

Зарегистрирован в Роскомнадзоре  
(Свидетельство о регистрации:  
ПИ № ФС 77-77633 от 31.12.2019 г.)

Registration in Roskomnadzor:  
PI № 77-77633  
of December 31, 2019

Министерство просвещения Российской Федерации  
ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет»  
Совет молодых ученых РГППУ

Ministry of Education of the Russian Federation  
Russian State Vocational Pedagogical University  
Concil of Young Scientists of RSVPU

**Инновационная научная современная  
академическая исследовательская  
траектория (ИНСАЙТ)**

**Научный журнал**

*Выпуск 4(16)*

**INSIGHT**

**Scientific Journal**

*Issue 4(16)*

Екатеринбург  
РГППУ  
2023

**Учредитель и издатель:** ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11

**Главный редактор:** канд. пед. наук, директор Научно-образовательного центра исследования перспектив кадрового обеспечения системы профессионального образования Российского государственного профессионально-педагогического университета **Коновалов Антон Андреевич**

**Ответственный редактор:** ст. преп. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета **Шаров Антон Александрович**

**Редакционная коллегия:**

**Бермус Александр Григорьевич**, д-р пед. наук, проф., зав. каф. образования и педагогических наук Южного федерального университета (Ростов-на-Дону)

**Блинов Владимир Игоревич**, чл.-кор. Российской академии образования, д-р пед. наук, проф., директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва)

**Гнатышина Елена Александровна**, д-р пед. наук, проф., директор Профессионально-педагогического института Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (Челябинск)

**Жукова Наталья Владимировна**, д-р психол. наук, доц., проф. каф. клинической психологии и педагогики Уральского государственного медицинского университета (Екатеринбург)

**Кислов Александр Геннадьевич**, д-р филос. наук, проф., гл. науч. сотр. каф. методологии профессионально-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

**Сергеев Игорь Станиславович**, д-р пед. наук, ведущий научный сотрудник Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва)

**Синякова Марина Геннадьевна**, д-р психол. наук, доц., зав. каф. гос. службы и кадровой политики Уральского института Государственной противопожарной службы МЧС России (Екатеринбург)

**Третьякова Вера Степановна**, д-р филол. наук, проф. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

**Третьякова Наталия Владимировна**, д-р пед. наук, проф. каф. педагогики и психологии профессионального образования Российского государственного аграрного университета – МСХА им. К. А. Тимирязева (Москва)

**Ульянина Ольга Александровна**, чл.-кор. Российской академии образования, д-р психол. наук, доц., проф. департамента психологии факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ведущий науч. сотр. лаборатории консультативной психологии и психотерапии Психологического института Российской академии наук (Москва)

**Хаматнуров Фердинанд Тайфукович**, д-р пед. наук, проф., и. о. директора Центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов (Екатеринбург)

**Арбузов Сергей Сергеевич**, канд. пед. наук, доц. каф. информатики, информационных технологий и методики обучения информатике Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург)

**Заводчиков Дмитрий Павлович**, канд. пед. наук, доц., зав. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

**Лыжин Антон Игоревич**, канд. пед. наук, зам. директора Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и детского отдыха Министерства просвещения Российской Федерации (Москва)

**Харламова Екатерина Евгеньевна**, канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и финансов производственных систем Волгоградского государственного технического университета (Волгоград)

**Чухин Степан Геннадьевич**, канд. пед. наук, доц., зав. лаб. «Воспитание детей и молодежи в условиях цифрового общества» Омского научного центра РАО (Омск)

**Щипанова Дина Евгеньевна**, канд. психол. наук, доц. каф. психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург)

**Founder and publisher:** Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Russian State Vocational Pedagogical University», 11 Mashinostroiteley Str., Ekaterinburg

**Editor-in-Chief:** Candidate of Sciences in Pedagogy, Director of the Scientific and Educational Center for the Study of the Prospects of Personnel Support in the System of Professional Education of Russian State Vocational Pedagogical University, *Anton A. Konovalov*

**Managing Editor:** Senior Lecturer at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University, *Anton A. Sharov*

**Editorial Board:**

*Aleksandr G. Bermus*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Head of the Department of Education and Pedagogical Sciences of Southern Federal University (Rostov-on-Don)

*Vladimir I. Blinov*, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Director of Research Center for Professional Education and Qualification Systems of Federal Educational Development Institute of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow)

*Elena A. Gnatyshina*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Director of the Professional and Pedagogical Institute of South Ural State Humanitarian Pedagogical University (Chelyabinsk)

*Natalia V. Zhukova*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor (Docent), Professor at the Department of Clinical Psychology and Pedagogy of Ural State Medical University (Ekaterinburg)

*Aleksandr G. Kislov*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Philosophy, Professor, chief researcher of the Department of Professional and Pedagogical Education Methodology of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

*Igor S. Sergeev*, Holder of Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Leading Researcher of the Federal Educational Development Institute of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow)

*Marina G. Sinyakova*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor (Docent), Head of the Department of Public Administration and Personnel Policy of Ural Institute of State Fire Service of EMERCOM of Russia (Ekaterinburg)

*Vera S. Tretyakova*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Philological Sciences, Professor at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

*Natalia V. Tretyakova*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor at the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education of Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy (Moscow)

*Olga A. Ulyanina*, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, the Faculty of Social Science of National Research University High School of Economics, chief researcher of the Laboratory of Counseling Psychology and Psychotherapy of the Psychological Institute of the Russian Academy of Education (Moscow)

*Ferdinand T. Khamaturov*, Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Pedagogic Sciences, Professor, Acting Director of the Center for Assessing Professional Skills and Qualifications of Teachers (Ekaterinburg)

*Sergey S. Arbuzov*, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent) at the Department of Computer Science, Information Technology and Methods of Teaching Computer Science of Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg)

*Dmitry P. Zavodchikov*, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent), Head of the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

*Anton I. Lyzhin*, Candidate of Sciences in Pedagogy, Deputy Director of Department of State policy in the sphere of child upbringing, additional education and social protection of Ministry of Education of the Russian Federation (Moscow)

*Ekaterina E. Kharlamova*, Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor (Docent) at the Department of Management and Finance of Production Systems of Volgograd State Technical University (Volgograd)

*Stepan G. Chukhin*, Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor (Docent), Head of the Laboratory for Education of Children and Youth in Digital Society, Omsk Scientific Center of the Russian Academy (Omsk)

*Dina E. Shchipanova*, Candidate of Sciences in Psychology, Associate Professor (Docent) at the Department of Educational Psychology and Professional Development of Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg)

**Инновационная** научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ): научный журнал. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2023. Вып. 4(16). 121 с. Текст: непосредственный.

Опубликованы научные труды заслуженных и молодых ученых в области педагогического, профессионально-педагогического образования и психологии. Публикации посвящены проблемам подготовки педагогических кадров, внедрению профессионального стандарта наставника и формированию наставнической деятельности, вопросам оценки компетенций обучающихся в процессе профессионального обучения.

В выпуске представлена модель колледжа креативных индустрий, рассмотрен вопрос формирования российской гражданской идентичности обучающихся. Также данный выпуск включает в себя материалы 3-й Всероссийской научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования: теория и практика».

Ответственность за достоверность информации, содержащейся в публикуемых материалах, несут авторы.

Журнал издается при поддержке совета молодых ученых РГППУ.

© ФГАОУ ВО «Российский  
государственный профессионально-  
педагогический университет», 2023

**INSIGHT**: scientific journal. Ekaterinburg: Publishing house of Russian State Vocational Pedagogical University, 2023. № 4(16). 121 p. Text: print.

Scientific papers of honored and young researchers in the field of pedagogical, vocational and pedagogical education and psychology have been published. The publications are devoted to the problems of training of pedagogical personnel, introduction of professional standard of mentor and formation of mentoring activity, issues of assessment of competences of students in the process of vocational training.

The issue presents a model of the college of creative industries, considers the issue of formation of the Russian civil identity of students. The journal also includes materials of the 3rd All-Russian Scientific Conference "Current Issues of Science and Education: Theory and Practice".

Authors are responsible for the accuracy of information in their publications.

The journal is published with the support of the Council of Young Scientists of RSVPU.

© Federal State Autonomous Educational  
Institution of Higher Education  
“Russian State Vocational Pedagogical  
University”, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

---

---

Вступительная статья.....	7
О проведении Года педагога и наставника на страницах журнала «ИНСАЙТ».....	9
<b>РАЗДЕЛ 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ.....</b>	<b>11</b>
<b>Духанина Л. Н., Факторович А. А., Клинк О. Ф., Пронькина И. Л., Бубнова А. Н.</b> Профессиональный стандарт как инструмент институционализации наставничества.....	11
<b>Зарубин И. Ю.</b> Экстроперспективный метод оценки общих компетенций студента при прохождении производственных практик .....	28
<b>Ильина Н. Н., Ульяшин Н. И., Боткин А. А.</b> Формирование наставнической деятельности студентов профессионально-педагогического вуза в процессе прохождения педагогической практики.....	39
<b>Ожиганова Д. А.</b> Интеграция науки, профессионального образования и производства: образовательный акселератор .....	51
<b>Русаков Е. С.</b> Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра .....	61
<b>РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИКА И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ .....</b>	<b>77</b>
<b>Клиндухов И. В., Байтаев М. Д.</b> Модель колледжа креативных индустрий .....	77
<b>Чухин С. Г., Чухина Е. В.</b> Системный подход в организации мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников.....	90
<b>СЛОВО ЧЛЕНУ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ: ИНТЕРВЬЮ С С. С. АРБУЗОВЫМ.....</b>	<b>109</b>
<b>СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА «ИНСАЙТ», 2023 .....</b>	<b>111</b>

# CONTENTS

---

---

Introduction to This Issue .....	7
About the teacher and mentor year on the pages of the journal “INSIGHT” .....	9
<b>SECTION 1. VOCATIONAL AND PEDAGOGICAL EDUCATION: METHODS AND TRENDS OF DEVELOPMENT .....</b>	<b>11</b>
<b>Dukhanina L. N., Faktorovich A. A., Klink O. F., Pronkina I. L., Bubnova A. N.</b> Occupational standard as a tool for institutionalization of mentoring .....	11
<b>Zarubin I. Y.</b> The extrospective method for assessment of students' general competencies in industrial internships .....	28
<b>Ilyina N. N., Ulyashin N. I., Botkin A. A.</b> Formation of mentoring activity of students of a vocational pedagogical university in the process of passing pedagogical practice .....	39
<b>Ozhiganova D. A.</b> Integration of science, vocational education and production: educational accelerator .....	51
<b>Rusakov E. S.</b> Competence portrait of the master of industrial training of the corporate training center .....	61
<b>SECTION 2. ECONOMICS AND ADMINISTRATION IN EDUCATION .....</b>	<b>77</b>
<b>Klindukhov I. V., Baitaev M. D.</b> The model of creative industries college .....	77
<b>Chukhin S. G., Chukhina E. V.</b> System approach in organization of the quality monitoring of Russian civil identity formation of schoolchildren .....	90
<b>THE EDITORIAL BOARD MEMBER SPEAKS: INTERVIEW WITH S. S. ARBUZOV .....</b>	<b>109</b>
<b>CONTENTS OF THE JOURNAL “INSIGHT”, 2023.....</b>	<b>111</b>

### ***Уважаемые читатели!***

Рад представить Вашему вниманию завершающий 2023 г. выпуск научного журнала «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)».



Миссией этого года, объявленного Президентом РФ Годом педагога и наставника, является признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Педагогический талант и поистине высший пилотаж дидактики, который демонстрируют учителя и преподаватели России в рамках конкурсов профессионального мастерства, таких как «Учитель года», «Мастер года», «Сердце отдаю детям» и некоторых других, являются тому подтверждением. Особенно приятно, что профессионально-педагогический опыт, показанный на конкурсе «Мастера года» в этом году, представлен в виде научной статьи в выпуске журнала, который вы сейчас держите в руках.

Сегодня мы находимся на пороге утверждения сразу двух профессиональных стандартов – педагога профессионального обучения системы СПО и наставника. В этом направлении проведена большая совместная работа. На уровне Минпросвещения России были созданы рабочие группы, в состав которых вошли представители корпоративного, образовательного, государственного и общественного секторов (более 150 экспертов). Определены области, в контексте которых рассматриваются все инициативы по развитию наставничества: образование, производство, социальная сфера. «Профессиональный стандарт “Наставник” станет первым сквозным профстандартом в России, который может быть применен в любой отрасли и в любой организации», – пишет в статье текущего выпуска журнала «ИНСАЙТ» председатель Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования Любовь Духанина с соавторами. Особо ценно, что на страницах текущего выпуска журнала и молодые ученые высказали свое видение компетентностного образа педагога профессионального обучения, предложили модель формирования наставнической деятельности в рамках прохождения студентами практики.

Развитие технологий и инноваций, ведущих в том числе к появлению новых секторов экономики, отражается и на системе профес-

сионального образования. Опыт организации процесса подготовки специалистов в одной из самых динамично развивающихся индустрий – креативной – также представлен на страницах выпуска.

Приятно отметить инициативу редакции журнала «ИНСАЙТ» чествования на страницах каждого выпуска юбиляра Года педагога и наставника. Среди чествуемых и основатель научной педагогической школы России Дмитрий Константинович Ушинский, со дня рождения которого в 2023 г. прошло 200 лет, и определивший способ педагогического мышления Антон Семенович Макаренко (135 лет со дня рождения), и педагог-новатор Василий Александрович Сухомлинский (105 лет со дня рождения). А в текущем выпуске мы вспоминаем российского просветителя Сергея Александровича Рачинского, которому в 2023 г. исполнилось бы 190 лет. Хочется выразить надежду, что данная инициатива будет продолжена и в следующих выпусках журнала.

В завершении своего обращения я хочу поздравить вас, уважаемые авторы и читатели журнала «ИНСАЙТ», с наступающим Новым годом!

Дорогие студенты, будущие педагоги и ученые, не бойтесь сегодня делать ошибки, быть любознательными. Помните, что вы не одни – рядом с вами настоящие Мастера, все те, кого мы особо чествуем в Год педагога и наставника.

Уважаемые коллеги, именно ваши знания, опыт и открытость становятся ориентиром для ребят. От ваших усилий зависят их дальнейшие карьерные шаги. Пусть этот уходящий год послужит лишь началом, даст яркий, энергичный и творческий импульс к профессиональному развитию. В добрый путь!

Директор Департамента государственной политики  
в сфере среднего профессионального образования  
и профессионального обучения  
Министерства просвещения Российской Федерации,  
кандидат педагогических наук  
В. С. Неумывакин



## О ПРОВЕДЕНИИ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА НА СТРАНИЦАХ ЖУРНАЛА «ИНСАЙТ»

Воспитание – величайший вопрос человеческого духа. Педагогика – первое и высшее из искусств, потому что она стремится к выражению совершенства не на полотне, не в мраморе, а в самой природе человека.  
К. Д. Ушинский

Указом Президента России 2023 г. был объявлен Годом педагога и наставника, миссией которого стало признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. За текущий год состоялось более семидесяти мероприятий, направленных на повышение престижа профессии учителя.

Ключевыми мероприятиями стали такие всероссийские конкурсы профессионального мастерства, как «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Мастер года», «Первый учитель», «Воспитать человека» и др. Подобные мероприятия направлены на распространение опыта лучших педагогов и наставников. Другие мероприятия посвящены 200-летию со дня рождения К. Д. Ушинского. Мероприятия, входящие в данный раздел, были связаны с изучением научного и общественного наследия великого русского педагога. Среди этих мероприятий можно назвать «Читаем К. Д. Ушинского», «Аллея К. Д. Ушинского», «Педагогические университеты России: по пути К. Д. Ушинского», «Кино. Школа. Ушинский» и другие события и конференции.

Также в феврале этого года состоялось открытие памятника великому педагогу. «Именно Константин Дмитриевич Ушинский одним из первых сказал о роли воспитания, о роли наставничества в профессии учителя, и очень знаменательно, что сегодня в честь 200-летия со дня рождения К. Д. Ушинского мы открываем этот памятник рядом с Московским педагогическим государственным университетом, флагманом нашего педагогического образования», – отмечает Министр просвещения Российской Федерации С. С. Кравцов.



Другой памятник, установленный в рамках проведения Года педагога и наставника, – монумент «Учителю – источнику знаний» на аллее



Свердловского областного педагогического колледжа. Открытие этого памятника состоялось в октябре текущего года. Автор скульптурной композиции – член Союза художников России И. Т. Яворский. «Это – вечная тема. У каждого из нас были учителя, которых мы до сих пор помним. Мне хотелось передать теплоту общения, создать атмосферу доверия и заботы, пока-

зать диалог между учителем и учеником», – делится автор памятника.

Одно из заключительных мероприятий Года педагога и наставника – «Форум наставников» посвящено наставнической деятельности. Целью мероприятия является создание открытой общероссийской площадки для обмена опытом и практиками в сфере наставничества в таких областях, как образование, корпоративный сектор и государственные структуры. Организатором форума выступил Государственный университет просвещения при поддержке Минпросвещения России.

По итогам форума были разработаны общие идеи для развития сферы наставничества. «Сегодня роль наставника как никогда актуаль-



на, – подчеркивает В. В. Якушев, полномочный представитель Президента России в УФО, – мы прекрасно понимаем, что качественная подготовка кадров очень важна, но не менее важен переход от теории к практике, адаптация молодого специа-

листа, которая должна проходить максимально быстро и эффективно. В этом главная роль наставника».

Таким образом, Год педагога и наставника выдался насыщенным и продуктивным, и, что самое главное, он предоставил всем нам возможность выразить благодарность педагогическому сообществу и наставникам – профессионалам, важность деятельности которых трудно переоценить, поскольку от них зависит формирование мышления и ценностей нового поколения.

Инженер-исследователь  
Управления научно-исследовательской работы РГППУ  
Дарья Ожиганова

# Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Научная статья

УДК 331.368:[006.44:331.543]

DOI: 10.17853/2686-8970-2023-4-11-27

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Любовь Николаевна Духанина

*доктор педагогических наук, профессор, председатель  
Совет по профессиональным квалификациям в образовании,  
Москва, Россия*

*duhanina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6389-3497>*



### Алла Аркадьевна Факторович

*доктор педагогических наук, доцент  
Национальное агентство развития квалификаций,  
Москва, Россия*

*afactorovich@nark.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3491-0339>*



### Ольга Фридриховна Клинк

*кандидат педагогических наук  
Национальное агентство развития квалификаций,  
Москва, Россия*

*oklink@nark.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7888-5254>*



### Ирина Леонидовна Пронькина

*кандидат экономических наук, советник ректора  
Государственный университет просвещения,  
Москва, Россия*

*irina.l.pronkina@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-1137-5281>*



### Александра Николаевна Бубнова

*заместитель начальника программно-экспертного отдела  
Государственный университет просвещения,  
Москва, Россия*

*Berezinaa@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-3293-9464>*



© Духанина Л. Н., Факторович А. А., Клинк О. Ф., Пронькина И. Л., Бубнова А. Н., 2023

INSIGHT. 2023. № 4 (16)

11

**Аннотация.** Рассматриваются особенности и преимущества профессионального стандарта как документа нового типа, представляющего актуальную информацию о требованиях к квалификации наставника. Описан алгоритм создания профессионального стандарта наставнической деятельности, приведено обоснование его структуры и содержания, охарактеризованы основные направления применения. Профессиональный стандарт представлен как инструмент, который позволит придать новый статус наставничеству, перейти от обмена опытом и лучшими практиками наставничества к построению и развитию института наставничества.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, наставник, наставничество, трудовые функции наставника, применение профессионального стандарта

**Для цитирования:** Профессиональный стандарт как инструмент институционализации наставничества / Л. Н. Духанина [и др.] // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 11–27. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-11-27>.

## **Section 1. VOCATIONAL AND PEDAGOGICAL EDUCATION: METHODS AND TRENDS OF DEVELOPMENT**

---

---

Original article

### **OCCUPATIONAL STANDARD AS A TOOL FOR INSTITUTIONALIZATION OF MENTORING**

**Liubov N. Dukhanina**

*Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science)  
in Pedagogical Sciences, Professor, Chairman*

*Council for Professional Qualifications in Education,  
Moscow, Russia*

*duhanina@mail.ru,  
<https://orcid.org/0000-0002-6389-3497>*

**Alla A. Faktorovich**

*Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science)  
in Pedagogical Sciences, Associate Professor*

*National Agency for the Development of Qualifications,  
Moscow, Russia*

*afaktorovich@nark.ru,  
<https://orcid.org/0000-0003-3491-0339>*

**Olga F. Klink**

*Candidate of Pedagogical Sciences*  
*National Agency for the Development of Qualifications,*  
*Moscow, Russia*  
*oklink@nark.ru,*  
*<https://orcid.org/0000-0002-7888-5254>*

**Irina L. Pronkina**

*Candidate of Economic Sciences, Advisor to the Rector*  
*State University of Education,*  
*Moscow, Russia*  
*irina.l.pronkina@gmail.com,*  
*<https://orcid.org/0009-0002-1137-5281>*

**Alexandra N. Bubnova**

*Deputy Head of Programme and Expert Department*  
*State University of Education,*  
*Moscow, Russia*  
*Berezinaa@yandex.ru,*  
*<https://orcid.org/0009-0001-3293-9464>*

**Abstract.** The article discusses in detail the features and advantages of the occupational standard as a new type of document that provides up-to-date information about the requirements for the qualification of a mentor. The authors present the algorithm for creating a professional standard of mentoring, substantiate its structure and content, and characterize the main areas of application. The occupational standard is presented as a tool that will give a new status to mentoring; it will allow us to move from the exchange of benchmarks of mentoring to the construction and development of a mentoring institute.

**Keywords:** occupational standard, mentor, mentoring, mentor's functionality, application of occupational standard

**For citation:** Occupational standard as a tool for institutionalization of mentoring / L. N. Dukhanina [et al.] // INSIGHT. 2023. № 4 (16). P. 11–27. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-11-27>.

**Что такое наставничество сегодня?** Наставничество – одна из наиболее эффективных технологий устранения дефицита в профессиональных компетенциях человека, а также развития его личностных качеств. Отличительной особенностью наставнической деятельности является индивидуальный подход, адресная поддержка наставляемого. Не случайно она широко используется в разных сферах. По данным

опроса ВЦИОМ<sup>1</sup>, более 78 % населения России старше 14 лет имеют (имели) наставника [1]. Система наставничества помогает человеку раскрыть потенциал и нарастить недостающие умения и знания. Потребность в наставничестве возникает в связи с недостатком самостоятельности наставляемого, поэтому конечным результатом деятельности наставника и важнейшим показателем ее успешности является обретение наставляемым способности к самостоятельному решению проблем, преодолению барьеров, управлению процессами собственного развития, адаптации, карьерного роста и т. д. В широком смысле наставничество – один из институтов, обеспечивающих процесс преемственности культуры, норм, ценностей, умений и знаний.

Эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, формирования поведенческих моделей, соответствующих корпоративным ценностям, повышения вовлеченности и инновационной активности сотрудников [2].

Вопросы наставничества рассматриваются в рамках коллективных договоров и иных соглашений, заключаемых сторонами социального партнерства, и могут иметь самый разный формат – от указания на актуальность развития до детализации тематики наставничества в разделах по работе с молодежью, оплаты труда и занятости. В организациях с развитой системой наставничества ее функционирование и развитие, как правило, закрепляется локальным нормативным актом – положением.

Число работников, вовлеченных в наставничество в данных организациях, подтверждает перспективность и значимость этого направления. Приведем несколько примеров:

- резерв наставников АО «НПК “Уралвагонзавод”» составляет порядка 2500 человек [3];
- «Банк наставников» АО «Таганрогский металлургический завод» (ТАГМЕТ) включает свыше 1000 работников [4];

---

<sup>1</sup> Всероссийский совместный опрос Российского общества «Знание» и ВЦИОМ проводился в июне 2023 г. В опросе приняли участие 2004 россиян 14 лет и старше. Данные взвешены по социально-демографическим параметрам. Опрос был проведен комбинацией методов телефонного и очного опросов. Предельная погрешность выборки с вероятностью 95% не превышает 2,2 %.

- в подготовке студентов по программе дуального обучения «Будущее белой металлургии» участвует 371 наставник ПАО «Челябинский трубопрокатный завод» (ПАО «ЧТПЗ») [5];

- АО «ПО «Северное машиностроительное предприятие» (Севмаш) ежегодно задействует более 2000 наставников [6];

- ежегодно в Центральной дирекции управления движением – филиале ОАО «РЖД» проходят подготовку 3000 наставников, с 2014 по 2022 гг. было обучено свыше 24 000 человек [7].

