

II ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

DOI: 10.20913/2618-7515-2025-1-11
УДК 377.02

Оригинальная научная статья

Наставничество в условиях реализации дуального подхода в подготовке кадров

А. Р. Масалимова

*Казанский (Приволжский) федеральный университет
Казань, Российская Федерация
e-mail: alfkazan@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3711-2527*

Э. Р. Гайнеев

*Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова
Ульяновск, Российская Федерация
e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-7464-2418*

А. Р. Шайдуллина

*Альметьевский государственный технологический университет
«Высшая школа нефти»
Альметьевск, Российская Федерация
e-mail: albina-plus@mail.ru
ORCID: 0000-0002-0648-4312*

Аннотация. *Введение.* Качество обучения в системе среднего профессионального образования зависит, прежде всего, от кадрового обеспечения: профессиональной компетентности педагогов – мастеров производственного обучения учебных заведений и наставников – руководителей производственной практики студентов на предприятии. В связи с этим актуализируется проблема подготовки кадров в среднем профессиональном образовании и наставников предприятий. Одним из путей решения проблемы, как показывает опыт, является формирование организационно-управленческих умений и основ психолого-педагогических компетенций в условиях проведения практики, когда трудоустраиваются по два студента, один из которых – успешно успевающий студент – становится наставником студента слабоуспевающего. В этом случае студент-наставник выступает потенциальным кадровым резервом для возможной будущей деятельности наставника, мастера производственного обучения, руководителя среднего звена. *Постановка задачи.* Описание опыта формирования и развития организационно-управленческих, наставнических умений в процессе наставнической деятельности студентов колледжа в период производственной практики на предприятии. *Методика и методология исследования.* В исследовании применялись методы анализа научной литературы, диссертационных исследований, обобщения педагогического, производственного и собственного опыта, педагогического наблюдения, формулирования выводов. *Результаты.* Обобщение опыта организации практики, положительные изменения в формировании организационно-управленческих компетенций у практиканта-наставника показывают эффективность разработанной методики и позволяют формировать кадровый резерв будущих мастеров для учебных заведений среднего профессионального образования, наставников практики и потенциальных руководителей среднего звена для предприятий. *Выводы.* Уточнены функции мастера производственного обучения и руководителя практики на предприятии; разработана модель формирования наставнических умений студента в период прохождения практики. Представлена организационно-структурная модель организации практики и выявлены условия взаимодействия учебного заведения среднего профессионального образования и предприятия в процессе формирования наставнических умений студентов-наставников.

Ключевые слова: система среднего профессионального образования (СПО), наставничество, практика, студент-наставник, организационно-управленческие компетенции, кадровый резерв

Для цитирования: Масалимова А. Р., Гайнеев Э. Р., Шайдуллина А. Р. Наставничество в условиях реализации дуального подхода в подготовке кадров // Профессиональное образование в современном мире. 2025. Т. 15, № 1. С. 89–98. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-1-11>

DOI: 10.20913/2618-7515-2025-1-11

Full Article

Mentoring in the context of the introduction of a dual approach in personnel training

Masalimova, A. R.

Kazan (Volga Region) Federal University
Kazan, Russian Federation,
e-mail: alfkazan@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3711-2527

Gaineev, E. R.

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov
Ulyanovsk, Russian Federation
e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-7464-2418

Shaidullina, A. R.

Almetyevsk State Technological University
«Higher School of Petroleum»
Almetyevsk, Russian Federation
e-mail: albina-plus@mail.ru
ORCID: 0000-0002-0648-4312

