

На правах рукописи

ДАНИЛОВА Марина Владимировна

**ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата педагогических наук

Армавир – 2026

Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Научный руководитель **Зеленко Наталия Васильевна,**
доктор педагогических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Горбунова Наталья Владимировна,**
доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой педагогики и
педагогического мастерства, директор
Гуманитарно-педагогической академии
(филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского»
(г. Симферополь)

Кормакова Валентина Николаевна,
доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры педагогики ФГАОУ ВО
«Белгородский государственный национальный
исследовательский университет»
(г. Белгород)

Ведущая организация: **ГБОУ ВО «Ставропольский
государственный педагогический институт»
(г. Ставрополь)**

Защита состоится «19» мая 2026 г. в 12.00 часов на заседании Диссертационного совета Д. 99.2.066.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук при ФГБОУ ВО «Краснодарский государственный институт культуры», ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», ГБОУ ВО Белгородский государственный институт искусств и культуры» по адресу: 352901, Краснодарский край, г. Армавир, ул. Розы Люксембург, 159.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» по адресу: 352901, Краснодарский край, г. Армавир, ул. Кирова, 50 и на официальном сайте университета по адресу: <http://agpu.net>.

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2026 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор педагогических наук, профессор

Тупичкина Е.А.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность и постановка проблемы исследования. В современном мире, где технологии стремительно прогрессируют, повышаются и требования к профессиональному развитию специалистов. Они должны быть способны эффективно функционировать в быстро меняющейся экономической среде и адаптироваться к социальным и экономическим процессам в обществе.

В учреждениях среднего профессионального образования востребован педагог, обладающий профессиональными компетенциями, способный к творческой деятельности, активно участвующий в инновационных процессах, реализующий гуманистические ценности в образовательной практике.

Привлечение молодых специалистов способствует сохранению конкурентоспособности на рынке образовательных услуг и обеспечивает выполнение государственного задания, позволяет максимально эффективно использовать ресурсы организации, включая системное обновление кадрового состава. В то же время, вновь прибывшие кадры, как правило, недостаточно знакомы с особенностями преподавательской работы в учреждениях СПО, испытывают затруднения в ведении учебно-методической документации, реализации образовательного процесса и воспитательной деятельности, что приводит к неудовлетворенности профессиональной деятельностью и текучести кадров.

Качественному и интенсивному личностно-профессиональному развитию педагогов, закреплению педагогов в образовательных учреждениях, способствует наставничество, направленное не только на передачу знаний и навыков от опытных специалистов к молодым коллегам, но и формирование личностных качеств, развитие профессиональной идентичности.

Все вышесказанное дает основания для актуализации ресурсов наставничества в процессе решения проблемы личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования.

Анализируя научную и педагогическую литературу, мы выявили, что вопросы личностно-профессионального развития педагога в условиях наставничества с древнейших времен были объектом изучения исследователей:

– *В эпоху античности* Сократ, Платон, Аристотель, Сенека отводили большую роль в воспитании учителю-наставнику.

– *В конце XIX века* К.Д. Ушинский, основоположник русской педагогики, выявил прямую зависимость качества профессиональной подготовки педагога от уровня педагогического мастерства и знаний наставника.

– *На рубеже XIX и XX веков* А.С. Макаренко придавал большое значение созданию педагогического коллектива, особое внимание уделяя при этом индивидуально-личностным особенностям каждого педагога. Он подчеркивал, что коллектив не подавляет индивидуальность, а создает благоприятную среду для ее роста.

– В *XX и начале XXI века* проблема личностно-профессионального развития педагога нашла отражение в работах В. А. Адольфа, Е.В. Бондаревской, Б. С. Гершунского, В. А. Сухомлинского, В. А. Сластенина.

– *Общие принципы профессионального развития педагога* в условиях наставничества как взаимодействия, в контексте процесса преемственности поколений рассматривали: С.Я. Батышев, Б.М. Бим-Бад, А.С. Воронин, Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин, Н.Ю. Синягина, Т.Ю. Райфшнайдер.

– Большое значение *институту наставничества* уделено в работах С. Г. Вершловского, А.Г. Ерофеевой, В.А. Сластенина и др.

– *Особая роль наставничества в личностно-профессиональном становлении педагога* подчеркивается в научных работах Ю. Андерсона, М.В. Зембицкой, Е.В. Игнатъевой, Е.Ю. Илатдиновой, Л.Е. Лукиной, Н.М. Полетаевой, Ю.В. Рябковой, И.Ф. Фильченковой, С.В. Фроловой, А. Шеннона.

Несмотря на достаточно детальное изучение многих аспектов наставничества, личностно-профессионального развития педагога одним из актуальных вопросов остается рассмотрение теоретико-методологических и организационных оснований управления личностно-профессиональным развитием педагогов СПО в условиях наставничества.

Проведенный анализ теории и практики личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования позволяет сделать вывод о наличии следующего комплекса **противоречий** между:

– возрастающей значимостью личностно-профессионального развития педагогов СПО и недостаточной теоретической разработанностью данного процесса в современных условиях;

– внедрением системы наставничества в учреждениях среднего профессионального образования и недостаточной разработанностью содержания и организационных форм наставнической деятельности в условиях СПО;

– потребностью образовательных организаций СПО в использовании системы наставничества в управлении личностно-профессиональным развитием педагогов и отсутствием в педагогике среднего профессионального образования научно обоснованных моделей управления соответствующим процессом.

Из этих противоречий вытекает **проблема исследования**: каковы теоретико-методологические и организационно-методические основания управления личностно-профессиональным развитием педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества?

