

Департамент образования и науки Костромской области
областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**Методический конкурс педагогических работников образовательных
организаций Костромской области**

**Номинация: Исследовательский проект педагога, отражающий
результаты эффективности своей педагогической деятельности**

Полетаева Н.А.

Наставничество: мост в профессию

Кострома – 2026

Полетаева Н.А. Наставничество: мост в профессию. Исследовательский проект. - РИК ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», 2026, 44 с.

В исследовательском проекте рассмотрены вопросы наставничества. Анализируется успешный опыт работы наставников в изыскательской и геологоразведочной отрасли, характеризуются используемые в работе приёмы и форматы, приведены и проанализированы материалы мониторинга за 5 лет.

Исследовательский проект может быть использован преподавателями профессионального образования, занимающимися вопросами наставничества студентов-практикантов.

Рецензент: Блинов С.М., декан геологического факультета, ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», г. Пермь

**© Полетаева Н.А., 2026
© ОГБПОУ «Костромской
политехнический
колледж»**

Гарнитура шрифта «Times New Roman Cyr» 12 п.
Формат 60x84/8. Кол-во листов 44/8. Кол-во авт. листов 1,2
РИК КПК
Файл «Документы/2026/Методички/Poletaeva»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Анализ опыта наставничества на производстве	6
2. Технологии наставничества в производственных условиях	9
3. Области компетенции наставника.....	10
4. Реализация модели наставничества на предприятиях изыскательской и геологоразведочной отрасли	12
Заключение	28
Список литературы	30
Приложения	32

ВВЕДЕНИЕ

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем [2].

Наставничество в Костромском политехническом колледже официально оформляется с 2020 года. Но и до этого времени к студентам, которые отправлялись в производственные организации на время прохождения практики прикреплялись руководители практики. Тем не менее, личных наставников у них не было. В рамках программы наставничества было разработано Положение по модели «Работодатель – студент (приложение1). Согласно положению для организации и проведения наставничества предприятие закрепляет за каждой группой студентов или отдельными студентами колледжа наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов для обучения их практическим навыкам и приемам в работе по каждому направлению программы практики. В данном проекте представлен опыт по наставничеству, накопленный в Костромском политехническом колледже за пять лет по специальности 21.02.09 «Гидрогеология и инженерная геология».

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ: анализ наставнической деятельности в производственных организациях во время производственной практики.

ОБЪЕКТОМ ИССЛЕДОВАНИЯ выступает процесс наставничества в условиях изыскательского и геологоразведочного производства.

ПРЕДМЕТОМ ИССЛЕДОВАНИЯ являются условия и средства реализации наставничества в производственной организации.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ состоит в следующем: наставничество будет эффективным, если поддерживать деятельность наставников с помощью различных видов мотивирования, как моральных, так и материальных.

Для достижения цели исследования и в соответствии с гипотезой были сформулированы ЗАДАЧИ:

- изучить теоретические основы наставничества на производстве;
- определить формы наставничества в изыскательской и геологоразведочной отраслях;
- проанализировать личные и профессиональные качества наставников на производстве.

Для решения поставленных в исследовании задач использованы следующие МЕТОДЫ:

- теоретические: анализ и синтез методологической и педагогической литературы по вопросам наставничества, нормативных документов и методических рекомендаций по проблемам исследования;
- эмпирические: анкетирование, тестирование, методы профессионального консультирования;
- статистические методы обработки экспериментальных данных, графическое представление результатов.

1. Анализ опыта наставничества на производстве

Наставничество – древнейший способ передачи опыта, сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности. Основная задача и результат наставнической деятельности – развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне. В различных формах наставничество существовало с 30-х гг. XX века, особенное распространение получило с 70-х годов. Наставничество в СССР – форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.п. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. Наставничество в Советском Союзе было массовой системой профессионального и идеологического воспитания молодежи, где опытные рабочие и специалисты обучали новичков, ускоряя их адаптацию и повышая квалификацию. Эта практика охватывала производства и учебные заведения, способствуя передаче опыта и профессиональному становлению. Основными вехами развития наставничества в России являются [1]:

- Утверждение нагрудного знака «Наставник молодёжи» (1934год);
- Постановление президиума ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников» (1975 год);
- Учреждение почётного звания «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР» (1981 год);
- Одобрение на пленуме ЦК КПСС документа «Концепция начального, среднего и среднего профессионального образования» (1985 год);
- На заседании Госсовета РФ и Комиссии при президенте РФ поставлена задача возрождения института наставничества (2013 год);

- Указ президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Тема наставничества включена в национальный проект «Образование» (2018 год);
- Распоряжение Министерства просвещения РФ «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО» (2019 год);
- Письмо Министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (2020 год);
- Утверждение «Концепции развития наставничества в РФ», акцент на традиционные ценности, внедрение систем реверсивного и виртуального наставничества (2023-2025 год);
- Указ Президента о Дне наставника (2025 год).

Из данного перечня вех развития наставничества видно, что в течение почти 30 лет, в связи с начавшейся перестройкой и последующих за ней годами разрушения экономики, система наставничества также была забыта. И только в 2013 году на государственном уровне вернулись к возрождению института наставничества.

Производственные организации изыскательской и геологоразведочной отрасли в 90-е годы пришли в упадок. Массовые сокращения, порой молодых, но уже опытных специалистов, привели к тому, что в десятых годах на предприятиях остались одни пенсионеры. Начался кадровый голод: многие уходили на пенсию, не передав свой опыт молодым. Но на производстве без наставничества было невозможно даже в годы забвения. Опытные работники без приказов, по необходимости передавали свой опыт молодым. Опыт наставничества на производстве помогает не только обучить нового сотрудника, но и сформировать сильный кадровый резерв. Без этого производству выжить очень трудно, тем более в условиях рыночной экономики. Этот кадровый резерв в очень непростых условиях приходилось

формировать профессиональным образовательным организациям, опираясь на тех немногих опытных работников, которые ещё работали в отрасли. Помогали не все. Студенты часто жаловались, что руководители практик от предприятий не реагируют на просьбы студентов о помощи. Спасало то обстоятельство, что часть преподавателей колледжа ранее работала на производстве и детально могла консультировать практикантов по возникающим вопросам. Затем на предприятиях появились наши выпускники, тот самый кадровый резерв, который мы и сформировали путём соединённых усилий. Они стали, как потом их называли, благодарными выпускниками, помогая нам по самым различным вопросам. Таким образом, система наставничества в наших отраслях: изыскательской и геологоразведочной на уровне предприятий-социальных партнёров колледжа была сформирована. Параллельно было сформировано профессиональное сообщество, которое насчитывает более 30 производственных организаций по всей России, которые взаимодействуют с колледжем в рамках специальности «Гидрогеология и инженерная геология» и между собой.

Анализ опыта наставничества на производстве показывает, что это ключевой инструмент адаптации и профессионального роста, совмещающий передачу технических навыков с развитием личности молодого человека. Успешные программы наставничества требуют отбора наставников, их обучения, а также материальной или нематериальной мотивации за педагогическую деятельность. Как правило, на производственных предприятиях всё намного проще: наставником часто является тот геолог, с которым студент ходит в маршрут или работает на буровой установке, и здесь выбирать особо не приходится. Наставников никто не обучает: они сами интуитивно понимают, как помочь практиканту. Материальной мотивации нет, а моральную поддержку они получают от нас, преподавателей-руководителей практики и студентов.

2. Технологии наставничества в производственных условиях

Технологии наставничества на производстве — это структурированные методы передачи опыта, направленные на быструю адаптацию, обучение и развитие производственных навыков у новых сотрудников. Основными технологиями и подходами являются:

- TWI (Training Within Industry): активная система производственного инструктажа, направленная на обучение на рабочем месте, что позволяет вдвое сократить время погружения в профессию;
- метод «Покажи – Расскажи – Сделай»: личная демонстрация наставником правильных трудовых действий с последующей корректировкой действий подопечного;
- индивидуальный план обучения: персонализированный подход, адаптированный под уровень подготовки нового сотрудника и его способности;
- систематическая обратная связь: регулярные обсуждения рабочего дня для контроля за усвоением навыков и поддержания мотивации;
- отбор и обучение наставников: отбор кандидатов с профессиональной компетентностью, стажем от 3-х лет и склонностью к преподаванию.

Этапы реализации программы наставничества на предприятии:

1. отбор наставников: оценка по критериям (профессионализм, коммуникабельность) и письменное согласие;
2. адаптация: знакомство с производственной культурой и правилами;
3. обучение: практическая передача навыков на рабочем месте;
4. оценка результатов: диалог и проверка усвоенных навыков.

Внедрение наставничества снижает текучесть кадров, повышает качество продукции и обеспечивает безопасность работ (часть материала была сгенерирована с помощью ИИ с последующей проверкой и редактурой автора).



Рисунок 1 - Графическое представление наставнического взаимодействия по форме наставничества «работодатель – студент» [2]

Эти этапы реализации программы наставничества действительно существуют, за исключением первого (выше я уже отмечала, как это бывает на самом деле). Об остальных этапах я узнаю от студентов, когда они рассказывают о своих наставниках в анкетах, личных беседах, на конференциях по производственной практике.

