

1. Хэ Нянь. Образование должно повышать толерантность [J]. Education Lent, 2014:39-40
2. Чэн Тяньцзюнь. Путь Китая, особенности и стратегическое направление модернизации образования [J]. Народное образование, 2022(22): 19-23.
3. Jobs for the Future & the Council of Chief State School Officers. Educator Competencies for Personalized, Learner - centered Training [EB/ OL]. (2015 - 08 - 15) [2023 - 03 - 10]. <https://ccsso.org/resource-library/educator-competencies-personalized-learner>
4. Liu N 1,2, Ma Tengfei 1, Liu Chang 3. Reflections on the competencies and pathways of teachers' professional development in the UK: Interpreting the UK Framework for Professional Standards for Teachers in Higher Education, 2023(10):70-74.
5. Jisc. Digital strategies in UK higher education: making digital mainstream [EB/OL]. (2023 - 04 - 19) [2023 - 06 - 23]. <https://repository.jisc.ac.uk/9022/7/digital-strategies-in-uk-he-making-digital-mainstream.pdf>.
6. Ahbach P G. Chinese Higher Education: "Glass Ceiling" and "Feet of Clay?" [J]. International Higher Education, 2016 (86):11-13.
7. Xu Gaoming. Всеобъемлющие рамки политики для развития классификации высшего образования в Китае [J]. Higher Education Management, 2023:65-70.
8. Liu Zhentian. Знания, власть и интересы: дилемма классифицированного развития высшего образования [J]. Peking University Education Review, 2021(02): 146-159.
9. Zhang Xiaoxi. Проблемы и контрмеры в работе по развитию финансовой помощи студентам в колледжах и университетах [J]. University, 2021(38):110-112
10. Xu Gaoming. Всеобъемлющие рамки политики для развития классификации высшего образования в Китае [J]. Higher Education Management, 2023:65-70.
11. Zhou Lili, [US] Peter McLaren. Анализ нового раунда реформ системы лидерства для повышения квалификации учителей начальной и средней школы в Великобритании [J]. Journal of Comparative Education, 2021(5): 118 - 131.
12. Liu Danqing, Zhang Bojiang. Необходимость времени, великое дело академиков - значение и научная основа создания дисциплины первого уровня лингвистики [J]. Лингвистическая наука, 2010(01):14 -18.- centered - teaching.
13. Li Yilin, Narynbaeva B.B. Pedagogical conditions for the formation of national and cultural abilities of students // Вестник КНУ. Спецвыпуск, 2023, часть I, с. 186-188.
14. Эсеналиева С.Т. «Манас» эпосундагы толеранттуулук идеясы, инсанды тарбиялоодогу рухий-адептик мааниси // Вестник КНУ, 2023, № 2(114), 324-331-б.

УДК 316

DOI 10.58649/1694-8033-2024-2(118)-29-34

Коршунова Н.Е.¹, Акылакунова А.К.², Кадыров А.А.³

Д.И. Менделеев атындагы Россия химия-технологиялык университети^{1,2}, Москва,
Ж. Баласагын атындагы КУУ³

Коршунова Н.Е., Акылакунова А.К., Кадыров А.А.
Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева, Москва,
КНУ имени Ж. Баласагына

Korshunova N.E., Akylakunova A.K., Kadyrov A.A.

**ПЕДАГОГИГАЛЫК ИШМЕРДИКТЕГИ НАСААТЧЫЛЫК
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
MENTORING IN PEDAGOGICAL ACTIVITIES**

Кыскача мүнөздөмө: Макалада педагогикалык ишмердиктин насаатчылык жолдору каралат. Насаатчылыктын тарыхы изилденет. Билим алуу чойросундо натыйжалуу болгон насаатчылыктын формалары каралат.

Аннотация: В статье рассматривается наставничество в педагогической деятельности. Изучается история наставничества. Раскрываются формы наставничества, эффективные в образовательной среде.

Abstract: The article deals with mentoring in pedagogical activity. The history of mentoring is studied. The article reveals the forms of mentoring that are effective in the educational environment.

Негизги сөздөр: насаатчылык; педагогикалык ишмердик; билим; чеберчилик; көндүмдөр.

