

## Взаимное наставничество как средство формирования профессиональной мобильности в профессиональной школе

## Mutual mentoring as a means of developing professional mobility in a vocational school

### Авторы статьи

**Гайнеев Эдуард Робертович**,  
кандидат педагогических наук, преподаватель ОГБПОУ  
«Ульяновский профессионально-политехнический кол-  
ледж», г. Ульяновск, Российская Федерация  
gajneev.eduard@yandex.ru  
ORCID: 0000-0001-7464-2418

**Исхаков Ринад Хакимуллович**,  
кандидат педагогических наук, доцент кафедры про-  
фессиональной педагогики и психологии ФГАОУ ВО  
«Уральский государственный педагогический универ-  
ситет», г. Екатеринбург, Российская Федерация  
rinad.isxakov@mail.ru  
ORCID: 0000-0001-6308-1731

**Шайдурова Татьяна Юрьевна**,  
кандидат педагогических наук, доцент кафедры про-  
фессиональной педагогики и психологии Института  
психологии ФГАОУ ВО «Уральский государственный  
педагогический университет», г. Екатеринбург, Рос-  
сийская Федерация  
tatch21@yandex.ru  
ORCID: 0009-0008-7304-3083

### Конфликт интересов

Конфликт интересов не указан

### Для цитирования

Гайнеев Э. Р., Исхаков Р. Х., Шайдурова Т. Ю. Взаим-  
ное наставничество как средство формирования про-  
фессиональной мобильности в профессиональной  
школе // Научно-методический электронный журнал  
«Концепт». – 2026. – № 05. – С. 128–152. – URL:  
<https://e-koncept.ru/2026/261112.htm> – DOI:  
10.24412/2304-120X-2026-11112

### Authors of the article

**Eduard R. Gaineev**,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Lecturer, Ulyanovsk  
Vocational Polytechnic College, Ulyanovsk, Russian Fed-  
eration  
gajneev.eduard@yandex.ru  
ORCID: 0000-0001-7464-2418

**Rinad Kh. Iskhakov**,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Department of Professional Pedagogy and Psychology,  
Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian  
Federation,  
rinad.isxakov@mail.ru  
ORCID: 0000-0001-6308-1731

**Tatyana Y. Shaidurova**,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Department of Professional Pedagogy and Psychology,  
Institute of Psychology, Ural State Pedagogical Univer-  
sity, Yekaterinburg, Russian Federation  
tatch21@yandex.ru  
ORCID: 0009-0008-7304-3083

### Conflict of interest statement

Conflict of interest is not declared

### For citation

E. R. Gaineev, R. K. Iskhakov, T. Y. Shaidurova, Mutual  
mentoring as a means of developing professional mobil-  
ity in a vocational school // Scientific-methodological  
electronic journal "Koncept". – 2026. – No. 05. – P. 128–  
152. – URL: <https://e-koncept.ru/2026/261112.htm> –  
DOI: 10.24412/2304-120X-2026-11112

Поступила в редакцию <i>Received</i>	08.02.26	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	01.04.26
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	01.04.26	Опубликована <i>Published</i>	31.05.26



## Аннотация

Профессиональное обучение в учебных заведениях среднего профессионального образования (далее – СПО) по программам подготовки рабочих (служащих) и программам подготовки специалистов среднего звена динамично развивается и все больше ориентируется на запросы экономики и производства. Среди наиболее востребованных работодателями профессионально значимых качеств выпускника колледжа указывается и профессиональная мобильность, что связано с нарастающей тенденцией постоянного развития технологий, и приоритетной становится непрерывность образования, в основе которого – профессиональная мобильность. В этом заключается особая актуальность нашего исследования. Однако в системе СПО еще недостаточное внимание уделяется целенаправленному, системному, комплексному формированию профессиональной мобильности у студентов колледжа. В связи с этим цель исследования – представить процесс комплексного формирования профессиональной мобильности в учебной и во внеучебной деятельности студентов в условиях осуществления взаимного наставничества в профессионально ориентированной среде, а также в период проведения учебной практики в колледже и организации практики на профильных предприятиях. Задачи нашего исследования: на основе анализа научной литературы конкретизировать сущность и содержание понятий «взаимное наставничество» и «профессиональная мобильность»; осуществить отбор и содержание программы формирования профессиональной мобильности в учебном заведении СПО; выявить организационно-педагогические условия и разработать модель формирования профессиональной мобильности в процессе осуществления взаимного наставничества. Основные подходы: профессионально-деятельностный – задает принципиально иное, в отличие от традиционного знаниевого подхода в подготовке кадров, видение целей и задач обучения в профессиональной школе; дуальный подход, подразумевающий усиление социального партнерства; личностно ориентированный, направленный на индивидуализацию обучения. В статье рассматривается методика организации практики, направленной на развитие профессиональной мобильности в процессе взаимного наставничества; представлены итоговые результаты и определены пути дальнейших исследований. Теоретическая значимость в том, что уточнены сущность и содержание понятий «взаимное наставничество», «профессиональная мобильность»; разработаны структурно-содержательная модель и схема взаимодействия колледжа и профильных предприятий; определен диагностический инструментарий, критерии и показатели; разработан факультативный курс «Основы профессиональной мобильности». Практическая значимость заключается в том, что результаты исследования открывают новые возможности в формировании профессиональной мобильности педагогов и студентов колледжей и могут быть использованы педагогами колледжей, техникумов, преподавателями вузов, занятыми подготовкой преподавателей и мастеров производственного обучения СПО, а также учителями трудового обучения (технологии) общеобразовательных школ.

## Ключевые слова

среднее профессиональное образование, профессионалитет, профессиональная мобильность, взаимное наставничество, дуальный подход, адаптивность, креативность, универсализация и синхронизация компетенций, непрерывное образование, профессиональный рост, развитие и саморазвитие

## Abstract

Vocational training in secondary vocational education (SVE) institutions under the programs for training workers (employees) and programs for training mid-level specialists is developing dynamically, and it is increasingly focused on the needs of the economy and industry. Professional mobility is mentioned among the most in-demand professional qualities of a college graduate, which is due to the growing trend of continuous technological development and the increasing importance of lifelong learning that is based on professional mobility. That is why our research is of particular relevance. However, the SVE system still does not pay enough attention to the purposeful, systematic, and comprehensive development of professional mobility among college students. In this regard, the aim of the study is to present the process of comprehensive formation of professional mobility in the educational and extracurricular activities of students in the context of mutual mentoring in a professionally oriented environment, as well as during the period of educational practice in college and the organization of practice at specialized enterprises. The objectives of our research are as follows: to specify the essence and content of the concepts of "mutual mentoring" and "professional mobility" based on the analysis of scientific literature; to select and implement a program for the formation of professional mobility at a secondary vocational education institution; to identify the organizational and pedagogical conditions and develop a model for the formation of professional mobility in the process of mutual mentoring. The main approaches are as following: the professional activity-oriented approach provides a fundamentally different consideration of the goals and objectives of training in a vocational school compared to the traditional knowledge-based approach in personnel training; the dual approach involves strengthening social partnership; and the personality-oriented approach focuses on individualization of training. The article discusses the methodology for organizing practice aimed at developing professional mobility by means of mutual mentoring. The article presents the final results and identifies areas for further research. The theoretical significance of the article lies in clarifying the essence and content of the concepts of "mutual mentoring" and "professional mobility." The article also develops a structural and content model as well as a scheme for collaboration between colleges and specialized enterprises. The authors identified diagnostic tools, criteria, indicators, and developed an optional course "Fundamentals of Professional Mobility." The practical significance of the article lies in the fact that the research findings provide new opportunities for developing the professional mobility of college teachers and students. These findings can be used by college teachers, technical school teachers, university professors involved in training teachers and supervisors for secondary vocational education, as well as by teachers of labor training (technology) in secondary schools.

## Key words

secondary vocational education, professional qualifications, professional mobility, mutual mentoring, dual approach, adaptability, creativity, universalization and synchronization of competences, continuous education, professional growth, development and self-development

#### Благодарности

Авторы выражают сердечную благодарность ульяновской группе компаний «Сигма-СИ» за содействие в организации и проведении опытно-экспериментальной части данного исследования.

#### Acknowledgements

The authors express their heartfelt gratitude to the Ulyanovsk Sigma-SI group of companies for their assistance in organizing and conducting the experimental part of this study.

### Введение / Introduction

На сегодняшний день одним из приоритетов профессиональной школы становится ориентация на непрерывность образования, обусловленная динамичностью социально-экономических и производственно-профессиональных изменений, инновационным развитием производства и возможными ситуациями неопределенности.

В современном мире продолжает усиливаться тенденция развития новых технологий, изменения профессий, что подтверждается результатами исследований И. В. Зубрилиной, согласно которым к 2030 году может исчезнуть до 60 профессий и возникнуть более сотни новых, а на рынке труда будут появляться все новые «лишние люди», что связано с автоматизацией производства [1].

В связи с этим актуальным становится такое качество, как профессиональная мобильность – одно из ключевых условий реализации принципов непрерывного образования, однако в системе среднего профессионального образования (далее – СПО) еще недостаточно внимания уделяется целенаправленному развитию профессиональной мобильности. Цели данного исследования: показать, как взаимное наставничество может способствовать формированию профессиональной мобильности в профессионально ориентированной среде, особенно в период проведения практики студентов на предприятиях в условиях дуального подхода в процессе совместной подготовки востребованных кадров; представить структурно-содержательную модель и организационно-педагогические условия комплексного формирования профессиональной мобильности в условиях реализации проекта «Профессионалитет».

Надо отметить, что именно наставничество, особенно наставничество взаимное, является ключевым фактором успешности реализации указанного проекта и ускоренной подготовки рабочих кадров на уровне подготовки квалифицированных рабочих и служащих, когда срок обучения сокращен на один курс. Это, как и предусмотрено профессионалитетом, позволит, с одной стороны, решить проблему острого дефицита кадров, а с другой – повысить качество обучения за счет усиления социального партнерства, сближения интересов колледжей и работодателей в условиях совместной подготовки кадров. Задачи исследования: на основе анализа научно-педагогической литературы, опыта педагогов уточнить, в контексте данного исследования, сущность и содержание понятий «взаимное наставничество» и «профессиональная мобильность»; выявить организационно-педагогические условия формирования и развития профессиональной мобильности; спроектировать модель социального партнерства – взаимодействия колледжа с профильными предприятиями-партнерами – в процессе взаимовыгодного активного взаимного наставничества.

Отметим, что профессиональная мобильность сопряжена с такими качествами человека, как адаптивность, оптимальность, рациональность, креативность, и способствует реализации концепции непрерывного образования в условиях стремительных перемен, ситуаций неопределенности. Именно поэтому проблема формирования профессиональной мобильности студентов системы среднего профессионального образования относится к числу наиболее востребованных и актуальных.