Хорошо организованное наставничество – значимый фактор повышения лояльности персонала, производительности труда, качества продукции и услуг. Это подтверждают результаты, достигнутые организациями – победителями и призерами Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров в номинации «Наставничество на рабочем месте»<sup>1</sup>. Например, за счет развития наставничества:

- в Центральной дирекции управления движением – филиале ОАО «РЖД» за 6 лет на четверть снизилось число работников до 35 лет, уволенных по собственному желанию; экономический эффект от снижения среднего срока стажировки работника на 2 смены составляет 92 млн р. ежегодно; выросли показатели удовлетворенности работников, оценки престижности работы в компании и возможности карьерного роста [7];

- в АО «ТАГМЕТ» в динамике трех лет доля сотрудников, успешно прошедших период адаптации, увеличилась на 10 % и составляет 95 %; доля сотрудников, уволившихся в течение первого года после трудоустройства, снизилась на 5 %; ежегодно из числа трудоустроенных на предприятие молодых специалистов назначение на вышестоящие должности получают около 40 % сотрудников [4];

- в ООО «Газпром трансгаз Томск» за год после обновления системы наставничества закрепляемость персонала увеличилась на 6 % (с 92 % в 2021 г. до 98 % в 2022 г.); выросли такие показатели, как вовлеченность работников со стажем до 1 года и оценка баланса между рабочими задачами и личными делами; снизился уровень стресса на рабочем месте [8].

---

<sup>1</sup> Конкурс ежегодно проводится Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Минтруда России и Российского союза промышленников и предпринимателей. Номинация «Наставничество на рабочем месте» объявлялась дважды: в 2019 и 2023 гг.

Несмотря на то, что наиболее распространенным является наставничество на рабочем месте, в последние годы востребованность в данной деятельности возросла и в сфере образования. Тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит следующий целевой показатель: до конца 2024 г. не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [9].

В современных реалиях развития общества наставничество выступает в качестве одного из способов формирования проектных и исследовательских компетенций, профессиональной ориентации и поддержки профессионального самоопределения обучающихся, интенсификации процесса профессионального становления молодого человека и формирования у него мотивации к самоактуализации, самосовершенствованию и самореализации. Отличие наставнической деятельности от деятельности иных специалистов (учителей, профконсультантов, психологов, социальных педагогов) состоит в том, что к работе с детьми и молодежью привлекаются носители уникальных профессиональных компетенций в тех областях, которые входят в пространство профессионального выбора молодых людей. Это, как правило, представители работодателей, ученые, исследователи, руководители и исполнители успешных технологических и социальных проектов. Их задача заключается в том, чтобы делиться не столько своими знаниями (для отработки теоретических знаний существует система образования), сколько своим опытом, помогать наставляемым приобретать необходимые умения.

Наставничество активно развивается в детских и молодежных общественных организациях. К сожалению, в подростковой среде существует проблема снижения престижа образования и труда, нарушения связей с социальным окружением, растет уровень подростковой девиации и преступности. Особенно остро это ощущается в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних. Наше общество оказалось перед проблемой поиска эффектив-



ных методов и приемов социализации подростков, и наставничество – один из таких методов. Оно строится на основе взаимного выбора (согласия) подростка и взрослого. Важно отметить, что это не теоретический конструкт, а успешная практика. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепление веры в свои силы и возможности, помощь в построении индивидуального образовательного маршрута и вовлечение в интересную деятельность – все эти инструменты использует наставник в подготовке детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, к успешному самостоятельному жизнеустройству.

***Институционализация наставничества: постановка проблемы.***

Несмотря на признание государством значимости и высокого потенциала наставничества, его институционализация недостаточна для получения аналогичного эффекта в массовой практике. Законодательные основы наставничества в Российской Федерации сводятся к трем основным документам. Первый – Указ Президента Российской Федерации «Об учреждении знака отличия “За наставничество”» [10]. Согласно Указу, таким знаком отличия награждаются наставники, поддерживающие наставляемых в освоении профессии, приобретении ими опыта работы, совершенствовании ее форм и методов, а также способствующие воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции. Документ решает задачу повышения статуса наставничества, но не затрагивает вопросов организации наставничества как массовой практики, в том числе допуска к наставнической деятельности, определения трудовых функций наставника и подготовки к их выполнению; не создает нормативной правовой основы для оформления трудовых отношений с наставниками.

Следующим документом, регламентирующим наставничество, является Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации [11]. Для его реализации Минтрудом России разработан и внедряется методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации [12]. Положение и методический инструментарий рассматривают многие из названных выше вопросов, однако применительно к государственной гражданской службе, периметром которой наставничество не ограничивается.

Третьим документом, представляющим законодательную основу наставничества, можно назвать разработанные Минтрудом России методические рекомендации по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник» [13]. Более чем в 40 субъектах Российской Федерации приняты нормативные правовые акты по различным формам награждения наставников. Но целостной системы мотивации для наставников не выстроено.

В связи с этим одной из задач, поставленных Президентом Российской Федерации перед Правительством Российской Федерации, явилось создание условий для развития наставничества [14], а 2023 г. был объявлен Годом педагога и наставника [15]. В соответствии с п. 16 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей, состоявшегося 18 апреля 2023 г., Правительство Российской Федерации должно представить предложения по внесению в законодательство, в том числе трудовое, изменений, направленных на определение понятий «наставник» и (или) «наставничество» и регулирование трудовых отношений, связанных с наставничеством, в различных сферах деятельности [16].

***Профессиональный стандарт как основание системного подхода к вопросам развития наставнической деятельности.*** Профессиональные стандарты – документы нового типа, системно представляющие актуальную характеристику знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [17, ст. 195.3].

Анализ документов, регулирующих разработку профессиональных стандартов [17, 18, 19, 20], а также научных исследований, представляющих методологию их создания (В. И. Блинов и др. [21, 22, 23], М. И. Плутова, О. Н. Анагуричи [24]), позволяет утверждать, что профессиональные стандарты содержат системное описание деятельности, полученное путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные трудовые функции, трудовые функции и определения необходимых для их выполнения умений и знаний. При определении уровней квалификации трудовых функций в профессиональных стан-

дартах используется единая шкала, утвержденная приказом Минтруда России [25]. Это обеспечивает межотраслевую сопоставимость уровней квалификации.

По своему формату и содержанию профессиональные стандарты являются своеобразными конструкторами, из которых работодатель может собрать описание необходимой ему должности или профессии, выбрав актуальные для конкретной организации трудовые функции и действия, а также соответствующие им умения и знания. Методика разработки профессиональных стандартов позволяет определить востребованные в современной ситуации, но еще не институционализированные как должности обобщенные трудовые функции. Именно такая ситуация в настоящее время характерна для наставнической деятельности, которой занимаются и инженеры, и бухгалтеры, и врачи, и другие специалисты, но которая отличается по задачам, предметам и средствам труда от их базовой деятельности и поэтому нуждается в отдельном описании.

Профессиональные стандарты имеют понятное правоприменение. Это документы «мягкого» регулирования. Требования к квалификации, зафиксированные в них, являются обязательными только в том случае, если они уже установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [16]. В других случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и применяются работодателями как методический инструмент, помогающий точно формулировать требования к компетенциям, знаниям, умениям, образованию, опыту специалистов, привлекаемых к решению определенных профессиональных задач.

Разработка профессионального стандарта наставника позволит обеспечить нормативную основу оформления трудовых отношений с работниками из числа квалифицированных специалистов, принимаемых для выполнения наставнической деятельности, будет способствовать повышению профессионально-общественного статуса наставника, развитию и внедрению лучших практик наставничества. Особенно значимо это в условиях повышения пенсионного возраста, поскольку, с одной стороны, будет обеспечена занятость предпенсионеров, а с другой – будет активно использован их опыт для передачи молодежи знаний,

в том числе критически значимых. Уже сейчас в регионах России в рамках мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан предпенсионного возраста на период до 2024 г. реализуется ряд образовательных программ подготовки наставников.

Профессиональный стандарт предоставляет возможность определить наставничество как самостоятельный вид профессиональной деятельности. Это обусловлено наличием всех необходимых признаков: структурирование совокупностью четко очерченных трудовых функций, требование специальной подготовки. Опыт показывает, что для эффективной работы наставнику необходимо овладеть современными методиками наставничества, развивать «мягкие навыки» планирования, самоорганизации, решения проблем, межличностной коммуникации, умения обучать и т. д. Кроме того, наставничество является продуктивным, общественно полезным трудом, определяет статус человека в обществе, осуществляется в большинстве случаев за вознаграждение (материальное или нематериальное).

Методикой разработки профессиональных стандартов установлено, что любая из составляющих его обобщенных трудовых функций должна обладать признаком автономности, т. е. она может быть оформлена как самостоятельная должность. При большом объеме наставнической деятельности, например, подготовке нескольких наставляемых, работник действительно может выполнять только эти функции, т. е. занимать должность наставника. Поскольку при этом важно «оставаться в профессии», обладать актуальными знаниями, умениями, технологиями (особенно в современных условиях их быстрого устаревания), работник может чередовать деятельность «освобожденного наставника» с «возвратами в профессию» (такой опыт существует за рубежом). При небольшом объеме наставнической деятельности она может сочетаться с работой по основной должности.

Как видим, появление профессионального стандарта оставляет выбор за работодателем: функции наставника могут выполняться по совместительству или совмещению с согласия работника или в рамках имеющихся должностных обязанностей по занимаемой должности. Работодатель может пойти либо по пути снижения нормы выработки при сохранении заработной платы работникам, выполняющим

функции наставника, либо установить отдельную оплату за наставничество, а также ввести стимулирующие выплаты за результативность наставнической деятельности.

**Проект профессионального стандарта «Наставник».** На основании изложенных выше принципов и методов, применяемых для разработки профессиональных стандартов, в 2023 г. был предложен к рассмотрению проект профессионального стандарта «Наставник» [26]. В подготовке проекта принимало участие экспертное профессиональное сообщество, в том числе представители ведущих российских компаний, образовательных и общественных организаций и т. д. Официальным разработчиком профстандарта является ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения» [26].

Поскольку наставничество сегодня уже не просто подтвердившая свою результативность кадровая технология, но и стратегия управления знаниями, востребованная в разных сферах, концепцией профессионального стандарта было предусмотрено описание функционала наставников на рабочем месте, в сфере образования и социализации. На первый взгляд могло показаться, что интегрированный документ, охватывающий такие разные области, создать практически невозможно. Однако анализ показал очевидные общие черты наставнической деятельности, сходные типовые задачи, которые решает любой наставник:

- выявление, предъявление и восполнение вместе с наставляемым его дефицитов;
- работа со способами, целями, результатами, ресурсами, а также организация процесса совместной деятельности;
- рефлексия своего опыта и выбор того, что полезно для другого человека с учетом уровня развития его компетенций;
- подготовка наставляемого к самостоятельной деятельности.

Возможность разработки «внеотраслевого» профессионального стандарта наставничества обусловлена общностью трудовых функций наставников в различных видах экономической деятельности и профессиях, единой целью вида профессиональной деятельности: наставническая поддержка жизненного и профессионального самоопределения, освоения профессии и корпоративной культуры, профессионального и карьерного роста.

При этом конкретный функционал наставника различается в зависимости от того, идет ли речь о наставничестве на рабочем месте, в организациях, осуществляющих образовательную и (или) просветительскую деятельность, или в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних. На основе данного отличия в проекте профстандарта «Наставник» были выделены обобщенные трудовые функции, представленные в таблице (приводится без изменений. – *Примеч. ред.*) [26].

## Трудовые функции наставника

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование
1	2	3	4
А	Выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте	4	Планирование наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) на основе типовых документов и (или) под руководством специалиста более высокой квалификации
			Организация деятельности наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии
			Ознакомление руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам с условиями труда и особенностями технологического (бизнес-) процесса, выполняемого рабочим (служащим)
			Контроль и оценка подготовки наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) и решения иных задач наставничества

Окончание таблицы

1	2	3	4
В	Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника на рабочем месте	6	Планирование наставничества рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам
			Организация деятельности наставляемых – рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам
			Контроль и оценка подготовки наставляемых – рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам
С	Выполнение функций наставника детей и молодежи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и в организациях, осуществляющих просветительскую деятельность	6	Планирование наставничества детей и молодежи в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности
			Реализация программы наставничества детей и молодежи в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности
Д	Выполнение функций наставника детей в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних и выпускников таких организаций	6	Планирование наставничества детей и молодежи, находящихся в трудной жизненной ситуации
			Реализация программы наставничества детей и молодежи, находящихся в трудной жизненной ситуации

Обобщенные трудовые функции (ОТФ) А и В соответствуют наставничеству на рабочем месте и отражают сложившееся разделение труда, при котором наставниками являются как рабочие (служащие), так и специалисты среднего звена и высшей квалификации. При этом для трудовых функций, предусматривающих работу на основе типовых документов и (или) под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, установлен 4-й уровень квалификации. Для трудовых функций, предусматривающих самостоятельную деятельность, в том числе планирование и организацию не только собственной работы, но и работы наставников 4-го уровня квалификации, установлен 6-й уровень квалификации.

Наставничество в организациях, осуществляющих образовательную и (или) просветительскую деятельность, или в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних представлено ОТФ С и D. Для них экспертами-разработчиками установлен 6-й уровень квалификации.

Перечень трудовых функций по каждой ОТФ обусловлен логикой деятельности, включающей планирование, организацию и контроль (см. таблицу). При этом эксперты сочли, что оценивание и контроль, которые осуществляются в рамках ОТФ С и D, должны быть представлены на уровне трудовых действий уже потому, что оценить результативность наставничества детей и молодежи в проектной, исследовательской и профориентационной деятельности, а также наставничества детей и молодежи, находящихся в трудной жизненной ситуации, не всегда возможно, так как результат может оказаться отложенным во времени.

Поскольку профессиональный стандарт «Наставник» является «сквозным», приведенные в нем описания обобщенных трудовых функций и трудовых функций можно будет заимствовать при разработке «отраслевых» квалификаций или непосредственно при формировании должностных обязанностей и требований к образованию, опыту работы, умениям и знаниям работников, выполняющих соответствующие функции.



**Вместо заключения: применение профессионального стандарта.** Профессиональный стандарт определяет понятия «наставник» и «наставничество». Также он позволяет эффективно решать следующие задачи:

- формирование системы наставничества в организации;
- подбор и определение должностных обязанностей наставников;
- разработка программ подготовки и повышения квалификации наставников;
- оценка деятельности, разработки или актуализации прозрачной и объективной системы оплаты труда и мотивации наставников.

Важен профессиональный стандарт и для самих наставников, поскольку является инструментом организации деятельности, определения их профессионального уровня и планирования на этой основе профессионального развития, повышения квалификации и качества подготовки наставляемых.

В то же время появление профессионального стандарта не ограничивает общественную инициативу в сфере наставничества и не вступает в противоречие с принципом добровольности наставничества.

#### **Список источников**

1. Наставники в России: кто они? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nastavniki-v-rossii-kto-oni>.
2. Клинк О. Ф., Кукушкин С. Г., Факторович А. А. Руководителям и HR специалистам о наставничестве на рабочем месте. М.: АНО «Нац. агентство развития квалификаций», 2020. 48 с.
3. Наставничество – эффективный инструмент кадровой политики и корпоративной культуры АО «НПК “Уралвагонзавод”». URL: <https://bc-nark.ru/best/our/1043/>.
4. Наставничество в целях повышения производительности труда. URL: <https://bc-nark.ru/best/our/64936/>.
5. «Будущее белой металлургии». URL: <https://bc-nark.ru/best/our/1034/>.
6. «Система наставничества “10 шагов к мастерству”». URL: <https://bc-nark.ru/best/our/1041/>.

7. Комплексная система наставничества ОАО «РЖД» «Семь шагов к успеху». URL: <https://bc-nark.ru/best/our/1040/>.

8. Наставничество в ООО «Газпром трансгаз Томск»: преемственность, безопасность, надежность. URL: <https://bc-nark.ru/best/our/67702/>.

9. Паспорт федерального проекта «Современная школа». URL: [https://minobr.gov-murman.ru/files/Nach\\_proekty/Sovr\\_school/fp\\_sovremennaya\\_shkola\\_04102019.pdf](https://minobr.gov-murman.ru/files/Nach_proekty/Sovr_school/fp_sovremennaya_shkola_04102019.pdf).

10. Об учреждении знака отличия «За наставничество»: Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. № 94. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42859>.

11. Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 07.10.2019 г. № 1296. URL: <https://base.garant.ru/72833182/?ysclid=lp2hc9153q152251922>.

12. О направлении Методического инструментария по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0): письмо Минтруда России от 28.05.2020 г. № 18-4/10/П-4994. URL: <https://docs.cntd.ru/document/565039611>.

13. Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.06.2018 г. № 382. URL: <https://docs.cntd.ru/document/550511978>.

14. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>.

15. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: Указ Президента РФ от 27.06.2022 г. № 401. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47958>.

16. Перечень поручений по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей. URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/keywords/73/events/71806>.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>.

18. О разработке и утверждении профессиональных стандартов: постановление Правительства РФ от 10.04.2022 г. № 580. URL: <https://base.garant.ru/406715757/?ysclid=lp2he38j9k93506510>.

19. Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 г. № 170н. URL: <https://base.garant.ru/70426836/?ysclid=lp2hharth1912212181>.

20. Об утверждении Макета профессионального стандарта: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 г. № 147н. URL: <https://base.garant.ru/70366850/?ysclid=lp2hjknhj424342740>.

21. Профессиональные стандарты как инструмент формирования и реализации кадровой политики образовательной организации / В. И. Блинов [и др.] // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 16–23.

22. Профессиональные стандарты: от разработки к применению / В. И. Блинов [и др.] // Высшее образование в России. 2015. № 4. С. 5–14.

23. Профессиональные стандарты: от идеи к практике / В. И. Блинов [и др.]; под общ. ред. В. И. Блинова. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2017. 88 с.

24. Плутова М. И., Анагуричи О. Н. Процедура оценки эффективности внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом // Молодой ученый. 2021. № 21 (363). С. 512–516. URL: <https://moluch.ru/archive/363/81389/>.

25. Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 г. № 148н. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499018307>.

26. Проект профессионального стандарта «Наставник». URL: <https://guppros.ru/ru/rubric/education/konkursy-minpros/nastavnik>.

Статья поступила в редакцию 31.10.2023; одобрена после рецензирования 11.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 31.10.2023; approved after reviewing 11.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

Научная статья

УДК 378.147.888:378.146

DOI: 10.17853/2686-8970-2023-3-28-38

## ЭКСТРОСПЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТА ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК



**Иван Юрьевич Зарубин**

*преподаватель, Мастер года 2023*

*Тюменский техникум  
строительной индустрии и городского хозяйства,  
Тюмень, Россия*

*Zarubinivan@gmail.com,  
<https://orcid.org/0009-0000-2164-0953>*

**Аннотация.** Рассматривается проблема оценки общих компетенций студентов организаций среднего профессионального образования в процессе прохождения производственных практик. Предлагается использовать экстроспективный метод оценки, основанный на объективном наблюдении поведения обучающихся со стороны руководителя практики от предприятия и руководителя практики от образовательной организации. Раскрыты преимущества данного метода: эффективное и качественное выполнение требований образовательных стандартов в области контроля освоения компетенций, а также сокращение временных и трудовых затрат. Показана положительная динамика влияния оценки общих компетенций на последующее трудоустройство выпускников техникума и адаптацию на рабочем месте.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, производственная практика, общие компетенции, оценка общих компетенций, экстроспективный метод, трудоустройство

**Для цитирования:** Зарубин И. Ю. Экстроспективный метод оценки общих компетенций студента при прохождении производственных практик // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 28–38. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-28-38>.

Original article

## THE EXTROSPECTIVE METHOD FOR ASSESSMENT OF STUDENTS' GENERAL COMPETENCIES IN INDUSTRIAL INTERNSHIPS

**Ivan Y. Zarubin**

*Teacher, Master of the year 2023*

*Tyumen Technical College of Construction Industry and Urban Economy,  
Tyumen, Russia*

*Zarubinivan@gmail.com,  
<https://orcid.org/0009-0000-2164-0953>*

© Зарубин И. Ю., 2023

**Abstract.** The problem of assessment of general competencies of students of organizations of secondary vocational education in the process of passing industrial internship is considered. It is proposed to use an extreme method of assessment, based on objective observation of the behavior of students by the head of practice from the enterprise and the head of practice from the educational organization. The advantages of this method are disclosed: effective and qualitative fulfillment of the requirements of educational standards in the field of control of development of competences, as well as reduction of time and labor costs. It shows a positive dynamics of influence of assessment of general competencies on subsequent employment of graduates of technical school and adaptation at the workplace.

**Keywords:** secondary vocational education, industrial internship, students' general competencies, assessment of general competences, extrospective method, employment

**For citation:** Zarubin I. Y. The extrospective method for assessment of students' general competencies in industrial internships // INSIGHT. 2023. № 4 (16). P. 28–38. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-28-38>.

**Введение и постановка проблемы.** Опыт работы руководителем производственных практик подтверждает тот факт, что в современном мире для работодателей важны не только профессиональные компетенции работников, но и их социально-личностные качества (общие, универсальные навыки).

Среди результатов образования, определенных федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО), особо выделены общие компетенции, которые понимаются как «совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне» (например, стандарт по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения [1]).

В то же время на практике существует целый комплекс различного рода сложностей, связанных с оценкой общих компетенций студентов [2]:

- отсутствие разработанной и научно обоснованной методологии формирования и оценивания таких компетенций;
- разрозненность взглядов педагогов в отношении педагогических контрольно-оценочных материалов (существующие различия для измерения когнитивной и компетентностной составляющих результатов обучения);
- несогласованность действий различных учебно-методических объединений при формировании и оценивании общих компетенций с учетом их метапредметного характера;

- недостаток кадров, подготовленных для конструирования и использования компетентностно-ориентированных средств и технологий в образовательном процессе;
- нечеткость критериев и пороговых уровней сформированности компетенций студентов и выпускников по различным направлениям подготовки специалистов.

Закономерно возникающие вопросы, связанные с необходимостью решения в ходе производственной практики одновременно нескольких задач (организация процесса практики на производстве, интересной и понятной для обучающихся, быстрое, грамотное оформление документов, учет особенностей и потребностей каждого студента-практиканта), позволяют сформулировать следующую *проблему*: необходимо оценить общие компетенции студентов, прошедших производственную практику, за ограниченное количество времени, доказательно и документально подтвердить полученные результаты.

Механизм оценки общих компетенций обучающихся на сегодняшний день не разработан, в то же время диагностике профессиональных компетенций специалистов в разных отраслях от высокотехнологического производства (М. А. Дремина, В. А. Копнов, А. И. Лыжин [3]) и газовой промышленности (Т. П. Гордиенко, Я. К. Яворский [4]) до педагогики (А. А. Коновалов [5]) и др.) посвящено немало трудов. Следует отметить, соглашаясь с Л. П. Бурцевой, что оценка общих компетенций может осуществляться только в процессе интегрированной учебной и производственной деятельности [6]. Кроме того, сами по себе рассматриваемые компетенции представляют собой качества, формирующие личность, что подтверждают результаты исследований, в ходе которых были выявлены статистически значимые положительные корреляционные взаимосвязи между уровнями развития общих компетенций (например, между склонностью к системному и критическому мышлению и способностью к коммуникации; между готовностью становиться лидером и коммуникативной компетентностью [7]).

В настоящее время в практике реализации образовательных программ подготовки квалифицированных кадров для рынка труда выделяют два варианта решения проблемы. *Первый* – оценивать общие компетенции только на защите выпускной квалификационной работы, что не представляется возможным (ограничение по времени).

*Второй* – производить диагностику частично, но в таком случае процесс придется разбивать на части и «привязывать» образовавшиеся фрагменты к дисциплинам и модулям. Оба варианта затруднительны.

И. В. Трунова и Л. А. Емелина предлагают для оценки использовать *экстроспективный метод*, основанный на объективном наблюдении за действиями людей [8]. Вспомним, что общая компетенция, если говорить простыми словами, – это поведение человека в ситуации определенного вида профессиональной деятельности. Такая интерпретация соответствует и определению автора теории компетенций Д. С. McClelland («базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [9]), в котором подчеркивается поведенческий, деятельностный характер компетенции. Профессиональные ситуации во время прохождения производственной практики складываются естественным образом: и вероятность конфликта, и общение с сотрудниками, и работа с документами, и демонстрация понимания обстановки, и использование информационно-коммуникационных технологий, и др. Во всех этих ситуациях можно оценить общие компетенции. Еще одно преимущество метода: времени на наблюдение и диагностику во время практики больше, чем на экзамене или при защите выпускной квалификационной работы.