3. Области компетенции наставника

Целью профессионального обучения является подготовка квалифицированной рабочей силы. В будущем всё большая часть профессионального образования, пробных квалификационных работ, являющихся частью базового профобучения молодежи, а также демонстрационных квалификационных экзаменов в системе профобучения взрослого населения, будут проводиться на рабочих местах. Предпосылкой осуществления производственного обучения является наличие достаточного количества работников, обладающих соответствующей квалификацией в плане

профессионализма, образования и опыта для того, чтобы быть назначенными ответственными за обучение студентов [5].

Деятельность наставника и его умение руководить работой студента важны с точки зрения качества производственного обучения. Наставник и преподаватели, руководящие работой студентов, совместно отвечают за то, чтобы производственное обучение соответствовало своим целям и проходило подконтрольно. Особенно для молодых студентов наставник часто становится первым человеком в данной профессии, с которым они контактируют, являясь примером и ролевой моделью. Наставник знакомит обучаемых в целом с выполняемой работой совместно с трудовым коллективом. Поэтому важно, чтобы наставник проинформировал членов рабочего коллектива о проведении производственного обучения. Также важно, чтобы наставник позитивно относился к своей работе со студентом, поддерживал и поощрял студента в желании пробовать новое и выполнять работу. Наставник также создает позитивную атмосферу в трудовом коллективе. Функции наставника на разных рабочих местах различаются в зависимости от размеров предприятия, отрасли, в которой работает организация, количества персонала и т.д. В трудовых коллективах существуют разные способы разделения обязанностей, в том числе и наставнических задач.

Область компетенции означает конкретные знания и навыки, необходимые в работе наставника. Компетенция наставника состоит из множества таких элементов. Различаются следующие области компетенции:

- 1) планирование производственного обучения, пробных квалификационных работ и квалификационных экзаменов;
- 2) работа со студентом и оценка его успеваемости;
- 3) оценка знаний и навыков студента;
- 4) повышение собственной компетенции в качестве наставника.

В колледже разработан аттестационный лист, в котором наставники оценивают общие и профессиональные компетенции студентов (приложение 2).

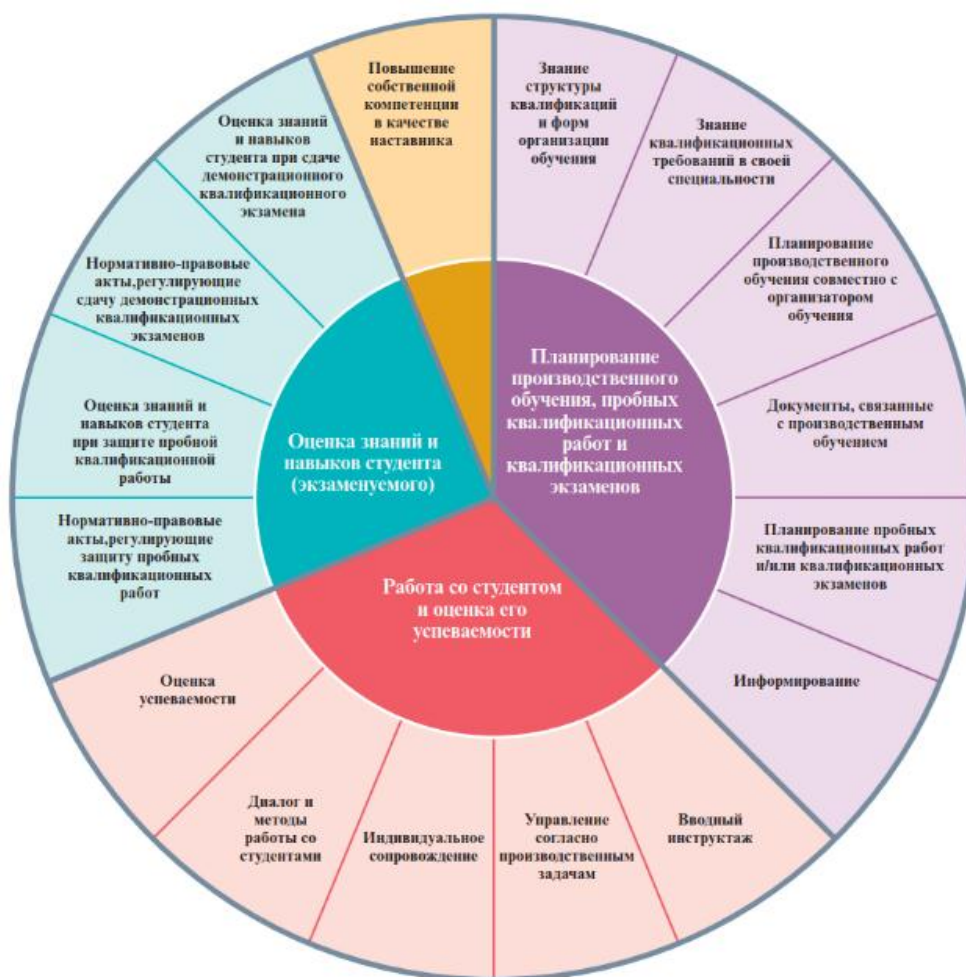


Рисунок 2 – Области компетенции наставника [5]

4. Реализация модели наставничества на предприятиях изыскательской и геологоразведочной отрасли

Форма наставничества «Работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Целью реализации формы наставничества «Работодатель – студент» является получение обучающимися актуализированного профессионального

опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства. Модель «Работодатель – студент» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это примеры использования материальной базы организации, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, а также: сопровождение образовательных программ; организация различных видов практики; подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия [4].

Реализация наставничества по форме «работодатель – студент» на предприятиях изыскательской и геологоразведочной отрасли осуществляется через проектную деятельность, конкурсы проектных студенческих работ, практическое обучение в производственных условиях, экскурсии на предприятия, стажировки, реализацию программ производственной практики.

Механизм совместной деятельности колледжа и производственных организаций по организации наставничества на производстве включает следующие этапы:

- создание распорядительного акта образовательной организации о внедрении модели наставничества;
- разработка положения о наставничестве;
- формирование базы наставников-специалистов и наставляемых студентов;
- установление деловых контактов с новыми социальными партнёрами и развитие деловых отношений с постоянными партнёрами;
- оформление договоров между предприятиями и колледжем о проведении производственной практики обучающихся;
- издание распорядительных документов о закреплении наставников за обучающимися;

- организация стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях;
- развитие трудовых навыков и компетенций, наставляемых в ходе практики в форме практического обучения;
- закрепление и обобщение опыта наставничества на конкретном предприятии.

Участниками пары «наставник – наставляемый» являются:

- наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования по специальности «Гидрогеология и инженерная геология» [3].

Направление работы наставника включает в себя: повышение уровня успеваемости наставляемого; профессиональное сопровождение развития карьеры; формирование профессиональных навыков наставляемого; адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников – дело непростое, но крайне необходимое: это приобретение опыта наставнической деятельности; признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде; получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала; получение ценных и подготовленных кадров для предприятия; получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Проведён анализ наставнической деятельности по специальности «Гидрогеология и инженерная геология». В 2020-2021 учебном году наставниками были 17 специалистов, их средний возраст 33 года, (22 – 59 лет), половина наставников 30 лет и моложе. Они занимают следующие должности:

директора, начальники отрядов, главные инженеры и геологи, ведущие инженеры, инженеры-геологи, гидрогеологи, техники-геологи, буровые мастера. Половина наставников – с высшим образованием. Из 17 наставников – 6 окончили Костромской политехнический колледж. 30% наставников работают в Костроме, 70% в других регионах России. Мужчины – 70%, женщины – 30%. Чаще всего наставляемые ребята-практиканты пишут, что наставники трудолюбивые, отзывчивые, надёжные, добрые, общительные. Они научили ребят не только проводить полевые и камеральные работы, но и правильно вести себя в экстремальных условиях.

Для оценки эффективности внедрения данной формы наставничества на специальности был организован мониторинг, состоящий из двух этапов [3]:

1) Мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает:

- сильные стороны программы наставничества: установление тесных связей руководителей практики от колледжа и наставляемых практикантов с наставниками из производственных организаций;

- слабые стороны программы наставничества: не все руководители практик становятся настоящими наставниками, ограничиваясь формальным отношением к своим подопечным;

- возможности программы наставничества: трудоустройство выпускников по специальности, взаимодействие по различным вопросам;

- угрозы ее реализации: профессиональное выгорание и перегруз самих наставников.

- процент обучающихся, успешно прошедших дифференцированный зачёт по практике – 100%, качество составляет -71% (в предыдущем году – 65%);

- количество обучающихся, планирующих трудоустройство на профильных предприятиях – 50% (в предыдущем году – 30%).

2) Мониторинг влияния программы на всех участников. Результатом реализации программы является:

– улучшение образовательных результатов по профессиональным модулям: качество квалификационного экзамена по ПМ.02 «Техническое обслуживание и эксплуатация оборудования, аппаратов и приборов для проведения исследований» составляет 72% (в предыдущем году - 60%);

– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования прослеживается на учебных занятиях по МДК «Основы организации и управления на производственном участке» - 44% (в предыдущем году 40%);

– степень включенности обучающихся в проектную деятельность, выполняемую по заданию предприятия составила 79%;

– увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников – 20 %.