Abstract. *Introduction.* The training quality in the secondary vocational education system depends, first of all, on staffing – on the professional competence of teachers – masters of industrial training in educational institutions and mentors – heads of industrial practice of students at the enterprise. In this regard, the problem of personnel training in secondary vocational training and mentors of enterprises is being updated. One of the ways to solve this problem, as experience shows, is the formation of organizational and managerial skills and the basics of psychological and pedagogical competencies in the conditions of practical training, when two students are employed, one of whom – a successful student – becomes a mentor to a student with poor academic performance. In this case, the student mentor becomes a potential personnel reserve for the possible future activities of a mentor, a master of industrial training, a middle manager. *Purpose setting.* The main goal is the description of the experience of formation and development of organizational and managerial, mentoring skills in the process of mentoring college students during the period of industrial practice at the enterprise. *Methodology and methods of the study.* The research used methods of analyzing scientific literature, thesis research, generalization of pedagogical, industrial and personal experience, pedagogical observation, and formulation of conclusions. *Results.* Generalization of the experience of organizing practice, positive changes in the formation of organizational and managerial competencies of the trainee mentor show the effectiveness of the developed methodology, and allows you to form a personnel reserve of future masters for secondary vocational schools, mentors of practice and potential middle managers for enterprises. *Conclusion.* Scientific novelty of the study is that it has been clarified the functions of the master of industrial training and the head of practice at the enterprise; a model for the formation of mentoring skills of a student during the internship has been developed. Practical significance is that: the organizational and structural model of the practice organization is presented and the conditions of interaction between the educational institution of vocational education and the enterprise in the process of forming mentoring skills of mentoring students are revealed.

Keywords: system of secondary vocational education, mentoring, practice, student mentor, organizational and managerial competencies, personnel reserve

Citation: Masalimova, A. R., Gaaneev, E. R., Shaidullina, A. R. [Mentoring in the context of the introduction of a dual approach in personnel training]. *Professional education in the modern world*, 2025, vol. 15, no. 1, pp. 89–98. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-1-11>

Введение. В статье рассматривается проблема формирования наставнических умений студентов колледжа в период прохождения производственной практики на предприятии, когда на каждый из участков устраивается по два студента: более профессионально подготовленный (практикант-наставник), который опекает второго – менее подготовленного, слабоуспевающего студента (практикант-опекаемый). При этом у более подготовленного практиканта (практикант-наставник) происходит формирование наставнических умений, которые уже по завершении обучения и последующей работы на предприятии могут быть использованы в процессе наставнической деятельности при проведении практики студентов колледжа.

Такой выпускник также может, поступив на заочное отделение педагогического вуза, остаться работать в колледже в должности мастера производственного обучения, а предприятием рассматриваться в качестве кадрового резерва в должности бригадира, мастера, механика, начальника участка, поскольку в процессе наставничества происходит развитие организационно-управленческих компетенций. Показаны особенности организации практики в условиях взаимодействия учебного заведения и предприятия; рассматривается специфика деятельности мастера производственного обучения. В таблице итогов производственной практики приведены результаты, демонстрирующие профессиональный рост как практикантов-наставников, так и практикантов опекаемых, наставляемых. Также намечены перспективные направления дальнейших исследований.

В прогнозах аналитиков Всемирного экономического форума (World Economic Forum) отмечено: в ближайшее время может измениться до 35% компетенций, а наиболее важными навыками будут педагогические навыки, что обусловлено потребностью в инструкторах и преподавателях, когда все более популярными становятся тренинг-менеджеры, преподаватели, способные сочетать деловую компетентность с педагогическими знаниями и навыками [1].

В последние годы в нашей стране резко обострилась проблема подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена технического профиля, что обусловлено ускоренной модернизацией и инновационным развитием отечественного промышленного производства, необходимостью постоянного улучшения качества производимой продукции, последовательного повышения производительности труда

и решения проблемы импортозамещения. В этом – особая актуальность данного исследования.

Главным условием решения указанных проблем становится эффективная кадровая политика, направленная на повышение качества подготовки педагогов системы среднего профессионального образования (СПО) и другой, не менее важной стороны обучения – наставников, руководителей производственной, технологической и преддипломной практики студентов колледжей.

Однако и в этом вопросе актуальна проблема кадров: средний возраст мастеров производственного обучения – главной фигуры в подготовке квалифицированных рабочих – предпенсионный и пенсионный, а выпускники педагогических вузов в силу ряда причин не спешат работать в колледжах.

Не лучше дело обстоит и с наставниками предприятий, многие из которых еще недостаточно подготовлены к наставнической деятельности, не в полной мере владеют основами психолого-педагогических компетенций, что значительно снижает эффективность производственной практики студентов.

Одним из путей решения кадровой проблемы в системе СПО может быть превентивная подготовка будущих наставников и педагогов профессиональной школы при использовании методики организации наставничества в условиях проведения практики среди студентов колледжа, когда, в период прохождения практики более профессионально подготовленные студенты выступают в качестве наставников над менее подготовленными студентами.