Итак, экстроспективный метод оценки общих компетенций лучше всего подходит для участников производственной практики – студента, руководителя от предприятия и руководителя от образовательной организации. Это грамотно разработанный и в то же время простой в понимании и не занимающий значительного времени для практиканта инструмент (сопровождение студента и наблюдение за его действиями в естественных, почти профессиональных ситуациях на протяжении всей практики).

**Методология, материалы и методы.** Методологическая основа исследования – компетентностный подход к образованию (В. К. Байденко [10], Д. С. McClelland [9] и др.), а также принципы оценки компетенций (Е. Ю. Есенина, А. И. Сатдыков, А. А. Коновалов [11], О. Ф. Клиник, А. А. Факторович [12], Е. L. Deci, R. M. Ryan [13]).

Ключевым методом оценки общих компетенций обучающихся стал экстроспективный метод, предложенный И. В. Труновой и Л. А. Емелиной и описанный выше [8].

В исследовании приняли участие 225 студентов ГАПОУ Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства», проходивших с 2020 по 2023 гг. производственную практику в следующих компаниях:

- ООО «Поревит – Девелопмент» (для обучающихся по программе «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»);
- ООО «Запсибгазпром – Газификация» (для обучающихся по программе «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения»);
- ЖК «Домострой» (для обучающихся по программе «Сервис домашнего и коммунального хозяйства»).

Руководителю практики от предприятия необходимо было оценить уровень сформированности не только профессиональных, но и общих компетенций практикантов:

- способность выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам (ОК-1);
- способность и готовность осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности (ОК-2);
- готовность работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами (ОК-3).

Руководитель практики подписывает дневник практиканта, составляет отзыв-характеристику и пр., а также оценивает уровень сформированности общих компетенций студента согласно следующей таблице.

Оценка общих компетенций студента  
при прохождении производственной практики

Компетенция	Показатели оценки	Шкала оценки		
		Компетенция освоена	Компетенция частично освоена	Компетенция не освоена
1	2	3	4	5
ОК-1	1. Обоснованность постановки цели, выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач.	Правильно и быстро определяет цель для выполнения поставленных	Постановка цели и поиск методов решения поставленных задач выполняются	Поставленные задачи игнорирует



Окончание таблицы

1	2	3	4	5
	2. Адекватная оценка и самооценка эффективности и качества выполнения профессиональных задач	задач и использует эффективные методы для их решения	совместно с наставником	
ОК-2	1. Оперативность поиска и использования информации, необходимой для качественного выполнения профессиональных задач. 2. Широта использования различных источников информации, включая электронные, для выполнения профессиональных задач	Находит требуемую информацию, использует более одного источника информации	Находит требуемую информацию, использует только один источник информации	Не выполняет задания по поиску информации
ОК-3	1. Конструктивность взаимодействия с обучающимися, преподавателями и руководителями практики в ходе обучения и при решении профессиональных задач. 2. Четкое выполнение обязанностей при работе в команде и/или выполнении задания в группе, соблюдение норм профессиональной этики. 3. Построение профессионального общения с учетом социально-профессионального статуса, ситуации общения, особенностей группы и индивидуальных особенностей участников коммуникации	Находит общий язык с сотрудниками организации (в том числе с руководителями), не провоцирует конфликтные ситуации	Находит общий язык с сотрудниками организации (в том числе с руководителями), терпится в конфликтной ситуации (провоцирует ее)	Не находит общий язык с сотрудниками организации (в том числе с руководителями), провоцирует конфликтные ситуации

**Результаты исследования и их обсуждение.** Приведем пример. Студент получил от руководителя практики на предприятии следующую оценку общих компетенций: ОК-1 освоена; ОК-2 частично освоена; ОК-3 не освоена. Увидев такие результаты, руководитель практики со стороны техникума закономерно сделал вывод о том, что в процессе обучения необходимо использовать методы, способствующие восполнению потенциала развития общих компетенций. По итогам следующей производственной практики студент получил оценки лучше: ОК-1 освоена; ОК-2 освоена; ОК-3 частично освоена. Прогресс есть, но следует больше внимания уделить развитию ОК-3.

Оценка уровня сформированности общих компетенций практикантов и своевременное принятие мер по ее повышению позволит студенту в дальнейшем благополучно трудоустроиться в организации.

На рис. 1, 2, 3 показан рост количества выпускников Тюменского техникума строительной индустрии и городского хозяйства, получивших работу на предприятиях, выступивших базами практик. Представленные данные подтверждают, что, используя экстроспективный метод оценки, имея обратную связь от работодателей, внедряя в процесс обучения приемы и методы развития общих компетенций, можно положительно влиять на последующее трудоустройство выпускников и их адаптацию на рабочем месте.

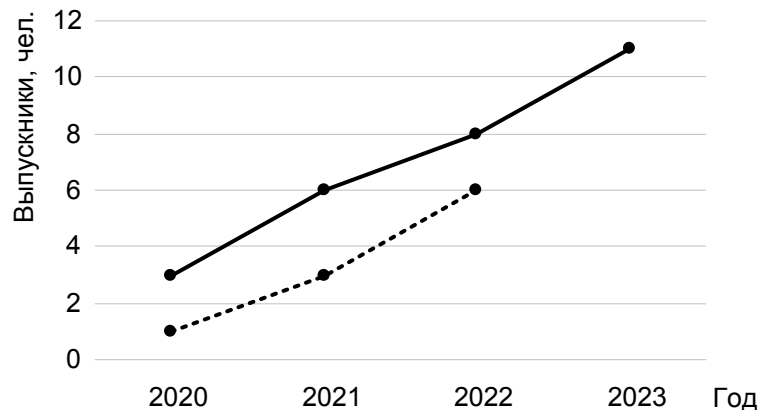


Рис. 1. Динамика трудоустройства выпускников техникума в ООО «Поревит – Девелопмент»:

—●— — трудоустроенные; -.-●- - продолжившие работать 1 год и более

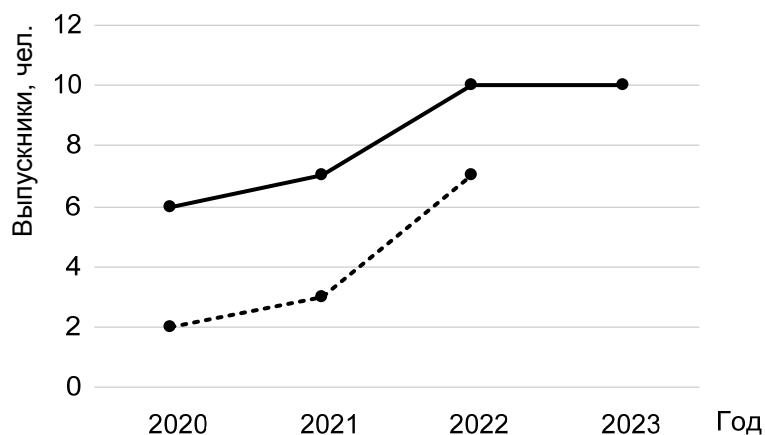


Рис. 2. Динамика трудоустройства выпускников техникума  
в ООО «Запсибгазпром – Газификация»:

—●— трудоустроенные; -●- продолжившие работать 1 год и более

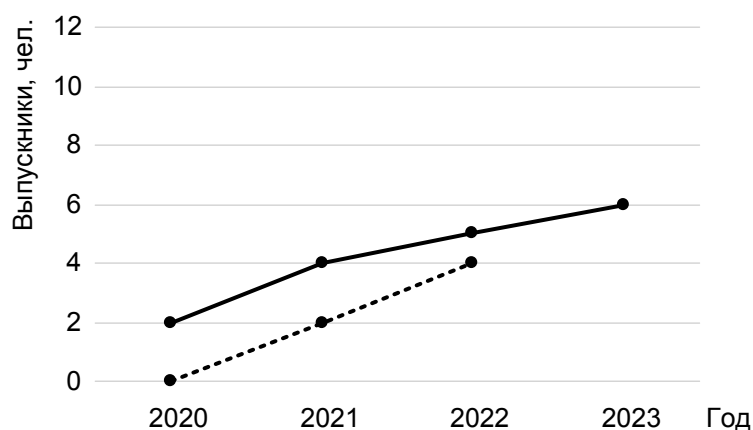


Рис. 3. Динамика трудоустройства выпускников техникума  
в ЖК «Домострой»:

—●— трудоустроенные; -●- продолжившие работать 1 год и более

Оценка общих компетенций студента двумя руководителями практики (от учебного заведения, от представителя производства) повышает ее качество и достоверность. Кроме того, привлечение работодателя к процессу реализации образовательных программ, в том числе к промежуточной аттестации, становится обязательным и необходимым

требованием времени. Согласно результатам исследования В. И. Блинова, А. И. Сатдыкова и И. В. Селиверстовой, 77,6 % профессиональных образовательных организаций хотя бы один раз за последние три года взаимодействовали с предприятиями в рамках оценки образовательных достижений обучающихся. Как отмечают ученые, участие работодателей в процедуре оценивания компетенций студентов в ходе производственных практик позволяет осуществить непосредственный отбор потенциальных работников [14]. Это возможно при условии взаимодействия государства с работодателями, профессиональным сообществом, образовательными организациями (А. А. Факторович [15]) с целью актуализации запросов бизнеса к кадровой подготовке молодых профессионалов (С. С. Гиль [16]).

**Заключение.** Оценка общих компетенций обучающихся является несложным, логичным, наименее трудоемким, с минимальным количеством оформления бумаг либо полным их отсутствием (для руководителя практики от предприятия) процессом. Использование в рамках производственных практик в среднем профессиональном образовании экстропективного метода оценки позволит эффективно и качественно выполнять требования ФГОС в области контроля освоения компетенций, аргументированно разрабатывать оценочные средства, при этом значительно повышая качество промежуточной оценки компетенций, своевременно реагировать на результаты такой оценки с целью разработки индивидуальных образовательных маршрутов студентов в рамках профессионального образования.

#### **Список источников**

1. Федеральный государственный стандарт среднего профессионального образования по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения: приказ Минобрнауки РФ от 5.02.2018 г. № 68. URL: <https://base.garant.ru/71887430/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=lp272s85bo789252539>.
2. Ефремова Н. Ф. Особенности оценивания компетенций обучающихся // Международный журнал экспериментального образования. 2017. № 9. С. 45–49. <https://doi.org/10.17513/mjeo.11757>.

3. Дремина М. А., Копнов В. А., Лыжин А. И. Подготовка кадров для работы на высокотехнологичном производстве // *Образование и наука*. 2016. № 1 (130). С. 50–75. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2016-1-50-75>.

4. Гордиенко Т. П., Яворский Я. К. Влияние практико-ориентированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса на успеваемость будущих техников газовой отрасли // *Проблемы современного педагогического образования*. 2023. № 79–2. С. 61–65.

5. Коновалов А. А. Оценка компетентности педагогических кадров системы СПО как основа для их профессионального развития // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2023. № 2 (14). С. 11–33. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-2-11-33>.

6. Бурцева Л. П. Оценивание общих компетенций обучающихся профессиональной образовательной организации на учебных занятиях // *Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования*. 2018. № 1 (18). С. 109–112.

7. Шаров А. А., Коновалов А. А. Универсальные компетенции педагогов профессионального образования: оценка и анализ взаимосвязей // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, № 5. С. 7–21. <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>.

8. Трунова И. В., Емелина Л. А. Как оценить компетенции? // *Аккредитация в образовании*. 2013. № 3 (63). С. 82–83. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21104649>.

9. McClelland D. C. Testing for competence rather than for «intelligence» // *American Psychologist*. 1973. Vol. 28, iss. 1. P. 1–14. URL: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.

10. Байденко В. К. Компетенции в профессиональном образовании: (к освоению компетентностного подхода) // *Высшее образование в России*. 2004. № 11. С. 3–13.

11. Есенина Е. Ю., Сатдыков А. И., Коновалов А. А. Методология и инструментарий современной оценки профессиональной компетентности педагогических работников системы среднего профессионального образования // *Мир психологии*. 2022. № 4 (111). С. 116–133. [https://doi.org/10.51944/20738528\\_2022\\_4\\_116](https://doi.org/10.51944/20738528_2022_4_116).

12. Клинк О. Ф., Факторович А. А. Профессиональный экзамен для студентов колледжей: переход от апробации к системным решениям // Образовательная панорама. 2019. № 2 (12). С. 49–54.

13. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publishing, 2017. 756 p. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>.

14. Блинов В. И., Сатдыков А. И., Селиверстова И. В. Актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 7. С. 41–70. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-7-41-70>.

15. Факторович А. А. Модернизация среднего профессионального образования в контексте развития национальной системы квалификаций // Техник транспорта: образование и практика. 2022. Т. 3, № 3. С. 261–266. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2022.3.261-266>.

16. Гиль С. С. К вопросу о синхронизации образовательной деятельности современного колледжа с запросами бизнеса // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 67–80. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-67-80>.

Статья поступила в редакцию 30.10.2023; одобрена после рецензирования 18.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 30.10.2023; approved after reviewing 18.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

Научная статья

УДК [377.112:371.13]:378.147.88

DOI: 10.17853/2686-8970-2023-4-39-50

## ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

**Наталья Николаевна Ильина**

*кандидат педагогических наук, доцент*  
*Российский государственный*  
*профессионально-педагогический университет,*  
*Екатеринбург, Россия*  
*nataly\_ul@mail.ru,*  
*<https://orcid.org/0000-0001-6906-6081>*



**Николай Иванович Ульяшин**

*кандидат технических наук, доцент*  
*Российский государственный*  
*профессионально-педагогический университет,*  
*Екатеринбург, Россия*  
*ulyashin57@mail.ru,*  
*<https://orcid.org/0000-0002-8256-0145>*



**Александр Алексеевич Боткин**

*магистрант*  
*Российский государственный*  
*профессионально-педагогический университет,*  
*Екатеринбург, Россия*  
*botkin21230@mail.ru,*  
*<https://orcid.org/0009-0008-3426-8511>*



**Аннотация.** Изучена роль наставнической деятельности будущих педагогов профессионального обучения, описаны способы ее формирования в процессе прохождения педагогической практики. В результате проведенного исследования установлено, что педагогическая практика может быть рассмотрена как одно из условий создания среды, способствующей формированию наставнической деятельности. Предложен вариант создания среды для будущего наставника на основе процесса моделирования. Уточнены понятия «наставническая деятельность в условиях педагогической практики» и «модель подготовки наставника».

---

© Ильина Н. Н., Ульяшин Н. И., Боткин А. А., 2023

**Ключевые слова:** система подготовки кадров, профессионально-педагогическое образование, наставническая деятельность, педагогическая практика, модель подготовки наставника

**Благодарности:** авторы выражают благодарность организаторам 3-й Всероссийской научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования: теория и практика», на которой были представлены результаты исследования.

**Для цитирования:** Ильина Н. Н., Ульяшин Н. И., Боткин А. А. Формирование наставнической деятельности студентов профессионально-педагогического вуза в процессе прохождения педагогической практики // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 39–50. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-39-50>.

Original article

## FORMATION OF MENTORING ACTIVITY OF STUDENTS OF A VOCATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY IN THE PROCESS OF PASSING PEDAGOGICAL PRACTICE

**Natalia N. Ilyina**

*Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

*nataly\_ul@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0000-0001-6906-6081>*

**Nikolay I. Ulyashin**

*Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

*ulyashin57@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0000-0002-8256-0145>*

**Alexander A. Botkin**

*Master's Student*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

*botkin21230@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0009-0008-3426-8511>*

**Abstract.** The role of mentoring activity of future teachers of vocational training has been studied; the ways of its formation in the whole period of educational practice have been described. As a result of the conducted research, it was found that pedagogical



practice can be considered as one of the conditions for creating an environment conducive to the formation of mentoring activities. The article offers a variant of creating an environment for a future mentor based on the modeling process. The concepts of "mentoring activity in the conditions of pedagogical practice" and "mentor training model" are clarified.

**Keywords:** personnel training system, professional and pedagogical education, mentoring, pedagogical practice, mentor training model

**Acknowledgments:** the authors are grateful to the organizers of the 3rd All-Russian Scientific Conference "Current Issues of Science and Education: Theory and Practice" at which the research results were presented.

**For citation:** Ilyina N. N., Ulyashin N. I., Botkin A. A. Formation of mentoring activity of students of a vocational pedagogical university in the process of passing pedagogical practice // INSIGHT. 2023. № 4 (16). P. 39–50. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-39-50>.

**Введение.** В современных реалиях развития нашей страны и социума в целом наметились существенные изменения приоритетных направлений подготовки производственно-технологических кадров. В 2023 г. на уровне правительства Российской Федерации был поднят вопрос об утверждении статуса педагогического работника с позиции наставнической деятельности, что стало лишь началом в изучении данной проблемы не только в области образования, но и в промышленной сфере, секторах экономики и производства. Появившиеся проекты профессиональных стандартов становятся тому примером и подтверждают необходимость закрепления роли наставника на новом качественном уровне.

В данных условиях находят свое отражение идеи обновления теоретических и прикладных знаний о процессах дидактико-технологической переподготовки кадров производственно-технологических сфер деятельности, а также совершенствования подготовки будущих педагогов профессионального обучения. В связи с этим нами выдвинута следующая гипотеза: если будет создана специально организованная образовательная среда и определены условия, максимально приближенные к будущей профессиональной деятельности, то процесс формирования наставнической деятельности будет отвечать целевым запросам социальных и профессиональных сфер.

Отметим, что потребность в обновлении содержания подготовки будущих педагогов профессионального обучения в сфере современных технологий и производств подразумевает совершенствование методико-инструментального обеспечения, напрямую связанное с орга-

низационно-методической деятельностью. При этом одной из основных целей технологии наставничества в образовании становится развитие профессиональных навыков и компетенций у обучающихся путем практического применения знаний на реальных производственных объектах. Таким образом, технология наставничества способствует формированию у студентов опыта работы, максимально ориентированного на практическую деятельность.

Сама технология наставничества основана на взаимодействии наставников и обучающихся. Наставник – опытный специалист в своей области, который передает знания и опыт студентам, помогает им развиваться профессионально и решать практические задачи. Он не только является преподавателем, но и проводником, который направляет обучающихся на всех этапах их профессиональной подготовки.

Технология наставничества также позволяет интегрировать практику в учебный процесс. Обучающиеся получают возможность применять свои знания и навыки на реальной производственной площадке, а также понимать взаимосвязь теории и практики. Это способствует повышению мотивации у студентов и формированию у них целостного и практического представления о профессии.

***Исторический аспект наставничества.*** Учитывая многомерность исследуемой проблемы, обратимся к истокам профессионально-педагогического образования. Наставничеству уделялось большое внимание еще в древнем Риме, где ведущую роль в развитии личности возлагали не только на семью, но и на педагогов (рабы-педагоги, рабы-няньки, рабы-воспитатели), которые не только сопровождали ребенка своего хозяина, но и были сами по себе носителями ценностей образовательной и воспитательной направленности. Позднее роль педагога была существенно переосмыслена, изменился подход и к самому процессу обучения, где понятие «вести» стало употребляться в более широком смысле: «вести по жизни», т. е. воспитывать, обучать, развивать, прививать ценностные ориентиры, формировать и т. д.

В древнем Египте абсолютной воспитательной нормой считалось наказание обучающихся, где наставник таким образом приучал их не только слышать, но и слушать истины, необходимые для формирования, например, ремесленных навыков. Роль наставника в древнем Египте

была неоспоримой, что нашло отражение в писаниях того времени (например, «Поучения гераклеопольского царя»). В этих писаниях отражен процесс передачи профессиональных навыков по наследству, где в роли наставника может выступать не только педагог, но и отец.

В древнем Китае наставничество было внутрисемейным, а старшие дети обучали младших с ранних лет. Такая форма наставничества позволяла прививать семейные и духовные ценности еще во младенчестве. Обучались в школах только мальчики, и уже в начальной школе ученикам предстояло изучить от двух до трех тысяч иероглифов и только потом приступить к изучению арифметики, которая считалась знанием ремесленников. Также для системы подготовки того времени было важно знание учений Конфуция наизусть. Обучающиеся должны были знать и уметь воспроизвести конфуцианские книги без запинки. Это четко отслеживал педагог-наставник.

Для дохристианского периода Древней Руси были характерны нравственно-религиозные воспитательные модели с принципами языческого мировоззрения, которые прививала семья. В основном постигающему эту жизнь ребенку были дарованы знания об окружающем мире и народной культуре того времени (бытовые обряды, праздники, обычаи и т. д.). В христианский период основа для обучения и воспитания – постижение нравственных и религиозных истин с сохранением семейных ценностей. Роль педагога высоко почитается. Она становится ключевой в формировании личности ребенка, а основными методами обучения являются наставления, преподносимые в образно-поэтической форме.

Отметим, что в древнерусской начальной образовательной школе, по мнению В. О. Ключевского, образовательная среда должна была стать для ребенка семьей. Обучающегося воспитывают сами условия, в которых он оказывается, а также пространство и его содержание, «где ученик правильно начинает мыслить, перенимает привычки, формирует взгляды и представления» [1].

**Научно-методологический аспект наставничества.** По мнению К. Д. Ушинского, педагогические идеи которого отражены в работе А. А. Коновалова и Н. Н. Ильиной [2], наставничество должно быть основано на теоретических знаниях, поскольку только практических навыков недостаточно для полноценного образования обучающихся.

Он считал, что теоретическое и практическое знания должны дополнять друг друга и сочетаться в процессе обучения. К. Д. Ушинский также подчеркивал важность профессионального развития наставника. Он полагал, что наставник должен постоянно совершенствовать свои знания и методики работы, чтобы быть эффективным и авторитетным учителем. Однако только в 60-е гг. XX в. методика наставничества начала получать научное обоснование. Ранее передача опыта авторитетных педагогов осуществлялась в основном от мастера ученику или на основе личного опыта педагога.

Наставничество, по мнению Л. С. Выготского, трудам которого посвящена работа В. Еуп, носит не только образовательный, но и нормативный характер [3]. Если наставническую деятельность рассматривать как процесс, то изначально поставленная цель, направленная на обучающегося, должна быть в итоге эффективно достигнута и привести к желаемому максимально положительному результату. Для достижения поставленных целей необходимо применить ряд условий, в частности внедрить средства, обеспечивающие процесс обучения и способствующие формированию профессиональных навыков. К такому роду средств обучения можно отнести следующие: 1) нормативно-правовое обеспечение: свод правил, норм и требований по обеспечению наставнической деятельности; 2) дидактическое обеспечение: авторские методики и технологии обучения; 3) методико-инструментальное обеспечение: инструкционно-технологические карты, тренажеры, учебные модули и т. д.

Основоположник системы, связанной с формированием производственных навыков, А. К. Гастев отдельное внимание уделял роли наставника при проведении инструктажей (письменных, устных), анализу движений рабочего, фиксируемых фото- и киносъемкой, что отражено в исследованиях Н. И. Макиенко в материалах работы производственной системы Центрального института труда [4].

Следующий этап в изучении вопросов наставничества связан с исследованиями, где профессиональная подготовка рассмотрена с позиции методологических основ в условиях производства. Производственный характер организации деятельности определяет путь формирования наставника с позиции подготовки мастера. Методы производственного обучения, инструктажи становятся инструментарием для

наставнической деятельности, а их обоснование находит отражение в исследованиях отечественных авторов. С. Я. Батышевым система наставнической деятельности рассмотрена в контексте методической обоснованности вопросов применения трудовых операций. Многообразие форм, методов и средств обучения представляют возможность поэтапного формирования производственных навыков и умений [5]. В работах А. П. Беляевой контекст наставничества рассмотрен с позиции общепедагогических и методологических подходов, которые становятся основой для исследования вопросов подготовки кадров в системе профессионально-педагогического образования [6]. Этот подход отражен и в концептуальных идеях Г. М. Романцева, направленных на подготовку рабочих, стремящихся получить высшее рабочее образование и стать мастером своего дела – инженером-педагогом (педагогом профессионального обучения), а также специалистом, готовым транслировать ценностно-смысловые ориентиры последующим поколениям [7] и др. А подготовке кадров высшей квалификации в системе профессионального и профессионально-педагогического образования посвящена работа «Уровневое профессионально-педагогическое образование: теоретико-методологические основы стандартизации» В. А. Беляевой, В. И. Загвязинского, Э. Ф. Зеера, В. В. Краевского, Н. В. Кузьминой, Г. М. Романцева, Е. В. Ткаченко, В. А. Федорова и др. [8]. В данном труде показан дальнейший этап подготовки специалистов для отраслей предприятий и промышленных производств.