Актуальность, недостаточная разработанность, теоретическая и практическая значимость проблемы явились основанием для выбора **темы исследования**: «Личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества».

Объектом исследования является личностно-профессиональное развитие педагогов.

Предмет исследования – процесс личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Цель исследования: разработать теоретико-методологические и организационно-методические основания личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что процесс личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества будет успешным если будут:

- раскрыты сущность и теоретические основы процесса личностно-профессионального развития педагогов в условиях наставничества;
- определены особенности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества;
- теоретически обоснована, разработана и экспериментально проверена модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества;
- созданы условия, обеспечивающие эффективность реализации модели личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Объект, предмет, цель и гипотеза позволили определить **задачи исследования:**

1. Раскрыть сущность и теоретические основы процесса личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

2. Определить особенности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

3. Теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

4. Выявить условия эффективной реализации модели личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования были использованы следующие **методы исследования:** теоретический анализ психологической и педагогической литературы, категориальный синтез, сопоставление, интерпретация, обобщение, проектирование, теоретическое моделирование, изучение и обобщение педагогического опыта; эксперимент, наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа, метод самооценки, метод экспертной оценки; методы статистической обработки эмпирических данных.

Теоретической и методологической основой исследования стали:

– теория и практика компетентностного подхода в профессиональном образовании (В. А. Болотов, М. В. Дубова, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В., Т. А. Разуваева, В. В. Сериков, О. А. Ульянина, Хуторской и др.);

- лично-ориентированный подход (И. И. Алексеев, Е. В. Бондаревская, Е. А. Макарова, В. В. Сериков, И. С. Якиманская и др.);
- системно-деятельностный подход (Н. С. Азимова, А.Г. Асмолов, А. А. Борисова, Л. Н. Жарко, Е. И. Замбровская, М. М. Малышева А. М. Новиков, Н. М. Полетаева и др.);
- проблемы непрерывного образования взрослых (С.Г. Вершловский, Е. Г. Мазурова, А. М. Новиков и др.);
- научно-педагогические основы подготовки наставников (А.С. Батышев, А. Р. Масалимова, Н. М. Новиков и др.).

Опытно-экспериментальная база исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж».

Исследование проводилось в три этапа:

На первом этапе (2020–2021 гг.) осуществлено обоснование проблемы, сформулированы тема, цель и гипотеза диссертационного исследования; разработана программа исследования; осмыслено состояние проблемы в педагогической теории и практике, исследован отечественный и зарубежный опыт реализации наставничества; изучены теоретико-методологические аспекты наставничества и особенности лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества. Разработана модель лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

На втором (2021–2024 гг.) этапе реализован формирующий этап эксперимента по внедрению модели в практику среднего профессионального образования. осуществлена апробация модели и условий эффективности лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

На третьем (2025–2026 гг.) этапе осуществлены анализ и обобщение результатов исследования; дано статистическое подтверждение достоверности полученных результатов, определена их научная и практическая значимость, сформулированы выводы и определены перспективные направления дальнейшей работы.

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна заключаются в том, что:

- раскрыты *сущность и теоретические основы лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества*, как процесса совершенствования профессионального мастерства, базирующегося на передаче знаний и навыков от более опытных коллег, формировании профессиональной идентичности и готовности к саморазвитию;

- *введено понятие «лично-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества»*, рассматриваемое как целенаправленный процесс совершенствования профессионального мастерства педагога, основанный на

мотивации личностно-профессионального развития, передаче опыта, знаний, навыков от более опытных сотрудников (наставников) к менее опытным (наставляемым), содействию в профессиональной самоидентификации, раскрытии личностного потенциала и построении персонифицированной траектории личностно-профессионального развития;

– определены *особенности личностно-профессионального развития* педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, отражающие специфику профессиональной деятельности, базирующиеся на идеях личностно-ориентированного, компетентностного и системно-деятельностного подходов и актуализирующие наставническое взаимодействие, направленное на устранение возникших трудностей, формирование профессиональной идентичности, профессионального мастерства и готовности к саморазвитию;

– предложены и обоснованы *принципы организации наставничества* в учреждениях среднего профессионального образования: стратегического партнерства, добровольности наставнического взаимодействия, активного участия наставников и наставляемых в реализации поставленных задач, поэтапности личностно-профессионального развития, обеспечивающие личностно-профессиональное развитие педагогов;

– рассмотрены *инновационные виды и формы организации наставничества, содержание наставнического взаимодействия* обеспечивающие личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования, основанные на партнерском взаимодействии опытных профессионалов (наставников) и молодых специалистов (наставляемых), создании условий для самоутверждения в педагогическом коллективе и формирования профессиональной идентичности;

– теоретически обоснована, разработана и экспериментально проверена *модель личностно-профессионального развития* педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, включающая методологический, мотивационно-целевой, организационный, содержательный и диагностический блоки;

– предложены *критерии, показатели и уровни сформированности* личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества (профессиональная самоидентификация, профессиональное совершенствование, профессиональное становление);

– выявлены *условия эффективности модели* личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества (создание в педагогическом коллективе доверительных отношений; обеспечение мотивации личностно-профессионального развития; обоснованность и доступность инновационных видов и форм организации наставничества; совместное целеполагание и проектирование наставником и наставляемым персонализированной траектории личностно-профессионального развития; открытость деятельности наставников и наставляемых, периодическая отчетность; учебно-методическое обеспечение

лично-профессионального развития (доступность учебных, учебно-методических, информационно-методических ресурсов).