Профессиональная мобильность в системе подготовки квалифицированных рабочих кадров имеет особое значение, что связано с возможными пробелами в школьных знаниях, умениях обучающихся и необходимостью их устранения уже на первом курсе обучения. Заметим, что именно на первом курсе происходит сложный период адаптации студентов СПО и им предстоит освоение сложных профессионально ориентированных знаний, формирование умений и воспитание профессионально значимых качеств, в том числе и профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность в современных условиях также является одним из тех ключевых факторов повышения эффективности инновационной деятельности, которая, как отмечают В. В. Утёмов, М. М. Зиновкина, П. М. Горев, в условиях дефицита финансовых ресурсов активизируется максимально [2]. При этом учеными выделяется особая роль профессионального образования, которое, как справедливо отмечает И. Н. Попова, вносит значительный вклад в системное инновационное развитие экономики и устойчивое развитие человеческого капитала [3].

### Обзор литературы / Literature review

В настоящее время система СПО переживает сложный период своего развития, связанный с введением масштабных международных санкций, необходимостью импортозамещения, технологического перевооружения производства и подготовки соответствующих кадров. В этих условиях, как отмечают В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев, профессиональным образовательным учреждениям необходимо учитывать эти явления и подстраиваться под новые экономические условия, перестраиваться, переориентироваться на изменения на производстве и на новое оборудование и технологии [4].

На сегодняшний день системе СПО уделяется особое внимание: активно разрабатываются новые формы социального партнерства, создаются учебно-производственные кластеры, осуществляется процесс капитального обновления материально-технической базы техникумов, колледжей, большое внимание уделяется повышению квалификации педагогических работников.

Отметим, что при этом особое внимание уделяется второму уровню системы СПО, в котором осуществляется подготовка квалифицированных рабочих кадров и служащих в условиях реализации федерального проекта «Профессионалитет», запущенного в 2022 году и направленного на ускоренную подготовку рабочих кадров.

В исследовании В. В. Дубицкого, А. Г. Кислова, В. С. Неумывакина, А. В. Феоктистова отмечается, что проект «Профессионалитет», как и любой экспериментальный образовательный проект, требует не только постоянного мониторинга и анализа его результатов, но и регулярного уточнения, корректировки [5].

Особенность указанного экспериментального проекта заключается в ускоренной подготовке востребованных квалифицированных кадров, необходимости импортозамещения, перевооружения и модернизации промышленного производства, подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Успешность реализации данного проекта зависит от эффективности социального партнерства и консолидации усилий всех сторон, задействованных в совместной подготовке кадров, от повышения качества наставнической деятельности на производстве, синхронизации требований предприятий и учебных заведений СПО.

Другой особенностью подготовки рабочих и служащих является то, что среди студентов указанного уровня обучения, как отмечает Е. В. Ткаченко, немало студентов, воспитывающихся в малообеспеченных семьях, требующих внимания и особой



заботы [6]. Заметим, что геополитическая ситуация в современном мире показала необходимость усиления именно воспитательного компонента в системе СПО, особенно при подготовке студентов, обучающихся по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (далее – ППКРС).

Важность решения задач духовно-нравственного развития молодежи определена в ряде государственных нормативно-правовых документов. Так, в Указе Президента Российской Федерации о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года одной из задач определено создание к 2030 году условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей [7]. Об актуальности развития системы образования, признания особого статуса педагогов, важности педагогической и наставнической деятельности в целях стратегического развития России можно судить по Указу Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401, в соответствии с которым 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника [8].

В статье Т. С. Сотниковой и Т. В. Золотухиной, посвященной анализу приоритетных направлений по обеспечению национального суверенитета в образовательной политике, отмечается, что в последние десятилетия в России наблюдалась тенденция к зависимости от зарубежных педагогических технологий, и подчеркивается необходимость возврата отечественных образовательных технологий [9].

Указанная зависимость стала результатом непродуманного заимствования зарубежных модных технологий, чуждых национальным духовным и культурным традициям, заимствования без учета особенностей российского образования, что весьма негативно сказалось на качестве воспитания и обучения нашей молодежи.

Отметим, что в тот период продвигались идеи о том, что «все необходимое можно приобретать за границей», это привело к постепенному свертыванию отечественного производства, ликвидации заводов, сокращению учебных заведений НПО и СПО, профессиональных училищ, техникумов и профессиональных лицеев.

В указанный период также наблюдалось значительное ослабление взаимодействия учебных заведений и профильных предприятий, которые в советский период были взаимосвязаны в тандеме «профтехучилище» и «базовое предприятие» и успешно взаимодействовали в условиях совместной подготовки рабочих кадров, что в целом привело к значительному ослаблению наставнической деятельности.

Наставничество в советский период функционирования системы профессионально-технического образования занимало особое место и способствовало совместному эффективному взаимодействию училищ с предприятиями, совместному успешному решению задач воспитания, обучения и развития будущих рабочих.

Об исключительной роли наставнической деятельности в подготовке квалифицированных рабочих кадров в Российской Федерации можно судить по тому, что в 1981 году Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 июля 1981 года было учреждено почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» [10].

Затем в российском институте наставничества наблюдается длительный период спада, однако в настоящее время началось возрождение и активное развитие отечественного института наставничества. Так, например, в Трудовой кодекс Российской Федерации была дополнительно внесена статья (351.8 ФЗ от 09.11.2024 № 381 – «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству

в сфере труда»), определяющая взаимодействие сторон – организации и наставников – в процессе наставнической деятельности [11].

Таким образом, наставническая деятельность в России на сегодняшний день один из ключевых факторов системного повышения квалификации всех сторон наставничества и, как отмечают З. Б. Ефлова и С. С. Зинкова, становится повсеместной практикой на всех уровнях образования, особенно в системе подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена [12].

Наставничество, как считают П. Осипов, Ю. Зиятдинова, И. Ирисметова, является неформальным процессом передачи знаний, умений, опыта внутри организации посредством интернализации и социализации и становится одной из наиболее эффективных форм системного и последовательного повышения квалификации [13].

В исследовании И. П. Пастуховой представлен опыт сетевой экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС по внедрению и развитию наставничества в общеобразовательных школах, а наставничество определяется как один из ключевых инструментов повышения уровня профессионализма школьных учителей [14].

Д. Клаттербак, рассматривая особенности наставнической деятельности, определяет данный процесс как важное условие обмена опытом, компетенциями и одну из форм личностного и профессионального роста молодых специалистов [15].

Наставническая деятельность в зарубежных исследованиях рассматривается в двух вариантах: североамериканский, подразумевающий *субъектно-объектный* характер взаимодействия наставника и стажера, и европейский, в котором взаимодействие выстраивается как взаимодействие *субъектно-субъектное* [16].

Проблеме наставничества в настоящее время уделяется достаточно много внимания: публикуется много научных статей, проводятся диссертационные исследования. Среди исследований выделим диссертацию И. И. Ирисметовой, посвященную формированию готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности на предприятиях, отличающихся высоким профессиональным мастерством, но недостаточно владеющих психолого-педагогическими компетенциями [17]; исследование Д. И. Баянова, в котором рассматривается проблема готовности наставников к социально-педагогическим рискам [18]; работу И. И. Фаляхова, связанную с особенностями подготовки наставников в процессе реализации технологий дуального обучения студентов среднего профессионального образования [19]. При этом основой эффективности реализации проекта «Профессионалитет», как подчеркивается в статье Э. Р. Гайнеева, является *деятельность наставническая* [20].

В исследовании М. В. Кларина представлены специфические особенности современного наставничества и рассматриваются возможные риски в наставнической деятельности в современных экономических рыночных условиях, а также показано, что в последнее время в наставничестве усиливается тенденция к взаимодействию всех сторон данного процесса [21]. Усиление взаимодействия сторон наставничества, о котором пишет М. В. Кларин, предполагает актуализацию процесса *взаимного наставничества*, когда происходит постепенный процесс перехода всех задействованных сторон наставничества из *субъектно-объектных* отношений в отношения *субъектно-субъектные*, в которых и наставник (руководитель практики на заводе), и наставляемый (практикант, стажер, начинающий специалист) сами становятся активными субъектами взаимонаставнической деятельности. При этом важно подчеркнуть особую, ведущую роль мастера в организации, контроле, координации и корректировке процесса профессиональной подготовки квалифицированных рабочих. Так, анализируя специфические особенности экспериментального

проекта «Профессионалитет», В. В. Дубицкий, А. А. Коновалов, А. И. Лыжин, А. В. Феоктистов и В. С. Неумывакин акцентируют внимание на особой важности деятельности мастеров производственного обучения и ее ключевой роли в успешной реализации данного федерального проекта «Профессионалитет» [22].

Эффективность обучения в колледже, как показано в статье Э. Р. Гайнеева, значительно повышается при использовании коллективных, бригадных форм труда педагогических работников, когда преподаватели, мастера, наставники предприятий взаимодействуют в рамках определенной рабочей профессии [23].

Особенно важным этапом обучения в профессиональной школе становится производственный этап – практика на предприятии, во время которой осуществляется процесс развития освоенных в колледже практических умений и формирования основ опыта профессионально-производственной деятельности. На данном этапе студенты колледжа, как отмечает Э. Р. Гайнеев, студенты-практиканты осваивают основы производственной творческой деятельности, первые умения и навыки рационализаторства, отечественных и зарубежных технологий, таких как «кайдзен», методы бережливого производства (lean production) [24].

Обратим внимание, что в системе СПО в последние годы особое внимание уделяется проблемам воспитания молодежи, обусловленное необходимостью профилактики деструктивных проявлений в обществе и учебных заведениях. Актуальность решения задач воспитания показана в совместном исследовании, которое проводили Т. Ю. Шайдурова, Е. М. Дорожкин и Л. Д. Старикова на базе Российского государственного профессионально-педагогического университета в 2017 году [25].

Особое место в формировании практически освоенного профессионального опыта и развития профессиональной мобильности отводится конкурсам профессионального мастерства «Молодые профессионалы», выполняющим роль инновационной площадки по обмену опытом, демонстрации участниками собственного профессионального мастерства, популяризации рабочих профессий и специальностей [26].

В анализе особенностей современной наставнической деятельности, осуществленной О. Н. Мачехиной и Е. П. Морозовой, также показана актуализация такого вида наставничества, как наставничество реверсивное, обратное, взаимное [27].

Взаимное наставничество (reverse mentoring) в исследовании П. Н. Осипова и И. И. Ирисметовой определяется как взаимодействие старшего по возрасту, более опытного сотрудника, который сам периодически становится учеником (наставляемым) в вопросах, в которых молодой сотрудник более сведущ [28].

В исследовании С. А. Володиной, Ю. И. Коробковой, О. А. Лапыко, Д. Р. Безднюкова отмечается, что реверсивное наставничество в современных условиях становится перспективной формой повышения квалификации учителей, одним из важнейших ресурсов повышения профессиональной компетентности педагогических работников средних школ и важным условием их системного саморазвития [29].