В целом технология наставничества позволяет эффективно развивать профессиональные навыки у обучающихся и готовить их к реальной профессиональной деятельности. Она интегрирует педагогические и производственные аспекты, обеспечивая более полное и комплексное обучение студентов. Поэтому данная технология становится основой развития современной системы образования.

В системе профессиональной подготовки ориентиром для обучающихся становится мастер производственного обучения. Именно ему отведена роль наставника, которая характеризуется поэтапным процессом организации образовательной деятельности обучающихся на каждом уроке производственного обучения. Но прежде чем стать мастером такого уровня, будущему педагогу профессионального обучения необходимо пройти стажировку или педагогическую практику

в реальных условиях колледжа, где будут сформированы не только навыки производственных процессов, но и образовательная наставническая деятельность. Для студента профессионально-педагогического вуза этот процесс межпрофессиональный [9]. С одной стороны, в процессе педагогической практики перед ним стоит задача теоретически и практически научить основам производственных процессов будущих рабочих (в данном случае это студенты колледжа), с другой стороны, обладая методическими знаниями о процессе организации образовательной деятельности в учебном процессе, он становится наставником для педагогов и мастеров колледжа. Такая форма наставничества также имеет место быть, когда наставник и наставляемый меняются местами. В данном случае мастер производственного обучения, имея опыт в области производственных процессов и организации технических объектов, учится выстраивать производственный процесс с учетом современных требований и технологий обучения.

Педагогическая практика рассмотрена нами с позиции среды, определяющей характер взаимодействия между участниками процесса при организации наставнической деятельности, при этом она выступает условием, необходимым для формирования элементов наставничества.

Педагогическая практика для студентов направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) проходит на третьем и четвертом курсах. Такой распределенный вид практики обоснован поэтапным погружением обучающегося в среду образовательной организации, которая станет для него дальнейшим предполагаемым ориентиром в профессиональном самоопределении. Первый этап педагогической практики знакомит студента с нормативными и правовыми аспектами деятельности колледжа, методическим инструментарием, педагогическим коллективом и контингентом обучающихся. Здесь будущий педагог профессионального обучения под контролем опытного педагога колледжа начинает проводить пробные занятия, делать первые самостоятельные шаги к профессии педагога-наставника. На втором этапе прохождения педагогической практики важно организовать процесс таким образом, чтобы среда колледжа стала пространством для формирования наставнических навыков студента. Обновление программ проведения педагогической практики на нормативно-методическом и организационно-управленческом уровнях

становится необходимым требованием для моделирования среды, направленной на формирование наставнической деятельности.

В проведенном нами исследовании было уточнено понятие «*наставническая деятельность в условиях педагогической практики*». Она характеризуется как диалогическое взаимодействие мастера-наставника и будущего педагога профессионального обучения в специально организованной образовательной среде колледжа, где с помощью наджинга (от англ. *nudge* – подталкивать) происходит компенсация недостающих сведений и переход на качественно новый профессиональный уровень участников данного процесса. На современном этапе вопросы наставнической деятельности с применением различных форм взаимодействия отражены в ряде исследований, что подтверждает возможность организации процесса подготовки с элементами перераспределения управленческих акцентов.

Мы разделяем позицию В. И. Блинова и Е. Ю. Есениной по структурному взаимодействию наставника и сопровождаемого [10] и считаем ее оптимальной для моделирования образовательного пространства в среде колледжа. Таким образом, для организации взаимодействия между мастером-наставником и будущим педагогом профессионального обучения необходимо организовать образовательное пространство, представляющее собой системное единство компонентов образовательного процесса на основе принципов моделирования, благодаря которым построена модель подготовки наставника в процессе прохождения педагогической практики.

**Моделирование процесса подготовки наставника.** В. А. Ясвин в своих исследованиях подчеркнул возможность смоделировать образовательную среду той направленности, которая будет отвечать целевым запросам и ценностным установкам социума [11]. По мнению автора, образовательная среда должна быть ориентиром и процессом приобретения тех навыков, которые помогают самоопределению личности, а также в неопределенных ситуациях (ситуациях нового вида). Таким образом, создание образовательной среды, способствующей формированию наставнической деятельности, возможно только при насыщении ее ситуациями, которые максимально приближают обучающегося к будущей деятельности [12]. Для создания модели подготовки наставника одним из ключевых условий становится осуществление деятельности в ходе прохождения педагогической практики [13].

***Компонентный состав модели подготовки наставника и ее структурно-описательное наполнение для подготовки наставника.***

Первым компонентом модели становится *содержательно-целевой* компонент, он отражает характер и специфику подготовки будущего педагога в условиях образовательной среды колледжа с позиции наставнической деятельности. Содержательно-целевой компонент интегрирован из целевого и ценностно-смыслового элементов, которые образуют системное единство, базирующееся на нормативно-правовой основе организации и проведения педагогической практики в условиях колледжа [14].

Следующий компонент модели формирования наставнической деятельности – *методологический*. Данный компонент базируется на подходах, применяемых к системе профессионально-педагогического образования. На наш взгляд, для внедрения этого компонента модели наиболее существенными будут системный, деятельностный, практико-ориентированный подходы, выстраивающиеся на современных педагогических концепциях [15]. *Условием* для формирования наставнической деятельности становится образовательная среда колледжа.

*Методико-инструментальный* компонент – это третий элемент модели подготовки наставника. Он включает в себя формы наставнической деятельности (индивидуальные, групповые), методы (наджинг, инструктирование, мастер-класс, беседа, диалог, проблемное изложение и др.), средства (кейс-наставника, персонализированные инструкционные карты, имитационные боксы и т. д.).

*Оценочно-результативный* компонент – завершающий элемент модели. Он представлен диагностическими методиками для определения уровня сформированности наставнической деятельности будущего педагога профессионального обучения [16]. Критериями оценки становятся выполненные задания на высоком, среднем и базовом уровнях [17].

***Заключение.*** Наставничество играет важную роль в образовательном процессе, обеспечивая поддержку и помощь наставляемым в их развитии и достижении определенных целей, которые они ставят перед собой. Это не только взаимодействие между опытными участниками, позволяющее достичь лучших результатов, чем при самостоятельной работе, но и процесс взаимного обогащения новыми знаниями. Таким образом, представленная модель подготовки наставника



становится универсальным алгоритмом для формирования ключевых профессиональных и дидактических навыков, необходимых будущему педагогу профессионального обучения в процессе прохождения педагогической практики.

### **Список источников**

1. Ключевский В. О. Очерки и речи: второй сборник статей В. Ключевского. М.: Тип. П. П. Рябушинского, 1913. 518 с. URL: [https://viewer.rusneb.ru/ru/000199\\_000009\\_003804504?page=5&rotate=0&theme=white](https://viewer.rusneb.ru/ru/000199_000009_003804504?page=5&rotate=0&theme=white).
2. Коновалов А. А., Ильина Н. Н. Модель подготовки будущих педагогов профессионального образования на основе педагогических идей К. Д. Ушинского // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2023. № 1 (68). С. 148–157. [http://doi.org/10.51944/20722516\\_2023\\_1\\_148](http://doi.org/10.51944/20722516_2023_1_148).
3. Eun B. The zone of proximal development as an overarching concept: A framework for synthesizing Vygotsky's theories // Educational Philosophy and Theory. 2019. Vol. 51, iss. 1. P. 18–30. <http://doi.org/10.1080/00131857.2017.1421941>.
4. Макиенко Н. И. Педагогический процесс в училищах профессионально-технического образования. М.: Высш. шк., 1983. 344 с.
5. Профессиональная педагогика / С. Я. Батышев [и др.]; под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. 3-е изд., перераб. М.: ЭГВЕС, 2009. 456 с.
6. Беляева А. П. Проблемы методологии и методики дидактических исследований в профтехобразовании. М.: Высш. шк., 1978. 160 с.
7. Романцев Г. М. Теоретические и организационные проблемы развития профессионально-педагогического образования России // Образование и наука. 2001. № 6 (12). С. 19–28.
8. Уровневое профессионально-педагогическое образование: теоретико-методологические основы стандартизации / Г. М. Романцев [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. 544 с.
9. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности / Э. Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 142 с.
10. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301>.

11. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. 2-е изд., испр. и доп. М.: Смысл, 2001. 365 с.

12. Improving the training of personnel based on the model of interaction between educational organizations and centers for assessing qualifications / L. V. Semenova [et al.] // *Modern Journal of Language Teaching Methods*. 2018. Vol. 8, iss. 3. P. 356–368.

13. Головнев А. В. Проблемы подготовки наставников для практики студентов колледжа // *Современные наукоемкие технологии*. 2019. № 2. С. 163–167. URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=37428>.

14. Осипова И. В., Ильина Н. Н., Шульц О. Н. Особенности подготовки транспрофессионала в условиях прохождения педагогической практики (компетентностно-ориентированный подход) // *Среднее профессиональное образование*. 2021. № 4 (308). С. 12–17.

15. Осипова И. В., Ильина Н. Н., Ульяшин Н. И. Современные условия транспрофессиональной подготовки специалиста на основе системно-деятельностного, кластерного подходов в профессионально-педагогическом вузе // *Современное педагогическое образование*. 2021. № 2. С. 104–107.

16. Шаров А. А., Коновалов А. А. Универсальные компетенции педагогов профессионального образования: методика оценки и анализ взаимосвязей // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, № 5. С. 7–21. <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>.

17. Kelly M. O. An examination of the critical and creative thinking dispositions of teacher education students at the practicum point. Boston, Massachusetts, U. S., 2003. 214 p.

Статья поступила в редакцию 26.10.2023; одобрена после рецензирования 16.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 26.10.2023; approved after reviewing 16.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

Научная статья

УДК 377.01+377.13

DOI:10.17853/2686-8970-2023-4-51-60

## ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АКСЕЛЕРАТОР

**Дарья Анатольевна Ожиганова**

*инженер-исследователь*

*Российский государственный  
профессионально-педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*

*qwertyyz01@mail.ru,  
<https://orcid.org/0000-0001-8351-8881>*



**Аннотация.** Рассматриваются акселерационные программы в качестве новых образовательных технологий в проектной деятельности. Обоснована необходимость развития интеграционных процессов в сферах науки, профессионального образования и производства. Описаны сущностные характеристики проектной деятельности в профессиональном образовании. Представлен опыт организации акселерационных программ в системе высшего профессионального образования.

**Ключевые слова:** интеграция в профессиональном образовании, проектная деятельность, проектный подход, образовательный акселератор, образовательная технология

**Благодарности:** автор выражает благодарность организаторам 3-й Всероссийской научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования: теория и практика», на которой были представлены результаты исследования.

**Для цитирования:** Ожиганова Д. А. Интеграция науки, профессионального образования и производства: образовательный акселератор // Инновационная научная современная академическая траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 51–60. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-51-60>.

Original article

## INTEGRATION OF SCIENCE, VOCATIONAL EDUCATION AND PRODUCTION: EDUCATIONAL ACCELERATOR

**Daria A. Ozhiganova**

*Research Engineer*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

*qwertyyz01@mail.ru,  
<https://orcid.org/0000-0001-8351-8881>*

---

© Ожиганова Д. А., 2023

*INSIGHT. 2023. № 4 (16)*

51

**Abstract.** Acceleration programs are considered as new educational technologies in project activities. The necessity of development of integration processes in the fields of science, vocational education and production has been substantiated. The essential characteristics of project activity in vocational education are described. The experience of organization of acceleration programs in the system of higher vocational education is presented.

**Keywords:** integration processes in vocational education, project activity, project approach, educational accelerator, educational technologies

**Acknowledgments:** the author is grateful to the organizers of the 3rd All-Russian Scientific Conference "Current Issues of Science and Education: Theory and Practice" at which the research results were presented.

**For citation:** Ozhiganova D. A. Integration of science, vocational education and production: educational accelerator // INSIGHT. 2023. № 4 (16) P. 51–60. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-51-60>.

**Введение и постановка проблемы.** Развитие интеграционных процессов в сфере науки, профессионального образования и производства связано с проведением фундаментальных и прикладных исследований, в рамках которых происходят процессы коммерциализации полученных результатов деятельности. Конкуренция на рынке высокотехнологических товаров и услуг, превращение интеллектуально-креативных ресурсов в приоритетный фактор производства, ориентация предпринимательских структур на использование технологических и управленческих инноваций также обуславливают необходимость интеграции данных областей [1].

По мнению З. С. Сазоновой, взаимосвязь образования, науки и производства осуществляется на основе следующих принципов интеграции [2]:

- симбиоз, т. е. исследование и усиление взаимосвязей между образованием, наукой и производством с целью развития их взаимодействия и формирования системной целостности;
- обоюдность развития образования, науки и производства, обеспечивающая целесообразность изменений их структурно-изоморфных составляющих;
- релевантность, способствующая формированию и развитию интегративных форм взаимодействия социальных институтов образования, науки и производства посредством объединения в единое целое ранее разнородных частей и компонентов;

- функциональность – формирование системной целостности «образование – наука – производство» при одновременном разделении функций между ними;

- коммутация, означающая, что изменения в образовательной, научной или производственной деятельности воздействуют на трансформацию целостной системы «образование – наука – производство»;

- совместимость – формирование единства образовательной, научной и производственной сфер на основе информационных обменов с целью оптимизации подготовки современного специалиста.

Таким образом, в условиях растущей потребности российской экономики в квалифицированных специалистах перед сферой профессионального образования стоит задача поиска новых эффективных образовательных методик и технологий, способствующих развитию процесса интеграции в науке, профессиональном образовании и производстве. Решению данной задачи и посвящена настоящая статья.

#### ***Проектная деятельность в профессиональном образовании.***

Проектная деятельность является распространенным интегративным подходом в профессиональном образовании, изучению которого посвящено множество исследований, не утративших свою актуальность и на сегодняшний день. Проектная деятельность как методический подход активно применяется в профессиональном образовании и направлена на формирование профессиональных компетенций, практических навыков и умений студентов [3].

Н. О. Яковлева определяет проект следующим образом: «ограниченная во времени деятельность, представленная в виде мероприятий, направленная на решение социально значимой проблемы и достижение определенной цели, предполагающая получение ожидаемых результатов путем решения связанных с ней задач, обеспеченная необходимыми ресурсами и управляемая на основе постоянного мониторинга деятельности и полученных результатов с учетом возможных рисков» [4].

Основная цель проектной деятельности в профессиональном образовании заключается в применении обучающимися теоретических знаний на практике [5], что ведет к формированию самостоятельности будущих специалистов, способных решать сложные задачи и работать в команде.

В своем исследовании сущности проектной деятельности Е. Н. Чеканушкина, Л. А. Колыванова, Е. В. Чеканушкина раскрывают ее в следующих особенностях [6]:

- 1) реализация комплекса действий и инструментов в определенных заданных условиях для достижения конкретных результатов (инновационных, образовательных и т. д.);
- 2) применимость в разных областях и сферах деятельности;
- 3) возможность использования множества подходов (практико-ориентированный, деятельностный, междисциплинарный и т. д.) к проектной деятельности;
- 4) формирование и совершенствование системы современных компетенций и профессионально значимых личностных качеств;
- 5) выстраивание и моделирование индивидуальной траектории профессионального развития.

Проектная деятельность в профессиональном образовании является эффективным инструментом развития профессиональных навыков и компетенций студентов. Она позволяет им получить практический опыт и подготовиться к реальным профессиональным ситуациям.

Кроме развития профессиональных компетенций, проектная деятельность также способствует личностному развитию студентов, приближая их к специфике будущей профессиональной деятельности, насыщая ее творческими и качественными результатами, высоко оцениваемыми на рынке труда. В контексте образовательной среды вуза проектная деятельность направлена на формирование профессиональной мотивации личности путем стимуляции потребностей, отношений, интересов и побуждения личности к изучению и освоению будущей профессиональной деятельности [7]. Наряду с научно-исследовательским аспектом, личностный и творческий аспекты реализации проектной деятельности в профессиональном образовании являются показателями значимости ее результатов для обучающихся.

Отдельно многими исследователями отмечается необходимость развития гибких навыков (soft skills) студентов, предполагающих внутреннюю, психологическую готовность выполнять свои профессиональные задачи [8]. Данное требование исходит от работодателей и вызвано нестабильной ситуацией в мировой экономике, основными принципами которой становятся инновационность, сотрудничество и коллаборация. В связи с этим актуализируются навыки критического

мышления, работы в команде, коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект [9], на формирование которых также направлена проектная деятельность в профессиональном образовании.

В 2017 г. The Boston Consulting Group (BCG) совместно со Сбербанком, WorldSkills Russia, Global Education Future и Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» представили доклад «Россия 2025: от кадров к талантам», в котором подробно описаны результаты исследования проблем рынка труда и конкурентоспособности России. Представленная в докладе Целевая модель универсальных компетенций 2025 включает в себя отдельный блок, связанный с предпринимательскими навыками, которые по оценкам Global Education Future к 2025 г. будут необходимы не менее 30 % населения трудоспособного возраста [10].

При рассмотрении зарубежного опыта организации мероприятий, способствующих процессам интеграции в сфере науки, профессионального образования и производства, а также развитию предпринимательских компетенций у обучающихся, можно выделить следующие программы [11]:

1) MBA (Master of Business Administration) – престижные программы обучения бизнесу и управлению, которые содержат разделы предпринимательства и инноваций;

2) поддержка стартапов – развитие проектов и привлечение в них инвестиций;

3) курсы и тренинги – программы с уклоном на формирование и изучение конкретных навыков в сфере предпринимательства, в том числе включенные в образовательный план;

4) акселераторы и инкубаторы – обучение по аспектам развития бизнеса и предоставление доступа к экспертам, инвесторам и ресурсам.

**Акселерационные программы в образовании.** Остановимся подробнее на акселерационных образовательных программах. Д. Кристиансен, один из исследователей данной темы, в 2005 г. определил ключевые составляющие модели обучения в рамках акселератора [12]:

- выделение финансирования проектам;
- поддержка технологических проектов;
- установленный временной период;

- принципы бизнес-консалтинга;
- нетворкинг (развитие связей) проектных команд.

Акселерационные программы в сфере образования представляют собой структурированное краткосрочное обучение, которое позволяет получить знания, умения, навыки, необходимые для развития предпринимательских проектов и личностного потенциала, а также экспертную, менторскую и инвестиционную поддержку [13]. Подобные образовательные программы позволяют развивать и выводить бизнес-идеи на уровень получения реальной прибыли [14, 15]. Л. Н. Лагусева отмечает, что реализация подобных программ также является одним из инструментов для развития студенческой науки [16].

Образовательные акселерационные программы, реализуемые на площадках университетов, обеспечивают взаимодействие обучающихся, преподавателей, представителей индустрии и бизнеса в рамках специальных мероприятий. Образовательные эффекты данных мероприятий достигаются за счет структурного планирования проектной командой основных этапов реализации проекта и разработки стратегического плана посредством бизнес-моделирования, привлечения экспертов-предпринимателей для внешней независимой оценки проекта и мониторинга деятельности проектных команд в процессе менторского сопровождения [17].

Кроме того, исследователи отмечают педагогическую ценность акселерационных программ для обучающихся. Концентрация и сочетание интеллектуальных и технических ресурсов представителей различных направлений способствуют развитию междисциплинарных профессиональных компетенций участников программ [18].

Так, в Российском государственном профессионально-педагогическом университете (РГППУ) была внедрена программа «Акселератор образовательных проектов», целью которой является формирование нового вида компетенций из сферы управления проектами в образовании. Продолжительность программы составляет три месяца.

Программа предназначена для проектных команд, членами которых являются студенты различных направлений подготовки (инженеры, дизайнеры, экономисты, программисты и т. д.) и преподаватели РГППУ. Результатом совместной деятельности команды выступает междисциплинарный проект.



Во время прохождения образовательной программы студенты и преподаватели посещают лекции экспертов, собрания, целью которых является обмен опытом между проектными командами, и мастерские-лаборатории. В результате за минимальный период у участников программы появляются возможности:

- сформировать навыки управления образовательными проектами, включая все этапы работы над проектом – от инициации к реализации;
- приобрести опыт интенсивной командной работы в условиях ограниченного времени;
- овладеть междисциплинарными знаниями посредством информационного обмена с другими участниками команды;
- получить экспертную внешнюю оценку по дальнейшему продвижению проектов от представителей индустрии и бизнеса.

Другим примером успешного внедрения акселерационных программ в образовательную деятельность является опыт Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина. Акселератор инновационных проектов выступает в качестве специализированной цифровой платформы, где осуществляется сопровождение процесса взаимодействия ученых, студентов, магистрантов, аспирантов и представителей бизнес-сообществ [19]. Платформа предназначена для размещения проектов, поиска партнеров и инвесторов, а также содержит инструменты для управления проектом.

Акселератор Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова, организованный Социальным институтом поддержки и интенсивного развития стартапов, следует тем же принципам менторства, обучения, экспертного сопровождения и финансовой поддержки проектов [20]. Широкую известность обрели и такие университетские акселерационные программы, как ITMO Future Technology, Бизнес-акселератор Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Акселератор Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина [21]. Основным результатом участия проектных команд в данных программах является коммерциализация их продуктов, т. е. вывод на рынок.

**Заключение.** Деятельность образовательных акселераторов служит подтверждением значимости и необходимости интеграционных

процессов в сфере науки, профессионального образования и производства. Проектный подход, реализуемый в рамках акселерационных программ, способствует развитию профессиональных компетенций, гибких и предпринимательских навыков, установлению связей с производственной отраслью и расширению доступа к ресурсам и услугам.

С исследовательской точки зрения, анализ процессов, происходящих в ходе образовательных акселерационных программ, предоставляет широкие возможности для изучения результатов и эффектов от их реализации.

### **Список источников**

1. Гедулянова Н. С. Интеграция образования, науки и производства как методологическое основание подготовки современного специалиста // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2019. № 2. С. 41–46.

2. Сазонова З. С. Интеграция науки и производства как методологическое основание подготовки современного инженера: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2008. 38 с.

3. Ветров Ю. П. Особенности организации проектной деятельности в профессиональном образовании // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. № 2. С. 41–48. <https://doi.org/10.24411/2078-1024-2019-12004>.

4. Яковлева Н. Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2014. 144 с.

5. Бобрышов С. В., Саенко Л. А. Методологическая оценка компетентностного подхода в подготовке специалиста // Вестник Академии права и управления. 2016. № 2 (43). С. 125–131.

6. Чеканушкина Е. Н., Кольванова Л. А., Чеканушкина Е. В. Проектная деятельность в профессиональной подготовке обучающегося в вузах: современный аспект // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2021. Т. 23, № 81. С. 22–26. <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2021-23-81-22-26>.

7. Проектное обучение как инструмент интеграции деятельности вуза в образовательное пространство региона (опыт внедрения технологии проектного обучения в СибГИУ) / Е. В. Протопопов [и др.] // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2017. № 4 (22). С. 62–68.

8. Стукова С. В. Деловая игра как эффективная технология воспитательной работы в колледже // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 2 (14). С. 90–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-2-90-103>.

9. Щипанова Д. Е., Щитова С. В. Развитие гибких навыков (soft skills) студентов // Наука. Информатизация. Технологии. Образование: материалы 15-й Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 28 февр. – 4 марта 2022 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2022. С. 342–348.

10. Россия 2025: от кадров к талантам / подгот. В. Бутенко [и др.]; The Boston Consulting Group. М., 2017. 69 с. URL: [https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf](https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf).

11. Stanford Entrepreneurship Courses. URL: <https://www.gsb.stanford.edu/experience/learning/entrepreneurship/courses>.

12. Christiansen J. D. Copying Y Combinator: A framework for developing Seed Accelerator programmes. URL: <https://dokumen.tips/documents/copying-y-combinator.html>.

13. Землина Е. М. Акселерационные программы как средство формирования готовности студентов к предпринимательской деятельности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 69–4. С. 107–110.

14. Ryzhonkov V. Startup accelerators. The history and definition // Entrepreneurship, business incubation, business models & strategy blog. URL: <https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2014/03/12/startup-accelerators-the-history-and-definition/>.

15. Пашковская М. В. Перспективы развития стартапов в высшем образовании // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9, № 1 (30). С. 261–263. <https://doi.org/10.26140/anie-2020-0901-0063>.

16. Лагусева Н. Н. Стратегия развития науки в вузе: от реалий к «перезагрузке» // Вестник Российской международной академии туризма. 2022. № 1. С. 34–41.