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что:

- уточнено понимание лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества;
- систематизированы научные знания об организации и содержании партнерского взаимодействия наставников и наставляемых в процессе лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества;
- разработана и теоретически обоснована модель лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества;
- определены и научно обоснованы критерии, показатели и уровни сформированности лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Практическая значимость исследования заключается в использовании диагностических методик и инновационных форм наставничества в деятельности Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж».

Основные теоретические положения и выводы исследования, предложенная модель лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, охарактеризованные инновационные виды и формы наставнического взаимодействия могут найти применение в практике наставнической деятельности в учреждениях среднего профессионального образования; в процессе подготовки педагогов; при проведении учебно-методических семинаров, совещаний и методических занятий для работников среднего профессионального образования.

Теоретические положения и результаты исследования о процессе лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества могут послужить основой для подготовки методических рекомендаций по организационно-методическому обеспечению процесса лично-профессионального развития педагогов в условиях наставничества.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Лично-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества представляет собой целенаправленный процесс совершенствования профессионального мастерства, основанный на мотивации лично-профессионального развития, передаче опыта, знаний, навыков от более опытных сотрудников (наставников) к менее опытным (наставляемым), содействию в профессиональной самоидентификации, раскрытии личного потенциала

педагога и построении персонифицированной траектории личностно-профессионального развития.

2. Особенности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества определены спецификой профессиональной компетентности (знание психолого-педагогических особенностей обучающихся, владение содержанием и методикой преподавания широкого спектра общепрофессиональных дисциплин, готовность осуществлять профильную направленность общеобразовательных дисциплин, умение проектировать образовательный и воспитательный процесс в среднем профессиональном образовании) и позволяют наставникам через практику рефлексии раскрывать потенциал педагогов, выявлять имеющиеся трудности, способствовать формированию профессиональной идентичности, профессионального мастерства и готовности к саморазвитию.

3. Системное представление и управление процессом личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества обеспечивает модель «Личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества», включающая следующие блоки:

методологический (направлен на теоретико-методологическое обоснование личностно-профессионального развития педагогов СПО в условиях наставничества);

мотивационно-целевой (ориентирован на определение конкретных целей и задач, обеспечивающих мотивацию личностно-профессионального развития педагога в соответствии с потребностями личности, актуальными запросами системы среднего профессионального образования и требованиями к аттестации);

организационный (фокусируется на выборе оптимальных видов и форм сотрудничества будет содействовать личностно-профессиональному развитию педагога, членов педагогического коллектива);

содержательный (сосредоточен на содержании взаимодействия наставников и наставляемых);

диагностический (направлен на получение объективной информации об эффективности реализации модели посредством мониторинга уровня личностно-профессионального развития).

Достижению личностно-профессионального развития педагогов способствуют предложенные принципы организации наставнической деятельности: стратегического партнерства, основанном на взаимоуважении, взаимном принятии личностных и профессиональных достижений, а также моральных ценностей; добровольности наставнического взаимодействия предполагающем готовность обмениваться с коллегами своими знаниями и опытом; активного участия наставников и наставляемых в проектировании персонализированной траектории личностно-профессионального развития и достижении поставленных целей; поэтапности личностно-профессионального развития наставников и наставляемых.

Инновационные формы наставнического взаимодействия (реверсивное, партнерское и сетевое) позволяют максимально эффективно охватить различные категории сотрудников, обеспечить обмен передовым опытом, стимулировать профессиональную самоидентификацию молодых педагогов, участие в инновационной деятельности, профессиональных конкурсах, прохождение аттестации на профессиональную категорию.

Содержание наставнического взаимодействия включает следующие направления: мотивационное (формирование устойчивого интереса к профессии, осознание её ценности, стимулирование к саморазвитию); прогностическое (проектирование персонифицированной траектории личностно-профессионального развития); методическое (развитие умений проектировать учебный и воспитательный процесс в соответствии с актуальными стандартами среднего профессионального образования); развивающее (раскрытие личностного потенциала, определение направлений саморазвития и инновационной деятельности).

Мониторинг личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества обеспечивает предложенный диагностический аппарат, включающий интегративное единство следующих компонентов: *мотивационного, когнитивного, операционального, рефлексивно-аналитического*. Личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в процессе наставнической деятельности (в качестве наставляемого) предполагает прохождение трех уровней: низкий – «профессиональная самоидентификация», средний – «профессиональное совершенствование», высокий – «профессиональное становление».

4. Эффективность управления личностно-профессиональным развитием педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества предполагает соблюдение следующих условий:

создание в педагогическом коллективе атмосферы, способствующей эффективному взаимодействию наставника и наставляемого(ых), развитие отношений, выстроенных на взаимном доверии и сотрудничестве;

обеспечение мотивации личностно-профессионального развития, основанной на личностной заинтересованности в достижении положительных результатов, требованиях к профессиональной компетентности педагога и аттестационных показателях;

обоснованность используемых видов и форм организации наставничества в каждой конкретной ситуации;

совместное целеполагание наставником и наставляемым траектории личностно-профессионального развития, основанной на личностной заинтересованности, требованиях к профессиональной компетентности педагога и аттестационных показателях на квалификационную категорию;

открытость деятельности наставников и наставляемых, периодическая оценка эффективности наставнической деятельности педагогическим коллективом;

учебно-методическое обеспечение личностно-профессионального развития педагогов СПО в условиях наставничества (доступность учебных, учебно-методических, информационно-методических ресурсов).

Достоверность и обоснованность полученных результатов и выводов обеспечена методологией исследования, опорой на фундаментальные положения педагогики, психологии, методологии и технологии профессионального образования; использованием теоретических, эмпирических и экспериментальных методов, адекватных целям, задачам и логике исследования; применением качественного и количественного анализа экспериментальных данных; согласованностью разработанных положений с теоретическими направлениями профессиональной педагогики и имеющимися в открытой печати данными.