В этих условиях ведущие студенты-практиканты в процессе наставничества над слабоуспевающими практикантами осваивают и развивают первоначальные основы наставнической деятельности, и у них начинают формироваться основы психолого-педагогических компетенций.

Постановка задачи. Цель статьи – представить опыт формирования наставнических умений студентов колледжа в период прохождения практики в целях подготовки потенциального кадрового резерва в виде выпускников с готовностью и способностью к наставнической деятельности на предприятии, а также трудовой деятельности в качестве мастеров производственного обучения и кадрового резерва предприятия на должности руководителей среднего звена.

Для достижения цели исследования применялись такие методы, как анализ научной литературы, диссертационных исследований, обобщение

педагогического, производственного и собственного опыта, педагогическое наблюдение, формулирование выводов.

Практическая значимость заключается в том, что такая практика может способствовать решению кадровых проблем в СПО и подготовить не только будущих наставников, но и отдельных выпускников к работе в качестве мастеров производственного обучения, а также как потенциальный кадровый резерв предприятия на должности бригадиров, мастеров и т.п.

Методика и методология исследования. Основные подходы к исследованию – системно-деятельностный, дифференцированный, практико- и личностно-ориентированный, обеспечивают проектирование содержания обучения в профессиональной школе, способствующего реализации содержания стандартов ФГОС и ПС по рабочим специальностям с учетом постоянных изменений требований рынка труда, что позволяет выпускникам колледжей, техникумов быть востребованными современным динамично развивающимся промышленным производством.

В качестве основной базы исследования определены Ульяновский профессионально-политехнический колледж и Ульяновский автозавод.

В исследовании применены следующие методы: анализ научной литературы, обобщение опыта педагогов и собственного опыта, педагогическое наблюдение, беседы с руководителями, наставниками предприятий и обучающими техникумов, колледжей, обобщение результатов. Отдельные части эксперимента проводились также в учебных заведениях СПО и предприятиях Альметьевска и Казани.

Результаты. Проблеме наставничества в профессиональной школе, особенно в советский период функционирования и развития системы профессионально-технического образования, уделялось особое внимание, проводились научные эксперименты, было опубликовано множество научных работ. Но в условиях перехода к рыночным отношениям, массового закрытия заводов и сокращения рабочих кадров институт наставничества стал менее востребован. В то же время академик РАО С. Я. Батышев предупреждал о необходимости модернизации системы профтехобразования к новым, рыночным условиям, в том числе в наставнической деятельности [2].

Однако необходимость развития своей отечественной промышленности значительно актуализировала проблему наставничества и потребовала новых, инновационных форм взаимодействия учебных заведений и предприятий. В статьях, посвященных вопросам наставнической деятельности, рассматриваются традиционные и инновационные формы наставничества в системе

непрерывного образования [3]; сравнительный анализ реализации наставничества над молодыми педагогами в России и США в периоды развития наставничества, начиная с XVIII в. по настоящее время [4]. Рассмотрены новые черты и особенности традиционной практики наставничества в современных условиях [5].

Отмечается, что при подготовке рабочих высокой квалификации в учебном заведении студент осваивает знания, умения, навыки и основы опыта профессиональной деятельности, а в период практики и адаптации на предприятии он приобретает и совершенствует опыт профессионально-производственной деятельности [6]. Поднимается проблема формирования готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности как одного из ключевых направлений деятельности предприятия [7]. Представлен опыт реализации проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» в Республике Татарстан, направленного на совместную, системную, поэтапную ликвидацию профессиональных дефицитов педагогов-наставников, в условиях организации и проведения различных сетевых и очных мероприятий [8].

В статьях анализируются особенности наставнической деятельности при разработке проектов учащимися школ в период дистанционного обучения [9]; отмечается положительное влияние наставничества на формирование и развитие компетенции преподавателей, студентов педагогического вуза и учителей в научно-исследовательской деятельности [10]. Показаны особенности наставничества в условиях взаимодействия поколений в процессе обучения и личностного профессионального становлении медицинского работника [11]; опубликованы методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий, в которых отмечается необходимость создания образовательно-производственного пространства организации, являющейся благоприятной средой для корпоративного профессионального образования [12].

Проблема наставничества, как видно из обзора литературы, исследована достаточно, однако мало изучен механизм взаимодействия учебного заведения и профильных организаций в совместном обучении кадров и недостаточно используется значительный потенциал наставничества в решении проблемы кадров.