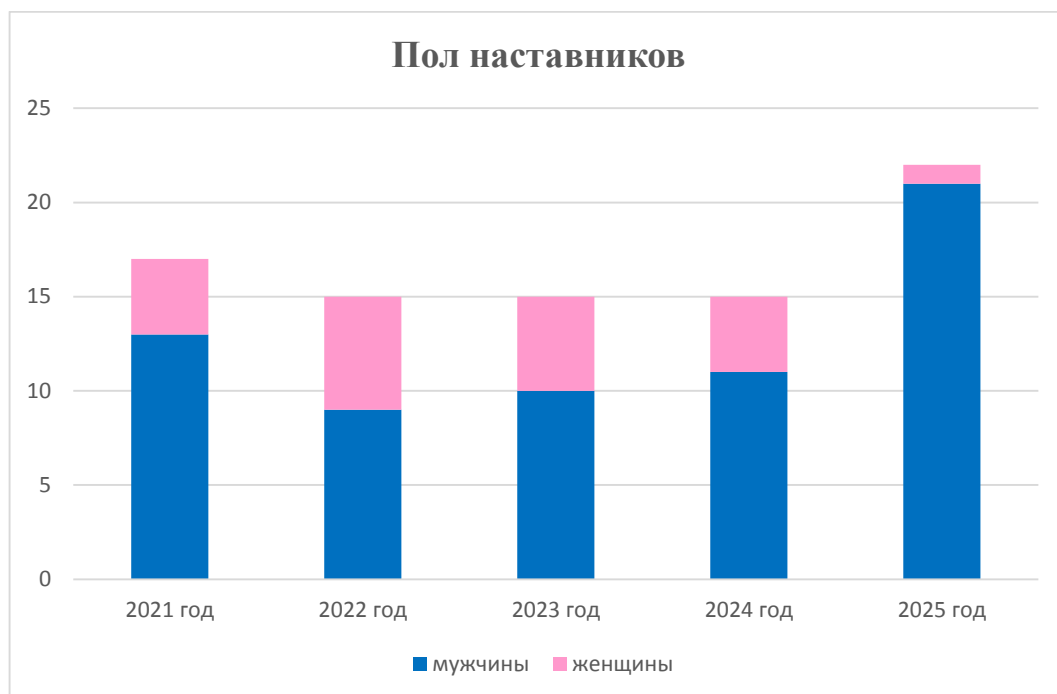
Аналогичный анализ проводился в 2022, 2023, 2024 и 2025 годах. Анализ проводился по следующим критериям:

- 1) пол и возраст наставников;
- 2) образование наставников;
- 3) должность на производственном предприятии;
- 4) выпускники Костромского политехнического колледжа;
- 5) регион прохождения производственной практики.

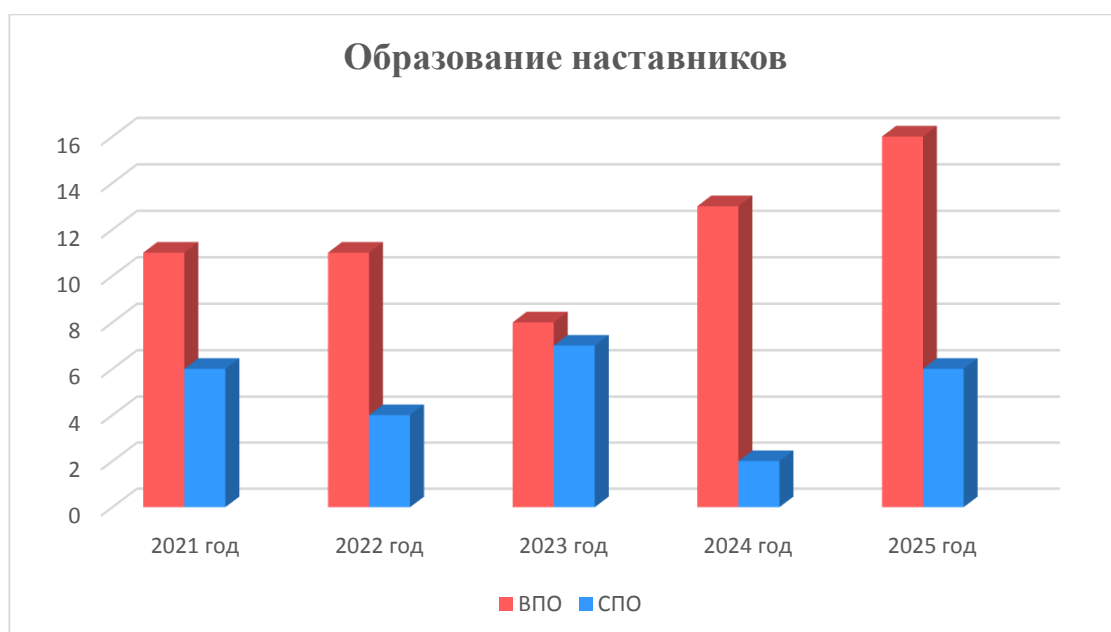


Вывод: средний возраст наставников составляет 33,6 года, изменяясь от 23 – 45лет, а также нечасто от 45 до 60 лет. Такой довольно молодой возраст

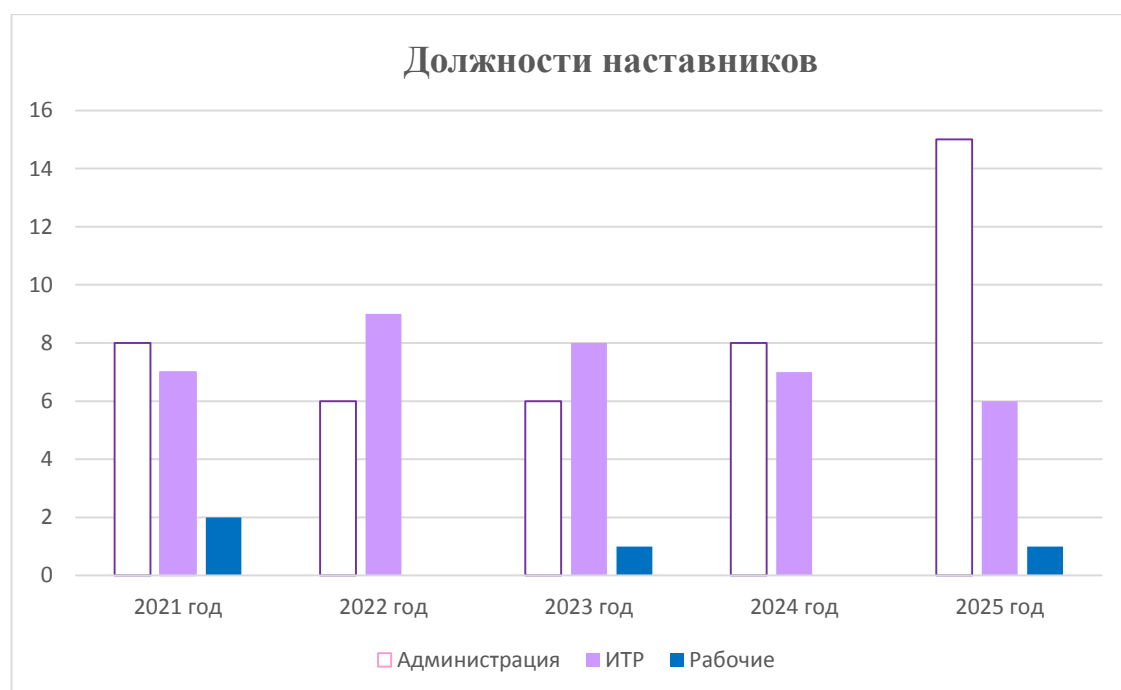
наставников обуславливается тем, что студенты производственную практику в основном проходят в полевых условиях, где работают специалисты молодого и среднего возраста. В возрасте 50+ наставниками являются специалисты в лабораторных и камеральных условиях.



Вывод: по половой принадлежности наставники – это преимущественно мужчины. Из 84 наставников за 5 лет женщины составляют всего около 24%. Это также связано с полевым характером геологических работ. Женщины работают в полевых условиях, но в молодом возрасте, уходя затем на выполнение камеральных или лабораторных работ.



Вывод: 70% всех наставников являются специалистами с высшим профессиональным образованием. Среди высших учебных заведений: Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Московский государственный геологоразведочный университет им. С. Орджоникидзе, Московский государственный технический университет им. Н.Э Баумана, Российский университет дружбы народов, Санкт-Петербургский горный университет, Казанский федеральный университет, Ивановский государственный химико-технический университет, Южно-Российский государственный политехнический университет, Воронежский государственный университет, Пермский государственный университет, Уральский государственный горный университет, Томский государственный университет. Соответственно 30% наставников имеют среднее профессиональное образование, в том числе окончившие Костромской политехнический колледж.



Вывод: более 50% (51,2%) наставников составляют управленцы, это директора, главные инженеры проектов, главные геологи, начальники партий, начальники полевых отрядов, зав. лабораторией, начальник камеральной группы. Далее идут ИТР (инженерно-технические работники – 44%: инженеры-геологи, инженеры-гидрогеологи, техники-геологи, мастера-гидротехники.