17. Ливенцова Е. Ю., Савельева М. В. Акселератор как образовательная технология интенсивного развития студенческих социально-предпринимательских проектов // Психология и педагогика образования будущего: материалы междунар. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, Ярославль, 23 августа 2017 г. Ярославль: Изд-во Яросл. гос. пед. ун-та им. К. Д. Ушинского, 2017. С. 269–271.

18. Коновалов А. А., Лыжин А. И. Векторы обновления содержания профессионально-педагогического образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2 (49). С. 47–56. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.49.2.005>.

19. Чванова М. С., Киселева И. А., Скворцов А. А. Цифровая платформа сопровождения организационно-педагогического управления профессиональным самоопределением будущих ученых при инновационной деятельности // Перспективы науки и образования. 2023. № 2 (62). С. 711–731. <https://doi.org/10.32744/pse.2023.2.42>.

20. Акселератор РЭУ им. Г. В. Плеханова. URL: <https://www.rea.ru/ru/Pages/accelerator.aspx>.

21. Каменских М. А. Исследование концепции предпринимательского университета и институциональных факторов его деятельности // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. 2016. Т. 15, № 3. С. 420–433. <https://doi.org/10.15826/vestnik.2016.15.3.022>.

Статья поступила в редакцию 07.10.2023; одобрена после рецензирования 10.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 07.10.2023; approved after reviewing 10.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

Научная статья

УДК 377.35:377.112

DOI:10.17853/2686-8970-2023-4-61-76

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОРТРЕТ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

**Егор Сергеевич Русаков**

*специалист*

*Учебный Центр Уралмашзавода,  
Екатеринбург, Россия*

*meowric@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0009-0007-5015-6192>*



**Аннотация.** Представлен анализ основных подходов к дефиниции «мастер производственного обучения». Описаны перспективы корпоративного образования. Выделены требования к современному мастеру производственного обучения и ожидаемые результаты от его профессиональной деятельности в промышленном секторе экономики. На основе исследования нормативной документации и экспертных позиций сформирован компетентностный портрет мастера производственного обучения, на базе которого можно организовать системный и целенаправленный процесс подготовки специалистов данной категории.

**Ключевые слова:** мастер производственного обучения, корпоративное образование, учебный центр, компетентностный портрет, промышленный сектор экономики

**Благодарности:** автор выражает благодарность организаторам 3-й Всероссийской научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования: теория и практика», на которой были представлены результаты исследования.

**Для цитирования:** Русаков Е. С. Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 61–76. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-61-76>.

Original article

## COMPETENCE PORTRAIT OF THE MASTER OF INDUSTRIAL TRAINING OF THE CORPORATE TRAINING CENTER

**Egor S. Rusakov**

*Specialist*

*Uralmashzavod Training Center,  
Ekaterinburg, Russia*

*meowric@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0009-0007-5015-6192>*

---

© Русаков Е. С., 2023

*INSIGHT. 2023. № 4 (16)*

61

**Abstract.** The analysis of the main approaches to the definition of master industrial training in the system of corporate education is presented. Prospects of corporate education are described. The requirements and expected results of the industrial sector of the economy from the professional activity of such a specialist are described. Based on the analysis of regulatory documentation and expert positions, a competence portrait of the master of industrial training has been formed on the basis of which it will be possible to organize a systematic and purposeful process of training teachers of this category.

**Keywords:** master of industrial training, corporate education, training center, competence portrait, industrial sector of the economy

**Acknowledgments:** the author is grateful to the organizers of the 3rd All-Russian Scientific Conference "Current Issues of Science and Education: Theory and Practice" at which the research results were presented.

**For citation:** Rusakov E. S. Competence portrait of the master of industrial training of the corporate training center // INSIGHT. 2023. № 4 (16) P. 61–76. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-61-76>.

**Введение.** 2023 г. в России объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность [1]. Задачи наставничества и профессионального образования вновь вынесены на всеобщее обсуждение, особую актуальность приобретают и вопросы повышения престижа профессии педагога профессионального обучения (мастера производственного обучения), формирования инструментов привлечения высококвалифицированных кадров и разработки технологий их подготовки.

Роль мастеров производственного обучения становится все более значимой, в том числе и в системе корпоративного обучения. Внутрифирменное обучение позволяет сотрудникам предприятий более гибко реагировать на ускорение темпов производства, эффективно осваивать новые технологии, ориентироваться в современных рыночных условиях. Одним из значимых факторов, позволяющих успешно решать перечисленные задачи, является своевременная и оперативная подготовка преподавателей и мастеров производственного обучения к быстрой профессиональной реакции на вызовы времени, принятию самостоятельных компетентных решений. От качества их преподавательской деятельности во многом зависит грамотность работников производства, реализующих свои трудовые функции. Результаты подготовки преподавателей сферы внутрифирменного обучения напрямую отражаются на экономике предприятия в целом [2].

Таким образом, обращение к вопросу компетентностного портрета мастера производственного обучения корпоративного учебного центра становится важным и необходимым направлением в области профессионально-педагогического образования. Обсуждение и изучение этой темы поможет лучше понять, какими знаниями и способностями должен обладать современный мастер производственного обучения, чтобы успешно справляться с вызовами времени и запросами промышленного сектора нашей страны.

В данной статье представлена одна из точек зрения на компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра, сформированная в ходе практической деятельности в рамках системы внутрифирменного обучения ПАО «Уралмашзавод» и ЧУДПО «Учебный Центр Уралмашзавода».

Цель исследования – сформировать компетентностный портрет мастера производственного обучения, работающего в системе корпоративного обучения на современном промышленном предприятии.

**Обзор литературы.** Эксперты и исследователи сферы профессионального и профессионально-педагогического образования придерживаются разных подходов к определению понятий «мастер производственного обучения» и «педагог профессионального обучения (образования)», зачастую эти термины используются как синонимы. Педагог профессионального образования может работать в среднем профессиональном учреждении как специалист либо выполнять обязанности мастера производственного обучения на предприятии или в корпоративном учебном центре.

В трактовке авторов словаря «Профессионально-педагогические понятия» педагог профессионального обучения – специалист, имеющий высшее профессионально-педагогическое образование и квалификацию для осуществления функций преподавателя теоретического обучения (отраслевые дисциплины), мастера производственного (практического) обучения, организатора-методиста, психолога профессионального образования и менеджера образовательной деятельности [3]. По сравнению с другими существующими формулировками это определение более широкое: включает несколько функций и обязанностей педагога профессионального обучения, особо выделена важность понимания психологических аспектов обучения в профессиональной сфере,

подчеркивается необходимость наличия у педагога формального высшего профессионально-педагогического образования, что является логичным для работы в профессионально-педагогическом университете. Однако как факт стоит отметить, что большое число мастеров производственного обучения не имеют не только высшего профессионально-педагогического, но и специализированного образования и осуществляют педагогическую деятельность, опираясь исключительно на практический производственный опыт и стаж работы на конкретном предприятии. Вопрос о том, считать таких людей мастерами производственного обучения или наставниками, остается открытым.

В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина и А. И. Сатдыков характеризуют мастера производственного обучения следующим образом: «Роль наставника и мастера является центральной в процессе производственного обучения. Наставник не только передает профессиональные навыки обучающимся на рабочем месте, но и оказывает воспитательное влияние, передает ценностные установки и вводит в трудовой коллектив. Работа наставника требует специальной подготовки, обучения в обязательном порядке педагогическим приемам» [4, с. 15]. В данной трактовке акцент сделан на социальной составляющей сущности мастера производственного обучения, вводится понятие ценностных установок и поднимается вопрос воспитательного влияния специалиста, особое внимание уделяется педагогической подготовке мастера, которая поможет развитию навыков взаимодействия с учениками. Таким образом, мастер производственного обучения – это не просто специалист в какой-либо технической области, который делится своим опытом с обучающимися, он также является проводником в профессиональную производственную среду и трудовой коллектив.

А. М. Абдыров, Э. Ш. Кочкорбаева предлагают следующее определение: «Педагог профессионального обучения – это монопрофессия, представляющая собой органический сплав технического и педагогического образования и соответствующая объективным потребностям современной системы профессионального образования» [5, с. 12]. В данной формулировке особо выделено объединение технического и педагогического образования в профессии мастера. Это подчеркивает необходимость сочетания и интеграции знаний и навыков в области образования и производства.



Политик J. Hyang, в настоящее время занимающий пост директора Национальной энергетической администрации Китая, определяет мастера производственного обучения как специалиста, который обладает знаниями и навыками в сфере производственных технологий, организации и безопасности труда, занимается обучением рабочих и служащих на производстве [6]. В данной характеристике мастера также особо выделена важность знаний о специфике технической области, однако не раскрыта значимость педагогической составляющей работы. Отличительной чертой данного определения является акцент на организации и безопасности труда, что актуально для реалий китайского промышленного производства.

Еще одно определение: мастер производственного обучения – это профессионально-педагогический работник учреждений СПО и внутрифирменного корпоративного обучения, выполняющий функции профессионального обучения и воспитания обучающихся, обеспечивающий выполнение требований федерального государственного стандарта, профессионального стандарта, учебного плана, программы производственного обучения по конкретной рабочей профессии, непосредственно отвечающий за уровень профессиональной подготовки, соблюдение норм и правил безопасного ведения работы обучающимися [7]. У Г. Н. Жукова наиболее детальная характеристика работы мастера, который выполняет широкий спектр обязанностей: от функции профессионального обучения и воспитания обучающихся до обеспечения выполнения требований стандартов и учебных программ, также он непосредственно отвечает за уровень профессиональной подготовки студента/специалиста и соблюдение норм и правил безопасного ведения работы.

Существуют разные точки зрения в отношении содержания деятельности и портрета педагога профессионального образования, одна из таких точек – это психологическая парадигма, которую представляет Э. Ф. Зеер. В учебном пособии «Психология профессионального образования» раскрыты содержание профессионально-педагогической деятельности как таковой, ее психолого-педагогические аспекты и сущность динамики взаимоотношения между педагогом профессиональной школы и учениками [8].

Педагогическое взаимодействие в системе корпоративного обучения должно строиться на субъект-субъектном подходе с использованием инновационных педагогических технологий, как следствие, обучающийся (будущий рабочий) приобретает навыки решения нестандартных задач при работе на высокотехнологичном оборудовании в условиях современного производства. Э. Ф. Зеер подчеркивает: «Субъект-объектные и субъект-субъектные отношения составляют в совокупности целостную структуру педагогической деятельности. Ядром данной структуры является педагогическое взаимодействие – личностно ориентированное общение педагога и учащегося» [8, с. 340].

А. А. Коновалов и А. И. Лыжин представляют компетентностную модель мастера производственного обучения, включающую над-профессиональные, методические, организационно-управленческие, исследовательские и цифровые компетенции в новых дескрипторах [9]. Однако данный портрет мастера был составлен на основе мнений экспертов из области профессионального и профессионально-педагогического образования, а также представителей региональных министерств, определяющих политику в сфере образования, и напрямую не учитывал требований к такому специалисту со стороны промышленного сектора и системы внутрифирменного корпоративного обучения.

Следует четко разделять понятия «педагог профессионального образования в рамках системы СПО» и «мастер производственного обучения на производстве». Во многом они очень схожи, однако имеются достаточно важные различия. Как уже было сказано ранее, в рамках системы среднего профессионального образования студент (будущий рабочий) получает лишь начальные знания и универсальные адаптивные навыки для дальнейшего профессионального обучения и самообразования, в ходе которого готовится к тому или иному производственному процессу, затем внутри самого предприятия или же в рамках внутрифирменного образовательного центра он получит специфические знания, учитывающие особенности, условия и задачи конкретного предприятия. Таким образом, система СПО не может стать ответом на вопрос подготовки и формирования квалифицированного рабочего контингента, а возможности внутрифирменного образования решают большую часть проблем, указанных выше.

В рамках корпоративной системы обучения можно гибко управлять образовательным процессом, обучающиеся получают доступ к учебным материалам в любое время из любого места. Сотрудник, чья профессиональная подготовка осуществляется в учебном центре организации (на рабочем месте), становится наиболее квалифицированным и подходящим для конкретных должностных обязанностей специалистом. Профессионализм особенно ценен, если формируется в рамках внутрифирменного обучения (сопровождение профессионального развития), такой работник подготовлен к задачам предприятия (планирование производства), владеет знаниями со специфической практической составляющей, представляет особую ценность (узкий специалист в своей области). Именно поэтому профессиональное поле мастера производственного обучения системы корпоративного образования отличается от деятельности его коллег в системе среднего профессионального образования.

Некоторые исследователи разрабатывают модель организации профессионального обучения рабочим профессиям непосредственно в условиях промышленного предприятия. В. А. Федоров, С. В. Васильев утверждают, что «перспектива корпоративного образования обусловлена переходом от массового обучения к индивидуальному, сопровождаемому новыми формами и методами учебного процесса, исключением из программ подготовки невостребованных трудовых функций (компетенций) за счет четкой их конкретизации под реальные рабочие места, сокращением сроков и финансовых затрат на обучение при постоянном повышении качества» [10, с. 333]. Исследователи отмечают, что одним из самых важных и социально значимых направлений деятельности учебного центра становится профессиональное обучение «безработных граждан» рабочим профессиям: оператор станков с программным управлением, токарь, электромонтер, фрезеровщик, электросварщик, слесарь. Такие люди при желании получения профессии уже в зрелом возрасте, как правило, закончив 9 классов школы, испытывают психологический дискомфорт, да и бюрократические проблемы мешают им пройти обучение по программе СПО, тогда как в корпоративном учебном центре они могут без каких бы то ни было трудностей получить необходимую квалификацию для выполнения конкретной работы. Таким образом, в некоторых

ситуациях учебный центр предприятия может заменять функционал учреждений системы среднего профессионального образования.

С учетом результатов проведенного анализа как рабочее определение ключевого понятия исследования была выбрана дефиниция, представленная А. И. Лыжиным в одной из его последних работ: «Мастер производственного обучения в системе внутрифирменного корпоративного обучения – это высококвалифицированный рабочий, обладающий психолого-педагогической компетентностью и готовый осуществлять подготовку рабочего персонала к самостоятельной работе на производственном оборудовании предприятия с соблюдением установленных норм выработки, технологических процессов и правил охраны» [11, с. 71] (определение было скорректировано относительно специфики работы в учебном центре).

Для понимания специфики корпоративного обучения была выбрана формулировка Т. Ю. Базарова: «...это система обучения и переподготовки сотрудников, проводимая на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением преподавателей, собственных или внешних, строящаяся с учетом проблем, характерных для конкретной организации» [12, с. 189]. В представленной дефиниции выделены примеры конкретных платформ обучения, особо отмечена необходимость учета внутренней стратегии компании.

**Методология и методы исследования.** Теоретико-методологическая основа работы – научные труды, посвященные вопросам повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов профессионального обучения (В. И. Блинов, Г. Н. Жуков, Э. Ф. Зеер, А. А. Коновалов, А. И. Лыжин, Г. М. Романцев, В. А. Федоров).

Для решения обозначенного выше круга исследовательских вопросов были применены методы изучения и анализа научных работ и нормативно-правовых документов по проблеме исследования, системный анализ, моделирование, интервьюирование и экспертная оценка. Поиск теоретических источников проводился на научном ресурсе международных баз данных Российского индекса научного цитирования (*eLibrary*) – по ключевым словам: мастер производственного обучения, корпоративное образование, учебный центр, компетентностный портрет, промышленный сектор экономики.

В рамках проведения исследования мы попросили экспертов предприятия (ведущие специалисты управления по персоналу, функциональные руководители дирекции по производству) выделить ключевые требования к современному мастеру производственного обучения на ПАО «Уралмашзавод», а также оценить уровень соответствия данным требованиям мастеров, участвующих в текущих программах подготовки новых рабочих и повышения квалификации. Исследование было проведено в период с сентября по октябрь 2023 г., в нем приняли участие 20 экспертов.

**Результаты исследования и их обсуждение.** В табл. 1 приведены данные оценки работающих на ПАО «Уралмашзавод» мастеров производственного обучения (соответствие требованиям, выделенным экспертами).

Таблица 1

Экспертная оценка работающих на ПАО «Уралмашзавод»  
мастеров производственного обучения

Требование экспертов к современному мастеру производственного обучения	Соответствие / несоответствие требованию
Умеет изучать принципы работы оборудования, сопроводительную документацию, материалы в Интернете (возможно, на иностранном языке), касающиеся особенностей работы на новом оборудовании	Соответствует частично
Умеет устанавливать коммуникации с дилером и производителем (возможно, на иностранном языке) относительно особенностей обучения и работы на оборудовании	Не соответствует
Умеет проектировать педагогический процесс	Соответствует
Умеет разрабатывать проект и управлять командой проекта по созданию инновационного учебно-методического комплекса	Соответствует частично
Умеет проводить обучение с использованием инновационных учебно-методических комплексов	Соответствует
Умеет оценивать сформированные компетенции рабочих	Соответствует
Умеет совершенствовать по итогам обучения качество учебно-производственного процесса	Соответствует в общих чертах
Умеет обучать рабочих навыкам решения нестандартных производственных задач	Соответствует частично (относительно самого наставника)

Проведенный анализ показал, что имеющиеся знания и опыт работающих на ПАО «Уралмашзавод» мастеров производственного обучения не полностью соответствуют требованиям экспертов и, как следствие, современным производственным условиям. Во многом это связано с тем, что учебно-производственный процесс рассматривается автономно, без связи с производственным процессом и процессом установления коммуникаций с заинтересованными сторонами; также он слабо согласован с тенденциями социально-экономического развития региона и страны в целом. Субъект-субъектный подход при сотрудничестве участников учебно-производственного процесса применяется, но сам мастер зачастую не представляет себя в роли субъекта социально-профессиональных взаимодействий с руководством предприятия, поставщиками оборудования и другими партнерами. На наш взгляд, это является серьезным упущением, поскольку мастер производственного обучения либо не заинтересован в самостоятельном установлении социально-профессиональных коммуникаций, либо не имеет необходимых для этого компетенций. Возможен вариант, что учебно-производственный процесс может обрести запаздывающий, догоняющий характер и будет не в состоянии обеспечить опережающее обучение рабочих кадров. Для эффективной организации своей работы мастер производственного обучения должен обладать следующими дополнительными управленческими компетенциями [13, 14]:

- коммуникативные способности – умение устно и письменно общаться на русском и иностранных языках с людьми разной культурной принадлежности;
- владение основными понятиями теорий мотивации, лидерства и власти для решения оперативных и стратегических управленческих задач;
- умения организовать групповую работу, опираясь на знание процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры;

- способность участвовать в управлении при внедрении технологических и продуктовых инноваций и организационных изменениях;
- умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, применяя технологии сбора информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации направленных на развитие организации проектов.

В сентябре 2023 г. была введена в действие обновленная версия федерального государственного образовательного стандарта «Профессиональное обучение (по отраслям)», в работе над которой принимали участие не только эксперты сферы профессионального образования, но и представители работодателей, в том числе промышленных предприятий [15]. При разработке модели компетенций мастера производственного обучения нами были учтены и существующие требования данного стандарта:

- определение цели и задач, планирование занятий;
- обеспечение материально-технического оснащения занятий, в том числе проверка безопасности оборудования, подготовка необходимых предметов труда и рабочих мест обучающихся, создание условий складирования и др.;
- проведение лабораторных и практических занятий в аудиториях, учебно-производственных мастерских, а также в условиях реального производства;
- организация всех видов практик обучающихся в учебно-производственных мастерских и в условиях реального производства;
- осуществление педагогического контроля, оценка процесса и результатов деятельности обучающихся;
- анализ занятий и организация практики обучающихся;
- ведение документации, обеспечивающей учебно-производственный процесс.

Таким образом, с учетом требований, сформулированных экспертами, основных функций и видов профессиональной деятельности мастера, обозначенных в стандарте, был составлен компетентностный портрет мастера производственного обучения ЧУДПО «Учебный Центр Уралмашзавода» для эффективной организации и сопровождения учебно-производственного процесса подготовки новых рабочих кадров применительно к текущему и перспективному состоянию про-

изводства. С целью систематизации требований и выделения ключевых областей деятельности мастера разработанные компетенции распределены по пяти группам: профессиональные, корпоративные, специальные, цифровые и *soft*-компетенции (табл. 2).

Таблица 2

Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра

Компетенции	Содержание компетенций
1	2
Профессиональные	<ul style="list-style-type: none"> <li>● способность управлять технологическими процессами;</li> <li>● способность использовать технические средства для измерения основных параметров оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;</li> <li>● готовность принимать технические решения в соответствии с требованиями технологического регламента;</li> <li>● способность принимать технически правильные и обоснованные решения при обслуживании технологических процессов;</li> <li>● способность анализировать технологические процессы и оборудование как объекты управления в плане их совершенствования и модернизации</li> </ul>
Корпоративные	<ul style="list-style-type: none"> <li>● готовность являться частью команды и быть лояльным по отношению к предприятию (работодателю);</li> <li>● способность проявлять инициативу;</li> <li>● готовность профессионально развиваться;</li> <li>● готовность передавать накопленный опыт и знания будущим поколениям;</li> <li>● готовность управлять малым коллективом исполнителей;</li> <li>● готовность принимать управленческие решения в условиях различных мнений и уровней коммуникации</li> </ul>
Специальные: – психолого-педагогические	<ul style="list-style-type: none"> <li>● готовность помочь ученику в постановке целей работы, соответствующих корпоративной культуре предприятия;</li> <li>● умение передать свой профессиональный опыт молодым работникам;</li> <li>● готовность составлять и корректировать учебные планы обучения;</li> </ul>



Продолжение табл. 2

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● готовность нести ответственность за результаты обучения, личная заинтересованность в успехах обучающегося и помощь ему в профессиональной адаптации;</li> <li>● умение строить конструктивный диалог, оказывать помощь ученику в освоении профессиональных знаний и умений;</li> <li>● готовность предоставлять ученику информацию о предприятии, которая поможет ему выработать ответственность за результаты труда</li> </ul>
– методические	<ul style="list-style-type: none"> <li>● умение применять различные стили и формы обучения;</li> <li>● готовность мотивировать ученика к работе на предприятии;</li> <li>● умение планировать освоение знаний и профессиональных умений с учетом специфики профессии и личностных особенностей ученика;</li> <li>● готовность осуществлять контроль за профессиональной деятельностью ученика в будущем и оказывать помощь в построении траектории профессионального развития</li> </ul>
– коуч-компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>● готовность взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие ученика;</li> <li>● способность помочь ученику в приобретении таких жизненных навыков, как планирование времени, баланс между работой и личной жизнью, принятие на себя новых обязанностей, способность справляться со стрессом, строить эффективные коммуникации с другими работниками подразделения, с руководством, готовность принимать конструктивную критику и др.</li> </ul>
Цифровые	<ul style="list-style-type: none"> <li>● способность осуществлять поиск информации и управлять ею;</li> <li>● готовность проектировать образовательный процесс с использованием цифровых средств и образовательных платформ;</li> <li>● готовность организовывать и реализовывать учебно-производственную деятельность в цифровой среде</li> </ul>

Окончание табл. 2

1	2
<i>Soft</i> -компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность устанавливать контакты с другими людьми и реализовывать социальную профессиональную деятельность (нетворкинг);</li> <li>• способность урегулировать конфликты, умение слушать, убеждать и аргументировать свою точку зрения;</li> <li>• способность логично, аргументированно и ясно строить устную речь;</li> <li>• способность управлять своими эмоциями, стрессом и собственным развитием, самоорганизация и саморазвитие, тайм-менеджмент, рефлексия;</li> <li>• готовность браться за решение сложных задач, проявлять настойчивость и самостоятельность в достижении целей и преодолении препятствий, готовность принимать персональную ответственность за допущенные ошибки или неудачи;</li> <li>• способность анализировать информацию и принимать решения, проектное, системное и критическое мышление</li> </ul>

Проанализировав разработанный компетентностный портрет, можно сделать вывод о том, что функционал и область профессиональной деятельности современного мастера производственного обучения корпоративного учебного центра значительно расширятся. Сегодня мастер – это не просто высококвалифицированный рабочий, умеющий передавать профессиональные знания и опыт, это основной разработчик всего учебно-производственного процесса подготовки новых рабочих кадров. Кроме того, все большую значимость в производственной среде приобретают функции корпоративного воспитания, адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

**Заключение.** Предложенный компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра, несомненно, не является конечным продуктом и будет дорабатываться в ходе проведения диагностики сформированности выделенных компетенций у действующих мастеров производственного обучения ПАО «Уралмашзавод» и потенциальных кандидатов на эту должность. Полученные данные помогут организовать системный и целенаправленный процесс подготовки таких специалистов, что, в свою очередь, и станет следующим этапом исследования.