Соответствие паспорту научной специальности: диссертационное исследование соответствует паспорту специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, в частности пункту 19 «Личностно-профессиональное развитие учителя. Педагогическое образование. Подготовка научно-педагогических кадров для высшей школы. Непрерывная профессионализация педагогических кадров», пункту 21 «Внутрикорпоративная подготовка кадров. Наставничество как образовательный процесс».

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждались на кафедре теории, истории педагогики и образовательной практики «Армавирского государственного педагогического университета»; на российских и международных научно-практических конференциях: Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Студенческая наука – образованию» (Армавир 2022, Армавир 2023); Межрегиональной студенческой научно-практической конференции «Поиск. Гипотезы. Решения» (Краснодар 2022); Межвузовской студенческой научной конференции «Студент – исследователь – учитель» (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена 2023); Краснодарской краевой научно-практической конференции «Научно-методическое сопровождение региональной сетевой инфраструктуры, обеспечивающей непрерывный рост профессионального мастерства учителя» (Краснодар 2024); V Международной научно-практической конференции «Журавлёвские чтения. Реверсивная модель подготовки педагога будущего: от образовательной практики к педагогической теории», (Москва 2025); XXXI Международной научно-практической конференции «Современное технологическое образование», (Москва, 2025).

Результаты исследования внедрены в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж».

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (128 источников, в том числе 3 на иностранном языке) и 5 приложений.

Всего в работе 179 страниц, приведены 18 рисунков и 24 таблицы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** определена проблема исследования и описана ее актуальность; определены объект, предмет, цель, задачи и гипотеза исследования; раскрыты теоретико-методологические основания исследования, этапы и методы работы; обоснованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основы личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества» посвящена теоретическому анализу проблемы исследования в контексте исторического развития феномена личностно-профессионального развития педагога, выявлению особенностей личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования и проектированию модели личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.

Теоретической основой исследования послужили труды в области *личностно-ориентированного* (И.И. Алексеев, Е.В. Бондаревская, Е.А. Макарова, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.); *компетентностного* (В.А. Болотов, М.В. Дубова, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В., Т.А. Разуваева, В.В. Сериков, О.А. Ульянина, А.В. Хуторской и др.) и *системно-деятельностного* (Н.С. Азимова, А.Г. Асмолов, А.А. Борисова, Л.Н. Жарко, Е.И. Замбровская, М.М. Малышева А.М. Новиков, Н.М. Полетаева и др.) *подходов*, согласно которым личностно-профессиональное развитие педагога, представляет собой постоянный процесс духовного и профессионального развития собственного потенциала. Ключевым условием успешности является стремление педагога к самосовершенствованию. Мы видим лично-профессиональное становление педагога как поэтапный процесс, включающий профессиональную самоидентификацию, саморазвитие и становление.

Выявлен потенциал психолого-педагогического сопровождения, имеющий своей целью создание благоприятной обстановки, позволяющей субъекту сопровождения сделать выбор наиболее подходящих решений в различных ситуациях, связанных с личностным и профессиональным самоопределением и развитием. Обобщены результаты исследований (М.В. Зембицкая, Е.В. Игнатьева, Е.Ю. Илатдинова, И.В. Круглова, Н.М. Полетаева) по проблеме постдипломного сопровождения молодого педагога, выдвигающие на первый план институт наставничества, способный оказать поддержку начинающего специалиста. Дана *характеристика наставничества* как организованной системы взаимоотношений, в которой опытный профессионал помогает менее опытному закрепить определенные навыки, опыт и знания, как в решении профессиональных проблем, так и в вопросах личностного роста.

Выявлены корни наставничества, уходящие в эпоху античности (Сократ, Платон, Аристотель, Сенека) и Средневековья (Винсент из Бове, Пьер Абеляр, Фома Аквинский, Эразм Роттердамский, Никколо Макиавелли). Сократ считал, что главная задача наставника заключается в пробуждении духовных сил ученика. Платон полагал, что воспитание может осуществлять

преимущественно пожилой наставник. По мнению Платона, лишь с годами человек приобретает необходимый жизненный опыт и знания, столь важные для следующего поколения. Позднее, философ Аристотель в своих трудах отводил учителю-наставнику выдающуюся роль и возвышал его личность на самую высокую ступень общества.

На основе анализа научной литературы и образовательной практики определены *особенности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества*. Они обоснованы спецификой профессиональной деятельности и целевыми установками строить образовательный процесс в соответствии с новейшими достижениями в области педагогики, техники и технологий, потребностями работодателей.

Проанализировано содержание профессиональной деятельности педагогов среднего профессионального образования, актуализирующее знание контингента обучающихся и их психолого-педагогических особенностей; глубокое владение предметно-методическими знаниями и умениями; умение проектировать учебно-методические и воспитательные документы; осуществлять долгосрочное и краткосрочное планирование. Раскрыта *структура Наставнического сообщества*, объединяющего представителей педагогического коллектива учреждения среднего профессионального образования (руководителя образовательной организации, методистов, кураторов, а также наставников и наставляемых), обеспечивающего *возможность обмена передовым опытом* и новыми технологиями, позволяющего наставникам через практику рефлексии раскрывать потенциал педагогов, выявлять имеющиеся трудности, способствовать формированию профессиональной идентичности, профессионального мастерства и готовности к саморазвитию.