Меньше всего наставников с рабочими должностями – менее 5% (4,8%): буровые мастера и горнорабочие.



Вывод: из 84 наставников 21,43% составляют наставники- выпускники колледжа, всего за 5 лет – 18 раз наши выпускники были наставниками. Это выпускники, окончившие Костромской политехнический колледж в 1999 – 2022 годах, они составляют сообщество благодарных выпускников. Благодарные выпускники колледжа выражают признательность преподавателям за терпение, профессионализм, полученные знания и поддержку и являются наставниками для студентов-практикантов

Таблица 1 – Профессиональное сообщество благодарных выпускников

№ п/п	ФИО наставника	Год выпуска	Должность, место работы, город
1	Лукашева М.А.	1999	зам. начальника, ЦГМС, г. Кострома
2	Борисов Е.В.	2001	инженер-геолог, ООО «Геолог 44», г. Кострома
3	Бушуев А.С.	2003	ген. директор, ООО «КостромаТИСИЗ», г. Кострома
4	Иванов А.В.	2004	директор, ООО «ИнжГео», г. Кострома
5	Авдеев И.С.	2005	гл. инженер проекта, ООО «НПП ВОДИНВЕСТ», г. Кострома
6	Гох С.А.	2010	Ведущий специалист, АО «Апатит», г. Кировскты, Мурманская обл.
7	Селиванова Н.	2013	инженер-геолог, ЗАО «УльяновскТИСИЗ», г. Ульяновск
8	Кретов Р.О.	2016	инженер-геолог, ООО «ИнжГео», г. Кострома
9	Карножицкая Л.С. (Петушкова)	2016	инженер-геолог, ООО «институт Гипроводхоз», г. Кострома
10	Коточигов С. С.	2018	техник-геолог, ООО «Инжгео», г. Кострома

11	Кузнецов А. А.	2019	инженер-геолог, ООО «ИнжГео», г. Москва
12	Кулаков В. С.	2020	инженер-геолог, ООО ПИИ «Севзапдорпроект», г. Вологда
13	Попов Д.В.	2022	техник-геолог, ООО «Геотехконсалтинг», г. Москва

В 2024 году директор ООО «ИнжГео» Иванов Алексей Валерьевич принял участие в областном конкурсе «Лучший наставник Костромской области» и занял 2 место в номинации «Наставник на производстве», ранее он подготовил призёра межрегионального конкурса дипломных проектов (приложение 3).

Наставники Гох С.А., Карножицкая Л.С. и Селиванова Н. А. приняли активное участие в экспертизе конкурсных работ «Лучший отчёт по производственной практике», всероссийского конкурса, проводимого в рамках ФУМО 21.00.00. Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия (приложение 4). Гох С.А. также принял участие в экспертизе конкурсных работ преподавателей на Всероссийском конкурсе «Методическое обеспечение производственной практики» (приложение 5).

Всегда хотелось посмотреть на наставников с производства, мы 4 года со студентами собирали фотографии и рассказывали о них на пресс-конференциях по производственной практике.