Значительный интерес ученых вызывает и проблема формирования и развития профессиональной мобильности, актуальность которой обусловлена стремительными изменениями технологий, профессий, компетенций и необходимостью человека адаптироваться в этих условиях перемен и возможных ситуаций неопределенности.

В исследованиях Э. Ф. Зеера, С. А. Морозовой, Э. Э. Сыманюк профессиональная мобильность определяется как один из видов социальной мобильности, а ключевыми качествами профессиональной мобильности выступают установка на инновационную деятельность, интеллектуальная мобильность и креативность. [30].

Профессиональная мобильность, как считают Д. С. Рючен, Л. Х. Сальганик, входит в число наиболее востребованных компетенций человека, способствующих его успешной адаптации и социализации в условиях стремительных перемен, неопределенности, и является важным условием саморазвития [31].

Актуальность профессиональной мобильности показана также в прогнозе зарубежных ученых по определению тенденций и вызовов и развитию профессиональных ключевых знаний, навыков, компетенций на период до 2030 года [32]. Так, в работе О. И. Идрисовой выделен значительный дидактический потенциал практики, влияющий на формирование и эффективное развитие профессиональной мобильности студентов, и представлена структурно-функциональная модель развития этого качества у студентов в период организации и прохождения практики [33].

Н. А. Карелина также отмечает эффективность практических занятий в целях формирования профессиональной мобильности студентов в условиях профессионального воспитания в практико-ориентированной среде [34]. Практический, деятельностный подход и практико-ориентированная профориентация, по мнению Э. Р. Гайнеева, особенно важны в профориентационной работе, что является одним из ключевых факторов успешности реализации проекта «Профессионалитет» [35].

Именно от такого профессионально востребованного качества, как профессиональная мобильность, по мнению Ю. Шихалевой, в основном зависит профессиональное самосовершенствование и карьерный рост сотрудников предприятий [36].

Профессиональная мобильность, как считают С. А. Морозова и Э. Э. Сыманюк, является ключевым фактором реализации инновационной деятельности педагога в процессе системной, комплексной и последовательной инновационной деятельности образовательной организации любого уровня и профиля обучения [37].

В работе В. А. Беликова, П. Ю. Романова, А. М. Филиппова, Д. И. Павленко отмечается, что на актуализацию формирования и развития профессиональной мобильности у студентов среднего профессионального образования большое влияние оказало внедрение в России технологий дуальной системы обучения [38]. В монографии Р. Х. Исхакова, М. А. Галагузовой, Т. С. Дороховой представлены теоретико-методологические основы и структурно-функциональная методическая модель профессионально-мобильной практики в подготовке современных бакалавров психолого-педагогического образования, включающая целевой, организационно-содержательно-технологический и результативный компоненты [39].

От профессиональной мобильности во многом зависит способность человека адаптироваться к переменам. Так, в исследовании А. Г. Колзиной, О. Ф. Шиховой, А. А. Гареева доказано, что от возможности сотрудников повышать свою квалификацию и осваивать новые компетенции, обеспечивающие мобильность, и способности сотрудников адаптироваться к быстрым изменениям технологий зависит конкурентоспособность предприятия, а также эффективность освоения сотрудниками предприятий технологий бережливого производства (lean production) [40].

В статье В. И. Самбур указывается на необходимость проектирования моделей формирования мобильности обучающихся и внедрения методики пропедевтики формирования готовности к профессиональной мобильности в старших классах средних школ, начиная с информирования школьников и завершая получением ими имитационного опыта смены профессиональной деятельности [41].

В своем исследовании особенностей развития готовности к профессиональной мобильности у будущих специалистов среднего звена Р. А. Карелова выделяет следующие этапы формирования профессиональной мобильности студентов СПО:



1-й этап – период адаптации студентов первого курса, который направлен на формирование мотивов к учебной и профессиональной деятельности, развитие интереса к будущей специальности, развитие умений самостоятельной деятельности.

2-й этап – накопление студентами субъектного опыта и превалирование субъектно-субъектных отношений между преподавателями и студентами; формирование и развитие опыта самостоятельной учебной и профессиональной деятельности.

3-й этап – отличается актуализацией учебно-профессионального и производственного опыта студентов и потенциальной готовностью выпускников системы СПО к эффективному применению освоенного опыта профессиональной мобильности в условиях реальной деятельности на производстве [42].

Анализируя особенности функционирования системы дополнительного образования, Р. А. Валеева и Л. А. Амирова указывают на необходимость формирования профессиональной мобильности у педагогов дополнительного образования и последующего формирования и развития профессиональной мобильности у детей и молодежи, занимающихся в кружках творчества [43].

Важно то, что в условиях дополнительного образования в процессе творческой деятельности, как отмечают Е. В. Соболева, П. М. Горев, Т. Н. Суворова, Т. В. Машарова, происходит развитие творческого мышления школьников, которое является одной из основ развития профессиональной мобильности [44]. Именно творчество, по мнению В. А. Михайлова, П. М. Горева и В. В. Утёмова, необходимо при поиске новых решений производственных задач [45].

В своем исследовании Р. Х. Исхаков, Ю. И. Завьялова, Д. А. Антропова рассматривают особенности мобильности и доказывают необходимость организации мобильной практики будущих социальных педагогов, что обусловлено все более возрастающей социальной напряженностью в обществе и важностью подготовки мобильных социальных педагогов для решения задач воспитания молодежи [46].

Формирование профессиональной мобильности, как считают Н. О. Садовникова Т. Ю. Шайдулова, А. А. Шайдуров, имеет особое значение для малокоммуникабельных людей, детей с ограниченными возможностями здоровья. И такую профессиональную мобильность, как пишут авторы, можно эффективно формировать и развивать в процессе подготовки и участия детей с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных и творческих конкурсах, в процессе участия таких детей в популярных национальных чемпионатах «Абилимпикс» [47].

О. В. Белова в своем анализе профессиональной мобильности в системе среднего профессионального образования подразделяет мобильность на профессиональную, которая способствует адаптации выпускников колледжа к потребностям рынка труда, и академическую, связанную с перемещением студентов и преподавателей в рамках учебного заведения для освоения нового опыта [48].

Для конкретизации сущности и содержания рассматриваемых понятий «взаимное наставничество» и «профессиональная мобильность» обратимся также к словарям профессионального образования, русского языка, педагогической энциклопедии. Так, понятие «мобильный» в словаре русского языка определяется как *способный к быстрому передвижению, перемещению, подвижный* [49].

Мобильность профессиональная в словаре ключевых терминов, понятий актуальной лексики С. М. Вишняковой определяется как *способность и готовность рабочего быстро осваивать технические средства, технологические процессы и новые специальности, изменения в них, потребность постоянно повышать свое образование и квалификацию* [50].

Понятие «наставничество» применительно к профессиональной деятельности современного педагога в большой современной педагогической энциклопедии Е. С. Рапацевича трактуется как *одна из форм передачи опыта, в ходе которой начинающий педагог осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера* [51].

Таким образом, анализ научной литературы, педагогического, производственного и личного наставнического опыта авторов позволяет, в контексте нашей статьи, определить понятие «взаимное наставничество» как *форму системного повышения квалификации в условиях взаимодействия в процессе активного взаимного наставничества, способствующую трансформации, синхронизации, универсализации компетенций и устранению возможных профессиональных дефицитов*.

Понятие «профессиональная мобильность» понимается нами как *интегративное качество личности и характеристика ее деятельности, как способность человека к оперативной адаптации в условиях инновационных преобразований, освоения смежных профессий, компетенций, к успешному разрешению возникающих проблемных ситуаций, выбору оптимальных решений, и как одно из основных условий реализации концепции непрерывного образования*.

Подытоживая анализ научной литературы, можно отметить, что профессиональная мобильность, развиваемая в процессе осуществления взаимного наставничества, становится одним из условий повышения качества обучения в условиях инновационного развития отечественной промышленности и является важнейшим фактором успешности ускоренной подготовки квалифицированных рабочих кадров в процессе реализации федерального проекта «Профессионалитет».

Обзор научной литературы, диссертационных исследований показывает, что проблема формирования и развития профессиональной мобильности в процессе активной взаимонаставнической деятельности в системе среднего профессионального образования изучена недостаточно и требует новых исследований.

### Методологическая база исследования / Methodological base of the research

Теоретико-методологической основой исследования послужили разработанная С. Я. Батышевым педагогическая система наставничества в трудовом коллективе, направленная на организацию наставнической деятельности на производстве [52], основные положения педагогики наставничества М. И. Махмутова [53], научные труды Н. М. Таланчука, посвященные проблемам воспитательной деятельности мастера производственного обучения в системе подготовки квалифицированных рабочих кадров [54], теория личностно ориентированного обучения И. С. Якиманской [55], идеи творческого развития и саморазвития личности В. И. Андреева [56].

В исследовании применялись методы: анализа научной литературы, опыта педагогов колледжей, наставников предприятий и личного опыта авторов; опроса педагогов СПО, наставников предприятия; практики на производстве; педагогического наблюдения, экспертных оценок, математической статистики, систематизации и обобщения результатов исследования.

В целях диагностики уровня сформированности профессиональной мобильности, осуществляемой в процессе взаимонаставничества обучающихся колледжа, использовался авторский диагностический инструментарий, способствующий проведению поэтапного мониторинга и внесению необходимых корректив. Диагностика компонентов (мотивационный, когнитивный, рефлексивный, деятельностный) осуществлялась интегративно, в процессе выполнения студентами практических заданий.

В исследовании принимали участие 25 студентов профессии «Электромонтер» и 12 наставников – руководителей практики указанных студентов на предприятии, которые трудоустраивались парами – по два студента на каждый участок.

Определенные нами дуальный, профессионально-деятельностный, личностно ориентированный подходы подразумевают: усиление социального партнерства, дифференциацию и индивидуализацию обучения в процессе совместной подготовки востребованных предприятиями квалифицированных рабочих кадров.

Экспериментальная часть исследования проводилась на базе Ульяновского профессионально-политехнического колледжа в группе второго курса обучения профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования».

В период прохождения студентами колледжа производственной и преддипломной практики проводился опрос среди руководителей практики, наставников профильного предприятия колледжа – Ульяновского автомобильного завода.

### Результаты исследования / Research results

Перед системой подготовки рабочих кадров (служащих) и специалистов среднего звена в условиях санкционного давления и острой необходимости скорейшего импортозамещения стоят сложные задачи подготовки востребованных кадров для масштабной модернизации промышленного производства. При этом важна профессионально и практико-ориентированная направленность обучения, осуществляемая в учебных заведениях СПО и на предприятиях, когда студенты комплексно осваивают общие и профессиональные компетенции и у них формируются профессионально важные качества, в числе которых – профессиональная мобильность.