### Список источников

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 г. № 401. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>.
2. Структура и содержание профессионально-педагогической компетенции преподавателей сферы внутрифирменного обучения / А. Г. Колзина [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 4. С. 40–78. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-4-40-78>.
3. Профессионально-педагогические понятия: словарь / под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 456 с.
4. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сатдыков А. И. Развитие систем подготовки обучающихся на производстве в профессиональном образовании в России // Инновационные процессы в высшем и профессиональном образовании и профессиональном обучении / авт.-сост.: Е. Н. Геворкян, Н. Д. Подуфалов, М. Н. Стриханов. М.: Экон-Информ, 2021. С. 13–32.
5. Абдыров А. М., Кочкорбаева Э. Ш. К вопросу о профессиональной подготовке обучающихся – будущих педагогов профессионального обучения // Global Science and Innovations: Central Asia. 2021. Т. 1, № 1 (12). С. 9–13.
6. Huang J. A comparative research about the related factors influenced on the attractiveness of vocational education and training between China and Germany. <http://dx.doi.org/10.15496/publikation-58588>.
7. Жуков Г. Н. Введение в профессию мастера производственного обучения: учебное пособие. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2013. 55 с.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2020. 395 с.
9. Коновалов А. А., Лыжин А. И. Компетентностный портрет мастера 2.0 как основа развития кадрового потенциала Профессионалитета // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10, № 2. <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2022-10-2-2>.

10. Федоров В. А., Васильев С. В. Модель организации профессионального обучения рабочим профессиям в условиях промышленного предприятия // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 7–8 апр. 2020 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2020. Т. 2. С. 332–336.

11. Лыжин А. И. Роль и место мастера производственного обучения в системе внутрифирменного корпоративного обучения // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 3 (15). С. 62–73. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-3-62-73>.

12. Управление персоналом / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити, 2017. 560 с.

13. Копнов В. А., Соколова А. В. Введение новой компетенции «мастер производственного обучения» в национальный чемпионат рабочих профессий Worldskills // Образование и наука. 2015. № 7 (126). С. 75–89. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2015-7>.

14. Чупина В. А. Профессиональное мышление управленческих кадров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 51 с.

15. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям): приказ Министерства просвещения РФ от 12.09.2023 г. № 674. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202310180014?ysclid=lp6lfscz1n122961546>.

Статья поступила в редакцию 13.10.2023; одобрена после рецензирования 18.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 13.10.2023; approved after reviewing 18.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

## Раздел 2. ЭКОНОМИКА И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ

---

Научная статья

УДК 377.1.014(470+571)

DOI: 10.17853/2686-8970-2023-4-77-89

### МОДЕЛЬ КОЛЛЕДЖА КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ

**Иоанн Викторович Клиндухов**

*проректор*

*Институт развития профессионального образования,  
Москва, Россия*

*i.klindukhov@firpo.ru,  
<https://orcid.org/0009-0002-9005-5509>*



**Майирбек Джунайдович Байтаев**

*заместитель начальника центра развития  
профессионального образования  
в сфере креативных индустрий*

*Институт развития профессионального образования,  
Москва, Россия*

*mayrbek.baytaev@mail.ru,  
<https://orcid.org/0009-0005-5431-7999>*



**Аннотация.** Представлен результат работы экспертной команды Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования» по созданию модели для развития в системе среднего профессионального образования России специализированного колледжа, сконцентрированного на решении кадровых и технологических задач стремительно развивающейся сферы креативных индустрий.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, креативные индустрии, модель колледжа креативных индустрий, содержание образования

**Для цитирования:** Клиндухов И. В., Байтаев М. Д. Модель колледжа креативных индустрий // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 77–89. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-77-89>.

## **Section 2. ECONOMICS AND ADMINISTRATION IN EDUCATION**

---

---

Original article

### **THE MODEL OF COLLEGE CREATIVE INDUSTRIES**

**Ioann V. Klindukhov**

*Pro-rector*

*Institute of Professional Education Development,  
Moscow, Russia*

*i.klindukhov@firpo.ru,*

*<https://orcid.org/0009-0002-9005-5509>*

**Mayrbek J. Baytaev**

*Deputy Head of the Center for development  
of professional education in creative industries*

*Institute of Professional Education Development,  
Moscow, Russia*

*mayrbek.baytaev@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0009-0005-5431-7999>*

**Abstract.** The expert team of the Federal State Budgetary Educational Institution of Additional Professional Education «Institute of Professional Education Development» in this article presents the result of the work of creation the model for development a specialized college in the system of secondary vocational education in Russia, focused on solving personnel and technological problems of the rapidly developing creative industries.

**Keywords:** professional education, creative industries, model of college creative industries, content of education

**For citation:** Klindukhov I. V., Baytaev M. D. The model of college creative industries // INSIGHT. 2023. № 4 (16). (In Russ.). P. 77–89. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-77-89>.

**Введение.** Креативные индустрии сегодня – это один из самых быстрорастущих секторов экономики. Их характерной особенностью является доступность как для самозанятых, так и для представителей малого и среднего бизнеса. При этом креативная экономика характеризуется динамичной предпринимательской средой. А для формирования творческих индустрий участники отраслей, связанных с творчеством, должны начать действовать в качестве субъектов экономики, т. е. участвовать в решении поставленных социальных или коммерческих задач.

В настоящее время в России принята «Концепция развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года» [1].

Актуальная ситуация в сфере креативных индустрий в России может быть охарактеризована следующим образом:

- доля Российской Федерации в мировом экспорте товаров и услуг творческих индустрий в 2018 г. составила 0,4 % [2];

- в целом торговая деятельность России в сфере творческих индустрий отличается отрицательным внешнеторговым сальдо [3];

- российские творческие индустрии развиваются неравномерно. Наиболее активно они действуют в крупных городах, где сосредоточены основная доля креативного класса, культурные ресурсы, наиболее образованное население. Особые условия для развития творческого бизнеса в крупных городах создают культурная инфраструктура, учреждения культуры и объекты культурного наследия [1];

- статистические данные подтверждают наличие внутреннего спроса на товары и услуги российских творческих индустрий и вместе с тем их низкую конкурентоспособность на международном рынке [1];

- по данным 2019 г. в креативных индустриях насчитывалось 2,7 млн работников, в творческих профессиях – 3,5 млн [4];

- среди российских отраслей креативной индустрии лидерство по денежной выручке принадлежит сфере информационных технологий (ИТ), программного обеспечения и компьютерных услуг, второе место занимает сфера рекламы и маркетинга, а тройку лидеров замыкает издательская деятельность. По численности занятого населения лидируют ИТ-индустрия, реклама и маркетинг [5].

В целом, сегодня в России создана первичная инфраструктура развития креативных индустрий. Формируется законодательная база: ведется обсуждение законопроекта «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “Основы законодательства Российской Федерации о культуре” в части закрепления института творческих (креативных) индустрий», в сентябре 2021 г. принята «Концепция развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года».

Предполагается, что системная государственная поддержка креативных индустрий позволит к 2030 г. увеличить их долю в российской экономике с нынешних 2,21 до 6 %, а также увеличить долю граждан, занятых в творческих профессиях, с 4,6 до 15 % [6].

На текущий момент система подготовки кадров для креативных индустрий в организациях среднего профессионального образования не была синхронизирована с рынком труда: отсутствовали исследования запроса рынка, не были учтены особенности сферы креативных индустрий в образовательном процессе, работодатели и эксперты сферы креативных индустрий не были привлечены к образовательному процессу.

В рамках исполнения поручения Президента от 30 сентября 2021 г. [7] Центром развития профессионального образования в сфере креативных индустрий ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» запущен проект «Подготовка кадров для креативных индустрий в системе СПО на основе моделей колледжа креативных индустрий». В рамках реализации проекта были разработаны «Концепция подготовки кадров для креативных индустрий в системе СПО» и «Модель колледжа креативных индустрий».

**Модель колледжа креативных индустрий.** Колледж креативных индустрий – образовательная и исследовательская организация, которая формирует образовательные программы и конструирует образовательный процесс на основе задания учредителя и исследований запросов рынков креативных индустрий с целью подготовки профессионалов и проектных команд, способных квалифицированно создавать, продвигать российскую креативную продукцию и лидировать на новых рынках.

Развитие колледжа креативных индустрий базируется на тесном взаимодействии с работодателями и экспертами креативных индустрий, что требует включения в управленческую команду представителей компаний сферы креативных индустрий. Для этого в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [8] в колледже креативных индустрий учреждается попечительский совет. Он является одной из форм самоуправления и создается как постоянно действующий на общественных началах коллегиальный орган.



Инструментом в управлении взаимодействием колледжа с компаниями креативных индустрий выступает проектно-продюсерский центр, руководство которого также включено в структуру управления колледжем для быстрой координации запросов рынка сферы креативных индустрий с содержанием и формами реализации образовательных программ.

Помимо новых позиций в структуре управления обновлен функционал и ключевые компетенции управленческой команды, к которым относятся следующие:

- исследование запросов рынков, сферы креативных индустрий, региональной экономики;
- удержание коммуникации с работодателями, экспертами, российскими и международными компаниями сферы креативных индустрий;
- поиск, привлечение в качестве преподавателей специалистов сферы креативных индустрий;
- быстрая, гибкая актуализация образовательных программ на основе результатов исследования запросов рынков сферы креативных индустрий;
- анализ тенденций и трендов, построение инвестиционных прогнозов;
- разработка, создание и реализация бизнес-модели;
- упаковка и продвижение образовательных программ, демонстрация потребителям их ценности;
- обеспечение авторского права, фиксация интеллектуальной собственности;
- управление проектами, регламентация процессов и др.;
- повышение и поддержание квалификации преподавательского состава на уровне, соответствующем требованиям государства и работодателей сферы креативных индустрий.

**Модель образовательного процесса колледжа креативных индустрий** (рис. 1). Колледжи креативных индустрий призваны стать центрами притяжения обучающихся и квалификации в сфере креативных индустрий региона. В связи с этим сверхзадачей таких колледжей является проектирование и реализация типа образовательного процесса, соответствующего философии, ценностям, производственной культуре креативных индустрий, обеспечивающего проживание

обучающимися всего жизненного цикла от освоения стандартов, норм профессиональной деятельности до проб, создания, выведения на рынки конкурентоспособных продуктов.



Рис. 1. Модель образовательного процесса

Перечислим как важнейшие элементы приведенной модели принципы – конструкты, на которые опирается колледж при создании образовательной среды и образовательного процесса подготовки профессионалов для сферы креативных индустрий:

1. Принцип организации насыщенной образовательной среды.
2. Отложенный выбор специальности.
3. Принцип создания «Креативных команд».
4. Принцип практического обучения.
5. Принцип раннего погружения.
6. Принцип профессиональной оценки.
7. Продюсирование успеха каждого.

**Проектный подход к обучению.** Анализ востребованных образовательных практик кадровой подготовки в интересах определенных сегментов экономики, отраслей показывает, что основой для соединения теоретических знаний, полученных обучающимися в колледже, со сферой практической деятельности являются кейсы, задачи, проблемы, привносимые бизнесом в учебный процесс для проработки студентами и преподавателями. В то же время решение профессиональных задач от компаний в ходе учебного процесса является всего лишь предпосылкой и необходимым условием для развития в колледже креативных индустрий проектного подхода (проект – это самостоятельная логически (поэтапно) выстроенная и методически подержанная преподавателем деятельность, направленная на решение творческой, исследовательской, значимой проблемы и на получение конкретного результата в виде материального или интеллектуального продукта). Главной образовательной целью проектной деятельности является формирование у обучающихся компетенции для эффективного применения знаний, умений, ценностей профессиональной деятельности на практике одновременно с достижением результата, признаваемого за пределами колледжа. Разделение процесса проектирования на этапы обеспечивает более качественную и эффективную реализацию и управление [9].

Отметим, что проект – самый доступный для студента способ создать на основе знаний и компетенций востребованную ценность. Для колледжа проект – оптимальный инструмент для расширения сферы своего влияния, для верификации потенциала, квалификаций и продуктов, создаваемых студентами за пределами колледжа, в сфере профессиональной деятельности в первую очередь. Для работодателя же ученический проект – способ минимизации затрат на обучение, инструмент для подтверждения профессионализма, предпринимательской состоятельности и мотивированности студентов на получение качественного результата.

Для системной работы по обучению студентов планированию, проектированию, производству сложных решений, процессов, продуктов в сфере креативных индустрий, а также для развития их предпринимательских компетенций в колледже креативных индустрий может быть внедрен принцип и модель проектной предпринимательской деятельности CDIO: Conceive – Design – Implement – Operate (придумыв-

вай – разрабатывай – внедряй – управляй). Проектная деятельность в обучении с использованием модели CDIO является эффективной, и результаты пользуются спросом у отраслевых партнеров [10].

**Структура образовательного процесса** (рис. 2). Образовательный процесс призван обеспечить каждому выпускнику, как уже говорилось, прохождение и проживание пути освоения профессии от знакомства со сферами креативных индустрий и самоопределения в верности выбора до освоения профессионального, проектного, предпринимательского мастерства и достижения готовности к трудовой деятельности. В креативных индустриях происходят постоянные изменения, касаемые трендов и модных течений, что усложняет работу. В связи с этим как педагогам, так и студентам необходимо понимание не только своего, но и смежных направлений [11].



Рис. 2. Структура образовательного процесса

У каждого этапа в образовательном и учебном процессе в колледже креативных индустрий есть целевая функция.

*1-й этап – 1-й курс.* Функция: знакомство со сферой креативных индустрий по шести ключевым направлениям, выбор своего направления из разнообразия смежных специальностей.

Результат: к концу 1-го года обучения у студентов будут реализованы 6 мини-проектов по каждому из направлений креативных индустрий, проведена первая публичная защита лучшего курсового проекта для соискания поддержки в качестве стартапа, а также разработана индивидуальная траектория обучения.

*2-й этап – 2-й и 3-й курсы.* Функция: обоснованный выбор специализации, обучение на примере реальных заказов.

Результат: к завершению 3-го курса каждый студент пройдет практику не менее чем на пяти площадках работодателей, освоит работу с ключевыми инструментами и технологиями по своему направлению (обучение через практический опыт эффективно для повышения предпринимательской компетентности обучающихся) [12].

*3-й этап – 4-й курс.* Функция: совершенствование профессионального мастерства на основе реальных заказов и кейсов в смешанных командах, получение опыта создания своего креативного продукта (для осуществления эффективной деятельности важны как развитые коммуникативные навыки, так и наличие опыта) [13].

Результат: к моменту завершения обучения студент будет обладать необходимыми для выполнения работы профессиональными компетенциями, навыками работы в креативной команде, профессиональными связями, получит развернутую обратную связь от экспертов, соберет убедительное портфолио реализованных и принятых заказчиками проектов, сформирует не менее трех возможных вариантов дальнейшего карьерного развития.

Целевые функции этапов образовательного процесса в колледже креативных индустрий применяются в отношении программ, реализуемых для обучающихся, зачисленных после 9-го и после 11-го классов обучения с учетом различной продолжительности программ.

**Проектно-продюсерский центр** – структурное подразделение колледжа креативных индустрий, обеспечивающее:

- исследование запросов индустрий, региональных и глобальных рынков;

- взаимодействие преподавателей и студентов колледжа с экспертами, работодателями, заказчиками сферы креативных индустрий;
- синхронизацию потребностей бизнеса и содержания образовательных программ СПО;
- отбор задач, проблем сферы креативных индустрий для внедрения в виде кейсов в образовательный процесс;
- продюсирование студенческих проектов, подготовку продуктов для бизнеса и региональных органов исполнительной власти.

*Целями проектно-продюсерского центра* являются следующие:

1. Синхронизация деятельности образовательной организации с запросами работодателей.
2. Обучение студентов на основе реальных практических кейсов, созданных преподавателями на основе решения реальных практических задач.
3. Продюсирование студенческих проектов и продуктов.

*Задачи проектно-продюсерского центра:*

1. Обеспечить исследование рынка креативных индустрий.
2. Организовать прямые коммуникации и взаимодействие образовательной организации, работодателей, российских и международных компаний сферы креативных индустрий.
3. Обеспечить удержание колледжа в пространстве постоянного диалога с экспертами сферы креативных индустрий.
4. Обеспечить вовлечение эффективных практиков, экспертов в образовательный процесс.
5. Обеспечить отбор ключевых кейсов для освоения студентами современных инструментов, технологий решения сложных профессиональных задач.
6. Обеспечить эффективное использование и управление материально-технической базой колледжа в целях проведения учебных и учебно-практических занятий, учебной и производственной практик по основным образовательным программам СПО в соответствии с ФГОС СПО.
7. Обеспечить процесс создания креативных продуктов студентами и преподавателями колледжа с использованием современной материально-технической базы на основе передовых технологий и ключевых кейсов.

Ниже на рис. 3 представлена модель деятельности проектно-продюсерского центра колледжа креативных индустрий.

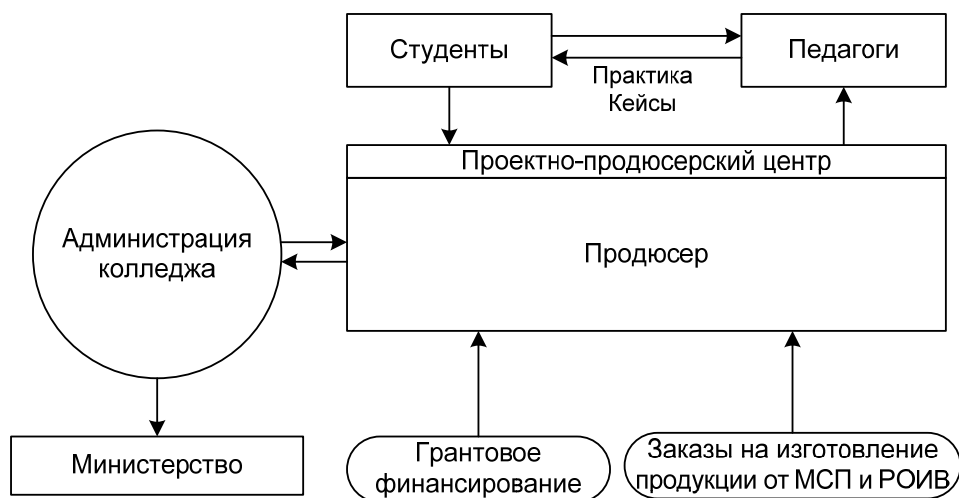


Рис. 3. Модель деятельности проектно-продюсерского центра колледжа креативных индустрий:  
МСП – малые и средние предприятия;  
РОИВ – региональный орган исполнительной власти

**Заключение.** Описанная в статье модель колледжа креативных индустрий учитывает особенности развития креативных индустрий в России, текущую ситуацию, потребности обучающихся, работодателей и государства. Применение модели при обучении позволит учреждениям среднего профессионального образования подготовить востребованных высококвалифицированных специалистов с опытом, владеющих актуальными инструментами и методиками, умеющих работать в команде. Подготовка специалистов такого уровня в России будет способствовать развитию креативных индустрий как на региональном, так и на федеральном уровнях.

#### Список источников

1. Концепция развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года: утв. распоряже-

нием Правительства РФ от 20.09.2021 г. № 2613-р. // Правительство России: официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/all/136723/>.

2. Креативные индустрии в России: тенденции и перспективы развития / Т. В. Абанкина [и др.]. М.: Изд-во Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики», 2021. 41 с.

3. Лавриненко А. С. Актуальные вопросы государственного регулирования творческих индустрий // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 4. С. 135–159.

4. Гаврилова Н. В. Развитие креативных индустрий в России: ключевые индикаторы (научный дайджест № 1). М.: Изд-во Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики», 2021. 20 с <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19561.21605>.

5. Присяжная Р. И. Актуальные вопросы развития креативных индустрий в РФ и их роль в повышении конкурентоспособности регионов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2020. № 1 (121). С. 67–72.

6. Развитие креативных индустрий в России: ключевые индикаторы (научный дайджест) / С. Бредихин [и др.]. М.: Изд-во Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики», 2021. 42 с. URL: <https://issek.hse.ru/news/492962418.html?ysclid=lopk6uht6o613148208>.

7. Перечень поручений Президента Российской Федерации по обеспечению включения в систему СПО востребованных работодателями и обучающимися образовательных программ, направленных на приобретение компетенций, навыков и квалификаций в сфере креативных (творческих) индустрий: Поручение Президента РФ от 25.08.2021 г. № Пр-1845, подп. «а», п. 2 // Президент России: официальный сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/66828>.

8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174).

9. Ruseva M. Project management in the creative industries // CBU International Conference Proceedings, September 2019. ISE Research Institute, 2019. Vol. 7. P. 269–277. <https://doi.org/10.12955/cbup.v7.1372>.

10. Mejtoft T. Industry based projects and cases: a CDIO approach to students' learning // 11th International CDIO Conference, Chengdu, Si-



chuan, P. R. China, June 8–11, 2015. Chengdu: Chengdu University of Information Technology, 2015. URL: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-105541>.

11. Sigthorsson G., Davies R. *Introducing the creative industries: From theory to practice*. London: SAGE Publications Ltd., 2013. 280 p.

12. The Effectiveness of Experiential Learning Based on Creative Industry to Improve Competency of Entrepreneurship of Vocational High School Students / S. Prastawa, M. Akhyar, Gunarhadi, Suharno // 3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019). Atlantis Press, 2020. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200129.004>.

13. Mitkus T., Nedzinskaitė-Mitkė V. *Communications management challenges in creative industries: the creative worker's perspective* // CONFIA 2020: 8th international conference on illustration and animation, 23–24 October 2020, Barcelos, Portugal. Barcelos: Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2020. P. 621–632. <https://doi.org/10.2991>.

Статья поступила в редакцию 31.10.2023; одобрена после рецензирования 15.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 31.10.2023; approved after reviewing 15.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

Научная статья

УДК 373.5.017.4.012

DOI: 10.17853/2686-8970-2023-4-90-108

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ



### Степан Геннадьевич Чухин

*кандидат педагогических наук, доцент*

*Омский государственный педагогический университет,  
Омский государственный медицинский университет  
Министерства здравоохранения Российской Федерации,  
Омск, Россия*

*chukin2009@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0000-0001-7593-6223>*



### Елена Викторовна Чухина

*кандидат педагогических наук, доцент*

*Омский государственный педагогический университет,  
Омск, Россия*

*chukina2008@mail.ru,*

*<https://orcid.org/0000-0002-2088-6545>*

**Аннотация.** Рассматривается проблема оценки качества формирования гражданской идентичности обучающихся общеобразовательных организаций. Обосновывается применение системного подхода в области педагогических исследований, в том числе в отношении гражданского самосознания подрастающего поколения.

Проведен контент-анализ документов общеобразовательных организаций муниципальной системы образования г. Омска. Представлены результаты программы мониторинга качества организации гражданского воспитания, направленного на формирование гражданской идентичности омских школьников. Программа мониторинга включает два трека: ТРЕК 1 – формирование ценностных ориентаций обучающихся; ТРЕК 2 – профилактика деструктивного поведения школьников.

**Ключевые слова:** гражданская идентичность, мониторинг качества, формирование российской гражданской идентичности школьников, ценностные ориентации, профилактика деструктивного поведения

**Для цитирования:** Чухин С. Г., Чухина Е. В. Системный подход в организации мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 90–108. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-90-108>.

Original article

## SYSTEM APPROACH IN ORGANIZATION OF THE QUALITY MONITORING OF RUSSIAN CIVIL IDENTITY FORMATION OF SCHOOLCHILDREN

**Stepan G. Chukhin**

*Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor*

*Omsk State Pedagogical University,  
Omsk State Medical University,  
Omsk, Russia*

*chukin2009@mail.ru,  
<https://orcid.org/0000-0003-4616-0758>*

**Elena V. Chukhina**

*Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor*

*Omsk State Pedagogical University,  
Omsk, Russia*

*chukin2009@mail.ru,  
<https://orcid.org/0000-0003-4616-0758>*

**Abstract.** The article considers the problem of assessment of quality of formation of civic identity of schoolchildren of general educational organizations. The article justifies the use of a system approach in the field of pedagogical research, including with regard to the civic identity of the younger generation.

The content-analysis of documents of general education organizations of the municipal education system of Omsk was carried out. The results of the program of monitoring the quality of the civil education organization, aimed at forming the civic identity of Omsk schoolchildren, were presented. The program of monitoring includes two tracks: TRACK 1: formation of value orientations of schoolchildren; TRACK 2: prevention of destructive behavior of schoolchildren.