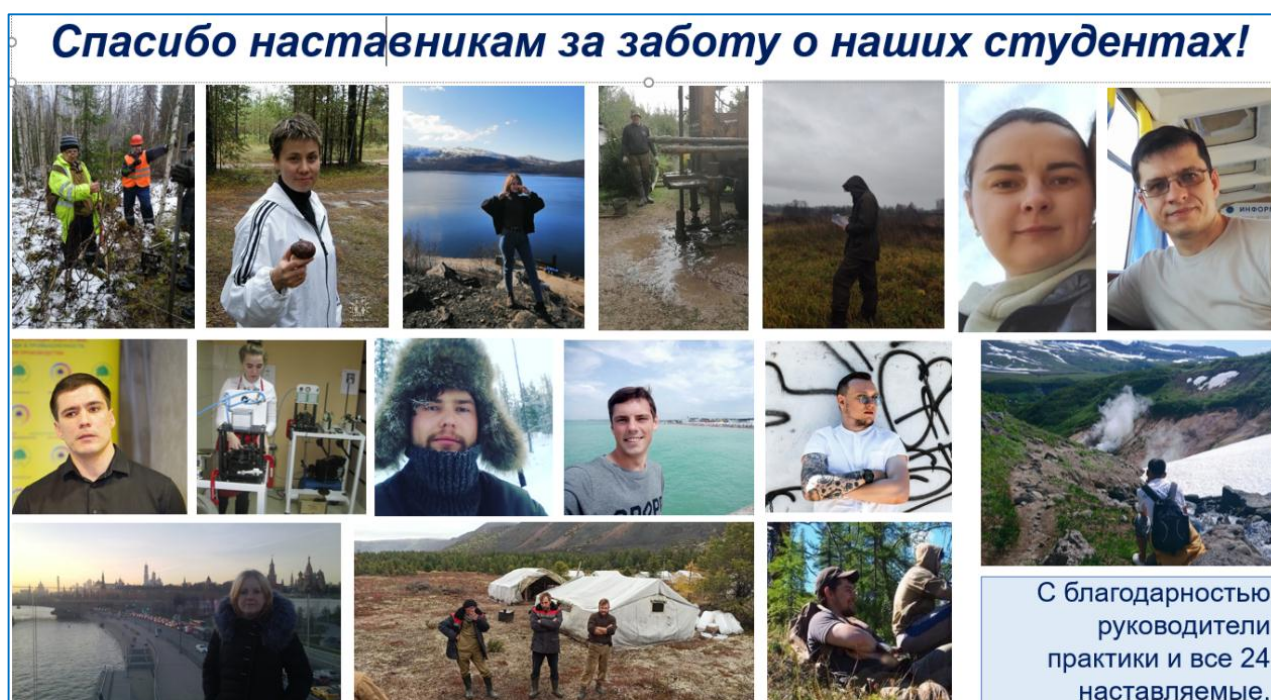


Рисунок 3 – Наши наставники – 2021

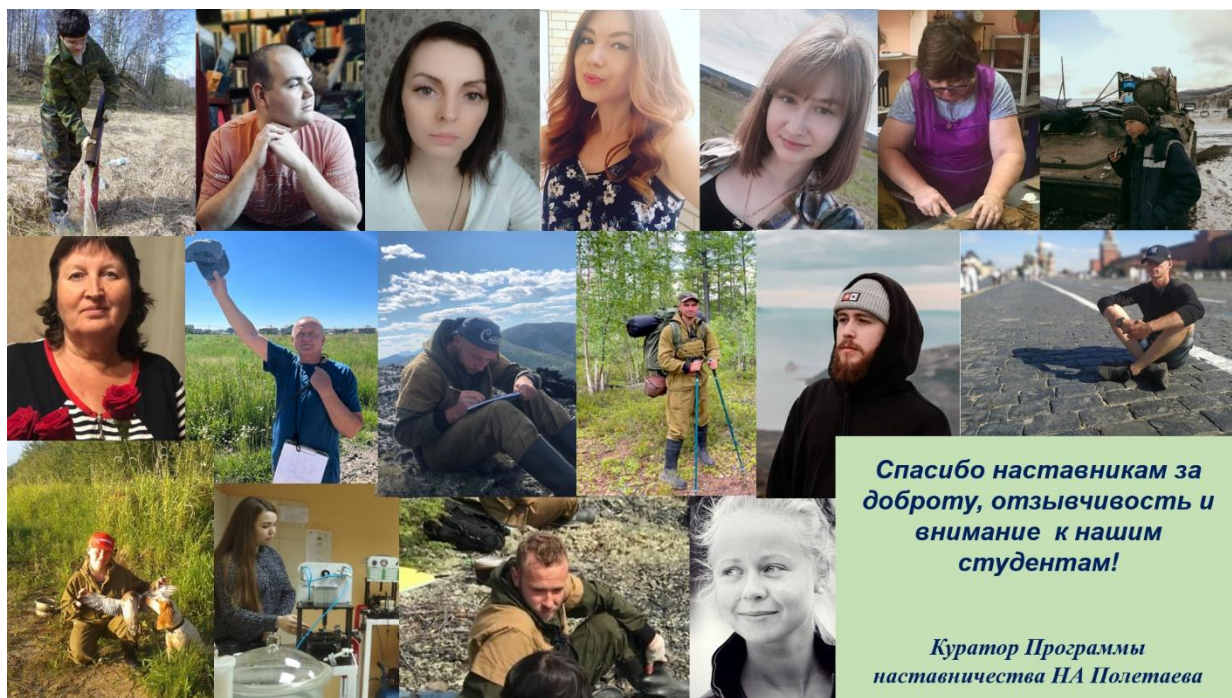


Рисунок 4 – Наши наставники – 2022

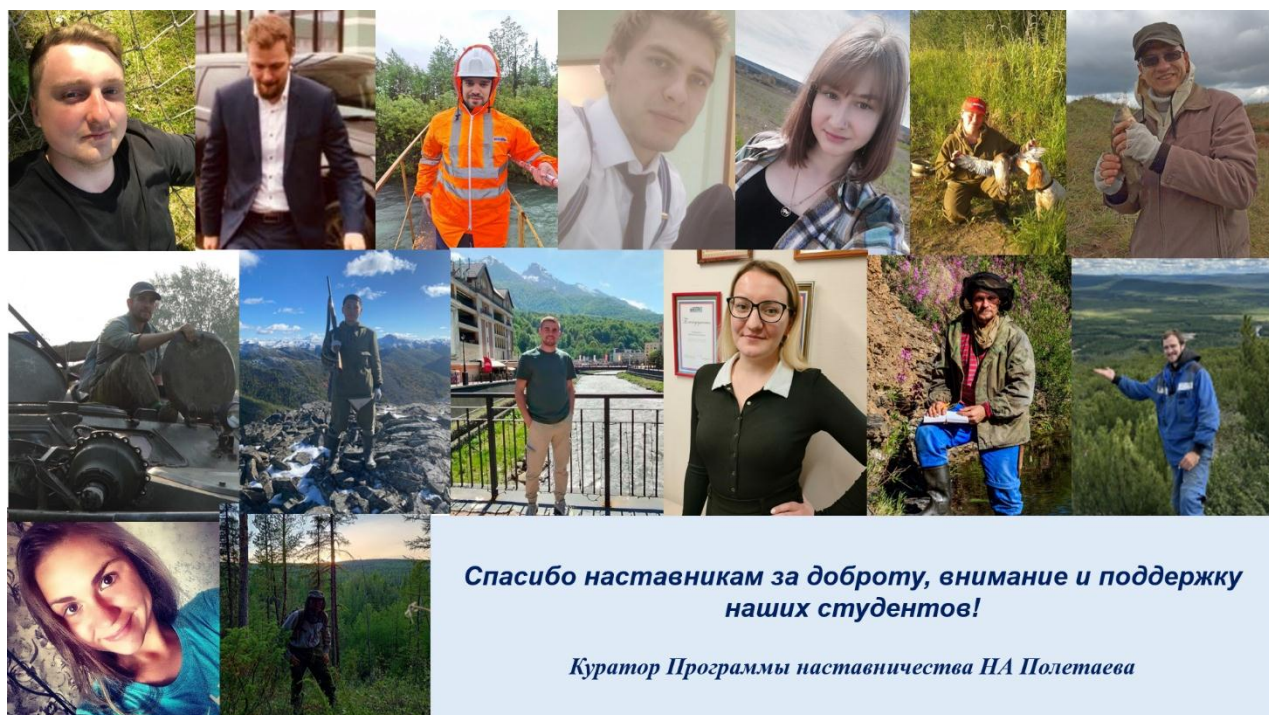


Рисунок 5 – Наши наставники - 2023

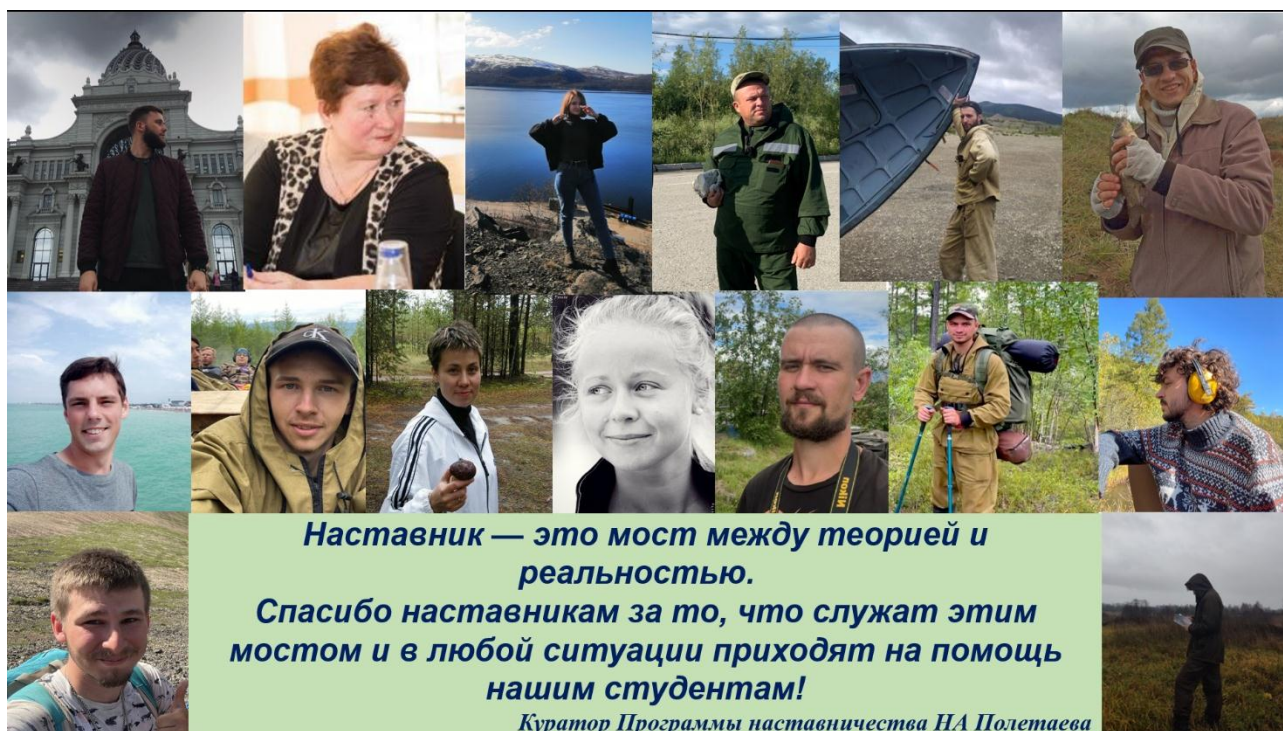


Рисунок 6 – Наши наставники - 2024

Студенты ежегодно отвечали на вопросы анкеты «Мой наставник». Одним из вопросов был такой: черты характера ваших наставников. И студенты отвечали так: добрые, отзывчивые, трудолюбивые, честные, весёлые, спокойные, строгие, умные, внимательные, требовательные, позитивные, ответственные, открытые, компетентные, уверенные, харизматичные, понимающие, классные, душевные, порядочные, надёжные, мудрые, искренние. И только один раз за 5 лет студент написал о наставнике: «Самовлюблённый самодур». В этом году 10% практикантов (общее количество студентов-практикантов – 41) написали в анкете, что у них не было наставников. Это те несовершеннолетние студенты, которые были вынуждены остаться в Костроме и посещали производственные предприятия в качестве вольных слушателей, т.к. работа была нерегулярной не только для них, но и для самих работников предприятий изыскательской отрасли.

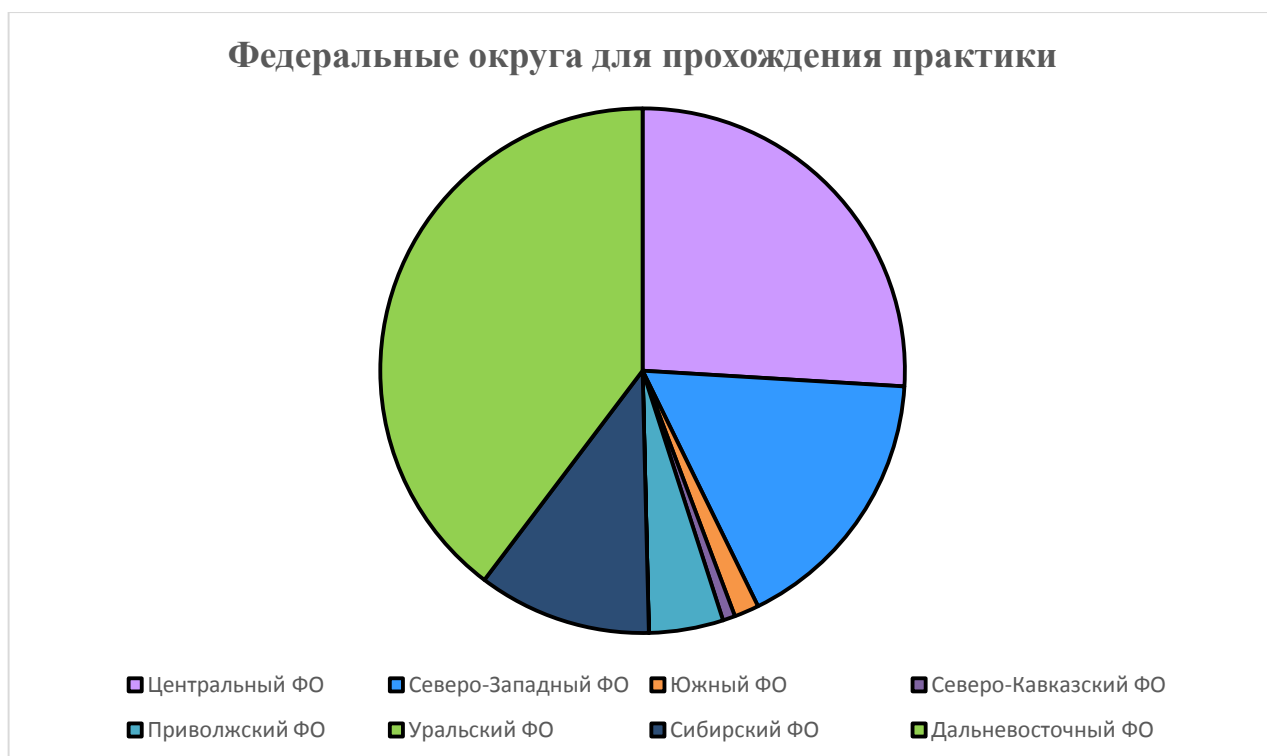
Также в анкете был очень важный вопрос «Чему научил вас наставник»? Ответы были следующие:

- измерять уровень воды в канале и рассчитывать расход воды, делать подачу реагента в отстойник; рассчитывать водоприток в канаве, заполнять

ведомость по пробам, отбирать пробы воды; измерять уровень воды в скважинах и каналах, регулировать поток воды на задвижках, проводить отбор проб воды и проверять уровень её загрязнённости; проводить мониторинг водозаборных скважин, вести документацию, составлять паспорта скважин, работать в программе CorelDRAW; проводить мониторинг, вести себя в шахте, коммуникации на рабочем месте; строить геолого-технические разрезы скважин в графическом редакторе;

- бурить скважины на самоходной буровой установке; работать в буровой команде, заполнять буровой журнал и описывать керн; работать в коллективе, так как если работать одному, то это будет труднее и сложнее, а в команде смогут поддержать тебя и помочь; выполнять первичную документацию, описывать грунты, отбирать и упаковывать монолиты; определять свойства грунтов в лабораторных условиях; выполнять техническое обслуживание оборудования; выполнять камеральную обработку материалов полевых и лабораторных работ; писать технические отчёты;
- отбирать пробы, определять названия горных пород; действовать в экстремальных полевых условиях, обрабатывать пробы, работать с GPS серии Garmin 64, сетовать, камеральить; проводить съёмку по вторичным ореолам рассеяния, а также простым бытовым приемам по обслуживанию полевого лагеря, работать с gprs-приемниками; работать с картами и GPS, отбирать, сушить, просеивать пробы по конвертам, записывать геологическую документацию; пользоваться спутниковым оборудованием;
- самостоятельности, профессии; соблюдать технику безопасности на буровой установке; ориентироваться в горах, беречь силы; выживать в нестандартных условиях для жизни; топить печку, не опускать руки, выживать; выходить из ситуации без паники, контролировать эмоции, отвечать за свои поступки, уметь признавать ошибки; работать в коллективе; бороться с трудностями, дисциплине; вообще всему, жизни в полевых условиях.

Всего за последние 5 лет производственную практику по профилю специальности прошёл 131 студент, в том числе по федеральным регионам:



Вывод: абсолютное большинство студентов (74%) проходят практику на Дальнем Востоке, Сибири, на Севере, небольшое количество на Юге и Нижней Волге. Никто за это время не проходил практику только на Урале. В центральном федеральном округе практику проходили 34 студента, в т.ч. 5 за пределами г. Костромы (Москва, Иваново, Липецк, Ярославль). Таким образом, в производственных организациях г. Костромы за 5 лет прошли практику всего 29 студентов – 22%. Наставники нужны всем студентам-практикантам, особенно это относится к тем, кто находится за пределами Костромской области. Очень важно, чтобы студент не остался один на один с возникающими проблемами, как производственными, так и бытовыми. Наставник в таком случае приходит на помощь незамедлительно: 24 на 7. Как руководители практики от колледжа мы также всегда на связи, не бросаем своих наставляемых, но помогаем мы дистанционно: в мессенджерах и по телефону. Да и часовые пояса у нас очень разные: более половины студентов-практикантов находится в других часовых поясах. Когда студент в 4 утра по

своему времени пишет, «помогите мне», я ещё сплю, и помочь смогу только утром. Наставники же всегда рядом: как во времени, так и в пространстве. На короткое время они становятся студентам ближе, чем преподаватели, и даже ближе, чем родители. Поэтому студенты и пишут в анкете: «Наставник научил ВСЕМУ».

Ежегодно начиная с 2022 года на специальности в рамках фестиваля «Мастер Политех» проводится конкурс «Профдневник». Студенты анализируют свою профессиональную деятельность на производственной практике по четырём направлениям:

- 1) сведения о непосредственной работе на производстве;
- 2) уровень профессиональных умений и навыков;
- 3) мой наставник – моя поддержка;
- 4) эмоции, изменения.

Привожу некоторые цитаты из этих работ о наставниках:

- «Моим наставником на производственной практике был непосредственно начальник отряда Таиров Роман. Он был для меня поддержкой до конца сезона. Он научил меня многому, например, правильно отбирать литохимические пробы, работать с заполнением документации, производить камеральную обработку материала, также он всегда морально поддерживал и не критиковал, а только указывал на ошибки, которые я старался исправить и больше не допускать» (Сухов Данила, 2022год, поиски полезных ископаемых в Магаданской области).
- «Наставником по практике у меня была Чебоненко Мария Александровна. В рабочий коллектив с ее помощью влиться было не сложно. Она меня очень хорошо мотивировала. Мой наставник относился всегда ко мне с отзывчивостью, добротой. Когда я что-либо не понимал, она в любое время могла помочь» (Коромыслов Артём, 2023 год, инженерно-геологические изыскания в Иркутской области).
- Моим наставником был Есенков Андрей Андреевич. Он окончил геологический факультет МГУ, был не только начальником нашего отряда,

но и моим напарником в маршрутной паре. Вместе с ним мы прошли все маршруты от самого начала и до конца, мы сразу нашли общий язык и подружились. Он стал для меня образцовым примером, сам он никогда не жаловался на усталость и знал, что свою работу нужно выполнить до конца. В маршрутах мы могли обсуждать как геологические особенности района, так и разговаривать на отвлечённые, жизненные темы, пели песни и вели споры. Он стал для меня не только руководителем, но и другом, с ним можно было поделиться переживаниями и не бояться, что он тебя осудит. Андрей – настоящий геолог, у которого можно многому научиться» (Ларионов Алексей, 2024 года, поиски полезных ископаемых на Чукотке).

- «У нас было много наставников, а точнее много тех людей, которые проявляли инициативу в нашем обучении, от обычных мастеров до руководителей. Каждый из них внес вклад в наше обучение на практике. Самый главный наставник - Семенов Дмитрий Владимирович. Он проявлял устойчивый интерес в том, чтобы мы обучились многому за период практики, он был инициатором многих событий, которые благоприятно на нас повлияли, обучал сам некоторым моментам, учил, объяснял для чего проводятся полевые и лабораторные исследования» (Аташев Эльхан, 2025 год, инженерно-геологические изыскания в Амурской области).
- «Первым и самым значимым человеком, который помогал мне в процессе практики, был мой наставник Чернов Виктор Сергеевич. С первых дней он делился своим опытом и знаниями. Его умение объяснять сложные вещи простым языком значительно упростило понимание гидрогеологических процессов. Каждый день мы проводили вместе на полевых работах, где он не только обучал меня необходимым навыкам, но и делился опытом, рассказывая о реальных ситуациях из своей практики. Благодаря его вниманию к деталям и стремлению к качеству, я научилась не только выполнять задания, но и понимать их значение в контексте всей работы» (Заварина Алёна, 2026 год, гидрогеологические работы в Мурманской области).

В экспертизе этих студенческих работ принимают активное участие специалисты из производственных организаций, также являющиеся наставниками. Студенты по результатам конкурса «Профдневник» 3 раза выходили на внешний уровень (всероссийский и международный, занимая 1 и 2 места) (приложение 6). В экспертизе конкурсных работ Всероссийского конкурса на лучшую историю о прохождении производственной практики «ПРОФДНЕВНИК» принял участие зам. начальника отдела среднемасштабных геохимических работ Осипов Андрей Валерьевич (ФГБУ «Институт минералогии, геохимии и кристаллохимии редких элементов», г. Москва), также он участвовал в экспертизе онлайн-выступлений студентов Всероссийской Олимпиады по практической подготовке геологов (приложение 5).

Вот такие у нас наставники: отзывчивые, ответственные и надёжные.

Ссылки на презентации:

- 1) Просто я работаю наставником (Наставники-2021
<https://cloud.mail.ru/public/ZW8o/geVP6XVv8>).
- 2) Если надо, значит надо! (история о наставниках) (Наставники-2022
<https://cloud.mail.ru/home/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%202022.mp4>).
- 3) От сердца к сердцу (Очерк о наставниках-2023
<https://cloud.mail.ru/home/%D0%9E%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%BA%20%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%85-2023.mp4>).
- 4) Вместе весело шагать по просторам (история о наставниках и наставляемых-2024
https://cloud.mail.ru/home/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8F%D0%B5%D0%BC%D1%8B%D0%B5%202024.mp4).