Профессиональная мобильность, как было указано выше, сопряжена с такими качествами, как адаптивность, рациональность, креативность, находчивость, и не развивается сама по себе лишь в процессе обучения, а требует специальных целенаправленных организационно-педагогических условий, комплексного использования как проверенных временем психолого-педагогических технологий, так и современных инновационных форм, средств и методов развития профессиональной мобильности в группе обучающихся, осваивающих профессию «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)», что осуществлялось целенаправленно, комплексно, системно и поэтапно.

В процессе исследования были выявлены, апробированы и обоснованы следующие организационно-педагогические условия, способствующие успешной реализации методического обеспечения процесса формирования профессиональной мобильности в условиях активного взаимного наставничества сторон обучения:

- усиление социального партнерства образовательной организации с профильными предприятиями на основе дуального подхода в совместной подготовке кадров; совместного использования материальных, научных, методических ресурсов;
- оптимальное сочетание традиционных, инновационных, дистанционных и других форм профессиональной подготовки рабочих кадров;
- учет воспитательного потенциала трудового практического обучения в учебных мастерских и в период прохождения производственной практики;
- использование значительных потенциальных возможностей внеаудиторной деятельности обучающихся и проведение совместных со специалистами профильных предприятий интерактивных учебно-производственных экскурсий.

Для целенаправленного, системного и комплексного формирования профессиональной мобильности был разработан авторский факультативный курс «Основы профессиональной мобильности», рассчитанный на 36 часов учебного времени и состоящий из четырех блоков, включающих в себя 16 тем (см. табл. 1).

Данный факультативный курс, как показывает опыт, значительно повышает качество практического обучения в мастерских колледжа и практики студентов на производстве; способствует более успешному освоению студентами-практикантами знаний, формированию и развитию практического опыта профессионально-производственной деятельности, а также комплексному формированию и развитию профессиональной мобильности и основ наставнической деятельности.

На первом этапе мастером производственного обучения путем наблюдения, анализа учебно-производственной деятельности студентов были определены базовые показатели по таким составляющим, как мотивационная, когнитивная, рефлексивная, деятельностьная, а интегративным показателем уровня сформированности профессиональной мобильности стало выполнение студентами практического задания в условиях неполной детерминированности. Заметим, что во всех заданиях проявляется интегративный опыт профессиональной деятельности студентов.

Так, например, на первом этапе исследования, при выявлении исходного уровня сформированности профессиональной мобильности, студентам колледжа, уже достаточно хорошо освоившим схему пуска асинхронного электродвигателя, предлагается выполнить монтаж данной электрической схемы, но с управлением с двух мест. При этом студентам надо внести изменения в схему управления электродвигателем, добавив еще один кнопочный пост с дополнительными кнопками управления «Стоп» и «Пуск». А для этого студентам необходимо:

1) самостоятельно разработать электрическую принципиальную схему пуска асинхронного электродвигателя с двух мест, что, например, дает возможность управлять двигателем (включать/выключать) как с первого, так и со второго этажа;

2) определить технологическую последовательность монтажа по самостоятельно разработанной принципиальной схеме и составить технологическую карту за определенное мастером на данное практическое задание время;

3) выполнить монтаж схемы по технологической карте и с помощью электроизмерительных приборов проверить правильность монтажа; выполнить уборку рабочего места; проверить инструменты, электроизмерительные приборы и представить мастеру производственного обучения работу для проверки и оценки.

Общее время на выполнение всех трех заданий составляет 30 минут, и если студент уложился по времени, а задание выполнено с высоким качеством, то ему начисляется максимальное количество баллов – 15. За каждые две минуты просроченного студентом времени и за каждую допущенную ошибку отнимается по одному баллу. Так, например, если студент выполнил задание за 32 минуты и допустил всего две ошибки, то ему начисляется  $15 - 1 - 2 = 12$ , что составляет 80% от максимального количества баллов, следовательно, студенту выставляется оценка «4» («хорошо»).

Качество выполненного задания оценивается мастером самостоятельно по критериям, приближенным к критериям производственным (соблюдение правил техники безопасности, культура труда, умение пользоваться специальным электромонтажным инструментом, рациональная организация рабочего места и др.).



Таблица 1

**Программа факультативного курса  
«Основы профессиональной мобильности»**

№	Блоки, темы, содержание	Количество часов			
		Аудиторные часы		СР	Всего
		Теория	Практика		
Блок 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ					
1	Тема 1.1. Введение. Роль, функции, структура, содержание профессиональной мобильности в деятельности современного человека. Тема 1.2. Профессиональная мобильность как фактор синхронизации и универсализации профессиональных компетенций. Тема 1.3. Профессиональная мобильность как условие реализации концепции непрерывного образования и средства повышения квалификации. Тема 1.4. Составление индивидуальной программы развития профессиональной мобильности в условиях взаимного наставничества	2	–	2	4
Блок 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСКАЯ					
2	Тема 2.1. Введение. Роль, структура, содержание и особенности наставнической деятельности в условиях современного производства. Тема 2.2. Современные формы, виды, типы, особенности и тенденции развития наставнической деятельности на производстве. Тема 2.3. Наставничество как средство обмена опытом, повышения квалификации, саморазвития и фактор развития человеческого потенциала. Тема 2.4. Возможные негативные проявления, риски в наставнической деятельности, средства и способы их предупреждения и преодоления	2	2	2	6
Блок 3. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЗАИМОНАСТАВНИЧЕСКАЯ					
3	Тема 3.1. Введение. Роль, функции, структура, содержание и особенности взаимного наставничества в условиях современного производства. Тема 3.2. Наставничество взаимное как средство универсализации компетенций всех сторон взаимонаставнического взаимодействия. Тема 3.3. Дуальный подход как основное условие ускоренной подготовки востребованных квалифицированных кадров в системе СПО. Тема 3.4. Взаимонаставничество парное, осуществляемое в период прохождения студентами производственной практики на предприятии. Особенность методики, осуществляемой в смене ролей «наставника» и «наставляемого»	4	4	6	14
Блок 4. НАСТАВНИЧЕСТВО ВЗАИМНОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ					
4	Тема 4.1. Введение. Структура, содержание, функции, особенности трехстороннего наставничества в условиях современного производства. «Субъектно-субъектные» отношения в условиях активного взаимного наставничества. Тема 4.2. Наставничество взаимное трехстороннее как средство трансформации профессионально-производственных, психолого-педагогических и наставнических компетенций. Тема 4.3. Наставничество трехстороннее как ключевой фактор эффективной реализации федерального проекта «Профессионалитет». Тема 4.4. Возможности трехстороннего наставничества в системном развитии человеческого капитала в условиях современного производства	2	4	6	12
ИТОГО		10	10	16	36

Также были определены: критерии, показатели оценки указанного контрольно-проверочного практического задания, по которым определяются три уровня сформированности профессиональной мобильности обучающихся, оцениваемых по используемой в средних школах, общеизвестной и понятной пятибалльной системе оценок (от 1 до 5 баллов) по каждому заданию:

1. Высокий уровень – все три составляющих контрольно-проверочного задания выполнены с высоким качеством и в установленное время.
2. Средний уровень – одно из составляющих контрольно-проверочного задания выполнено с невысоким качеством и незначительным перерасходом времени.
3. Низкий уровень – все три составляющих контрольно-проверочного задания выполнены с низким качеством и со значительным перерасходом времени.

Указанные критерии и показатели позволяют достаточно объективно оценивать мотивационный, когнитивный, рефлексивный компоненты, что в совокупности с наблюдением педагогом за ходом выполнения задания позволяет интегративно оценить уровень наиболее важного – *деятельностного* – компонента.

На втором, завершающем, этапе контрольно-проверочное задание усложняется: студентам предстоит в схеме реверсивного пуска электродвигателя со световой индикацией с помощью электроизмерительных приборов выявить и устранить 10 специально введенных мастером в схему неисправностей.

К особенностям данного исследования можно отнести то, что опытно-экспериментальная работа проводилась в одной из групп электромонтеров, состоящей из 25 обучающихся, одна часть которой (12 человек) выступала как «группа контрольная», другая часть (12 человек) – как «группа экспериментальная». А 25-й студент – староста группы – выступал в качестве помощника мастера производственного обучения, координирующего взаимодействие участников данного исследования.

Другая особенность заключалась в том, что студенты контрольной (далее – КГ) и экспериментальной (далее – ЭГ) групп в период производственной практики на автомобильном заводе трудоустраивались парами на каждом участке под руководством одного общего наставника: один студент – из контрольной группы, а другой студент – из группы экспериментальной.

Во время прохождения практики каждый из студентов пары попеременно выступает то в качестве наставника, то в качестве наставляемого, что, как показал опыт, способствует более эффективному освоению наставнических умений (см. рис. 1).

Надо также отметить, что подобная «перестановка ролей» способствует более глубокому пониманию особенностей управленческой деятельности, когда сотруднику необходимо уметь не только *грамотно управлять*, но и грамотно, своевременно и добросовестно *исполнять команды, поручения, распоряжения*.

На первом этапе на основе выполнения практических заданий была проведена диагностика исходного уровня сформированности профессиональной мобильности, по результатам которой группа была разделена на две подгруппы: экспериментальную и контрольную, и студенты группы экспериментальной определялись «наставниками», а группа контрольная – «наставляемыми» (см. табл. 2, рис. 1).

На рис. 2 представлена схема взаимодействия сфер образования и производства на уровне образовательной организации СПО (Ульяновский профессионально-политехнический колледж) и профильного предприятия (Ульяновский автомобильный завод), в процессе которого осуществляется формирование профессиональной мобильности в условиях парного («тандем») взаимного наставничества студентов-практикантов, трудоустраиваемых по два человека на каждый участок (см. рис. 2).

Таблица 2

**Исходный уровень сформированности профессиональной мобильности студентов контрольной и экспериментальной групп (чел., %)**

Уровень	Учебная группа (n = 24)			
	Подгруппа экспериментальная (n = 12)		Подгруппа контрольная (n = 12)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	3	25,00	–	0,00
Средний	9	75,00	–	0,00
Низкий	–	0,00	12	100,00

*Примечание.* В число испытуемых не входит староста группы, который на всем протяжении исследования выполняет функции помощника мастера производственного обучения, способствует взаимодействию и координации всех сторон, задействованных в опытно-экспериментальной работе.