Систематизированы научные знания о видах и формах наставничества, наряду с традиционными видами наставничества («один на один», групповое, скоростное, ситуационное), охарактеризованы *инновационные* (виртуальное, реверсивное, партнерское, флэш-наставничество, командное, сетевое), позволяющие максимально охватить различные категории педагогов, стимулировать личностно-профессиональное развитие всего педагогического коллектива.

Обоснована необходимость системного представления процесса личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества в формате модели. В рамках исследования разработана и научно обоснована *модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества*, включающая пять блоков: методологический, мотивационно-целевой, организационный, содержательный и диагностический, каждый из которых имеет свои элементы и содержание. Раскрыто содержание каждого элемента модели, обеспечивающего реализацию поставленных целей.

Концептуальной основой предложенной модели (*методологический блок*) послужили личностно-ориентированный, компетентностный и системно-деятельностный подходы а также *принципы организации наставничества* в системе среднего профессионального образования организации наставничества в системе среднего профессионального образования (стратегического партнерства, добровольности и свободы выбора форм взаимодействия, активного участия в проектировании персонализированной траектории личностно-профессионального развития, поэтапности личностно-профессионального развития).

Методологический блок

Методологические подходы:

- компетентностный подход (педагогическое сопровождение, направленное на развитие готовности к педагогической деятельности в условиях среднего профессионального образования);
- личностно-ориентированный (предусматривает учет возможностей и интересов (потребностей) молодых педагогов, создание условий для самореализации);
- системно-деятельностный подход (личностно-профессиональное развитие как целостная система реализуется через взаимодействие наставника и наставляемого в профессиональной среде).

Принципы организации наставничества в системе среднего профессионального образования (стратегического партнерства, свободы выбора форм взаимодействия, активного участия, развитии творческого потенциала)



Мотивационно-целевой блок

Цель: формирование потребности у педагогов среднего профессионального образования в личностно-профессиональном развитии посредством наставничества.

Задачи:

- определить условия, способствующие мотивации развития личностных и профессиональных качеств;
- сформировать у педагогов внутреннюю и внешнюю мотивации к личностно-профессиональному развитию, которые отвечают требованиям современной системы образования.



Организационный блок

- Создание организационно-педагогической среды для взаимообогащающего общения посредством обмена опытом и знаниями между опытными педагогами и молодыми специалистами, что обуславливает личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества.
- Определение контингента наставников и наставляемых.
- Формирование наставнических пар, триад обусловлено взаимными профессиональными и мотивационно-ценностными ориентирами как наставников, так и наставляемых.



Содержательный блок

Личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования реализуется через комплекс взаимосвязанных направлений наставнической деятельности:

- мотивационное - формирование устойчивого интереса к профессии, осознание её ценности, стимулирование к саморазвитию;
- прогностическое - проектирование персонализированной траектории личностно-профессионального развития;
- методическое - развитие умений проектировать учебный процесс в соответствии с актуальными стандартами среднего профессионального образования;
- развивающее - раскрытие личностного потенциала, формирование готовности к инновационной деятельности.



Диагностический блок

- Мониторинг личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества согласно компонентам: мотивационному, когнитивному, операциональному и рефлексивно-аналитическому;
- Мониторинг личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования по критериям и показателям для оценки профессиональной деятельности при проведении аттестации в целях установления квалификационной категории по должности «преподаватель».

Рисунок 1 – Модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества

Мотивационно-целевой блок ориентирован на выявление и использование стимулов, обеспечивающих развитие интереса к профессиональной деятельности и стремление к личностно-профессиональному развитию.

Организационный блок направлен на организацию деятельности Наставнического сообщества как организационно-педагогической среды, обеспечивающей функционирование различных форм и видов наставнической деятельности и сотрудничество опытных педагогов и молодых специалистов.

Составляющие *содержательного блока* модели раскрывают содержание взаимодействия наставников и наставляемых: совместное целеполагание, проектирование персонифицированной траектории личностно-профессионального развития, развитие умений проектировать учебный процесс в соответствии с актуальными стандартами среднего профессионального образования; раскрытие личностного потенциала, формирование готовности к инновационной деятельности.

В процессе разработки *диагностического блока* определены критерии сформированности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, включающие мотивационный, когнитивный, операционный и рефлексивно-аналитический компоненты. Для каждого из них определены соответствующие критерии, показатели и уровни сформированности, которые обеспечивают возможность осуществлять мониторинг эффективности реализации модели.

Во второй главе представлено **«Экспериментальное исследование реализации модели личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества»**

Раскрыта организация *опытно-экспериментальной работы*, дана характеристика экспериментальной базы, выявлены затруднения у молодых педагогов, проведен мониторинг состояния личностно-профессионального развития педагогов. Отмечено, что в ГБОУ КК «Краснодарский педагогический колледж», где проходил эксперимент, сложился сильный педагогический коллектив, значительная часть педагогов – 48 чел. (58,4%) имеет достаточно большой опыт работы, первый и высший уровень квалификации, по итогам тестирования демонстрирует высокие показатели личностно-профессионального развития.

Проведенный на констатирующем этапе эксперимента анализ проблемных точек личностно-профессионального развития педагогов позволил выявить *затруднения*, имеющие место в работе молодых педагогов: недостаточное знание нормативно-правовой документации (45%), отсутствие опыта использования учебно-методических материалов (34%), сложности при разработке рабочих программ с учетом требований системы среднего профессионального образования и профильной направленности (31%), проблемы с выбором и применением эффективных методов организации учебного процесса (32%), ставшие обоснованием низкой профессиональной самоидентификации и, как следствие, текучести кадров.