Суть разработанной методики заключается в том, что в период практики на каждом участке устраивается по два практиканта, один из которых – успевающий по всем предметам и успешно осваивающий профессиональные компетенции,

а второй – менее успевающий. В этом случае более успевающий студент становится наставником второго практиканта. В процессе такого взаимодействия слабоуспевающий практикант получает поддержку, а его товарищ по практике («наставник») осваивает наставнические умения и приобретает опыт управленческой деятельности.

В процессе проведения исследования определены условия и спроектирована структурно-

содержательная модель формирования и развития наставнических умений студентов колледжа – будущих квалифицированных рабочих – в условиях организации производственной практики.

На рисунке представлена модель взаимодействия сторон: системы образования (уровень СПО в лице мастера производственного обучения) и сфера производства (уровень наставника – руководителя практики).

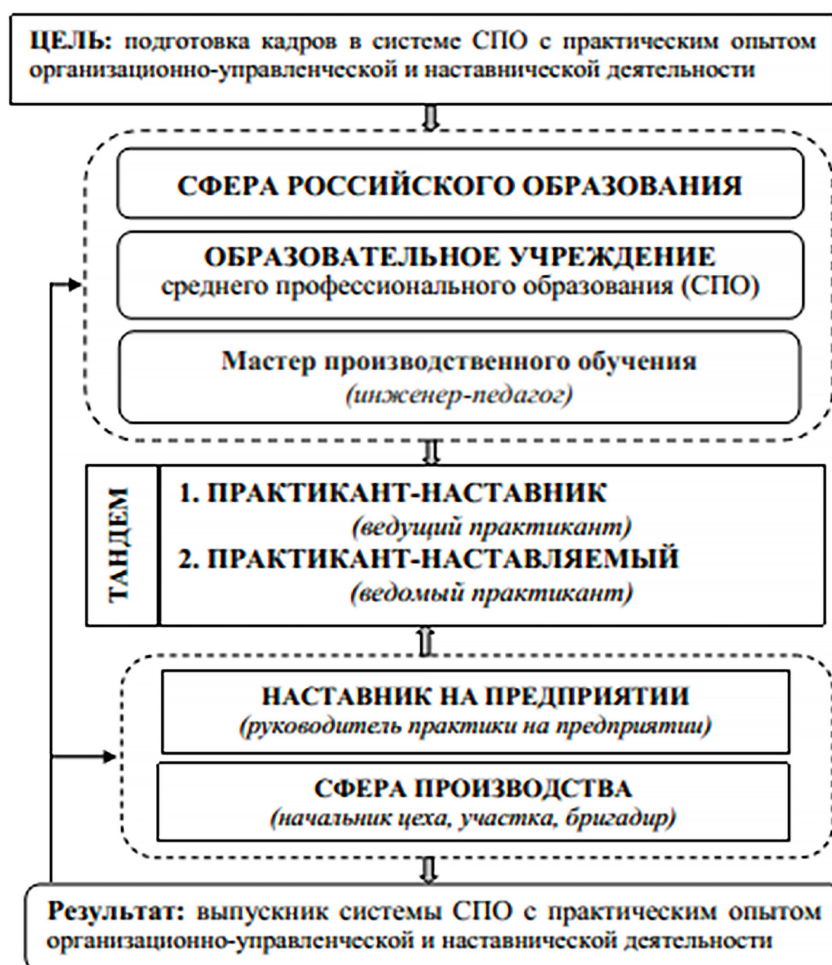


Рис. Модель взаимодействия учебного заведения СПО и предприятия в процессе формирования наставнических умений студентов колледжа

Fig. A model of interaction between an educational institution and an enterprise in the process of forming mentoring skills of college students

Сфера образования, как известно, ориентируется на запросы экономики и производства, в связи с необходимостью повышения качества наставничества современному производству необходим выпускник с опытом наставнической деятельности. Следовательно, системе СПО нужно ориентироваться на запросы производства и формировать у студентов наставнические знания и умения, что становится одной из целей обучения. На решение этой задачи ориентируются две ключевые

стороны профессионального обучения рабочих кадров: мастер производственного обучения и руководитель практики на предприятии.