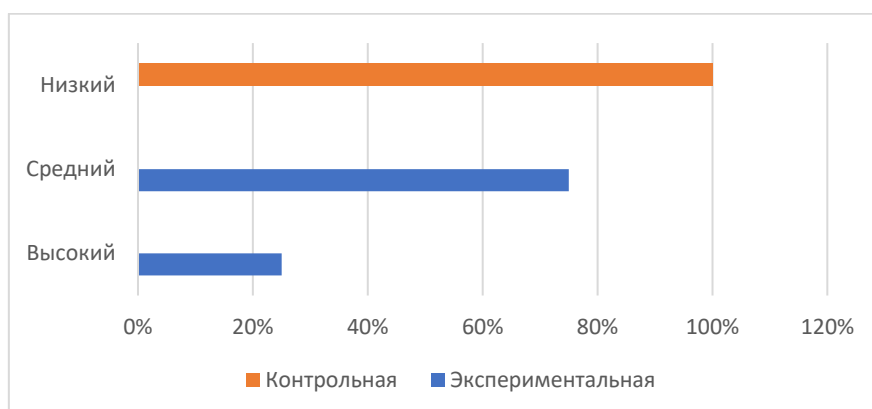


Рис. 1. Исходный уровень сформированности профессиональной мобильности студентов контрольной и экспериментальной групп (чел., %)



Рис. 2. Схема процесса формирования профессиональной мобильности в условиях взаимного наставничества практикантов колледжа

На схеме указано, что основной целью является подготовка рабочих кадров, в профессиональной компетентности которых особое место занимает профессиональная мобильность, формируемая в процессе взаимного наставничества, а ожидаемым результатом становится положительная динамика в формировании профессиональной мобильности студентов и параллельного освоения ими и наставнических и взаимонаставнических умений.

Обратим внимание, что наиболее близкими фигурами взаимодействия являются мастер производственного обучения (*«директор группы»*) (далее – мастер) и наставник предприятия, обеспечивающий контроль хода практики вверенных ему студентов и ответственный за жизнь, здоровье, воспитание, обучение и развитие своих подопечных за весь период практики.

Отметим, что в схеме неслучайно обозначена сфера образования в целом, а система обучения представляет собой целостный, взаимодействующий механизм и качество подготовки выпускника колледжа зависит не только от уровня школьного обучения, но и от дошкольного воспитания, когда происходит важнейший процесс становления личности. И поэтому в схеме обозначены два направления: от сферы образования в целом, когда в профессионально направленном взаимодействии учебного заведения СПО и предприятия осуществляется процесс профессионального и личностного становления обучающихся колледжа, процесс совместного формирования и развития профессиональной мобильности.

Особое место в трудовом воспитании и обучении отводится средней школе, когда на уроках по учебному предмету «Труд» («Технология») происходит процесс воспитания культуры труда, формирования начальных трудовых умений школьников, освоения основ творческой рационализаторской деятельности.

Основой формирования опыта профессионально-производственной деятельности студентов является производственная практика, во время которой происходит интегративная трансформация знаний, умений в практически освоенный опыт профессиональной деятельности в реальных производственных условиях (рис. 3).

Во время производственного обучения, в условиях реальной практической деятельности в мастерских учебного заведения и на предприятии, выявляются и устраняются возможные пробелы в знаниях и умениях обучающихся, развиваются и закрепляются первоначально освоенные в колледже практические умения.

Заметим, что организатором всех видов практик (учебная, производственная), основным координатором взаимодействия заинтересованных сторон дуального взаимодействия, как показано в модели, является учебное заведение (техникум, колледж).

На рис. 3 представлены ступени взаимодействия сфер образования и производства в процессе обучения, где ключевой фигурой является студент колледжа, а субъектами процесса обучения – мастер производственного обучения и наставник.

Формирование профессиональной мобильности осуществляется на следующих взаимосвязанных этапах целостного процесса обучения в колледже:

1. Теоретический курс, когда студенты на занятиях факультативного курса осваивают теоретические основы по особенностям, функциям профессиональной мобильности, наставничеству и взаимному наставничеству.

2. Практический этап – учебная практика в колледже, когда студенты осваивают наиболее важные первоначальные профессиональные умения и навыки и происходит процесс трудового воспитания, формирования производственно и профессионально значимых качеств личности будущего квалифицированного рабочего.



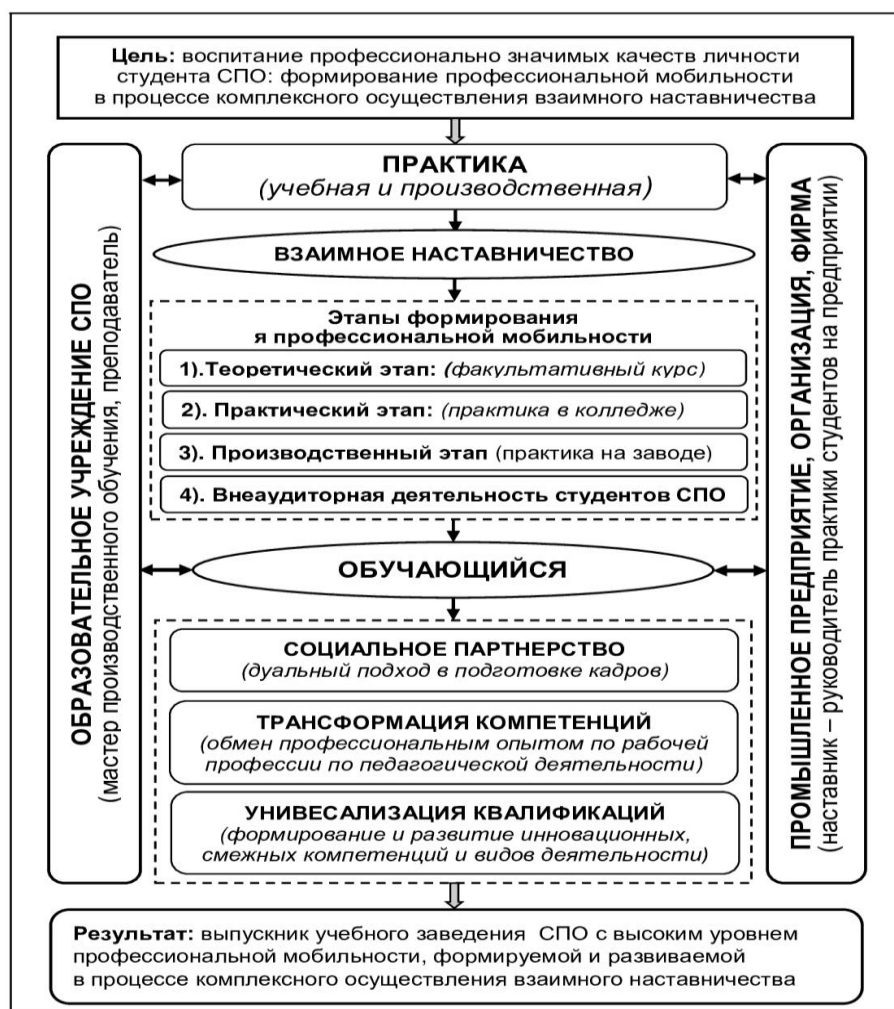


Рис. 3. Модель формирования профессиональной мобильности студентов в процессе организации и проведения учебной и производственной практики

3. Производственный этап – практика на предприятии, во время которой осуществляется процесс развития освоенных в колледже практических умений и формирование основ опыта профессионально-производственной деятельности. На данном этапе студенты колледжа принимают участие в инновационной деятельности, осваивают первоначальный опыт рационализаторства на производстве.

4. Внеаудиторная деятельность студентов, направленная на выполнение студентами самостоятельных заданий, повышение общекультурного уровня. На данном этапе также предусмотрено проведение интерактивных учебно-производственных экскурсий, во время которых специалисты завода показывают студентам новое оборудование, рассказывают об инновационных производственных технологиях.

В профессиональных конкурсах, как и в любых соревнованиях, наиболее ярко проявляются индивидуальные личностные качества участников: самостоятельность, ответственность, умение адаптироваться в «ситуации нового вида», умение оперативно найти наиболее рациональное, оптимальное решение при выполнении конкурсных заданий в условиях строго ограниченного времени.

Конкурсы также являются средством мониторинга развития системы подготовки рабочих кадров, а вхождение России в международное движение WorldSkills

позволило со всей очевидностью оценить реальный, достаточно низкий, уровень развития отечественной профессиональной школы, что послужило толчком к принятию мер в целях глубокой модернизации и развития системы подготовки рабочих кадров.

На заключительном этапе исследования в электромонтажной мастерской колледжа была проведена диагностика уровня сформированности профессиональной мобильности испытуемых экспериментальной и контрольной подгрупп, были подведены итоги. При этом учитывались и результаты опроса руководителей практики на автозаводе (12 респондентов), в беседах с которыми были выявлены характеристики взаимонаставнической деятельности практикантов, их профессиональной мобильности, адаптивности в освоении производственно-профессиональных компетенций, коммуникативности, умений работать в коллективе и в команде.

В табл. 3 представлены итоговые результаты реализации организационно-дидактических условий в процессе дуального подхода к совместной подготовке востребованных квалифицированных рабочих кадров (табл. 3, рис. 4).

Таблица 3

**Динамика уровня развития методической готовности испытуемых  
ЭГ (n = 25) и КГ (n = 25) в процессе осуществления взаимного  
наставничества до и после эксперимента) (чел., %)**

Уровень	Учебная группа (n = 24)			
	Подгруппа экспериментальная (n = 12)		Подгруппа контрольная (n = 12)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	8	66,67	3	25,00
Средний	4	33,33	7	58,33
Низкий	–	0,00	2	16,67

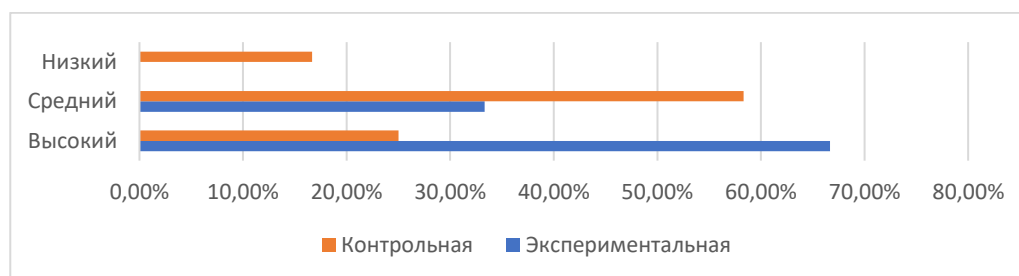


Рис. 4. Динамика уровня развития методической готовности испытуемых ЭГ (n = 25) и КГ (n = 25) в процессе осуществления взаимного наставничества до и после эксперимента) (чел., %)

Анализ итоговых результатов сформированности профессиональной мобильности студентов в условиях взаимонаставничества позволяет судить об эффективности представленной методики. Так, уровень профессиональной мобильности в экспериментальной подгруппе повысился более чем в два раза, а в подгруппе контрольной трое (25%) испытуемых показали высокий уровень, средний уровень выявлен у семи (58%) студентов, а двое студентов (16%) остались на низком уровне.

