШАДРИН**  
**Василий Васильевич,**  
преподаватель  
ГБПОУ РС (Я)  
«Чурапчинский  
колледж»







# QR код – удобный способ навигации

Мы собрали полезные QR-коды для ознакомления с сайтами, предстоящими конкурсами, олимпиадами и грантовыми мероприятиями для удобства навигации:

№	Наименование	Ссылка
1	<b>Банк России и журнал «Деньги и кредит» объявляют сбор заявок на Конкурс экономических исследований студентов и аспирантов вузов 2021 года</b> Победителям будет предоставлена возможность выступить с докладами на научном онлайн-семинаре Банка России в первой половине октября 2021 г. Работы победителей конкурса будут рассмотрены для публикации в научном журнале «Деньги и кредит»	
2	<b>18-22 октября 2021 года в Академии хорового искусства имени В.С. Попова пройдет Открытый конкурс эссе «Постмодернизм в проекциях отечественной музыки: опыт анализа»</b> Цели конкурса: • активизировать интерес обучающихся к исследовательской деятельности; • стимулировать искусствоведческий поиск в описании художественной практики новейшего времени	
3	<b>РОСКУЛЬТцентр. Национальная премия для молодых авторов, пишущих на русском языке.</b> Национальная премия для молодых авторов, пишущих на русском языке, предоставляет начинающим писателям и поэтам уникальную возможность опубликовать своё произведение	
4	<b>Русское географическое общество и телеканал «Моя Планета» объявляют о старте IV Всероссийского конкурса «Лучший гид России».</b> Любите свой город или обожаете исследовать новые места? Знаете интересные истории, музеи, маршруты? Поделитесь своими знаниями со всей страной!	
5	<b>МИНОБРНАУКИ России. VII Всероссийская премия «За верность науке».</b> Всероссийская премия «За верность науке» ежегодно вручается за выдающиеся достижения в области научной коммуникации, популяризации науки и поддержки престижа деятельности ученых и инженеров в Российской Федерации	
6	<b>Конкурс инновационных проектов в сфере электроэнергетики «Энергопрорыв».</b> КПАО «Россети» и Фонд «Сколково» ежегодно проводят конкурс по поиску и отбору новых технологий и бизнес-решений для повышения эффективности работы сетевых компаний группы и развития электросетевого комплекса страны	
7	<b>Именная стипендия Русского географического общества.</b> Если вы написали десятки научных работ или провели большое количество мероприятий, подайте заявку на право получения молодежной Именной стипендии Русского географического общества и попробуйте получить 100 000 рублей. В конкурсе могут принять участие студенты, молодые учёные, специалисты и общественные деятели в возрасте от 18 до 35 лет, которые из года в год вкладывают немало сил и стараний в своё дело.	
8	<b>Российский научный фонд. Премия Президента России в области науки и инноваций для молодых ученых.</b> Начинается прием документов на соискание премии Президента России в области науки и инноваций для молодых ученых.	
9	<b>Ежегодная литературная премия «НОС», стартовавшая в 2009 году - в год двухсотлетия Н.В.Гоголя, основана Фондом Михаила Прохорова</b> для выявления и поддержки новых трендов в современной художественной словесности на русском языке. В соответствии с общей стратегией Фонда концепция премии совмещает в себе просветительские и образовательные аспекты.	
10	<b>Фонд агроэкологии РАН объявляет в 2021 году конкурс им. А.В. Альбенского за научные достижения в области агролесомелиорации и защитного лесоразведения.</b> Конкурс приурочен ко дню рождения выдающегося ученого-агролесомелиоратора Анатолия Васильевича Альбенского – 19 октября и проводится в целях поощрения ученых за достижения в агролесомелиоративной науке. Победитель награждается медалью имени А. В. Альбенского за научные работы, имеющие крупное теоретическое и практическое значение, а также дипломом установленного образца и денежной премией.	

# ПРИЕМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



В 2021–2022 учебном году  
ПОО готовы принять 9 755  
студентов первокурсников

Более 300  
специальностей

По всей Якутии имеется  
41 профессиональная  
образовательная организация



СРОК ПРИЕМА ДОКУМЕНТОВ  
на очную форму обучения:  
с 20 июня по 25 августа

СРОК ПРИЕМА ДОКУМЕНТОВ  
на очную форму обучения  
со вступительными испытаниями:  
с 20 июня по 10 августа

ОЧНО  
ЗАОЧНО  
ОЧНО-ЗАОЧНО

На базе 9 класса  
На базе 11 класса

## ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ МАТЕРИАЛОВ И СТАТЕЙ, ПРЕДЛАГАЕМЫХ К ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ

Статья должна содержать законченный и логически цельный материал, посвященный актуальной проблеме, соответствовать тематике журнала, быть оригинальной, не опубликованной ранее в других печатных или электронных изданиях.

**Текст статьи должен быть набран в соответствии со следующими требованиями:**

- страница А4 (21 x 29,7), книжная ориентация;
- поля сверху, снизу, слева, справа - 2,0 см;
- текстовый редактор Word, шрифт Times New Roman, кегль шрифта - 14;
- межстрочный интервал 1,5, абзацный отступ - 1,25 см;
- нумерация страниц сплошная, начиная с первой;
- сноски оформляются в [ ]. Пример – [3, с. 64], то есть, источник №3, страница №64.
- статья в журнале должна обязательно сопровождаться цифровыми фотографиями в количестве 5-8 штук (от 600 dpi). Все фотографии и иллюстрации необходимо продублировать в виде отдельного файла;
- максимальный объем статьи - 5 страниц А4 (включая фотографии и рисунки).

**Статья оформляется в соответствии с нижеприведённой формой:**

- название (на русском и английском языках);
- фамилия, имя, отчество автора (полностью, на русском и английском языках);
- фотография автора;
- полное название образовательного (научного или иного) учреждения, где работает автор, страна, город (на русском и английском языках), ученая степень, ученое звание, должность, контактная информация (телефон с указанием кода города, корреспондентский почтовый адрес, адрес электронной почты);
- аннотация – краткая характеристика работы, включающая в себя актуальность, постановку проблемы, пути ее решения, результаты и выводы (500-1000 знаков с пробелами). При опубликовании научной статьи на русском языке обязательным является наличие аннотации на русском и английском языках;
- ключевые слова – основные общенаучные термины или термины по профилю статьи (примерно 8–10 слов). При опубликовании научной статьи на русском языке обязательным является наличие ключевых слов на русском и английском языках;
- код УДК и/или ГРНТИ и/или код ВАК (согласно действующей номенклатуре специальностей научных работников);
- библиография (литература), содержащая только публикации, цитируемые в тексте статьи. Библиографию необходимо оформлять в соответствии с последним ГОСТ Р 7.0.5-2008.

Присылаемые статьи должны быть отредактированы и тщательно проверены.

**Статьи, оформленные в соответствии с требованиями, направлять на e-mail: [irposakha@mail.ru](mailto:irposakha@mail.ru) с пометкой «Журнал ПОЯ, выпуск № \_\_».**

**По всем вопросам обращаться по т. 8241690107 Калитиной Наталье Алексеевне.**