Ключевые слова: наставничество; педагогическая деятельность; знания; умения; навыки.

Keywords: mentoring; pedagogical activity; knowledge; skills; abilities.

2023 год был объявлен годом педагога и наставника в связи с признанием особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Наставнические отношения помогают освоить профессиональные компетенции. Опыт и знания наставника касаются не только профессиональной тематики, адаптации молодых специалистов, знакомства с коллективом, обучения работе с образовательными программами, но и вопросов личностного развития, что помогает наладить обратную связь.

Преподаватели приобретают знания, умения и навыки, целесообразные для эффективной профессиональной деятельности. Наставник разрабатывает рекомендации, которые повышают эффективность работы, помогает новому сотруднику понять и принять внутренние нормы и ценности высшего учебного заведения, адаптироваться к корпоративной культуре.

Практики наставничества зародились с древних времен. В разных культурах особое внимание уделялось подготовке к инициации, молодое поколение следовало советам опытных старших членов племени.

Изначально все эти методики наставничества прослеживаются в античных культурных системах, В древние времена знания, умения и навыки передавались в устной форме от педагогов к учащимся. Также в Средневековье, умения и навыки передавались через практический опыт.

В западной традиции менторство представляет собой процесс, при котором передаются знания, умения и навыки профессионального капитала, психологической поддержки – все это значимо для труда, карьеры, профессионального развития; посредством продолжительной коммуникации между ментором и протеже. В концепции развития наставничества менторство используется вместе с другими терминами, определяющими социальный капитал, полезные контакты, ролевую модель, для преодоления проблем в достижении социального успеха. Такая практика распространяется преимущественно в образовательной среде. В восточных традициях передаются знания, умения и навыки учащимся, и они выражают уважение наставнику, почитают его.

В прошлом веке наставничество развивалось в системе производственного обучения, в дальнейшем приобретает массовый характер, распространяется в средней школе в рамках методической работы. В современном обществе успешно возрождаются традиции наставничества.

Актуальная система наставничества востребована во многих сферах, включая научную, образовательную, финансовую, спортивную, художественную, поскольку в современную педагогическую деятельность внедряются новые компетенции [2].

То есть наставничество в образовательной сфере подразумевает передачу знаний, умений и навыков от более опытных преподавателей. Задачей наставничества является не учебный процесс, а профессиональное взаимодействие, основанное на взаимопонимании, взаимоподдержке, сотрудничестве и направлено на социальное развитие преподавателей в работе со студентами. Музей РХТУ им. Д.И. Менделеева помогает развитию разных форм наставничества при работе с молодежью, организуя различные мероприятия по культурно-патриотическому воспитанию, сохранению менделеевских традиций [1]. Много было проектов и исследований по формированию наставничества в учреждениях образования. Однако есть замечания, поскольку наставничество формально понимается применительно к молодежи, то есть другие возрастные категории не подпадают под регулирование нормативного и правового по проблеме передачи профессионального опыта в новых условиях.

Для образовательных организаций утверждена методология наставничества обучающихся. Наставничество в образовании осуществляется по нескольким направлениям: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент». Программы наставничества в образовании реализуются в РХТУ им. Д.И. Менделеева.

Поскольку передача профессиональных знаний в рамках наставничества предполагает и личностное развитие, здесь применяются разнообразные технологии для получения лучшего результата. Социологические исследования, проводившиеся в РХТУ им. Д.И. Менделеева, выявили применяемые в образовательной среде эффективные формы наставничества. Это сопроводительные практики, когда акцент направлен на совместное обучение наставника и того, кто учится. Технологии, которые применяются для формирования готовности учащегося к изменениям. То, что говорит наставник не всегда может быть правильно понятым первоначально, но смысл и значение раскрывается на практике, когда обстановка потребует профессиональных знаний, умений, навыков. Обучение может выйти на новый уровень, когда наставник погружает обучаемого в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности, перестройку жизненных ценностей. Способ объяснения непонятого собственным

примером, показом своих умений: наставник демонстрирует то, о чем говорит, на примере собственного поведения. Подходы, применяемые для замечания, осознания достижений, подведения итогов. Разнообразные методики могут быть актуализированы в этих случаях.