**Keywords:** civic identity, monitoring of the quality, formation of Russian civic identity of schoolchildren, value orientations, prevention of destructive behavior

**For citation:** Chukhin S. G., Chukhina E. V. System approach in organization of the quality monitoring of Russian civil identity formation of schoolchildren // INSIGHT. 2023. № 4 (16). P. 90–108. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-90-108>.

**Введение.** Согласно положениям системной парадигмы гражданское образование представляет собой целостный процесс гражданского воспитания и обучения, реализуемый на следующих основных уровнях: на *микроуровне* семьи, детского сада, школы; на

*мезоуровне* (мезосистеме) взаимодействия семьи и школы, семьи и группы сверстников; на *экзоуровне* общественных организаций; на *макроуровне* (макросистеме) идеологического контекста государственных программ. Основным продуктом комплексной реализации технологий с позиций системного подхода гражданского образования выступает статус идентичности обучающегося. Именно в пространстве школьной укладности осваиваются главные идентификационные роли гражданина общества.

Мониторинг качества формирования российской гражданской идентичности омских школьников был осуществлен в течение 2022/23 уч. г. в соответствии с приказом департамента образования Администрации города Омска «Об утверждении Стратегии развития и организации воспитания и социализации обучающихся муниципальной системы образования г. Омска на период до 2025 г.» [1]. Объектом мониторинга стала система формирования российской гражданской идентичности школьников в муниципальных общеобразовательных организациях (ОО) г. Омска, предметом – практика управленческого цикла для достижения качественных и количественных показателей по формированию традиционных ценностей российской гражданской идентичности обучающихся.

*Цели исследования:* обоснование и представление результатов программы мониторинга качества организации гражданского воспитания, направленного на формирование гражданской идентичности школьников.

*Методы исследования:* теоретический анализ и изучение психолого-педагогической литературы по рассматриваемой проблеме; контент-анализ документов общеобразовательных организаций муниципальной системы образования г. Омска; методы математической статистики (регистрация, ранжирование, шкалирование).

**Обзор литературы.** Системный подход является традиционным направлением в методологии общенаучного познания, его фундаментальной идеей выступает взгляд на любое явление как на систему. Среди разработчиков методологии системной парадигмы выделяются Л. фон Берталанфи, А. А. Богданов, Э. де Боно, П. Друкер, А. Н. Маллота, Л. ла Руш, Г. Саймон, А. Чандлер, С. А. Черногор.

Известны десятки вариантов определения понятия «система» в спектре от узкоспециальной до философской интерпретации, авторы «оперируют терминами “взаимодействие” (“связь”) и “элемент”. Качество системы обуславливается количеством и природой элементов и характером связей между элементами» [2, с. 279–280]. Итак, явление «система» предстает как многообразие взаимосвязанных элементов, которые воплощают некое целостное образование. Основные положения системного подхода: весь мир состоит из систем; системная интерпретация явлений является истинной; системы находятся в состоянии взаимодействия друг с другом, поэтому все в мире является взаимосвязанным; практически любой элемент системы можно интерпретировать системно.

Таким образом, системный подход предполагает комплексный анализ объекта с позиций взаимосвязанности всех его элементов, исследования отдельных элементов системы в процессе целостного развития и функционирования, воздействия общесистемных качеств относительно элемента системного ядра.

Структурными элементами педагогической системы выступают «субъект и объект, содержание, форма, метод, средства обучения и воспитания» [3, с. 309]. Организация педагогического процесса направлена на взаимодействие взрослых и детей, реализующих цели образования и воспитания в рамках педагогической системы.

Для педагогического исследования максимально доступной является подсистема семьи, детского сада, школы [4]. По этой причине изучение модели гражданской идентичности как элемента открытой, энтропийной, вероятностной системы идентичности будет осуществляться нами через структуру воспитательного процесса.

Но прежде чем перейти к анализу гражданской идентичности школьников с учетом системного подхода, отметим несколько положений о «естественности» данной методологической парадигмы в педагогических исследованиях. Несомненно, социальные явления, отражаемые в образовательной практике, имеют системный характер. Педагог, получивший профессиональную педагогическую подготовку, в отличие от педагога-любителя (родителя и других заинтересованных лиц) руководствуется системным подходом в образова-

тельной практике. Иначе говоря, педагог, мыслящий вне рамок системности, превращается в «ловца симптомов», не в состоянии понять причины исследуемых явлений.

Системные наблюдения в педагогической практике:

- если в образовательной организации в процессе межличностного общения обучающиеся употребляют нецензурную лексику, то имеет место системное нарушение коммуникативной культуры, а не частное явление образовательной практики, которое можно легко устранить с помощью просветительских классных часов;

- если мальчик в школе ударил девочку, мы наблюдаем системное нарушение в поло-ролевом воспитании ребенка в семье;

- если дети после уроков в парке на скамейке распивают спиртные напитки и курят, то маловероятно, что после изъятия у них алкоголя и сигарет на этой же скамейке они будут читать художественную литературу;

- если хамство в обществе становится общепринятой нормой, то это не потому, что «время такое» или «ментальность дурная», а потому, что грубость системно проникла во все сферы социализации личности и речь надо вести о системной деградации и дегуманизации.

Таким образом, системный подход позволяет педагогу-практику и педагогу-исследователю уйти от роли «пожарного», который в состоянии бороться только с симптомами негативных явлений образовательной практики, и перейти к роли стратега в области педагогических исследований.

Формирование российской гражданской идентичности как система обладает всеми соответствующими параметрами – структурой, процессом, функциями, состояниями, системными эффектами, возможностью структурной оптимизации.

«Идентификация позволяет субъекту рефлексировать и быть адекватным социальным ожиданиям» [5, с. 81]. По мнению М. К. Акимовой и С. В. Персиянцевой, гражданская идентичность «проявляется в рефлексивно-критическом отношении к миру, имеющему в своей основе стремление получать и опираться в своих оценках на разнообразную информацию, а также сознательность, свободу и ответствен-

ность личности» [6, с. 90]. Вот как это представлено в произведении Б. Л. Васильева «Завтра была война...» [7, с. 101]:

«В восьмом классе парень ударил девочку. Не случайно и даже не в ярости, а сознательно, обдуманно и зло... Директор выстроил в спортзале все старшие классы, поставил в центр [этого парня] и сказал:

– Я не знаю, кто стоит перед вами. Может, это будущий преступник, а может, отец семейства и примерный человек. Но знаю одно: сейчас перед вами стоит не мужчина. Парни и девчата, запомните это и будьте с ним поосторожнее. С ним нельзя дружить, потому что он предаст, его нельзя любить, потому что он подлец, ему нельзя верить, потому что он изменит. И так будет, пока он не докажет нам, что понял, какую совершил мерзость, пока не станет настоящим мужчиной».

Для маленького ребенка важно, чтобы «семья считала его гражданином; как и другие референтные лица, которые также идентифицируют его личность как гражданина» [8, с. 50].

Сформированность российской идентичности предполагает, что индивид «не может представить свой образ как целостный в отрыве от существующего “этого города”, “этой страны”, “этого народа”, то есть именно в качестве “моего (нашего) города”, “моей (нашей) страны”» [9, с. 28]. Конкретизация российской гражданской идентичности может осуществляться через образ «россиянина», «гражданина», проживающего на конкретной территории («территориальная идентичность») [10, с. 85].

Принципы (установки) мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников:

1. *Принцип организации воспитывающей среды* (Ю. С. Мануйлов [11], А. Н. Тубельский [12], Н. Б. Крылова [13]). Воспитание средой – это форма опосредованного управления развитием человека и формированием различных сторон личности. Мистер Китинг из рассказа Н. Клейнбаум «Общество мертвых поэтов» реализует уникальный подход к каждому ученику. Самый яркий эпизод произведения – ребята читают свои стихотворения – верш педагогического мастерства. За несколько минут учитель показал робкому, заикающемуся Годду,

на что тот способен, создал «ситуацию успеха», которая так была ему необходима [14]. В общем виде проект организации воспитывающей среды содержит план получения среды с надлежащими характеристиками; план привлечения в нее детей; план пребывания ребят в среде.

2. *Принцип событийности* (В. И. Слободчиков [15], Л. И. Новикова [16], И. Ю. Шустова [17], Д. В. Григорьев [18], Б. В. Куприянов, А. В. Кудряшев, П. И. Арапова [19]). Воплощение данного принципа в педагогической практике возможно вследствие наличия в жизни обучающихся эмоционально насыщенных, привлекательных и ярких, незабываемых, коллективно и индивидуально значимых воспитательных дел. В качестве примера приведем отрывок из произведения Л. Е. Улицкой «Бедная счастливая Колыванова» [20, с. 203]:

«В школе в январе и в феврале происходили разные события: сначала был пожар в котельной, и три дня не учились, пока не наладили топку, потом умерла недавно вышедшая на пенсию бывшая немка Елизавета Христофоровна, которую хоронили почему-то чуть не всей школой, потом семиклассник Козлов упал с пожарной лестницы и сломал сразу обе ноги, и, наконец, директорша Анна Фоминична уехала в составе учительской делегации в Чехословакию, а потом приехала, рассказала на общешкольном собрании о братской Чехословакии и дала адреса чехословацких пионеров, и вся школа как сумасшедшая стала писать им письма. А потом устроили конкурс на лучшие десять, отправили их и стали ждать ответов».

В. И. Слободчиков указывает, что «явление событийной общности характеризуется принятием индивидами друг друга, и на основании этого появляется некая духовная связь ее участников» [15, с. 7].

3. *Принцип индивидуального подхода в воспитании* – «руководящий принцип для всех классных занятий... умение учителя распознать индивидуальные различия и нужды учеников, опираться на личные устремления каждого ученика и независимо от отметок вести его вперед» (Б. Кауфман [21, с. 135]). Методы индивидуальной работы – индивидуальные беседы, индивидуальные поручения, индивидуальные консультации, развитие рефлексивных способностей.



4. *Принцип позитивной социализации* (Г. Ю. Семенова [22]). Понятие «позитивная социализация» рассматривается в рамках нескольких подходов: социологический подход – процесс принятия общественных эталонов, правил и моделей поведения в контексте культуры (активность/пассивность личности); психический подход – процесс развития индивидуальных качеств и свойств индивида как результат взаимодействия со средой (интериоризация – личностное присвоение социального опыта, экстериоризация – влияние собственного опыта на существующую действительность); педагогический подход – управляемый и целенаправленный процесс развития у обучающихся определенных норм, ценностей, установок и образцов социального поведения. Учитель всегда «руководствуется справедливой мыслью: надо воспитывать на хороших примерах. А вы представьте, как раздувается от гордости мальчуган, которого приветствуют – подумать только: приветствуют! – за то, что он помог старушке дров натаскать! Вместо того чтобы удержаться от лишних, громких слов и показных жестов – приветствуют!» (Ф. А. Вигдорова [23, с. 186]).

5. *Принцип саморазвития личности*. Идеи личностного саморазвития рельефно отражены в трудах философов и психологов, представителей экзистенциального направления (М. Бубер, Дж. Бюджентал, Р. Ланг, О. Марери, Р. Мэй, В. Франкл и др.). Приведем пример из произведения Б. Васильева «Завтра была война...» [7, с. 84]:

«Валентина Андроновна полгода исполняла обязанности, а потом прислали нового директора [Ромахина Николая Григорьевича]...

– Жить надо не распоряжениями, а идеями... Ребенок – существо стихийно-вольное, и нечего зря решетки устанавливать... Все перемешаются, и начнется дружба... Завтра же в девчоночьих уборных повесить зеркала.

– Кокоток растить будем? – ядовито улыбнулась Валентина Андроновна.

– Не кокоток, а женщин. Впрочем, вы не знаете, что это такое».

6. *Принцип педагогического сопровождения* (Ш. А. Амонашвили [24], С. Л. Соловейчик [25], И. П. Иванов [26]): создание педагогических, психологических, социальных условий для результативного

развития и обучения личности, ее адаптации к образовательной среде или комплекса ситуаций, в которых обучающийся может самостоятельно и сознательно создавать собственную образовательную траекторию и воплощать ее с помощью адекватного ответственного выбора, который не противоречит индивидуальной оценочной системе и принятым социокультурным нормам; педагогическое управление, предполагающее разработку содержания, методов и средств образовательного процесса, которые направлены на определение и применение субъективного опыта обучающихся, самораскрытие способов мыслительной деятельности, проектирование индивидуальных траекторий в развитии посредством реализации образовательных программ при учете индивидуальных потребностей ребенка; поддержка в определении направлений, разрешении актуальных противоречий в организации процесса образования; система педагогических действий субъектов развития, воспитания и обучения – педагогов, психологов, родителей, руководителей, обеспечение реализации дополнительных действий других субъектов (обучаемых), связанных с нейтрализацией прогнозных затруднений; организация взаимодействия, в рамках которого обучающийся выполняет действия, а педагог создает условия для их осмысления и осуществления.

Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций предусматривает три основные позиции: формирование российской культурной и гражданской идентичности обучающихся; приобщение к российским традиционным духовным ценностям, включая ценности своей этнической группы; историческое просвещение [27].

На государственном уровне система традиционных российских духовно-нравственных ценностей как основа воспитания граждан зафиксирована в ряде документов: «Концепция воспитания и развития личности гражданина России в системе образования» [28], «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.» [29], «Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России» [30], «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [31]; в федеральных государственных образовательных стандартах определены ожидаемые воспитательные итоги в формате портретов выпускника, а также личностные результаты освоения программ начального, основного, среднего общего образования.

Традиционные ценности российской гражданской идентичности можно разделить на три основные группы (наиболее значимые ценностные ориентации).

К *первой группе* можно отнести ценностные ориентации, связанные с жизнью, здоровьем и безопасностью человека, включая ценность человеческой жизни, прав и свобод, ориентацию на здоровый и экологический образ жизни, безопасный для человека и окружающей среды, уважение закона и правопорядка.

*Вторая группа* содержит ценностные ориентации в области социального взаимодействия: ценность семьи и семейных традиций; коллективизм, взаимопомощь, взаимоуважение, отзывчивость, понимание и сопереживание чувствам других людей; уважение к истории, культуре и духовным традициям своего народа и своего края; осознание этнической и национальной принадлежности; уважение исторических, культурных и духовно-нравственных достижений и ценностей многонационального народа Российской Федерации, неприятие в межнациональном общении идеологии национализма, ксенофобии, дискриминации; уважение конфессиональных традиций, ориентация на общий духовно-нравственный потенциал основных мировых религий; ориентация на благополучие, процветание, свободу и независимость России, ответственность за свою Родину перед прошлыми, нынешними и будущими поколениями, готовность к мирному созиданию и защите Родины; осознание себя частью мирового сообщества, целостный взгляд на мир в его органическом единстве и разнообразии природы, народов, культур и религий.

К *третьей группе* относятся ценностные ориентации личностного развития, такие как ценность образования и труда, творчества и самореализации, ориентация на осознанный выбор профессии, нравственные ценности в поведении и оценке собственных поступков и поступков других людей, стремление к исполнению нравственного долга перед самим собой, своей семьей и своим Отечеством, ориентация на эстетические ценности.

Предметом оценки результатов воспитательной работы по формированию российской гражданской идентичности в соответствии с функциональной структурой данного феномена являются следующие компоненты: *когнитивно-смысловой* фиксируется как уровень знаний, являющихся базой для развития ценностных ориентаций; *эмоционально-ценностный* оценивается как уровень принятия ценностных

приоритетов; *деятельностный* диагностируется как уровень распространения в практической деятельности и социальных взаимодействиях группы негативных и позитивных проявлений.

**Результаты исследования.** Мониторинг качества формирования российской гражданской идентичности школьников на муниципальном уровне включает два трека:

- ТРЕК 1 – формирование ценностных ориентаций обучающихся;
- ТРЕК 2 – профилактика деструктивного поведения школьников.

Анализ эффективности воспитательной деятельности в контексте системной парадигмы формирования российской гражданской идентичности обучающихся предполагает:

- оценку качества организации воспитательной работы в образовательном учреждении, в том числе взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, предприятиями, общественными организациями, заинтересованными ведомствами и т. п.;
- оценку собственно воспитательных результатов.

На основании результатов мониторинга руководителями ОО муниципальной системы образования г. Омска принимаются необходимые меры и управленческие решения.

Контингент респондентов (2022/23 уч. г.) – 117 868 человек. Количество общеобразовательных организаций – 151.

Критерии, показатели и итоги мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников на уровне муниципальной системы образования в 2022/23 уч. г. (ТРЕК 1 – формирование ценностных ориентаций обучающихся) представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты мониторинга по данным 2022/23 уч. г.: ТРЕК 1

Показатель	Значение показателя
1	2
Критерий 1. Сформированность ценностных ориентаций, связанных с жизнью, здоровьем и безопасностью человека	
1.1. Количество мероприятий, организованных в ОО: обучение детей основам информационной безопасности, включая участие школьников в уроках безопасности (Интернет) и повышение медиаграмотности	15 230 мероп. (100,0 % ОО)

Продолжение табл. 1

1	2
1.2. Численность обучающихся ОО, посещающих туристические базы и детские оздоровительные учреждения, лагеря	20 158 чел. (17,1 %)
1.3. Численность обучающихся ОО, занимающихся в школьных спортивных клубах	32 549 чел. (27,6 %)
1.4. Численность обучающихся, посещающих организации дополнительного образования спортивной направленности	27 586 чел. (23,4 %)
1.5. Наличие школьных пресс-центров, в рамках которого осуществляется сопровождение групп образовательной организации в социальных сетях	89 пресс-центров (58,0 % ОО)
1.6. Численность родителей, принимающих участие в мероприятиях, направленных на повышение медийно-информационной культуры обучающихся и безопасность детей в Интернете	93 976 чел. (79,7 %)
1.7. Численность обучающихся ОО, включенных в детский познавательный туризм	5 246 чел. 4,4 %
<b>Критерий 2. Сформированность ценностных ориентаций в области социального взаимодействия</b>	
2.1. Наличие систематически действующих органов школьного самоуправления (ОШС)	128 ОШС (84,0 % ОО)
2.2. Наличие рабочей программы воспитания (РПВ), направленной на социальную и культурную адаптацию детей из семей мигрантов	38 РПВ (25,0 % ОО)
2.3. Численность обучающихся ОО, включенных в волонтерскую деятельность	23 131 чел. (19,6 %)
2.4. Численность обучающихся ОО, включенных в деятельность детских и молодежных объединений и организаций, в том числе общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»	29 245 чел. (24,8 %)
2.5. Численность обучающихся ОО, родители которых активно вовлечены в жизнь школы, включены в работу муниципальных общественных объединений (совет/общественная организация родителей обучающихся)	13 660 чел. (11,5 %)
2.6. Численность родителей обучающихся, включенных в деятельность общественных объединений (совет/общественная организация родителей обучающихся)	8 749 чел. (7,4 %)

Окончание табл. 1

1	2
<b>Критерий 3. Сформированность ценностных ориентаций личностного развития</b>	
3.1. Численность обучающихся ОО, занимающихся в объединениях и научных обществах, организациях дополнительного образования детей	21 600 чел. (18,3 %)
3.2. Численность обучающихся ОО, занятых детским трудом (только официальное трудоустройство)	1 236 чел. (1,04 %)
3.3. Численность обучающихся ОО, принимающих участие в субботниках, трудовых десантах и др.	92 653 чел. (78,6 %)

Критерии, показатели и итоги мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников на уровне муниципальной системы образования в 2022/23 уч. г. (ТРЕК 2 – профилактика деструктивного поведения школьников) представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты мониторинга по данным 2022/23 уч. г.: ТРЕК 2

Показатель	Значение показателя
1	2
<b>Критерий 1. Выявление групп социального риска среди обучающихся</b>	
1.1. Численность обучающихся ОО, находящихся на профилактическом учете на основании данных органов внутренних дел	601 чел. (0,5 %)
1.2. Численность обучающихся ОО, находящихся на профилактическом учете по причине нарушения Устава школы	296 чел. (0,25 %)
1.3. Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в ОО	1 397 чел. (1,1 %)
1.4. Численность обучающихся ОО из неполных семей	38 380 чел. (32,5 %)
1.5. Численность обучающихся ОО с задержкой психического развития (заключение специализированной медицинской комиссии)	726 чел. (0,6 %)
1.6. Численность обучающихся ОО, испытывающих трудности в развитии и социальной адаптации (заключение психолого-педагогического консилиума школы)	840 чел. (0,7 %)

Продолжение табл. 2

1	2
1.7. Численность обучающихся ОО, находящихся в социально опасном положении	228 чел. (0,1 %)
1.8. Численность обучающихся ОО, совершивших административные правонарушения и иные антиобщественные действия (официальные данные отделения по делам несовершеннолетних)	507 чел. (0,4 %)
1.9. Численность обучающихся ОО, демонстрирующих суицидальное поведение	38 чел. (0,03 %)
1.10. Численность обучающихся ОО, совершивших правонарушения в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения (официальные данные отделения по делам несовершеннолетних)	88 чел. (0,07 %)
1.11. Численность обучающихся, пострадавших от случаев буллинга в ОО	0 чел. (0,00 %)
1.12. Численность обучающихся ОО, находящихся на учете отдельных категорий несовершеннолетних, в том числе по результатам проведения социально-психологического тестирования	1 143 чел. (0,9 %)
<b>Критерий 2. Учет обучающихся с деструктивными проявлениями</b>	
2.1. Численность обучающихся ОО, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, вовлеченных в организованные формы отдыха и оздоровления в летний период	253 чел. (0,2 %)
2.2. Численность обучающихся ОО, состоящих на профилактическом учете (официальные данные органов внутренних дел), вовлеченных в различные виды занятости и досуга в молодежных организациях и объединениях, в том числе в каникулярное время	422 чел. (0,3 %)
2.3. Численность обучающихся ОО, состоящих на профилактическом учете (официальные данные органов внутренних дел), временно трудоустроенных в свободное от учебы время	139 чел. (0,1 %)
2.4. Численность обучающихся ОО, состоявших на профилактическом учете (официальные данные органов внутренних дел), в отношении которых прекращена индивидуальная профилактическая работа (по причине снятия с учета)	318 чел. (0,2 %)

Продолжение табл. 2

1	2
2.5. Численность обучающихся ОО, снятых с учета (официальные данные отделения по делам несовершеннолетних) в текущем календарном году	302 чел. (0,2 %)
2.6. Численность обучающихся ОО, продемонстрировавших деструктивное поведение (резонанс в СМИ за последние 5 лет)	14 чел. (0,01 %)
2.7. Количество выявленных деструктивных аккаунтов обучающихся ОО в социальных сетях (последние 5 лет)	7 аккаунтов (4,0 % ОО)
Критерий 3. Качество профилактики деструктивного поведения обучающихся	
3.1. Численность классных руководителей ОО, прошедших курсы повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.)	1 674 чел. (90,0 %)
3.2. Наличие в ОО службы примирения (медиации) (СМ)	134 СМ (88,0 % ОО)
3.3. Наличие в ОО внутренней системы мониторинга (ВСМ) психологического здоровья обучающихся	100 ВСМ (66,0 % ОО)
3.4. Наличие и реализация в ОО курсов внеурочной деятельности (КВД) обучающихся, содержание которых направлено на формирование адекватного поведения и психологического здоровья школьников	109 КВД (72,0 % ОО)
3.5. Численность обучающихся ОО, не приступивших к обучению без уважительной причины	13 чел. (0,01 %)
3.6. Численность обучающихся ОО, систематически пропускающих учебные занятия без уважительных причин, из числа приступивших к обучению по данным текущего учебного года	124 чел. (0,1 %)
3.7. Численность обучающихся ОО, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность (центры, сообщества, объединения, действующие на базе ОО)	10 460 чел. (8,8 %)
3.8. Численность обучающихся ОО, вовлеченных в социально активную деятельность (патриотические проекты)	62 393 чел. (52,9 %)
3.9. Численность обучающихся ОО, вовлеченных в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений (гражданское воспитание детей и молодежи)	49 696 чел. (42,1 %)



Окончание табл. 2

1	2
3.10. Численность обучающихся ОО, принявших участие в индивидуальной профилактической работе (безнадзорность и правонарушения несовершеннолетних)	3 784 чел. (3,2 %)
3.11. Численность обучающихся ОО, занятых в период каникулярного отдыха (различные формы деятельности)	57 328 чел. (48,6 %)
3.12. Количество случаев буллинга (травли) обучающихся со стороны сверстников в ОО	93 буллинга (1,0 %)
3.13. Наличие в ОО программ и планов мероприятий по противодействию деструктивным проявлениям в поведении обучающихся	131 программа (86,7 %)
3.14. Численность обучающихся ОО, принявших участие в индивидуальных профилактических мероприятиях, осуществляемых школой в отношении подростков с проявлениями деструктивного поведения, обучающихся и семей, находящихся в социально опасном положении (низкий уровень сформированности ценностных ориентаций)	1 560 чел. (1,3 %)
3.15. Наличие в ОО специализированного психодиагностического инструментария (ПДИ) для выявления деструктивных проявлений в поведении обучающихся	107 ПДИ (70,0 % ОО)

**Заключение.** Из всех видов идентичности личности именно гражданская идентичность может наиболее продуктивно формироваться в образовательной практике. Процесс становления гражданской культуры у обучающихся может быть результативным при условии целенаправленного подхода и понимания его необходимости и значимости. В статье подробно рассмотрены критерии, показатели и итоги мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников на уровне муниципальной системы образования г. Омска. Результаты мониторинга не только характеризуют эффективность программ совершенствования системы формирования гражданской идентичности обучающихся, но и определяют направления дальнейшей научной работы по развитию гражданского самосознания подрастающего поколения.