Обобщение теоретических источников и опыта работы наставнических сообществ, позволило предложить методы и критерии подбора потенциальных

наставников (наличие стажа педагогической деятельности в системе среднего профессионального образования, квалификационной категории, профессиональных достижений, мотивации к наставнической деятельности и взаимообогащающему профессиональному сотрудничеству с молодыми специалистами), средства мотивации лично-профессионального развития (ориентация на приобретение социального статуса, успехи наставников, достижение аккредитационных показателей).

Мониторинг лично-профессионального развития педагогов, проведенный на этапе констатирующего эксперимента в соответствии с предложенным инструментарием представленным в таблице 1, показал, что более половины – 54,6 %, наставляемых находятся на уровне профессиональной самоидентификации, 31,8% – на уровне профессионального совершенствования и 13,6% – на уровне профессионального становления. В группе наставников преобладают преподаватели с уровнем профессионального становления (69,4%) и преподаватели, находящиеся на уровне профессионального совершенствования (27,4%).

Таблица 1 – Личностно-профессиональное развитие педагогов СПО в группах наставников и наставляемых на этапе констатирующего эксперимента

Компоненты лично-профессионального развития	Наставники (%)			Наставляемые (%)		
	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)
Мотивационный	71	29	0	9,1	40,9	50
Когнитивный	51,6	35,5	12,9	22,7	27,3	50
Операционный	74,2	25,8	0	9,1	31,8	59,1
Рефлексивно-аналитический	80,7	19,3	0	13,6	27,3	59,1
Среднее	69,4	27,4	3,2	13,6	31,8	54,6

Полученные результаты свидетельствуют о наличии значительного потенциала для профессионального роста у молодых педагогов и необходимости разработки и апробации модели лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, предполагающей опору на теоретико-методологические исследования, применение передовых форм и видов наставничества, развитие содержания деятельности наставников и наставляемых, а также соблюдение

условий эффективности управления личностно-профессиональным развитием педагогов в условиях наставничества.

В процессе формирующего эксперимента апробирована модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, в том числе:

– обоснованы и реализованы *принципы организации наставничества* в СПО (стратегического партнерства, добровольности, мотивации профессионального развития, поэтапности) способствующие эффективной деятельности Наставнического сообщества;

– внедрены *инновационные виды наставничества* (партнерское, реверсивное, командное, виртуальное, сетевое, флеш-наставничество), обеспечивающие оперативное взаимодействие наставников и наставляемых;

– реализовано *содержание* деятельности наставников и наставляемых в рамках *партнерского взаимодействия*, обеспечивающее мотивацию к личностно-профессиональному развитию, планирование персонализированной траектории личностно-профессионального саморазвития, актуализирующее взаимопосещение учебных занятий с целью обмена опытом, стимулирующее участие педагогов в инновационных проектах и мероприятиях научно-методической направленности, таких как олимпиады, научно-практические конференции, конкурсы педагогического мастерства, соревнования и чемпионаты различных уровней.

– проведены диагностические процедуры с использованием анкетирования, модифицированных опросников (К. Замфир и А.А. Реан «Изучение мотивации профессиональной деятельности», Н.П. Фетискина «Уровень парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию», О.В. Темняткиной «Диагностика уровня сформированности профессиональных качеств педагога»), аттестационных требований и результатов рефлексии.

– выявлены *условия эффективности* управления личностно-профессиональным развитием педагогов среднего профессионального образования в условиях Наставнического сообщества (создание в педагогическом коллективе атмосферы взаимодоверия и сотрудничества; обеспечение мотивации личностно-профессионального развития; обоснованность и доступность используемых видов и форм организации наставничества; совместное целеполагание и проектирование наставником и наставляемым траектории личностно-профессионального развития; открытость деятельности наставников и наставляемых; наличие учебно-методического обеспечения).

На заключительном этапе эксперимента проведены анализ и обобщение результатов опытно-экспериментальной работы применения модели «Личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества», систематизированы полученные результаты, сформулированы выводы.

Полученные результаты отражены в таблице 2 и показывают значительное повышение уровня личностно-профессионального развития педагогов по всем

сравниваемым компонентам: мотивационному, когнитивному, операциональному и рефлексивно-аналитическому.

Таблица 2 – Личностно-профессиональное развитие педагогов СПО в группах наставников и наставляемых по итогам формирующего эксперимента

Компоненты личностно-профессионального развития	Наставники (%)			Наставляемые (%)		
	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)
Мотивационный	87,1	12,9	0	40,9	40,9	18,2
Когнитивный	74,2	25,8	0	54,5	27,3	18,2
Операциональный	93,5	6,5	0	63,7	22,7	13,6
Рефлексивно-аналитический	87,1	12,9	0	59,1	27,3	13,6
Среднее	85,5	14,5	0	54,6	29,5	15,9

Данные, представленные ниже в таблице 3, свидетельствуют о положительной динамике уровня личностно-профессионального становления (высокий уровень). В группе наставляемых он составил 40,9%. У наставников этот показатель также вырос на 16,1%. В то же время, количество педагогов с низким уровнем у наставляемых уменьшилось на 38,7%, а наставников на 3,2 %.