Заключение

В ходе анализа работы по наставничеству по модели «Работодатель – студент» можно сделать следующие выводы:

1. работа по наставничеству на специальности ведётся в соответствии с Положением о наставничестве (модель «Работодатель – студент») в ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» (приложение);

2. Костромской политехнический колледж, имея прочные связи с производственными организациями изыскательской и геологоразведочной отрасли, активно сотрудничает по вопросам производственной практики, расширяя базу практик;

3. на каждом производственном предприятии работают специалисты, готовые стать на время практики наставниками студентов;

4. основными технологиями наставничества являются следующие: активная система производственного инструктажа, направленная на обучение на рабочем месте, метод «Покажи – Расскажи – Сделай»: личная демонстрация наставником правильных трудовых действий с последующей корректировкой действий подопечного; систематическая обратная связь: регулярные обсуждения рабочего дня для контроля за усвоением навыков и поддержания мотивации;

5. реализация наставничества по форме «работодатель – студент» на предприятиях изыскательской и геологоразведочной отрасли осуществляется через проектную деятельность (дипломное проектирование), конкурсы студенческих работ (экспертиза), экскурсии на предприятия (г. Кострома, Ярославль, Владимир, Иваново), стажировки преподавателей (все преподаватели цикловой комиссии проходят 1 раз в 3 года), реализацию программ производственной практики (ежегодно);

6. процесс наставничества в условиях производственной практики по профилю специальности «Гидрогеология и инженерная геология» налажен и будет развиваться;

7. областью компетенции наставников является работа со студентами и оценка их практической деятельности на производственной практике (приложение 2);

8. проанализирована эффективность работы наставников: студенты-практиканты, систематически обращаясь по различным вопросам к своим наставникам, всегда получают необходимую помощь;

9. наставниками являются молодые люди, в основном до 35 лет мужчины, преимущественно с высшим образованием, принадлежащие к управленческому аппарату и инженерно-техническому персоналу, пятую часть наставников составляют выпускники колледжа;

10. наставники хорошо относятся к наставляемым, развивая у них не только профессиональные, но и общие компетенции.

Теоретическая значимость исследования состоит в раскрытии сущностных характеристик наставничества в условиях работы по данному направлению в совместной деятельности профессиональной образовательной и производственной организации.

Практическая значимость представлена интерпретацией и анализом диагностических методик, результатами анкетирования студентов-практикантов

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что сложившаяся в колледже система наставничества является действующей и достаточно эффективной. В качестве направлений для совершенствования можно обозначить и дать следующие рекомендации:

1. необходимо поддерживать деятельность наставников с помощью различных видов стимулирования;

2. наставникам из производственных организаций не требуется проведение курсов повышения квалификации и практических семинаров по

наставничеству, т.к. они сами отлично знают свою работу по данному направлению и справляются с ней.

Список литературы

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена на президиуме РАО 29.06.2023)//Вестник образования. - 2023. - №16. С. 21 – 41.
2. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
3. Методология (целевая модель) 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. Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора; Министерство просвещения Российской Федерации АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». URL:
<https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения: 14.03.2026). – Текст: электронный.
4. Сафонова Ж.В. Наставничество как форма организации образовательной траектории// Среднее профессиональное образование. 2024. - № 5. – С.44 – 48.
5. Хелья Хятёнен. Карта компетенций наставника производственного обучения. Educa-Instituutti Oy, Национальное управление образования Финляндии, 2014. – 37 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ОГБПОУ
«Костромской политехнический
колледж»

№ 78п от 2 ноября 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Костромском политехническом колледже»
(модель «Работодатель – студент»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» (далее – колледж) разработано в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Приказом департамента образования и науки Костромской области г. Костромы от 13.08.2020г. № 1166 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Костромской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества обучающихся колледжа, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

1.3. Настоящее Положение разработано для обеспечения взаимодействия

предприятий (организаций) всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее - Предприятие) и колледжа.

1.4. Наставничество представляет собой процесс передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятия студентам техникума при осуществлении дуального обучения и в период прохождения студентами колледжа производственной практики.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является передача студентам колледжа профессионального опыта, обучение их наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения высокого уровня подготовки по специальности.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- выполнение программы производственной практики;
- осуществление мероприятий по освоению студентами всех видов профессиональной деятельности по специальности среднего профессионального образования, формированию общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности;
- оказание помощи студентам в профессиональной адаптации к условиям производственной деятельности;
- формирование у студентов дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело;
- приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия(организации);
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием (организацией) по окончании обучения;
- оказание моральной и психологической поддержки студентам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- содействие студентам в освоении эффективных форм и методов служебного взаимодействия, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

3. Организация наставничества студентов колледжа на предприятии (в организации)

3.1. Организация и проведение наставничества студентов на предприятии (в организации) регламентируется:

- настоящим Положением;
- Положением о практической подготовке студентов областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж», осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования;
- графиком учебного процесса на учебный год, приказами по колледжу, приказами предприятия (организации);
- программой производственной практики по специальности;
- договором между предприятием (организацией) и колледжем о прохождении производственной практики студентами областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж»;
- договором о наставничестве между колледжем и наставниками от предприятия (организации).

3.2. Для организации и проведения наставничества предприятие (организация):

- закрепляет приказом за каждой группой студентов или отдельными студентами колледжа наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов для обучения их практическим навыкам и приемам в работе по каждому направлению программы практики и направляет копию приказа руководителю практики от колледжа;

- согласует с работниками, определенными в качестве наставников, сроки прохождения ими обучения по основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания;
- обеспечивает соответствие графика работы наставника графику учебного процесса и создает условия для работы наставника со студентами колледжа;
- обеспечивает выполнение студентом под руководством наставника программы производственной практики, проведение инструктажа студентов в процессе реализации дуального обучения на предприятии (организации), прохождения производственной практики;
- контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы производственной практики, в процессе реализации дуального обучения на предприятии (организации).

3.3. Для организации наставничества на предприятии (организации) колледж:

- контролирует выполнение студентом под руководством наставника программы производственной практики, программы в процессе дуального обучения на предприятии (организации);
- привлекает наставника от предприятия (организации) к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся колледжа, освоенных им в процессе производственной практики, при реализации дуального обучения, по специальности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник - работник предприятия (организации) из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями, опытом и закрепленный за каждой группой студентов или отдельными студентами колледжа в качестве наставника приказом руководителя предприятия

(организации).

4.2. Работники предприятия (организации) назначаются наставниками с их письменного согласия.

4.3. Наставник должен знать:

- основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся;
- технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;
- правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;
- нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

4.4. Наставник имеет право:

- требовать от студентов выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими Устава, Правил внутреннего распорядка, санитарных, противопожарных и иных общеобязательными нормам и правил поведения в условиях производства на предприятии (организации), выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением студентов, вносить предложения руководству колледжа о поощрении отдельных студентов;
- принимать участие в процедуре оценки сформированности общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе производственной практики или дуального обучения, по специальности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

4.5. Наставник обязан:

- ознакомить, студентов с Уставом предприятия (организации), Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными

общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства;

- проводить обучение студентов в соответствии с программой производственной практики, процессом дуального обучения, учебным планом по специальности, графиком учебного процесса;
- рационально организовывать труд студентов, эффективно использовать новое оборудование предприятия (организации) в процессе практического обучения;
- утверждать характеристики (отзывы) по освоению студентами профессиональных компетенций в период прохождения практики, в которых отмечается выполнение студентами программы практики, индивидуальных заданий, отношение студентов к своим обязанностям;
- формировать аттестационный лист, содержащий сведения об уровне освоения студентами профессиональных компетенций;
- контролировать заполнение дневника по практике, заверять по окончании практики все записи, внесенные в дневник, подписью и печатью;
- не реже одного раза в неделю информировать руководителя практики от колледжа о процессе адаптации студентов на производстве, их дисциплине и поведении.

4.6. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студентов в период производственной практики и в процессе дуального обучения.

4.7. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя предприятия (организации) в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

– производственной необходимости.

4.8. Реализации функций наставничества предшествует обучение наставника основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания.

4.9. Размер и порядок материального поощрения наставника за проведение производственной практики и дуального обучения устанавливается предприятием(организацией).

областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ХАРАКТЕРИСТИКА-АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ
студента-практиканта

Угачева Арина Александровна
(фамилия, имя, отчество студента)

направление подготовки 21.02.09 Гидрогеология и инженерная геология
группа 3-119 курс третий форма обучения очная
с 07 июня 2021 г. по 18 сентября 2021 г.