### Заключение / Conclusion

Подготовка современных профессионально мобильных квалифицированных рабочих кадров, с готовностью и способности к трудовой деятельности в условиях инновационного развития производства, является важнейшей задачей профессиональной школы, успешность решений которой зависит прежде всего от эффективности взаимодействия педагогов колледжа и наставников предприятий.

Профессиональная мобильность, которая сопряжена с такими качествами человека, как адаптивность, рациональность, оптимальность, находчивость, не развивается сама по себе лишь в процессе обучения и требует специальных организационно-педагогических условий, к которым можно отнести и взаимное наставничество.

Обоснована необходимость введения в программы подготовки рабочих кадров факультативного курса «Основы профессиональной мобильности» и формирования у студентов колледжей основ опыта наставнической деятельности в период проведения производственной практики, что способствует развитию коммуникативных и социально значимых компетенций, умений работать в коллективе.

Анализ динамики формирования профессиональной мобильности у обучающихся колледжа в процессе взаимонаставнической деятельности позволяет судить об эффективности модели и организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование профессиональной мобильности и основ наставничества.

Показатели уровня сформированности профессиональной мобильности в подгруппе экспериментальной повысились значительно, а также заметно улучшились итоговые результаты студентов подгруппы контрольной.

Показано, что взаимонаставничество также способствует успешному решению важных воспитательных задач: у студентов воспитывается чувство товарищества, коллективизма, потребность в оказании помощи товарищам по группе, особенно во время прохождения производственной практики; происходит процесс формирования умений работать в команде, адаптации в коллективе и других качеств личности.

Проведенное исследование определяет новые пути в решении проблем формирования профессиональной мобильности обучающихся колледжей и может служить основанием дальнейших исследований, связанных с разработкой методического обеспечения процесса совместной подготовки квалифицированных кадров.

### Ссылки на источники / References

1. Ориентация на будущие поколения: сб. материалов Республиканского социально-образовательного проекта / сост. И. В. Зубрилина. – Минск: БГПУ, 2022. – 240 с.
2. Утёмов В. В., Зиновкина М. М., Горев П. М. Педагогика креативности: прикладной курс научного творчества: учеб. пособие. – Киров, 2013. – 212 с.
3. Popova I. N. Contours of modern didactics of professional education: an analysis of foreign studies // Perspectives of Science and Education. – 2024. – No. 5(71). – P. 92–105. DOI: 10.32744/pse.2024.5.6.
4. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Готовность отечественной системы СПО к достижению технологического суверенитета: результаты исследования // Профессиональное образование и рынок труда. – 2023. – Т. 11, № 2. – С. 6–31. – URL: <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.53.2.001>
5. Дубицкий В. В., Кислов А. Г., Неумывакин В. С., Феоктистов А. В. На пути к agile-профессионалитету // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 1. – С. 6–29. – URL: <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.48.1.001>
6. Ткаченко Е. В. О подготовке рабочих и специалистов в системе начального и среднего профессионального образования России // Профессиональное образование в современном мире. – 2016. – Т. 6, 3. – С. 546–551. DOI: 10.15372/PEMW20160324.
7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. – 2024. – № 20. – Ст. 2853–2872.
8. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003?ysclid=lc54rn2cnm369968688/>
9. Сотникова Т. С., Золотухина Т. В. Об актуальности механизмов реализации приоритетных направлений по обеспечению национального суверенитета в образовательной политике // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития: сб. науч. ст. по материалам 23-й Всерос.

- науч.-практ. конф. с междунар. участием, Воронеж, 25 апреля 2025 года. – Воронеж: ООО Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2025. – С. 46–50.
10. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР «Об установлении почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» от 16 июля 1981 г. Указы СССР. – URL: [wfi.lomasm.ru](http://wfi.lomasm.ru) Архив нормативно-правовых актов 1917-1992»
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024). – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
12. Ефлова З. Б., Зинкова С. С. Возвращение наставничества в образование: опыт педагогического сообщества музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений Петрозаводска // Непрерывное образование: XXI век. – 2025. – Т. 13, № 1. – С. 130–149. DOI: 10.15393/j5.art.2025.10310.
13. Osipov P., Ziyatdinova J., Irismetova I. Mentoring Across Cultures and Professions: Approaches and Methods // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2020. – Vol. 1135. – P. 778–787. DOI: 10.1007/978-3-030-40271-6\_76.
14. Пастухова И. П. Наставничество в системе образования: от теории к практике // Коучинг и наставничество: теория и практика: материалы Всерос. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 25–26 апреля 2024 года. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2024. – С. 208–213.
15. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. – London, 1991. – 96 p.
16. United States Office of Personal Management. Best Practices: Mentoring, 2008. – URL: <https://d22bblmj4ttv8.cloudfront.net/ae/e8/253edeb5c71-b64b7190bb7473e69/111714-mentoring-programs-that-work-sample-chapter.pdf>
17. Ирисметова И. И. Формирование готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности на предприятиях: дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2023. – 197 с.
18. Баянов Д. И. Развитие готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров в авиастроительной отрасли: специальность 5.8.7: «Методология профессионального образования»: автореф. ... дис. канд. пед. наук. – Казань, 2024. – 24 с.
19. Фаляхов И. И. Научно-методическое обеспечение подготовки наставников для дуального обучения студентов колледжей: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2018. – 26 с.
20. Гайнеев Э. Р. Дифференциация и индивидуализация обучения в условиях реализации проекта «Профессионалитет» // Среднее профессиональное образование. – 2024. – № 7(347). – С. 3–10.
21. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – 5. – Р. 92–112.
22. Dubitsky V. V., Konovalov A. A., Lyzhin A. I. et al. Master of industrial training 2.0.: Human resources capacity of the project “Professionalitat” // The Education and Science Journal. – 2022. – 24 (1). – P. 67–100. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-67-100.
23. Гайнеев Э. Р. Коллективные формы труда педагогов при подготовке квалифицированных рабочих // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 1. – С. 25–29.
24. Гайнеев Э. Р. Формирование творческо-конструкторского потенциала обучающихся во взаимодействии с базовым предприятием // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 4. – С. 26–28.
25. Shaydurova T. Y., Dorozhkin E. M., Starikova L. D. [et al.]. Pedagogical conditions of primary drug abuse prevention among students of a higher education institution // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. – 2017. – Vol. 12, No. 7b. – P. 1229–1236. DOI: 10.12973/ejac.2017.00248a.
26. Gaineev E. R., Iskhakov R. K., Shaidurov A. A. Competitive movement as a condition for increasing the motivation of self-development among students and teachers of secondary vocational education // Scientific-methodological electronic journal "Koncept". – 2025. – No. 11. – P. 241–260. – URL: <https://e-koncept.ru/2025/251225.htm> DOI: 10.24412/2304-120X-2025-11225
27. Мачехина О. Н., Морозова Е. П. Реверсивное наставничество как проблема и перспективная образовательная технология // Известия Российской академии образования. – 2023. – № 1(61). – С. 208–222. DOI: 10.51944/20738498\_2023\_1\_208.
28. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 4(141). – С. 52–58.
29. Володина С. А., Коробкова Ю. И., Лапыко О. А., Безднякова Д. Р. Реверсивное наставничество как эффективный ресурс повышения профессиональной компетентности сотрудников общеобразовательного учреждения // Наука. Управление. Образование. РФ. – 2025. – № 1(17). – С. 17–23.
30. Зеер Э. Ф., Морозова С. А., Сыманюк Э. Э. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 5. – С. 90–97.
31. Rychen D. S., Salganik L. H. Key Competencies for a Successful Life and a Well Functioning Society. – Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers, 2006. – 332 p.
32. Cedefop E. Skills forecast: trends and challenges to 2030. – Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, 2018. – No. 108. – P. 44–45.



33. Идрисова О. И. Формирование профессиональной мобильности обучающихся магистратуры в процессе прохождения практики: специальность 5.8.7. Методология и технология профессионального образования 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореф. ...канд. пед. наук. – М., 2022. – 34 с.
34. Карелина Н. А. Методы и приемы профессионального воспитания при формировании профессиональной мобильности студентов техникума // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2023. – Т. 8, № 2. – С. 211–216. DOI: 10.30853/ped20230038.
35. Гайнеев Э. Р. Деятельностный подход в профориентационной работе как ключевой фактор реализации федерального проекта «Профессионалитет» // Профессиональное образование и рынок труда. – 2024. – Т. 12, № 1(56). – С. 95–104. DOI: 10.52944/PORT.2024.56.1.007.
36. Шихалева Ю. Профессиональная мобильность: что это и как можно использовать для карьерного роста. – URL: <https://www.law.ru/article/27869-professionalnaya-mobilnost-chto-eto-i-kak-mojno-ispolzovat-dlya-karernogo-rosta>
37. Морозова С. А., Сыманюк Э. Э. Профессиональная мобильность как фактор реализации инновационной деятельности педагога // Образование и наука. – 2012. – № 4(93). – С. 50–60.
38. Беликов В. А., Романов П. Ю., Филиппов А. М., Павленко Д. И. Педагогические закономерности развития профессиональной мобильности обучающихся организаций СПО в дуальной системе образования // Бизнес. Образование. Право. – 2020. – № 2 (51). – С. 343–349. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.241.
39. Исхаков Р. Х., Галагузова М. А., Дорохова Т. С. Теоретико-методологические основы профессионально-мобильной практики в подготовке студентов педагогических вузов. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – 139 с.
40. Колзина А. Г., Шихова О. Ф., Гареев А. А. Структура и содержание профессионально-педагогической компетенции преподавателей сферы внутрифирменного обучения // Образование и наука. – 2022. – Т. 24, № 4. – С. 40–78. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-4-40-78.
41. Самбур В. И. Анализ отдаленных результатов использования модели формирования готовности к профессиональной мобильности у старшеклассников // Модели и методы повышения эффективности инновационных исследований: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 07 декабря 2022 года. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2022. – С. 202–204.
42. Карелова Р. А. Компоненты и критерии оценки развития профессиональной мобильности у студентов колледжа // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2015. – Т. 7, № 5. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/160PVN515.pdf>
43. Valeeva R. A., Amirova L. A. The Development of Professional Mobility of Teachers in Supplemental Education System // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – Vol. 11, № 9. – P. 2265–2274. – URL: // <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1114690.pdf>
44. Soboleva E. V., Gorev P. M., Suvorova T. N., Masharova T. V. Formation of creative thinking of schoolchildren using interactive timelines in the conditions of additional education // Perspectives of Science and Education. – 2024. – No. 1(67). – P. 622–639. DOI: 10.32744/pse.2024.1.35.
45. Михайлов В. А., Горев П. М., Утёмов В. В. Научное творчество: методы конструирования новых идей: учеб. пособие. – Киров: Изд-во МЦИТО, 2014. – 94 с.
46. Iskhakov R. N., Zavyalova J. I., Antropova D. A. Organization of professional mobile practice for students - Future social educators // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – Vol. 11, No. 15. – P. 8269–8280.
47. Садовникова Н. О., Шайдурова Т. Ю., Шайдуров А. А. Содержание психолого-педагогического сопровождения процесса подготовки участников конкурса «Абилимпикс» // Russian Journal of Education and Psychology. – 2024. – Т. 15, № 3. – С. 283–307. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-3-584.
48. Белова О. В. Академическая и профессиональная мобильность в системе среднего профессионального образования (СПО) // Роль науки и современные тенденции сельскохозяйственного производства: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. Дню академии, Великие Луки, 18 декабря 2024 года. – Великие Луки: Великолукская государственная сельскохозяйственная академия, 2024. – С. 22–24.
49. Словарь русского языка: в 4 т. / АН СССР; Ин-т рус. яз.; под. ред. А. П. Евгеньевой. – 2-е изд. – М.: Русский язык, 1981.
50. Вишнякова С. М. Словарь профессионального образования. – М.: НМЦ, 1999. – 538 с.
51. Педагогика. Большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – М.: Современное слово, 2005. – 720 с.
52. Батышев С. Я. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... д-ра пед. наук в форме научного доклада. – М., 1986. – 39 с.
53. Махмутов М. И., Таланчук Н. М. Педагогика наставничества. – М.: Сов. Россия, 1981. – 191 с.
54. Таланчук Н. М. Педагогические основы воспитательной деятельности мастера производственного обучения

профтехучилища: 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... д-ра пед. наук. – Казань, 1984. – 428 с.