Таблица 3 – Динамика личностно-профессионального развития педагогов СПО в группах наставников и наставляемых по итогам эксперимента

	Наставники (%)			Наставляемые (%)		
	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)	Профессиональное становление (Высокий уровень)	Профессиональное Совершенствование (Средний уровень)	Профессиональная самоидентификация (Низкий уровень)
Формирующий эксперимент	85,5	14,5	0	54,5	29,6	15,9
Констатирующий эксперимент	69,4	27,4	3,2	13,6	31,8	54,6
Выявленная динамика	16,1	12,9	- 3,2	40,9	- 2,2	- 38,7

В колледже за период эксперимента сократилась текучесть кадров, значительно уменьшилось время (с трех и более лет до полутора лет) на прохождение аттестации. Из 22 молодых педагогов (наставляемых), участвующих в эксперименте, прошли аттестацию на первую категорию 18 человек; аттестованы на высшую категорию 2 человека. Из 31 педагога-наставника 10 человек (32,3 %), аттестованы на высшую категорию, что превышает показатели прошлых лет.

Результаты личностно-профессионального развития нашли свое отражение и в результатах аттестации на квалификационную категорию (первую, высшую).

Мониторинг личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования по критериям и показателям для оценки профессиональной деятельности при проведении аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) по должности «преподаватель» показал, что на начало эксперимента никто не имел квалификационной категории; в течение первого года – 3 молодых педагога (13,6%), через 3 года первую квалификационную категорию имели 7 человек (31,8%) и высшую квалификационную категорию 1 педагог (4,5%), всего с аттестационными категориями были 8 человек (36,4%).

За 4 года эксперимента успешно прошли аттестацию на первую квалификационную категорию 18 молодых педагогов (81,8%), из них 2 аттестовались на высшую квалификационную категорию (9,1%). Только 4 педагога остались без категории, из них двое по причине нахождения в декретном отпуске. Результаты эксперимента подтверждают эффективность модели «Личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества» а также предложенных форм и видов наставничества, содержания наставнической деятельности, условий эффективности, реализуемых в рамках эксперимента.

В **заключении** диссертационного исследования обобщены теоретические и практические результаты, подтверждающие выдвинутую рабочую гипотезу и определены перспективы дальнейшего исследования. Проведенное исследование позволяет сделать **выводы**:

1. Теоретический анализ литературных источников позволил раскрыть сущность и теоретические основы личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, как целенаправленного процесса совершенствования профессионального мастерства, основанного на мотивации личностно-профессионального развития, передаче опыта, знаний, навыков от более опытных сотрудников (наставников) к менее опытным (наставляемым), содействию в профессиональной самоидентификации, раскрытии личностного потенциала педагога и построении персонифицированной траектории личностно-профессионального развития.

2. Особенности личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества

определены спецификой профессиональной компетентности (знание психолого-педагогических особенностей обучающихся, владение содержанием и методикой преподавания широкого спектра общепрофессиональных дисциплин, готовность осуществлять профильную направленность общеобразовательных дисциплин, умение проектировать образовательный и воспитательный процесс в среднем профессиональном образовании) и позволяют наставникам через практику рефлексии раскрывать потенциал педагогов, выявлять имеющиеся трудности, способствовать формированию профессиональной идентичности, профессионального мастерства и готовности к саморазвитию.

3. Предложенная модель личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества обеспечивает системное представление процесса личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества, раскрывает методологические основания, мотивационно-целевые установки, организационные формы, содержание наставнической деятельности, компоненты и показатели диагностирования.

Способствуют управлению личностно-профессиональным развитием педагогов предложенные принципы организации наставничества в системе среднего профессионального образования: *стратегического партнерства* наставников и наставляемых, основанного на взаимоуважении, взаимном принятии личностных и профессиональных достижений и моральных ценностей; *добровольности наставнического взаимодействия*, характеризующегося готовностью коллег обмениваться своими знаниями и опытом, свободой выбора форм взаимодействия в наставническом сообществе; *активного участия* наставников и наставляемых в проектировании персонализированной траектории личностно-профессионального развития и достижении поставленных целей; *поэтапности* личностно-профессионального развития, основанной на достижении аттестационных показателей и конкурсов профессионального мастерства.

Инновационные формы наставнического взаимодействия (реверсивное, партнерское и сетевое) позволяют максимально эффективно охватить различные категории сотрудников, обеспечить обмен передовым опытом, стимулировать профессиональную самоидентификацию молодых педагогов и развитие личностно-профессиональных качеств всего педагогического коллектива. Организация реверсивного наставничества и цифровых форм взаимодействия обеспечивает создание комфортной среды для молодых специалистов, позволяющей делиться опытом разработки и использования цифровых ресурсов, служит основанием для самоутверждения и признания своей значимости в коллективе, укрепления деловых отношений между педагогами различных поколений, непрерывного развития профессиональных компетенций у членов педагогического коллектива.

Содержание наставнического взаимодействия включает следующие направления: мотивационное (формирование устойчивого интереса к профессии, осознание её ценности, стимулирование к саморазвитию); прогностическое (проектирование персонифицированной траектории

лично-профессионального развития); методическое (развитие умений проектировать учебный и воспитательный процесс в соответствии с актуальными стандартами среднего профессионального образования); развивающее (раскрытие личностного потенциала, определение направлений саморазвития и инновационной деятельности).

Мониторинг результативности предложенной модели лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества обеспечивает предложенная система диагностирования лично-профессионального развития, включающая мотивационный, когнитивный, операционный и рефлексивно-аналитический компоненты, а также соответствующие им, показатели и уровни сформированности (первый – самоидентификации, второй – профессионального развития и третий – профессионального становления).