прошел(а) производственную практику в организации
ООО «Ижевские геологические сервисы»
(наименование организации, предприятия, юридического адреса, телефон)

под руководством Кузнецов А.А. инженер-геолог
(фамилия, имя, отчество, должность руководителя практики)

1. За время практики обучающийся проявил(а) личностные, деловые качества и продемонстрировал(а) способности:

№	Наименование	Степень проявления*		
		Проявлял(а) регулярно	Проявлял(а) эпизодически	Не проявлял(а)
1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес (ОК-1)	✓		
2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК-2)	✓		
3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОК-3)			✓
4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития (ОК-4)	✓		
5.	Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий (ОК-5)	✓		
6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями (ОК-6)	✓		
7.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации (ОК-8)			✓
8.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности (ОК-9)	✓		

* отметить знаком «+» в нужной графе

2. За время практики выполнялись следующие виды работ:

№	Виды работ, выполняемые обучающимся во время практики	Качество выполнения работ*		
		низкое	среднее	высокое
1.	Участие в проведении полевых работ по гидрогеологическим и инженерно-геологическим исследованиям территорий, скважин и горных выработок (ведение первичной документации).			✓

2.	Участие в проведении технологических процессов отбора проб, полевых и лабораторных исследованиях проб грунтов и подземных вод в соответствии с ГОСТ.			+
3.	Оформление документации гидрогеологических и инженерно-геологических работ с использованием информационных технологий.			+
4.	Участие в выполнении профилактических работ по подготовке к эксплуатации оборудования.			+
5.	Участие в подготовке полевого и лабораторного оборудования к ремонту.			+
6.	Участие в организации работы персонала на участке.			+
7.	Обеспечение безопасного проведения буровых и горных работ.			+

* отметить знаком «+» в нужной графе

3. За время прохождения практики у обучающегося были сформированы профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Наименование компетенции	Сформированность компетенции (элементы компетенции)*	
	сформирована	не сформирована
ПК 1.2 Проводить работы по гидрогеологическим и инженерно-геологическим исследованиям территорий, скважин и горных выработок.	+	
ПК 1.3 Определять свойства исследуемых проб пород и подземных вод.	+	
ПК 1.4 Оформлять документацию гидрогеологических и инженерно-геологических работ с использованием информационных технологий.	+	
ПК 2.1 Выполнять профилактические работы по подготовке к эксплуатации оборудования.	+	
ПК 2.3 Подготавливать оборудование к ремонту.	+	
ПК 3.1 Организовывать работу персонала на участке.	+	
ПК 3.4 Обеспечивать безопасное проведение буровых и горных работ.	+	

* отметить знаком «+» в нужной графе

Общая характеристика студента: Студент Угачев А.А. проявил себя с положительной стороны, добросовестно, сформированы навыки работы в команде. Рекомендовано повысить личную оценку.

Оценка по результатам практики отлично
«14» сентября 2021 г.



(подпись)

Кузнецов А.А. инженер-геолог
(должность, Ф.И.О.)

областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ХАРАКТЕРИСТИКА-АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ
студента-практиканта

Васильев Никита Александрович
(фамилия, имя, отчество студента)

направление подготовки 21.02.09 Гидрогеология и инженерная геология
группа 3-119 курс третий форма обучения очная
с 09 июня 2022 г. по 21 сентября 2022 г.

прошел(а) производственную практику в организации
ООО «Геотехнический сервис», Москва, ул. 25-ти Воинская
(наименование организации, предприятия, юридического адреса, телефон)

под руководством Поповичева Сергей Александрович инженер-геолог
(фамилия, имя, отчество, должность руководителя практики)

1. За время практики обучающийся проявил(а) личностные, деловые качества и продемонстрировал(а) способности:

№	Наименование	Степень проявления*		
		Проявлял(а) регулярно	Проявлял(а) эпизодически	Не проявлял(а)
1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес (ОК-1)	+		
2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК-2)	+		
3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОК-3)	+		
4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития (ОК-4)	+		
5.	Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий (ОК-5)	+		
6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями (ОК-6)	+		
7.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации (ОК-8)	+		
8.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности (ОК-9)	+		

* отметить знаком «+» в нужной графе

2. За время практики выполнялись следующие виды работ:

№	Виды работ, выполняемые обучающимся во время практики	Качество выполнения работ*		
		низкое	среднее	высокое
1.	Участие в проведении полевых работ по гидрогеологическим и инженерно-геологическим исследованиям территорий, скважин и горных выработок (ведение первичной документации).			+

2.	Участие в проведении технологических процессов отбора проб, полевых и лабораторных исследованиях проб грунтов и подземных вод в соответствии с ГОСТ.			✓
3.	Оформление документации гидрогеологических и инженерно-геологических работ с использованием информационных технологий.			✓
4.	Участие в выполнении профилактических работ по подготовке к эксплуатации оборудования.			✓
5.	Участие в подготовке полевого и лабораторного оборудования к ремонту.			✓
6.	Участие в организации работы персонала на участке.			✓
7.	Обеспечение безопасного проведения буровых и горных работ.			✓

* отметить знаком «+» в нужной графе

3. За время прохождения практики у обучающегося были сформированы профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Наименование компетенции	Сформированность компетенции (элементы компетенции)*	
	сформирована	не сформирована
ПК 1.2 Проводить работы по гидрогеологическим и инженерно-геологическим исследованиям территорий, скважин и горных выработок.	✓	
ПК 1.3 Определять свойства исследуемых проб пород и подземных вод.	✓	
ПК 1.4 Оформлять документацию гидрогеологических и инженерно-геологических работ с использованием информационных технологий.	✓	
ПК 2.1 Выполнять профилактические работы по подготовке к эксплуатации оборудования.	✓	
ПК 2.3 Подготавливать оборудование к ремонту.	✓	
ПК 3.1 Организовывать работу персонала на участке.	✓	
ПК 3.4 Обеспечивать безопасное проведение буровых и горных работ.	✓	

* отметить знаком «+» в нужной графе

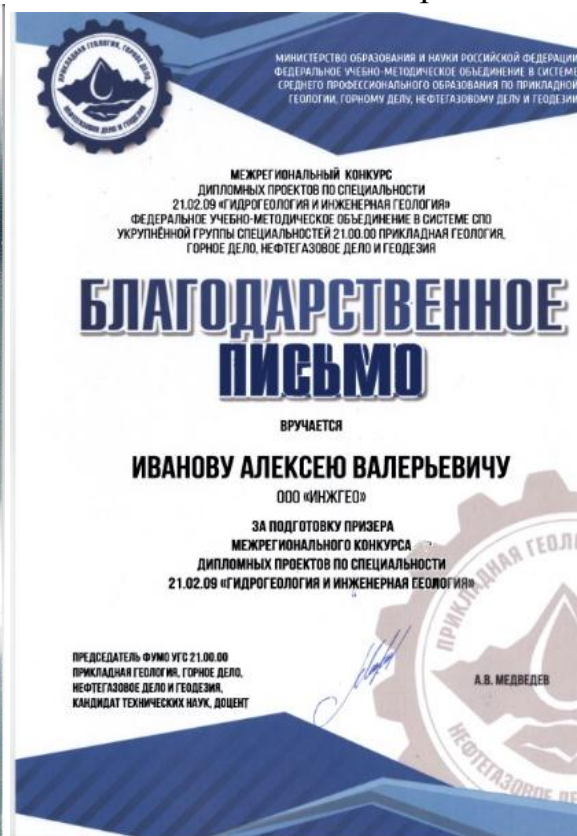
Общая характеристика студента: Студент Васильев Н.А. за время прохождения добросовестно, проявил себя с положительной стороны, активно участвовал в работе, сформированы навыки работы в команде. Рекомендовано повысить личную оценку.

Оценка по результатам практики 5
«14» сентября 2022 г.



(подпись)

Поповичев Сергей Александрович инженер-геолог
(должность, Ф.И.О.)



Раздел 3. Мой наставник – моя поддержка

В прохождении производственной практики мне помогло большое количество человек.

Самым значимым и главным был директор Иванов Алексей Валерьевич, именно благодаря ему я смог погрузиться в рабочий процесс и получить нужную мотивацию. Алексей Валерьевич давал полезные советы, как лучше и правильнее выполнить задачу. Он всегда разговаривал на «рабочем» языке, т.е. использовал различные профессиональные термины, некоторые мне были неизвестны, но это мне очень помогло и пригодилось для дальнейшей работы.

Не менее значимым для меня стало знакомство с Кретовым Романом Олеговичем – техником-геологом организации. Первые два – три дня Роман мне показывал структуру технического отчёта, с чего начинается камеральная работа и чем она заканчивается, с помощью каких программ, ГОСТов и СП обрабатываются данные. Последующие дни я старался сам понять и воплотить его демонстрации в какой-то результат. Было очень много ошибок начиная от правописания и заканчивая неправильными данными физических показателей грунтов, но Роман очень сдержанный и спокойный человек, он мне мог объяснить все по 10 раз, за что я ему очень благодарен. Роман давал мне свои советы и рекомендации, которыми он пользуется при камеральных работах, для меня это были очень ценные наставления, которые по сей день используются, как в учёбе, так и на работе.

Были моменты, когда камеральной обработки не было, т.к. грунтовая лаборатория не успевала выдавать результаты, да и просто было мало объектов. Для того чтобы разнообразить мою практику и развить навыки, Алексей Валерьевич направил меня в грунтовую лабораторию. Заведующая грунтовой лаборатории – Иванова Елена Алексеевна сразу вручила мне резиновые перчатки и халат. Она выяснила, какие лабораторные работы мы делали в колледже, дала необходимые рекомендации и сказала, что завтра будем делать большой объект. На следующий день, придя в лабораторию, я увидел два больших черных пакета, наполненных пробами. Вместе с Еленой Алексеевной, мы сначала разобрали глинистые и песчаные грунты на естественную влажность, сделали границу раскатывания и текучести грунта. В одном из пакетов был грунт с содержанием органических веществ, я впервые попробовал выжечь грунт в муфельном шкафу.

Безумно благодарен за опыт поработать в грунтовой лаборатории. Работа там была самая грязная и интересная!