### Список источников

1. Об утверждении Стратегии развития и организации воспитания и социализации обучающихся муниципальной системы образования города Омска на период до 2025 года: приказ департамента образования Администрации г. Омска от 31.05.2023 г. № 58. URL: omsk.edu.ru/sites/default/files/\_oficial/pov\_kach/07/prik2023\_58.pdf.
2. Краткий философский словарь / отв. ред. А. П. Алексеев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008. 492 с.
3. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике (междисциплинарный). М.; Ростов н/Д: МарТ, 2005. 447 с.
4. Бронфенбреннер У. Два мира детства: Дети в США и в СССР: пер. с англ. М.: Прогресс, 1976. 167 с.
5. Крысько В. Г. Словарь-справочник по социальной психологии. СПб.: Питер, 2003. 415 с.
6. Акимова М. К., Персиянцева С. В. Присвоение ценностей гражданского общества в зависимости от уровня интеллектуального развития // Инновации в образовании. 2015. № 4. С. 85–91.
7. Васильев Б. Л. Завтра была война... М.: Эксмо, 2011. 192 с.
8. Шакурова М. В. Российская гражданская идентичность как личностный результат образования // Классный руководитель. 2014. № 1. С. 44–57.
9. Григорьев Д. В. Как школа формирует у детей российскую идентичность // Воспитательная работа в школе. 2014. № 10. С. 28–32.
10. Шакурова М. В. Формирование российской гражданской идентичности личности: проблема педагога // Педагогика. 2014. № 3. С. 83–91.
11. Мануйлов Ю. С. Воспитание средой: управленческие задачи // Воспитательная работа в школе. 2012. № 10. С. 57–58.
12. Тубельский А. Н. Уклад школьной жизни: теория и практика его создания и обеспечения // Уклад школы будущего / под ред. Н. Б. Крыловой. М.: Шк. технологии, 2007. С. 8–35.
13. Крылова Н. Б. Становление гражданской миссии школьного сообщества // Воспитательная работа в школе. 2011. № 9. С. 11–22.
14. Клейнбаум Н. Общество мертвых поэтов: пер. с англ. М.: Эксмо, Like Book, 2023. 240 с.

15. Слободчиков В. И. Со-бытийная образовательная общность – источник развития и субъект образования // Новые ценности образования. 2010. Т. 43, № 1. С. 4–13.

16. Новикова Л. И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды. М.: ПЕР СЭ, 2010. 335 с.

17. Шустова И. Ю. Ситуативная педагогика: событийный подход к воспитанию школьников // Воспитательная работа в школе. 2015. № 3. С. 5–12.

18. Григорьев Д. В. Детско-взрослая общность в образовании: не потерять смысл // Воспитательная работа в школе. 2015. № 5. С. 30–32.

19. Куприянов Б. В., Кудряшев А. В., Арапова П. И. Внешкольные пространства социализации советских школьников: (социально-педагогическая реконструкция). 2-е изд. М.: Сам Полиграфист, 2023. 322 с.

20. Улицкая Л. Е. Бедная счастливая Кольванова // Улицкая Л. Е. Бедные, злые, любимые: сборник прозы. М.: Эксмо-Пресс, 2006. С. 201–218.

21. Кауфман Б. Вверх по лестнице, ведущей вниз: пер. с англ. М.: Белая ворона, Альбус корvus, 2018. 352 с.

22. Семенова Г. Ю. Инновационная технология позитивного социального становления учащихся // Воспитательная работа в школе. 2013. № 5. С. 83–85.

23. Вигдорова Ф. А. Мой класс. М.: АСТ, 2014. 350 с.

24. Амонашвили Ш. А. Почему не прожить нам жизнь Героями Духа: Мысли в учительской. М.: Свет, 2018. 80 с.

25. Соловейчик С. Л. Непрописные истины воспитания: избранные статьи. М.: АСТ, 2017. 223 с.

26. Иванов И. П. Методика коммунарского воспитания: книга для учителя. М.: Просвещение, 1990. 144 с.

27. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций: одобрена решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 23.06.2022 г. № 3/22). URL: [https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-18072022-n-ab-195106/prilozhenie\\_1/?ysclid=lp18bvxid7385880588](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-18072022-n-ab-195106/prilozhenie_1/?ysclid=lp18bvxid7385880588).

28. Концепция воспитания и развития личности гражданина России в системе образования. URL: <https://институтвоспитания.рф/upload/iblock/c63/h9nuxx7no9vq6hytw9fgg1sy2qr1jgts.pdf?ysclid=lp18ha8z6a612285221>.

29. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р. URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>.

30. Данилюк А. Я., Кондаков А. М., Тишков В. А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. 4-е изд. М.: Просвещение, 2014. 24 с.

31. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Указ Президента РФ от 09.11.2022 г. № 809. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502>.

Статья поступила в редакцию 07.11.2023; одобрена после рецензирования 17.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 07.11.2023; approved after reviewing 17.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.

## СЛОВО ЧЛЕНУ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ: ИНТЕРВЬЮ С С. С. АРБУЗОВЫМ

**Сергей Сергеевич Арбузов**

*кандидат педагогических наук, доцент*

*Уральский государственный  
педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*



Арбузов Сергей Сергеевич – кандидат педагогических наук, доцент кафедры информатики, информационных технологий и методики обучения информатике Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ). Занимается разработкой педагогической технологии стрим-обучения в вузе. Проблематикой исследований являются вопросы использования информационно-коммуникационных технологий в образовании. Область научных интересов: дистанционное образование, информационные и цифровые технологии в образовании.

*– Сергей Сергеевич, расскажите, пожалуйста, немного о себе.*

– Я работаю в УрГПУ, являюсь доцентом кафедры информатики, информационных технологий и методики обучения информатике. В 2016 г. защитил кандидатскую диссертацию. Являюсь лауреатом премии Губернатора Свердловской области для молодых ученых в 2018 г. за лучшую работу в области педагогических и психологических наук и автором более 40 научных работ. Также в 2018 г. выиграл грантовый конкурс и стал руководителем проекта, а 6 апреля 2023 г. стал победителем научного батла в рамках научного проекта «Знание. Наука». Помимо научной и преподавательской деятельности активно занимаюсь спортом и веду здоровый образ жизни.

*– Как Вы стали членом редколлегии журнала «ИНСАЙТ»?*

– Весной этого года состоялось совместное заседание советов молодых ученых УрГПУ и РГППУ, после которого главный редактор журнала «ИНСАЙТ» Антон Коновалов предложил мне попробовать себя в роли рецензента в данном издании и по итогам положительного опыта войти в состав редколлегии.

– Вы недавно получили медаль «Молодой ученый»? Расскажите, пожалуйста, как Вы этого достигли?

– Стоит отметить, что это заслуга руководства нашего университета, в частности председателя совета молодых ученых УрГПУ Марины Рашитовны Бабиковой. И это, уточню, не медаль, а нагрудный знак, введенный с 2020 г. Руководством УрГПУ была отправлена заявка в министерство. Заявку одобрили. И мне был вручен данный нагрудный знак за серьезную научную деятельность, и за проделанную научную работу в целом.

– Каким образом, на Ваш взгляд, должна формироваться современная научная педагогическая повестка?

– По моему мнению, необходимо анализировать научные труды предшественников и информационные источники, опубликованные за последние 5 лет (такие временные рамки важны в связи с тем, что технологии стремительно развиваются). А уже на основе существующих научных идей возможно формирование чего-то своего, нового, оригинального. И далее уже следуют апробация, получение новых научных результатов, подтверждение гипотезы. Ну а итоги удачной апробации становятся достоянием научного сообщества.

– Что бы Вы посоветовали сегодняшним студентам, только начинающим научный путь, может быть, какие-то свои наблюдения?

– Для более полного погружения в научную деятельность сегодняшним студентам необходимо найти в вузе любимого преподавателя и пробовать вместе с ним в соавторстве писать научные статьи. Причем это будет им выгодно и с финансовой точки зрения, поскольку за любую научную деятельность, за участие в конкурсах, олимпиадах есть возможность получить и поощрение (например, стипендию губернатора, стипендию Президента). Помимо этого, участие в форумах, конкурсах – это возможность общаться с будущими работодателями, более опытным людьми, профессионалами в своем деле, что, опять же, работает, на карьерный рост нынешних студентов. Да и вообще научная деятельность сама по себе интересна: всегда узнаешь что-то новое и даже можешь стать новатором сам!

Редакция журнала «ИНСАЙТ»

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

**Духанина Л. Н., Факторович А. А., Клинк О. Ф., Пронькина И. Л., Бубнова А. Н.** Профессиональный стандарт как инструмент институционализации наставничества 4; 11

**Зарубин И. Ю.** Экстроспективный метод оценки общих компетенций студента при прохождении производственных практик 4; 28

**Иванова И. В., Коненкова Н. В.** Рефлексивно-ценностный подход к формированию экологически ответственного поведения подростков и молодежи 3; 49

**Ильина Н. Н., Ульяшин Н. И., Боткин А. А.** Формирование наставнической деятельности студентов профессионально-педагогического вуза в процессе прохождения педагогической практики 4; 39

**Коновалов А. А.** Оценка компетентности педагогических кадров системы СПО как основа для их профессионального развития 2; 11

**Лыжин А. И.** Роль и место мастера производственного обучения в системе внутрифирменного корпоративного обучения 3; 62

**Ожиганова Д. А.** Интеграция науки, профессионального образования и производства: образовательный акселератор 4; 51

**Панкратова Л. Э.** Отечественная педагогическая антропология первой четверти XXI века: анализ основных тенденций 3; 74

**Русаков Е. С.** Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра 4; 61

**Сергеев И. С.** Образовательная профориентация и школьная профориентация: совпадение в пространстве, расхождение в смыслах 3; 11

**Ситникова Е. В., Чапаев Н. К.** Интеграция колледжей и отраслевых партнеров: опыт Китая 2; 34

**Шмурыгина О. В., Овчинникова Д. Г.** Особенности мотивации к обучению студентов вузов при реализации образовательного процесса в онлайн-формате 3; 84

## **МЕТОДИКА И ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аникина А. С.** Интеллектуальная игра: воспитывающий и дидактический аспекты реализации в образовательной деятельности 2; 45

**Дейкова Т. Н., Мишина Е. Г.** Возможности образовательного терренкура в воспитании личности здоровьесберегающего типа 2; 62

**Маркевич В. М.** Проектный метод обучения в учебно-исследовательской деятельности студентов колледжа 2; 72

**Стукова С. В.** Деловая игра как эффективная технология воспитательной работы в колледже 2; 90

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Афиногенова О. П., Сунцева Я. В.** Взаимосвязь мотивации к родительству с уровнем тревожности и психического напряжения 3; 114

**Зюзькевич Ю. А.** Взаимосвязь тактик самопрезентации с мотивацией успеха и избегания неудач у студентов вуза 3; 134

**Лопес Е. Г., Домбровская Е. А.** Социальная идентичность и толерантность студентов 3; 96

## **ЭКОНОМИКА И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ**

**Клиндухов И. В., Байтаев М. Д.** Модель колледжа креативных индустрий 4; 77

**Чухин С. Г., Чухина Е. В.** Системный подход в организации мониторинга качества формирования российской гражданской идентичности школьников 4; 90

## **СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

**Бякова Р. Р.** Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения одаренных детей в дополнительном образовании 1; 13



**Зенкин М. А.** Отраслевое дополнительное образование детей в России и за рубежом: основные тренды, модели, эффекты 1; 28

**Иванова И. В.** Педагогическое сопровождение саморазвития подростков в дополнительном образовании 1; 40

**Щипанова Д. Е., Шевченко В. Я., Самсонова О. Н.** Разработка компетентностной модели наставника в контексте активизации профессионального самоопределения обучающихся системы дополнительного образования 1; 56

### **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Черкасская Л. О., Буторина Н. И.** Электронные ресурсы в развитии метроритмических способностей обучающихся детской музыкальной школы 1; 73

**Хорошун А. В.** Обучение студентов педагогического колледжа музыкальной литературе с использованием мультимедийных лекций 1; 88

### **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Полухина А. В., Пермякова Т. В.** Кинотуризм: по следам любимых фильмов 1; 103

## **CONTENTS OF THE JOURNAL “INSIGHT”, 2023**

---

### **VOCATIONAL AND PEDAGOGICAL EDUCATION: METHODS AND TRENDS OF DEVELOPMENT**

**Dukhanina L. N., Faktorovich A. A., Klink O. F., Pronkina I. L., Bubnova A. N.** Occupational standard as a tool for institutionalization of mentoring 4; 11

**Ilyina N. N., Ulyashin N. I., Botkin A. A.** Formation of mentoring activity of students of a vocational pedagogical university in the process of passing pedagogical practice 4; 39

**Ivanova I. V., Konenkova N. V.** Reflective-value approach to the formation of environmentally responsible behavior of adolescents and youth 3; 49

**Konovalov A. A.** Vocational education teachers' competence assessment as a basis for their professional development 2; 11

**Lyzhin A. I.** The role and place of the master of industrial training in the corporate training system 3; 62

**Ozhiganova D. A.** Integration of science, vocational education and production: educational accelerator 4; 51

**Pankratova L. E.** Domestic pedagogical anthropology of the first quarter of the XXI century: Analysis of the main trends 3; 74

**Rusakov E. S.** Competence portrait of the master of industrial training of the corporate training center 4; 61

**Sergeev I. S.** Educational professional orientation and school professional orientation: coincidence in area, discrepancy in meanings 3; 11

**Sitnikova E. V., Chapaev N. K.** Colleges and industry partner's integration: China's experience 2; 34

**Shmurygina O. V., Ovchinnikova D. G.** Features of motivating students studying online 3; 84

**Zarubin I. Y.** The extrospective method for assessment of students' general competencies in industrial internships 4; 28

### **METHODS AND TECHNOLOGIES OF VOCATIONAL EDUCATION**

**Anikina A. S.** Intellectual game: educational and didactic aspects of implementation in educational activities 2; 45

**Deikova T. N., Mishina E. G.** The possibilities of an educational terrenceure in the education of a health-saving type of personality 2; 62

**Markevich V. M.** Project method of learning in students' training and research activities 2; 72

**Stukova S. V.** Business game as an effective technology of educational work in college 2; 90

### **PSYCHOLOGICAL RESEARCH**

**Afinogenova O. P., Suntseva I. V.** The relationship between the features of the formation of parenthood, motivation for parenthood and the level of anxiety and mental stress 3; 114

**Lopes E. G., Dombrovskaja E. A.** Social identity and tolerance of students 3; 96

**Zyuzkevich J. A.** Interrelation of tactics of self-presentation and motivation among students 3; 134

### **ECONOMICS AND ADMINISTRATION IN EDUCATION**

**Chukhin S. G., Chukhina E. V.** System approach in organization of the quality monitoring of Russian civil identity formation of schoolchildren 4; 90

**Klindukhov I. V., Baitaev M. D.** The model of creative industries college 4; 77

### **SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION: MODERN DEVELOPMENT TRENDS**

**Byakova R. R.** Model of psychological and pedagogical support of professional self-determination of gifted children in additional education 1; 13

**Ivanova I. V.** Pedagogical support of adolescents' self-development in additional education 1; 40

**Shchipanova D. Ye., Shevchenko V. Y., Samsonova O. N.** Developing a mentor's competence model in the context of the activation of learners' professional self-determination in the system of additional education 1; 56

**Zenkin M. A.** Industrial supplementary education for children in Russia and other countries: main trends, models and effects 1; 28

## DIGITALIZATION OF EDUCATION

**Cherkasskaya L. O., Butorina N. I.** Electronic resources in the development of students' metro-rhythmic abilities in children's music school 1; 73

**Khoroshun A. V.** Teaching musical literature to pedagogical college students using multimedia lectures 1; 88

## SOCIOLOGICAL RESEARCH

**Polukhina A. V., Permyakova T. V.** Film tourism: following in the footsteps of your favorite movies 1; 103

## ПАМЯТКА АВТОРАМ

### Общие положения

Приглашаем Вас и Ваших коллег принять участие в издании очередного номера журнала «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)».

Наш научный журнал принимает материалы для публикации по следующим **направлениям**:

- педагогические науки;
- психология;
- экономические науки.

Статьи должны освещать результаты исследований и (или) практический опыт и содержать информацию, открытую для печати и представляющую научный и практический интерес. Каждая статья должна обладать научной новизной.

Содержание статьи должно включать следующие **обязательные элементы**: актуальность (в том числе ответы на вопросы: чем статья будет интересна научному сообществу, какой вклад внесет в науку?), цель и исследовательские вопросы (для обзорных и теоретических статей необходимо сформулировать гипотезу), обзор литературы, методы и подходы к исследованию, полученные результаты и заключение (ответы на поставленные вопросы).

Авторы несут ответственность за оригинальность представленных к публикации статей, отсутствие в них заимствований, достоверность приводимых фактов, статистических данных, имен собственных, географических названий и прочих фактических сведений.

Рекомендуется учитывать, что весь материал, поступающий в журнал, проходит рецензирование и проверку на оригинальность.

Статьи предоставляются на русском или английском языках в электронной версии в виде файла формата *MS Word* для *Windows* (\*.doc) по электронной почте [Insight-rsvpu@mail.ru](mailto:Insight-rsvpu@mail.ru). Имя файла должно состоять из фамилии автора и названия статьи.

Отдельными файлами направляются:

- заявление о публикации статьи и передаче прав на нее, включающее также согласие на обработку персональных данных и использование изображения;
- портретная фотография автора на светлом фоне с хорошим разрешением.

### График выхода журнала

Выпуск № 1	Выпуск № 2
Прием материалов: до 31 января	Прием материалов: до 30 апреля
Дата выхода журнала в свет: 10 марта	Дата выхода журнала в свет: 10 июня
Выпуск № 3	Выпуск № 4
Прием материалов: до 15 сентября	Прием материалов: до 31 октября
Дата выхода журнала в свет: 20 октября	Дата выхода журнала в свет: 20 декабря

Публикация материалов осуществляется на **бесплатной** основе.

Требования к статьям, образец заявления, а также дополнительную информацию о журнале можно найти на сайте **EdInsight.ru**.

При написании статьи автор должен руководствоваться ГОСТ Р 7.0.7–2021. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Статьи в журналах и сборниках. Издательское оформление.

#### Требования к авторскому оригиналу:

1. Объем статьи должен составлять от 10 до 20 тыс. знаков (с пробелами), включая аннотацию и список литературы.

2. В состав статьи необходимо включать:

- тип статьи (научная статья, обзорная статья, редакционная статья, дискуссионная статья, персоналии, редакторская заметка, рецензия на книгу, статью, спектакль и т. п.);

- УДК;

- doi: 10.17853/2686-8970-202...-...-...;

- название на русском (не более 12 слов) и английском языках. Формулировка названия должна быть информативной и привлекательной: необходимо, чтобы она кратко, но точно отражала содержание, тематику и результаты проведенного исследования, а также его уникальность;

- имя, отчество, фамилию, ученую степень, звание, должность, место работы (название организации) и проживания (город, страну) автора на русском и английском языках, его электронную почту и ORCID;

*Образец оформления:*

**Иван Иванович Иванов**

*доктор педагогических наук, профессор,  
проректор*

*Российский государственный  
профессионально-педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*

*ivanov@mail.ru,*

*https://orcid.org/0000-0003-4616-0758*

- аннотацию (*abstract*) объемом до 500 п. з. на русском и английском языках. Аннотация – сжатое реферативное изложение содержания публикации, содержащее структурные части (цель, методология и методы, результаты, научная новизна и практическая значимость);

- ключевые слова (*keywords*) на русском и английском языках. Ключевые слова – инструмент поиска информации потенциальными читателями статьи, перечень таких слов должен быть точным, полным и одновременно лаконичным (5–7 слов или словосочетаний);

- библиографическую запись для цитирования (*for citation*): дается библиографическое описание статьи.

*Образец оформления:*

**Для цитирования:** Иванов И. И., Петров П. П. Перспективы развития педагогического образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 4 (7). С. 10–20. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-10-20>.

**For citation:** Ivanov I. I., Petrov P. P. Prospects for the development of pedagogical education // INSIGHT. 2021. № 4 (7). P. 10–20. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-10-20>.

3. Компонировка текста осуществляется следующим образом: сначала указываются все вышеназванные элементы на русском языке, ниже в таком же порядке – на английском (для статей на английском языке порядок обратный – сначала англоязычный вариант, потом следует его аналог на русском языке).

4. Основной текст должен быть разбит на разделы, которым следует дать краткие заголовки. Структурирование текста может зависеть от направленности (эмпирической или теоретической) исследования. Эмпирические исследования должны соответствовать формату IMRAD (введение, обзор литературы, материалы и методы, результаты исследования и обсуждение, заключение). Теоретические исследования могут иметь авторскую логику изложения в соответствии с порядком обсуждения проблемы и аргументации.

5. Таблицы должны быть представлены в формате *MS Word* для *Windows* и обязательно иметь заголовки.

6. Рисунки должны иметь подрисуючную подпись. Схемы необходимо создавать в программе *Visio* (если нет такой возможности – набрать в *MS Word*); фотографии следует отсканировать с хорошим разрешением (300 точек на дюйм), предоставить отдельным графическим файлом в форматах \*.jpg, \*.tif, \*.png, графики (диаграммы) подкрепить оригинальным файлом *MS Excel*.

7. Формулы должны быть набраны в программе *MathType* и содержать экспликацию.

8. После основного текста статьи на русском и английском языках указывают следующие элементы издательского оформления: дополнительная информация об авторе (авторах), сведения о вкладе каждого автора, указание об отсутствии или наличии конфликта интересов, детализация такого конфликта, если он имеется (для статей на английском языке порядок обратный – сначала англоязычный вариант, потом следует его аналог на русском языке).

9. Список источников должен содержать все цитируемые в тексте работы в порядке цитирования. При ссылке на источник в тексте в квадратных скобках приводится порядковый номер работы по списку источников и через запятую – номер страницы, на которой содержится цитируемый фрагмент, например: [1, с. 15]. Список источников формируется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5–2008. При повторном обращении к источнику следует использовать тот же порядковый номер. Список источников должен содержать не менее 15 источников, из которых более 50 % работ должны быть опубликованы в последние 5 лет, 30 % – иностранными. При оформлении списка источников названия периодических изданий (журналов) сокращать не рекомендуется. Запрещено цитирование в виде перечисления работ. Каждая ссылка должна быть обоснована контекстом.



Научное издание

Scholarly journal

ИННОВАЦИОННАЯ НАУЧНАЯ СОВРЕМЕННАЯ  
АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ТРАЕКТОРИЯ (ИНСАЙТ)

Научный журнал

Выпуск 4(16)

INSIGHT

Scientific journal

Issue 4(16)

Редакторы: Т. В. Шептунова, Е. В. Суворова, Е. В. Евстигнеева, Н. А. Мезина

Компьютерная верстка: А. В. Кебель, Н. А. Ушенина

Дизайн обложки: С. В. Сидоров

Перевод на английский: Д. А. Ожиганова

Editors: T. V. Sheptunova, E. V. Suvorova, E. V. Evstigneeva, N. A. Mezina

Computer Layout: A. V. KebeL, N. A. Ushenina

Cover Design: S. V. Sidorov

Translation into English: D. A. Ozhiganova

<https://www.EdInsight.ru>

e-mail: [insight-rsvpu@mail.ru](mailto:insight-rsvpu@mail.ru)

Журнал основан в 2020 г.

Journal was founded in 2020

Подписано в печать 11.12.23. Выход в свет 14.12.23. Формат 70×108/16.

Бумага для множ. аппаратов. Печать плоская. Усл. печ. л. 8,7. Уч.-изд. л. 8,9.

Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_\_. Цена свободная.

Редакция журнала «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

---