55. Якиманская И. С. Основы личностно-ориентированного образования: монография. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – 431 с.
56. Андреев В. И. Педагогика: учеб. курс для творческого саморазвития. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.

1. (2022). *Orientaciya na budushchie pokoleniya [Focus on future generations]: sbornik materialov Respublikanskogo social'no-obrazovatel'nogo proekta*, BGPU, Minsk, 240 p.
2. Utemov, V. V., Zinovkina, M. M., & Gorev, P. M. (2013). *Pedagogika kreativnosti: prikladnoj kurs nauchnogo tvorchestva [Pedagogy of Creativity: An Applied Course in Scientific Creativity]: ucheb. posobie*, Kirov, 212 p. (in Russian).
3. Popova, I. N. (2024). "Contours of modern didactics of professional education: an analysis of foreign studies", *Perspectives of Science and Education*, no. 5(71), pp. 92–105. DOI: 10.32744/pse.2024.5.6 (in English).
4. Blinov, V. I., Esenina, E. Yu., & Sergeev, I. S. (2023). "Gotovnost' otechestvennoj sistemy SPO k dostizheniyu tekhnologicheskogo suvereniteta: rezul'taty issledovaniya" [Readiness of the domestic SVE system to achieve technological sovereignty: research results], *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, t. 11, № 2, pp. 6–31. Available at: <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.53.2.001> (in Russian).
5. Dubickij, V. V., Kislov, A. G., Neumyvakin, V. S., & Feoktistov, A. V. (2022). "Na puti k agile-professionalitetu [On the path to agile professionalism], *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*", № 1, pp. 6–29. Available at: <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.48.1.001> (in Russian).
6. Tkachenko, E. V. (2016). "O podgotovke rabochih i specialistov v sisteme nachal'nogo i srednego professional'nogo obrazovaniya Rossii" [On the training of workers and specialists in the system of primary and secondary vocational education in Russia], *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, t. 6, 3, pp. 546–551. DOI: 10.15372/PEMW20160324 (in Russian).
7. (2024). "Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2024 g. № 309 "O nacional'nyh celyah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2030 goda i na perspektivu do 2036 goda" [Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2024 No. 309 "On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the perspective up to 2036"]", *Sobranie zakonodatel'stva RF*, № 20, st. 2853–2872 (in Russian).
8. *Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 27 iyunya 2022 g. № 401 "O provedenii v Rossijskoj Federacii Goda pedagoga i nastavnika" [Decree of the President of the Russian Federation of June 27, 2022 No. 401 "On Holding the Year of the Teacher and Mentor in the Russian Federation"]*. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003?ysclid=lc54rn2cnm369968688/> (in Russian).
9. Sotnikova, T. S., & Zolotuhina, T. V. (2025). "Ob aktual'nosti mekhanizmov realizacii prioritetnyh napravlenij po obespecheniyu nacional'nogo suvereniteta v obrazovatel'noj politike" [On the relevance of mechanisms for implementing priority areas for ensuring national sovereignty in educational policy], *Aktual'nye problemy professional'nogo obrazovaniya: celi, zadachi i perspektivy razvitiya: sb. nauch. st. po materialam 23-j Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem, Voronezh, 25 aprelya 2025 goda*, Voronezh, pp. 46–50 (in Russian).
10. *Ukaz Prezidiuma Verhovnogo Soveta RSFSR "Ob ustanovlenii pochetnogo zvaniya «Zasluzhennyj nastavnik molodezhi RSFSR» ot 16 iyulya 1981 g. Ukazy SSSR [Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the RSFSR "On the establishment of the honorary title "Honored Mentor of the Youth of the RSFSR" dated July 16, 1981. Decrees of the USSR]*. Available at: [wfi.lomasm.ru/Arhiv normativno-pravovyh aktov 1917-1992](http://wfi.lomasm.ru/Arhiv%20normativno-pravovyh%20aktov%201917-1992/) (in Russian).
11. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001. № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001. No. 197-FL] (red. ot 26.12.2024)*. Available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (in Russian).
12. Eflova, Z. B., & Zinkova, S. S. (2025). "Vozvrashchenie nastavnichestva v obrazovanie: opyt pedagogicheskogo soobshchestva muzykal'nyh rukovoditelej doshkol'nyh obrazovatel'nyh uchrezhdenij Petrozavodsk" [Bringing Mentoring Back into Education: The Experience of the Pedagogical Community of Music Directors of Preschool Educational Institutions in Petrozavodsk], *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek*, t. 13, № 1, pp. 130–149. DOI: 10.15393/j5.art.2025.10310 (in Russian).
13. Osipov, P., Ziyatdinova, J., & Irismetova, I. (2020). "Mentoring Across Cultures and Professions: Approaches and Methods", *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol. 1135, pp. 778–787. DOI: 10.1007/978-3-030-40271-6\_76 (in English).
14. Pastuhova, I. P. (2024). "Nastavnichestvo v sisteme obrazovaniya: ot teorii k praktike" [Mentoring in the Education System: From Theory to Practice], *Kouching i nastavnichestvo: teoriya i praktika: materialy Vseros. nauch.-prakt. konf., Sankt-Peterburg, 25–26 aprelya 2024 goda*, Cheboksary, pp. 208–213 (in Russian).
15. Clutterbuck, D. (1991). *Everyone Needs a Mentor*, London, 96 p. (in English).

16. (2008). *United States Office of Personal Management. Best Practices: Mentoring*. Available at: <https://d22bbllmj4ttv8.cloudfront.net/ae/e8/253edeb5c71-b64b7190bb7473e69/111714-mentoring-programs-that-work-sample-chapter.pdf> (in English).
17. Irismetova, I. I. (2023). *Formirovanie gotovnosti nastavnikov k neprofessional'noj pedagogicheskoy deyatel'nosti na predpriyatiyah* [Developing mentors' readiness for non-professional teaching activities at enterprises]: dis. ... kand. ped. nauk, Kazan', 197 p. (in Russian).
18. Bayanov, D. I. (2024). *Razvitie gotovnosti nastavnikov k social'no-pedagogicheskim riskam v processe vnutrikorporativnogo obucheniya stazherov v aviastroitel'noj otrasli: special'nost' 5.8.7: "Metodologiya i tekhnologiya professional'nogo obrazovaniya"* [Developing mentors' preparedness for social and pedagogical risks in the process of in-house training of interns in the aircraft manufacturing industry: specialty 5.8.7: "Methodology and technology of professional education"]: avtoref. ... dis. kand. ped. nauk, Kazan', 24 p. (in Russian).
19. Falyahov, I. I. (2018). *Nauchno-metodicheskoe obespechenie podgotovki nastavnikov dlya dual'nogo obucheniya studentov kolledzhej: special'nost' 13.00.08 "Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya"* [Scientific and methodological support for the training of mentors for dual education of college students: specialty 13.00.08 "Theory and methodology of vocational education"]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk, Kazan', 26 p. (in Russian).
20. Gajneev, E. R. (2024). "Differenciatsiya i individualizatsiya obucheniya v usloviyah realizatsii proekta "Professional Qualifications" [Differentiation and individualization of training in the context of the implementation of the "Professional" project], *Srednee professional'noe obrazovanie*, № 7(347), pp. 3–10 (in Russian).
21. Klarin, M. V. (2016). "Sovremennoe nastavnichestvo: novye cherty tradicionnoy praktiki v organizatsiyah XXI veka" [Contemporary Mentoring: New Features of Traditional Practice in 21st-Century Organizations], *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika*, 5, pp. 92–112 (in Russian).
22. Dubitsky, V. V., Konovalov, A. A., Lyzhin, A. I. et al. (2022). "Master of industrial training 2.0.: Human resources capacity of the project "Professionalitat", *The Education and Science Journal*, 24 (1), pp. 67–100. DOI: 10.17853/1994 5639-2022-1-67-100 (in English).
23. Gajneev, E. R. (2019). "Kollektivnye formy truda pedagogov pri podgotovke kvalificirovannykh rabochih" [Collective forms of teacher work in the training of skilled workers], *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, № 1, pp. 25–29 (in Russian).
24. Gajneev, E. R. (2008). "Formirovanie tvorcheskogo-konstrukorskogo potentsiala obuchayushchih v vzaimodeystvii s bazovym predpriyatiem" [Development of creative and design potential of students in interaction with the base enterprise], *Srednee professional'noe obrazovanie*, № 4, pp. 26–28 (in Russian).
25. Shaydurova, T. Y., Dorozhkin, E. M., Starikova, L. D. [et al.]. (2017). "Pedagogical conditions of primary drug abuse prevention among students of a higher education institution", *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, vol. 12, no. 7b, pp. 1229–1236. DOI: 10.12973/ejac.2017.00248a (in English).
26. Gajneev, E. R., Iskhakov, R. K., & Shaidurov, A. A. (2025). "Competitive movement as a condition for increasing the motivation of self-development among students and teachers of secondary vocational education", *Scientific-methodological electronic journal "Koncept"*, no. 11, pp. 241–260. Available at: <https://e-koncept.ru/2025/251225.htm> DOI: 10.24412/2304-120X-2025-11225 (in English).
27. Machekhina, O. N., & Morozova, E. P. (2023). "Reversivnoe nastavnichestvo kak problema i perspektivnaya obrazovatel'naya tekhnologiya" [Reverse mentoring as a problem and a promising educational technology], *Izvestiya Rossijskoy akademii obrazovaniya*, № 1(61), pp. 208–222. DOI: 10.51944/20738498\_2023\_1\_208 (in Russian).
28. Osipov, P. N., & Irismetova, I. I. (2020). "Nastavnichestvo kak forma dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya" [Mentoring as a form of additional professional education], *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, № 4(141), pp. 52–58 (in Russian).
29. Volodina, S. A., Korobkova, Yu. I., Lapyko, O. A., & Bezdnyakova, D. R. (2025). "Reversivnoe nastavnichestvo kak effektivnyj resurs povysheniya professional'noj kompetentnosti sotrudnikov obshcheobrazovatel'nogo uchrezhdeniya" [Reverse mentoring as an effective resource for improving the professional competence of employees at a general education institution], *Nauka. Upravlenie. Obrazovanie. RF*, № 1(17), pp. 17–23 (in Russian).
30. Zeer, E. F., Morozova, S. A., & Symanyuk, E. E. (2011). "Professional'naya mobil'nost' – integral'noe kachestvo sub"ekta innovatsionnoy deyatel'nosti" [Professional mobility is an integral quality of the subject of innovative activity], *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, № 5, pp. 90–97 (in Russian).
31. Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *Key Competencies for a Successful Life and a Well Functioning Society*, Hogrefe & Huber Publishers, Göttingen, 332 p. (in English).
32. Cedefop, E. (2018). *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, Publications Office. Cedefop reference series, no. 108, pp. 44–45 (in English).
33. Idrisova, O. I. (2022). *Formirovanie professional'noj mobil'nosti obuchayushchih magistratury v processe prohozhdeniya praktiki: special'nost' 5.8.7. Metodologiya i tekhnologiya professional'nogo obrazovaniya 13.00.08 "Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya"* [Development of professional mobility among master's degree