Особенностью методики является то, что студенты устраиваются на практику по двое: тандем из «наставника» и «наставляемого». Результатом становится выпускник учебного заведения СПО с практически освоенным опытом наставнической деятельности, который по завершении обучения владеет опытом наставничества и основами

управленческой деятельности и может рассматриваться в качестве кадрового резерва и как наставник, и как руководитель среднего звена, и как мастер производственного обучения (см. рис.).

В модели обозначены два направления: общая база – от сферы образования в целом, поскольку базовое образование является основой успешности освоения профессии в СПО. А взаимодействие сфер образования и современного рынка труда, как считают ученые, – одна из острых социально-экономических проблем [13].

По модели видно, что основными фигурами процесса профессионального обучения являются педагог колледжа, мастер производственного обучения (мастер) и руководитель практики на предприятии (наставник). При этом мастер должен понимать, что именно он является главной фигурой организации обучения, в том числе практики. Более того, мастер ответственен не только за освоение профессиональных знаний и умений, но и за духовно-нравственное развитие студентов, за воспитание и развитие положительных личностных и профессиональных качеств.

Поскольку основными субъектами процесса подготовки рабочих кадров являются мастер производственного обучения (далее – мастер) и наставник на заводе, то более подробно рассмотрим особенности их деятельности.

Отметим, что работа педагога системы СПО, особенно мастера производственного обучения, предусматривает интерактивный, доверительный уровень взаимоотношений с контингентом обучающихся, многие из которых воспитываются в неполных семьях и требуют особого внимания, дифференцированного, личностно-ориентированного подхода в обучении.

К специфическим особенностям профессиональной деятельности современного мастера можно отнести следующее:

- мастер – основной и универсальный педагог процесса подготовки квалифицированных рабочих и служащих, является руководителем учебной группы, ответственным за комплексную подготовку кадров в рамках вверенной ему группы. А отсюда – самый широкий круг его трудовых обязанностей и необходимость не только освоения психолого-педагогических умений, но и владения на самом высоком уровне компетенциями по осваиваемой студентами его группы рабочей специальности;

- особенности работы с контингентом студентов, среди которых достаточно много детей из малообеспеченных семей, требующих системного решения задач воспитания, формирования научного мировоззрения, потребности в саморазвитии и др. В связи с этим мастер задействован в организации многих спортивных культурно-массовых

мероприятий, взаимодействует с родителями обучающихся. Мастер также занимается развитием творчества студентов, организацией кружковой работы, подготовкой к викторинам, конкурсам, конференциям, выставкам и др.;

- мастер, являясь интегратором процесса обучения, в период учебной практики в мастерских колледжа и в период производственной практики выявляет и устраняет возможные пробелы в знаниях-умениях студентов, допущенных во время освоения теоретических знаний;

- профессиональная подготовка квалифицированных рабочих и служащих в условиях ускоренного обучения требует использования наиболее эффективных технологий формирования компетенций, соответственно, постоянного профессионально-личностного саморазвития мастера;

- необходимость организации деятельности в условиях социального партнерства, эффективного взаимодействия колледжа с профильными организациями, подбором руководителей практики из числа наиболее квалифицированных специалистов организаций, предприятий;

- одним из важнейших направлений деятельности мастера является практико-ориентированная профориентация, в этот период мастеру необходимо выявить и набрать профессионально-ориентированных студентов, поступающих в колледж с осознанным выбором профессии;

- эффективное взаимодействие с представителями заинтересованных сторон, организаций, предприятий, бизнес-сообщества, наставниками практики, умение выстраивать взаимоотношения со всеми сторонами процесса обучения;

- умение проектировать и регулярно координировать процесс личностного развития обучающихся и их профессионального становления в соответствии с требованиями стандартов (ФГОС, ПС) и современного рынка труда в соответствии с интересами личности студента и предприятия.

Наставник практики на заводе – вторая, важнейшая сторона процесса подготовки рабочих кадров. Наставниками назначаются, как правило, наиболее опытные сотрудники завода, новаторы, имеющие склонность к работе с детьми и владеющие основами психолого-педагогических компетенций.

Повышению эффективности комплексного формирования наставнических умений студентов способствуют, во-первых, использование коллективных форм организации труда педагогических работников во взаимодействии с наставниками, во-вторых, системное использование методов проблемного обучения, которое, по мнению специалистов, особенно важно при подготовке квалифицированного рабочего в системе профессионального образования. Решение практиканта-

ми проблемных задач и возникающих на заводе производственных проблемных ситуаций способствует качественному освоению знаний, развитию логического, творческого мышления, формированию познавательного интереса, стимуляции мотивации саморазвития личности [14].