В РХТУ им. Д.И. Менделеева есть свои традиции наставничества, чтобы стажёры быстрее приступали к работе, а сотрудники прокачивали профессиональные навыки. Во многих деканатах, кафедрах возможна негласная взаимопомощь, взаимовыручка. Ветераны труда готовы помогать вновь приступившим к работе осваивать профессию, практически решать задачи, демонстрируют правильный подход к работе. С течением времени ежедневные обучающие моменты превращаются в организованную систему наставничества.

Наставничество в образовательной деятельности сопряжено с включением новых преподавателей в научно-исследовательские процессы. В целом его возможности многообразнее, применимы для всего вуза, новых преподавателей, профессионалов со стажем, наставников. Вновь принятые могут быстрее приспособиться к образовательной сфере, делать карьеру, а более опытные приобретают новые знания, компетенции, умения и навыки интегрирования. Важно понять корпоративную культуру, ее компоненты, профессиональный язык, нормы, ценности, этикет, процессы взаимодействия, традиции, обычаи.

Когда знакомятся с учебной ситуацией в вузе, новички получают знания, необходимые компетенции для эффективной работы. Происходит мониторинг уровня освоения навыков, на основе которого наставник разрабатывает рекомендации, которые улучшат работу преподавателя.

Для включения в профессиональную культуру важно понять принципы, принять правила поведения, проникнуться духом организации. Именно наставник может помочь разобраться во всех тонкостях учебного процесса как проводник ценностей вуза.

Для освоения коллективом необходимых знаний, умений наставник включает в обучение и такие специфические навыки, как общение, коммуникации, решение конфликтов, планирование времени.

Одна из важных задач наставника – мотивировать преподавателей, вдохновлять их на достижение педагогического мастерства, формирование навыков и умений общения со студентами, способствовать их личностному росту, ценить преподавателей, имеющих педагогический стаж, быть примером мужества, героизма, отваги. Очень много имен, заслуживающих внимания в области наставничества, в разные годы работавших в РХТУ, перечислим лишь некоторые из них.

Е.Ю. Орлова (1914-1999) исследовала процессы нитрования и технологии получения ароматических нитросоединений, опубликовала учебник «Химия и технология бризантных взрывчатых веществ». В годы Великой Отечественной войны была одним из организаторов московского филиала эвакуированного МХТИ. Заслуженный деятель науки и техники РСФСР, лауреат Государственной премии СССР.

В.А. Легасов (1936-1988) в советское время исследовал свойства новых соединений с элементами в аномально высоких окислительных состояниях при использовании ядерно-физических и плазменных методов для синтеза. Разрабатывал ядерную и плазменную технологии; энергосберегающую технологии и водородную энергетику. Создал научную школу химии благородных газов. Расследовал причины аварии на Чернобыльской АЭС. Предложил состав такой смеси, как бор и песок, чтобы засыпать в горящий реактор для

уменьшения последствий аварии. За отвагу и героизм, проявленные во время ликвидации Чернобыльской аварии, посмертно был удостоен звания Героя России

Д.И. Мустафин (1954-2023) изучал комплексные соединения редкоземельных элементов с различными лигандами; работал в области термодинамики, занимаясь исследованием растворимости в неводных и смешанных растворителях; перешёл к исследованиям в области зелёной химии для устойчивого развития. Особое место занимают его работы в области истории науки и, в частности, истории химии. В разные годы читал лекции и проводил занятия по следующим курсам: «Общая химия», «Неорганическая химия», «Методика преподавания химии» и др. За вклад в развитие отечественного образования и лекторское мастерство награждён дипломом «Золотая кафедра» серии «Золотой фонд отечественной науки» Российской академии естествознания. За пропаганду научных знаний награждён орденом Александра Великого и медалью Дмитрия Менделеева Российской академии естествознания.

Когда мы касаемся сферы наставничества, большое значение здесь имеют не инструкции, а личность, качества наставника, его мышление, деятельность. Они мотивируют других преподавателей, заражают своим энтузиазмом. Формируется образ для подражания, он в свою очередь является примером для других, вдохновляет на научные и педагогические подвиги, побуждает к развитию, совершенствованию последователей [3].