- students during their internship: specialty 5.8.7. Methodology and technology of professional education 13.00.08 "Theory and methodology of professional education": avtoref. ...kand. ped. nauk, Moscow, 34 p. (in Russian).*
34. Karelina, N. A. (2023). "Metody i priemy professional'nogo vospitaniya pri formirovanii professional'noj mobil'nosti studentov tekhnikum" [Methods and techniques of professional education in the development of professional mobility of technical school students], *Pedagogika. Voprosy teorii i praktiki*, t. 8, № 2, pp. 211–216. DOI: 10.30853/ped20230038 (in Russian).
35. Gajneev, E. R. (2024). "Deyatel'nostnyj podhod v proforientacionnoj rabote kak klyuchevoj faktor realizacii federal'nogo proekta "Professionalitet" [An activity-based approach to career guidance as a key factor in the implementation of the federal project "Professional Qualifications"], *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, t. 12, № 1(56), pp. 95–104. DOI: 10.52944/PORT.2024.56.1.007 (in Russian).
36. Shihaleva, Yu. *Professional'naya mobil'nost': chto eto i kak mozjno ispol'zovat' dlya kar'ernogo rosta [Professional Mobility: What It Is and How It Can Be Used for Career Advancement]*. Available at: <https://www.law.ru/article/27869-professionalnaya-mobilnost-chto-eto-i-kak-mojno-ispolzovat-dlya-karernogo-rosta> (in Russian).
37. Morozova, S. A., & Symanyuk, E. E. (2012). "Professional'naya mobil'nost' kak faktor realizacii innovacionnoj deyatel'nosti pedagoga" [Professional mobility as a factor in the implementation of innovative teacher activities], *Obrazovanie i nauka*, № 4(93), pp. 50–60 (in Russian).
38. Belikov, V. A., Romanov, P. Yu., Filippov, A. M., & Pavlenko, D. I. (2020). "Pedagogicheskie zakonomernosti razvitiya professional'noj mobil'nosti obuchayushchihsya organizacij SPO v dual'noj sisteme obrazovaniya" [Pedagogical patterns of professional mobility development among students of secondary vocational education organizations in the dual education system], *Biznes. Obrazovanie. Pravo*, № 2 (51), pp. 343–349. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.241 (in Russian).
39. Iskhakov, R. H., Galaguzova, M. A., & Dorohova, T. S. (2023). *Teoretiko-metodologicheskie osnovy professional'no-mobil'noj praktiki v podgotovke studentov pedagogicheskikh vuzov [Theoretical and methodological foundations of professional mobile practice in the training of pedagogical university students]*, Ural'skij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet, Ekaterinburg, 139 p. (in Russian).
40. Kolzina, A. G., Shihova, O. F., & Gareev, A. A. (2022). "Struktura i sodержanie professional'no-pedagogicheskoy kompetencii prepodavatelej sfery vnutfirmennogo obucheniya" [The structure and content of professional and pedagogical competency of teachers in the field of in-house training], *Obrazovanie i nauka*, t. 24, № 4, pp. 40–78. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-4-40-78 (in Russian).
41. Sambur, V. I. (2022). "Analiz otdalennykh rezul'tatov ispol'zovaniya modeli formirovaniya gotovnosti k professional'noj mobil'nosti u starsheklassnikov" [Analysis of long-term results of using a model for developing readiness for professional mobility in high school students], *Modeli i metody povysheniya effektivnosti innovacionnykh issledovaniy: sb. st. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, Ekaterinburg, 07 dekabrya 2022 goda, OMEGA SAJNS, Ufa, pp. 202–204 (in Russian).
42. Karelova, R. A. (2015). "Komponenty i kriterii ocenki razvitiya professional'noj mobil'nosti u studentov kolledzha" [Components and criteria for assessing the development of professional mobility among college students], *Internet-zhurnal "NAUKOVEDENIE"*, t. 7, № 5. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/160PVN515.pdf> (in Russian).
43. Valeeva, R. A., & Amirova, L. A. (2016). "The Development of Professional Mobility of Teachers in Supplemental Education System", *International Journal of Environmental and Science Education*, vol. 11, № 9, pp. 2265–2274. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1114690.pdf> (in English).
44. Soboleva, E. V., Gorev, P. M., Suvorova, T. N., & Masharova, T. V. (2024). "Formation of creative thinking of school-children using interactive timelines in the conditions of additional education", *Perspectives of Science and Education*, no. 1(67), pp. 622–639. DOI: 10.32744/pse.2024.1.35 (in English).
45. Mihajlov, V. A., Gorev, P. M., & Utyomov, V. V. (2014). *Nauchnoe tvorchestvo: metody konstruirovaniya novykh idej [Scientific creativity: methods for constructing new ideas]: ucheb. posobie*, Izd-vo MCITO, Kirov, 94 p. (in Russian).
46. Iskhakov, R. H., Zavyalova, J. I., & Antropova, D. A. (2016). "Organization of professional mobile practice for students - Future social educators", *International Journal of Environmental and Science Education*, vol. 11, no. 15, pp. 8269–8280 (in English).
47. Sadovnikova, N. O., Shajdurova, T. Yu., & Shajdurov, A. A. (2024). "Soderzhanie psihologo-pedagogicheskogo so-provozhdeniya processa podgotovki uchastnikov konkursa "Abilimpiks" [The content of psychological and pedagogical support for the process of preparing participants in the «Абилимпикс» competition], *Russian Journal of Education and Psychology*, t. 15, № 3, pp. 283–307. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-3-584 (in Russian).
48. Belova, O. V. (2024). "Akademicheskaya i professional'naya mobil'nost' v sisteme srednego professional'nogo obrazovaniya (SPO)" [Academic and professional mobility in the system of secondary vocational education], *Rol' nauki i sovremennye tendencii sel'skohozyajstvennogo proizvodstva: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashch. Dnyu akademii, Velikie Luki, 18 dekabrya 2024 goda*, Velikolukskaya gosudarstvennaya sel'skohozyajstvennaya akademiya, Velikie Luki, pp. 22–24 (in Russian).



49. (1981). *Slovar' russkogo yazyka: v 4 t.* [Dictionary of the Russian language: in 4 volumes], 2-e izd, Russkij yazyk, Moscow (in Russian).
50. Vishnyakova, S. M. (1999). *Slovar' professional'nogo obrazovaniya* [Dictionary of Professional Education], NMC, Moscow, 538 p. (in Russian).
51. (2005). *Pedagogika. Bol'shaya sovremennaya enciklopediya* [Pedagogy. The Great Modern Encyclopedia], Sovremennoe slovo, Moscow, 720 p. (in Russian).
52. Batyshev, S. Ya. (1986). *Pedagogicheskaya sistema nastavnichestva v trudovom kollektive: special'nost' 13.00.01 "Obshchaya pedagogika, istoriya pedagogiki i obrazovaniya"* [Pedagogical system of mentoring in a work collective: specialty 13.00.01 "General pedagogy, history of pedagogy and education"]: dis. ... d-ra ped. nauk v forme nauchnogo doklada, Moscow, 39 p. (in Russian).
53. Mahmutov, M. I., & Talanchuk, N. M. (1981). *Pedagogika nastavnichestva* [Mentoring Pedagogy], Sov. Rossiya, Moscow, 191 p. (in Russian).
54. Talanchuk, N. M. (1984). *Pedagogicheskie osnovy vospitatel'noj deyatel'nosti mastera proizvodstvennogo obucheniya proftekhnichilishcha: 13.00.01 "Obshchaya pedagogika, istoriya pedagogiki i obrazovaniya"* [Pedagogical foundations of educational activities of the master of industrial training in a vocational school: 13.00.01 "General pedagogy, history of pedagogy and education"]: dis. ... d-ra ped. nauk, Kazan', 428 p. (in Russian).
55. Yakimanskaya, I. S. (2011). *Osnovy lichnostno-orientirovannogo obrazovaniya* [Fundamentals of personality-oriented education]: monografiya, BINOM. Laboratoriya znaniy, Moscow, 431 p. (in Russian).
56. Andreev, V. I. (2000). *Pedagogika: ucheb. kurs dlya tvorcheskogo samorazvitiya* [Pedagogy: A Course of Study for Creative Self-Development], Centr innovacionnyh tekhnologij, Kazan', 608 p. (in Russian).

#### Вклад авторов

Э. Р. Гайнеев – постановка проблемы и проведение опытно-экспериментальной части исследования, обсуждение хода исследования и редактирование итогового варианта статьи.

Р. Х. Исхаков – подбор и анализ научной литературы, анализ и формулирование понятийного аппарата, обсуждение хода исследования и итогового варианта статьи.

Т. Ю. Шайдурова – подбор и анализ зарубежной литературы, обсуждение хода исследования и итогового варианта статьи.

#### Contribution of the authors

E. R. Gaineev – formulation of the problem and conducting the experimental part of the study, discussing the progress of the research and editing the final version of the article.

R. Kh. Iskhakov – selection and analysis of scientific literature, analysis and formulation of the conceptual apparatus, discussion of the progress of the research and the final version of the article.

T. Yu. Shaidurova – selection and analysis of foreign literature, discussion of the progress of the research and the final version of the article.