Выводы. Решение государственной задачи повышения качества обучения в системе СПО вряд ли возможно без решения кадрового вопроса, без высококвалифицированных мастеров производственного обучения и наставников практики студентов на заводе.

Проведенное исследование позволяет судить о положительной динамике в формировании наставнических умений обучающихся в период прохождения практики и повышении уровня освоения профессиональных компетенций. Важно, что при этом решаются важные задачи воспитания, складываются товарищеские взаимоотношения («человек человеку друг, товарищ и брат»), формируются и развиваются такие качества, как ответственность, профессиональная самостоятельность, мобильность, адаптивность и другие.

Во время такой организации практики происходят формирование и развитие востребованных в современном мире управленческих компетенций,

что означает умение не только руководить, распоряжаться, отдавать приказы, но и добросовестно и ответственно выполнять такие приказы. Важно то, что в процессе совместной деятельности у обучающихся развиваются коммуникативные и производственные навыки, формируются организационно-управленческие компетенции [15].

Наставничество можно рассматривать и как духовную миссию, как подвижничество, как оказание помощи нуждающемуся, что приносит человеку моральное удовлетворение от наставнической деятельности: помогая, наставляя и обучая, наставник и сам развивается как духовно, так и профессионально.

Высокий уровень профессиональной подготовки экспериментальной группы проявился во время демонстрационного экзамена. Такой экзамен является интегративной формой оценивания достигнутых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы [16].

Взаимодействие в паре «наставник и наставляемый» является взаимопользным как для практиканта-наставника, так и для практиканта слабоуспевающего, о чем свидетельствуют оценки по дисциплине «Производственное обучение» по итогам производственной практики (табл.).

Таблица. Сравнительный анализ итогов производственной практики
Table. Comparative analysis of the results of industrial practice

Учебная пара	Студент наставник	Средний балл		Студент наставляемый	Средний балл	
		До практики	После практики		До практики	После практики
Пара-1	Вадим С.	4,3	4,5	Сергей В.	3,2	3,6
	Егор А.	4,1	4,4	Евгений А.	3,4	3,9
Пара-2	Антон Д.	4,4	4,5	Виктор Н.	3,1	3,7
	Юрий В.	4,2	4,6	Ефим Д.	3,3	3,8
Пара-3	Олег С.	4,0	4,3	Михаил С.	3,2	3,8
	Федор Т.	4,2	4,5	Даниил К.	3,4	4,1

В таблице приведены выборочные результаты, демонстрирующие профессиональный рост как практикантов-наставников, так и наставляемых.

В группе из 25 студентов каждый второй был трудоустроен на практику в качестве «практиканта-наставника». Их этой подгруппы по завершении обучения на заводе были трудоустроены 12. Из них 5 человек поступили на заочное отделение технического университета, а в последующем трое были назначены на должности бригадиров, один – на должность мастера участка, один – на должность начальника электротехнической ла-

боратории. Пять назначались и успешно работали в качестве руководителей, наставников по практике у студентов колледжа. Отметим, что в этом выпуске не было желающих остаться в колледже в качестве мастера производственного обучения. Причинами, как показал опрос, были низкая оплата труда мастера и стрессовые условия его трудовой деятельности.

В условиях парной организации практики у студентов-практикантов происходит формирование и развитие наставнических умений, что позволяет решать проблему подготовки будущих

наставников практики на производстве. Эта методика применялась при подготовке рабочих кадров на уровне СПО профессиональная подготовка квалифицированных рабочих и служащих.

Организатором и координатором процесса обучения является один из уровней системы образования – среднее профессиональное образование (СПО). Основной фигурой, ответственной за комплексный процесс подготовки кадров в рамках учебной группы, выступает мастер производственного обучения.

Процесс совместной подготовки кадров интегративно взаимосвязан: система образования, колледж, мастер управляют процессом обучения, координируют и периодически вносят необходимые коррективы.

Сфера производства в лице руководителей подразделений и наставников контролирует и при не-

обходимости корректирует процесс практики. По завершении обучения выпускник колледжа трудоустраивается на тот же завод, где он проходил практику и, как правило, на то же рабочее место.