4. Эффективную реализацию модели лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества обеспечивают выявленные условия: создание в педагогическом коллективе атмосферы, способствующей эффективному взаимодействию наставника и наставляемого(ых), развитию отношений, выстроенных на взаимном доверии и сотрудничестве; мотивация лично-профессионального развития основана на личной заинтересованности в достижении положительных результатов, требованиях к профессиональной компетентности педагога и аттестационных показателях; используемые виды и формы организации наставничества теоретически обоснованы, востребованы в коллективе и позволяют оптимизировать процесс освоения передового опыта; проектирование персонализированной траектории лично-профессионального развития базируется на целевых установках педагога, ориентированных на устранение имеющихся затруднений, развитии профессиональных компетенций и творческого потенциала педагога; деятельность наставников и наставляемых постоянно находится в поле зрения коллектива, эффективность наставнической деятельности периодически оценивается педагогическим коллективом; учебно-методическое развитие педагогов обеспечено доступностью учебных, учебно-методических, информационно-методических ресурсов и поддержкой наставников.

Результаты экспериментальной проверки эффективности предложенной модели «Лично-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества» указывают на положительную динамику по всем показателям не только у молодых специалистов (наставляемых), но и опытных педагогов (наставников).

Полученные результаты позволяют заключить, что предложенная цель исследования достигнута, поставленные задачи решены, выдвинутая гипотеза подтверждена. Данное исследование не ставит своей целью полный и исчерпывающий анализ исследуемой проблемы.

Выполненное исследование не претендует на исчерпывающее решение поставленной проблемы. Предметом дальнейшего исследования может быть разработка учебно-методического обеспечения процесса лично-

профессионального развития педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества; углубленное исследование дидактических возможностей инновационных форм наставничества и содержания наставнического взаимодействия.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

Научные статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Данилова, М.В. Наставничество как средство закрепления молодежи в педагогической профессии / М. В. Данилова. – Текст : непосредственный // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2022. – № 3. – С. 16–23.

2. Данилова, М.В. Реализация модели наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования / М. В. Данилова. – Текст : непосредственный // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2024. – № 2. – С. 19–31.

3. Данилова, М.В., Зеленко, Н.В. Наставничество в системе профессионального образования: от истоков до современности / М. В. Данилова, Н. В. Зеленко – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – Сборник научных трудов: – Ялта: РИО ГПА, 2024. – Вып. 82. – Ч. 4. – 443 с., С. 139–142.

4. Данилова, М.В. Наставничество как инструмент совершенствования профессиональной компетентности молодого специалиста в условиях динамичного развития системы образования / М. В. Данилова. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – № 5(108). – С. 28–31.

5. Данилова, М.В. Реализация потенциала наставничества в процессе личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования / М. В. Данилова. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2026. – № 1(116). – С. 96–100.

Статьи в журналах, сборниках научных трудов и материалы научно-практических конференций:

6. Данилова, М.В. Роль наставничества в реализации инновационного потенциала молодого педагога / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Аспирантский вестник Армавирского государственного педагогического университета. – Армавир, 2021. – № 11. – С. 12–19.

7. Данилова, М.В. Закрепление молодежи в педагогической профессии посредством наставничества / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Студенческая наука – образованию: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – Армавир, 2022. – С. 64–70.

8. Данилова, М.В. Внедрение целевой модели наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования (на примере

Краснодарского педагогического колледжа) / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Поиск. Гипотезы. Решения: сборник материалов межрегиональной студенческой научно-практической конференции. – Краснодар, 2022. – С. 452–458.

9. Данилова, М.В. Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Педагогическая перспектива. – 2023. – № 2. – С. 26–31.

10. Данилова, М.В. Педагогика наставничества как новое научное направление в подготовке кадров / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Студенческая наука – образованию: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – Армавир, 2023. – С. 13–17.

11. Данилова, М.В. Наставничество как главный фактор профессионального самоопределения педагогов молодых специалистов в условиях среднего профессионально-педагогического образования / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // «Студент–Исследователь– Учитель»: Материалы 25-й Межвузовской студенческой научной конференции / ред. кол.: Бродский И. В., Верба Н. И., Вологова Т. С. и др. – Санкт-Петербург : Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2024. – С. 405-408.

12. Данилова, М.В. Наставничество как инструмент для непрерывного роста и профессионального мастерства педагога / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Научно-методическое сопровождение региональной сетевой инфраструктуры, обеспечивающей непрерывный рост профессионального мастерства учителя: материалы краевой научно-практической конференции. – Краснодар, 2024. – С. 7–11.

13. Данилова, М.В. Развитие личностных и профессиональных качеств педагога на этапе получения квалификационной категории в условиях наставничества / М.В. Данилова. – Текст : непосредственный // Журавлевские чтения. Реверсивная модель подготовки педагога будущего: от образовательной практики к педагогической теории: материалы X Международной научно-практической конференции. – Москва, 2025. – С. 165-171.

14. Данилова, М.В., Зеленко, Н.В. Наставничество в системе закрепления молодых учителей труда(технологии) в образовательных организациях / М.В. Данилова. – Текст : электронный // Современное технологическое образование. Сборник статей, докладов и материалов XXXI Международной научно-практической конференции, 17-19 ноября 2025 года, г. Москва [Электронный ресурс]: под ред. О.А. Косино, К.Ф. Гусина и В.К. Балтяна – Москва: Ассоциация технических университетов, 2025. – С.333-337. – URL: <http://atuniversities.ru/wp-content/uploads/STO-31konf.pdf> (дата обращения : 11.03.2026).

15. Данилова, М.В. Формирование методической компетентности как фактор личностно-профессионального развития педагогов среднего профессионального образования / М.В. Данилова // Материалы пула научно-практических конференций / Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского; Керченский государственный

морской технологический университет; Луганский государственный педагогический университет; Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – Керчь: КГМТУ, 2026. – С.1248-1251. – URL: https://kgmtu.ru/documents/nauka/sbornik_Sochi_2026.pdf. – Текст: электронный.