Однако выпускник, проходивший производственную и преддипломную практику в качестве практиканта-наставника (ведущий практикант) и освоивший основы наставнической деятельности, может при необходимости руководить практикой вновь прибывающих на завод студентов-практикантов уже в качестве рабочего-наставника. Кроме того, освоенные благодаря наставнической деятельности управленческие компетенции студента развиваются, что способствует его профессиональному, карьерному росту и позволяет переходить на должность бригадира, мастера и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анализ востребованных в современном мире компетенций. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_1071960395/2.. Analiz.vostr (дата обращения: 25.07.2024).
2. Батышев С. Я. Задачи системы профессионального образования в условиях рыночной экономики. М.: Педагогика, 1993. 178 с.
3. Гукаленко О. В., Борисенков В. П. Традиционные и инновационные формы наставничества в системе непрерывного образования: теоретический обзор // Педагогика. 2023. Т. 87, № 7. С. 63–73.
4. Игнатьева Е. В. Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Саранск, 2023. 20 с.
5. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. № 5. С. 92–112.
6. Гайнцев Э. Р. Подготовка рабочих высокой квалификации: роль наставника практики на предприятии // Среднее профессиональное образование. 2020. № 2 (294). С. 40–45.
7. Ирисметова И. И. Формирование готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности на предприятиях: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2023. 24 с.
8. Нугуманова Л. Н., Шайхутдинова Г. А., Яковенко Т. В. Наставничество в Республике Татарстан: итоги реализации регионального проекта // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 4 (48). С. 45–50.
9. Рассохина И. Ю., Лагутина З. А. Наставничество в проектной деятельности школьников в условиях дистанционного взаимодействия // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2023. № 2 (50). С. 90–101.
10. Чердынцева Е. В. Реализация наставничества в научно-исследовательской деятельности будущих педагогов // Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски: сборник статей участников Всероссийской науч.-практ. конференции. Арзамас: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2023. С. 247–251.
11. Куприна С. Н., Прокудина О. А., Манохина Г. Н., Аксиненко Н. В. Наставничество – формат взаимоотношения поколений в профессиональном становлении // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: сборник статей Шестидесят первой международной науч.-практ. конференции (Белгород, 27 ноября 2023 г.). Белгород: ООО ГиК, 2023. С. 377–380. EDN PXYSMI.
12. Масалимова А. Р., Шайдуллина А. Р., Закирова В. Г. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий // Казанский педагогический журнал. 2018. № 6 (131). С. 67–72.
13. Гирфанова Е. Ю., Осипов П. Н., Тарасова Е. Н. Образование и рынок труда: грани взаимодействия // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2023. № 4. С. 133–137.
14. Каташев В. Г., Гайнцев Э. Р. Использование идей М. И. Махмутова в современном образовании // Методист. 2016. № 8. С. 37–41.
15. Гайнцев Э. Р. Формирование организационно-управленческих компетенций будущего рабочего, или Как подготовить мастера // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 3. С. 4–8. DOI 10.24411/2307-4264-2020-10301.

16. Собина Е. П. Совершенствование демонстрационного экзамена в системе государственной итоговой аттестации выпускников колледжа с учётом требований рынка труда: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2023. 24 с.

REFERENCES

1. *Analysis of competencies in demand in the modern world*. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_1071960395/2..Analiz.vostr (accessed 07.25.2024). (In Russ.).
2. Batyshev S. Ya. *Tasks of the vocational education system in a market economy*. Moscow, Pedagogika Publ., 1993, 178 p. (In Russ.).
3. Gukalenko O. V., Borisenkov V. P. Traditional and innovative forms of mentoring in the system of continuing education: a theoretical review. *Pedagogy*, 2023, vol. 87, no. 7, pp. 63–73. (In Russ.).
4. Ignatieva E. V. *Implementation of mentoring over young teachers in Russia and the USA: a comparative analysis*: abstract of the diss.... Candidate of Pedagogical Sciences. Saransk, 2023, 20 p. (In Russ.).
5. Clarin M. V. Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the 21st century. *STAGE: economic theory, analysis, practice*, 2016, no. 5, pp. 92–112.
6. Gaineev E. R. Training highly qualified workers: the role of the head of practice at the enterprise. *Secondary vocational education*, 2020, no. 2 (294), pp. 40–45. (In Russ.).
7. Irismetova I. I. *Formation of mentors' readiness for non-professional teaching activities at enterprises*: abstract of the diss.... Candidate of Pedagogical Sciences. Kazan, 2023, 24 p. (In Russ.).
8. Nugumanova L. N., Shaikhutdinova G. A., Yakovenko T. V. Mentoring in the Republic of Tatarstan: the results of the implementation of a regional project. *Vocational education in Russia and abroad*, 2022, no. 4 (48), pp. 45–50. (In Russ.).
9. Rassokhina I. Yu., Lagutina Z. A. Mentoring in the project activities of schoolchildren in the context of remote interaction. *Professional education in Russia and abroad*, 2023, no. 2 (50), pp. 90–101. (In Russ.).
10. Cherdyntseva E. V. Implementation of mentoring in the research activities of future teachers. *Mentoring as a transfer to new educational opportunities: models, forms, prospects, risks*: collection of articles by participants of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Arzamas: National Research Nizhny Novgorod State University named after N. I. Lobachevsky, 2023, pp. 247–251. (In Russ.).
11. Kuprina S. N., Prokudina O. A., Manokhina G. N., Aksinenko N. V. Mentoring – the format of the relationship between generations in professional development. *Science and education: domestic and foreign experience*: Collection of articles of the sixty-first international scientific and practical conference (Belgorod, November 27, 2023). Belgorod: LLC GiK, 2023, pp. 377–380. EDN PXYSMI (In Russ.).
12. Masalimova A. R., Shaidullina A. R., Zakirova V. G. Methodological recommendations for optimizing corporate training of mentors of modern enterprises. *Kazan pedagogical journal*, 2018, no. 6 (131), pp. 67–72. (In Russ.).
13. Girfanova E. Yu., Osipov P. N., Tarasova E. N. Education and the labor market: the facets of interaction. *Bulletin of the Kazan State University of Culture and Arts*, 2023, no. 4, pp. 133–137. (In Russ.).
14. Katashev V. G., Gaineev E. R. The use of M. I. Makhmutov's ideas in modern education. *The Methodologist*, 2016, no. 8, pp. 37–41. (In Russ.).
15. Gaineev E. R. Formation of organizational and managerial competencies of a future worker, or How to prepare a master. *Professional education and the labor market*, 2020, no. 3, pp. 4–8. DOI 10.24411/2307-4264-2020-10301 (In Russ.).
16. Sobina E. P. *Improving the demonstration exam in the system of state final certification of college graduates, taking into account the requirements of the labor market*: abstract of the diss.... Candidate of Pedagogical Sciences. Yekaterinburg, 2023, 24 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Масалимова Альфия Рафисовна – доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики высшей школы Института психологии и образования, Казанский (Приволжский) федеральный университет (Российская Федерация, 432008, Казань, ул. Кремлевская, 18, корп. 1, e-mail: alfkazan@mail.ru).

Гайнеев Эдуард Робертович – кандидат педагогических наук, кафедра технологий профессионального обучения, факультет физико-математического и информационно-технологического образования, Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова (Российская Федерация, 432700, г. Ульяновск, пл. 100-летия Ленина, 4, e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru).

Шайдуллина Альбина Рафисовна – доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой иностранных языков, Альметьевский государственный технологический университет «Высшая школа нефти» (Российская Федерация, 432462, г. Альметьевск, ул. Ленина, 2, e-mail: albina-plus@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 26.08.2024

После доработки 18.03.2025

Принята к публикации 21.03.2025

Information about the authors

Alfiya R. Masalimova – doctor of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of pedagogy of the higher school of the institute of psychology and education, Kazan (Volga Region) Federal University (18, bldg. 1 Kremlevskaya Str., Kazan, 432008, Russian Federation, e-mail: alfkazan@mail.ru).

Eduard R. Gaineev – candidate of pedagogical sciences, department of vocational training technologies of the faculty of physics, mathematics and information technology education, Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov (4 100th Anniversary of Lenin Square, Ulyanovsk, 432700, Russian Federation, e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru).

Albina R. Shaidullina – doctor of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of foreign languages, Almeteyevsk State Technological University «Higher School of Petroleum» (2 Lenina Str., Almeteyevsk, 432462, Russian Federation, e-mail: albina-plus@mail.ru).

The paper was submitted 26.08.2024

Received after reworking 18.03.2025

Accepted for publication 21.03.2025