В обязанности наставника входит обеспечение обратной связи, она должна быть конструктивной. Обратная связь важна и в обучении, так как способствует самоанализу новых преподавателей. Анализируются их сильные и слабые стороны, и на основе полученных результатов составляется индивидуальный план развития.

Таким образом, наставник способствует карьерному росту новичков, содействуя их профессиональному развитию, обретению социальной позиции в вузе.

Одним из показателей эффективного наставничества является развитие и самих наставников, поскольку обогащает их, предоставляет возможности самораскрытия, способствует личностному и социальному формированию.

Улучшаются лидерские качества, так как при обучении новых преподавателей наставники учат их, как себя вести, мотивируют, помогают решать проблемы, преодолевать трудности, разрешать конфликты, устранять противоречия.

Повышаются коммуникативные характеристики, поскольку необходима ясность и понимание в общении.

Происходит более глубокое освоение своего направления, специализации. Объясняя другим, мы начинаем лучше разбираться в ситуациях. В процессе обучения молодых преподавателей расширяется свое понимание.

Обязанности, функции, ответственность наставничества в структуре вуза важна как для преподавателей, так и для всей организации. Поскольку наставник выполняет разные социальные роли и как фасилитатор, и как консультант, поддерживая развитие человеческого капитала.

В процессе корпоративного обучения наставник определяет индивидуальный подход к каждому, различные тренинги и курсы он дополняет своим персональным видением, имея богатый педагогический опыт.

В особенности наставничества включаются возможности адаптации обучающих курсов под потребности обучаемых, их индивидуальный стиль. В этом случае учеба становится наиболее эффективной. Теория дополняется практическими примерами

педагогической деятельности, реальными кейс-стади. Очное обучение может сочетаться с онлайн-курсами.

В Кыргызстане в свете общего единого дома сохранились ценности наставничества, сотрудничества между вузами. В прошлом году внедрен институт наставничества. Наставники оказывают методическую и практическую помощь в совершенствовании профессиональных знаний, умений и навыков, для более качественного исполнения молодыми специалистами своих должностных обязанностей. Также наставники помогают адаптироваться в коллективе.

Список использованной литературы

1. Коршунова Н.Е., Акылакунова А.К. Роль университетского музея в патриотическом воспитании молодежи // Инновации в гражданской авиации: электронный журнал. – Москва: МГТУ ГА, 2017, т. 2, № 2, с. 82-89. – URL: http://www.mstuca.ru/upload/Innovacii_blok_2.2.pdf.

2. Коршунова Н.Е., Шатаева О.В., Мелихова Ю.М. Современная система школьного образования в условиях новых «перспективных» компетенций // Сборник научных трудов по результатам XXXIX международной научно-практической конференция "Наука России: Цели и задачи", № 39, часть 1, 5 октября 2023 г. – Самара: Изд.-во Научный центр «LJournal», 2023, с.6-8, doi: 10.18411/nrciz-10-2023.

3. Байтокова А.С. Роль народной педагогики в формировании молодого поколения // Вестник КНУ, 2023, № 2(114), с. 303-308.

УДК 378

DOI 10.58649/1694-8033-2024-2(118)-34-42

Чжан Вэйвэй

Түндүк-Батыш Педагогикалык Университети, Ланджоу шаары, Кытай

Чжан Вэйвэй

Северо-Западный педагогический университет, г. Ланджоу, Китай

Zhang Weiwei

Northwest Normal University, Langzhou, China

ЖОГОРКУ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНДАГЫ ИЛИМИЙ АТАК СИСТЕМАСЫН РЕФОРМАЛООНУН КӨЙГӨЙЛӨРҮ ЖАНА ЧЕЧИМДЕРИ БОЮНЧА ИЗИЛДӨӨ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ И МЕР ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ЗВАНИЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ RESEARCH ON THE CHALLENGES AND STRATEGIES OF THE UNIVERSITY PROFESSIONAL TITLE SYSTEM REFORM

Кыскача мүнөздөмө: Билим берүү баалоо билим берүүнүн өнүгүү багыты үчүн абдан маанилүү болуп, билим берүүнү реформалоонун ачкычы жана баштапкы этабы болуп калды. Кытайда билим берүү баалоо сандык баалоо, категорияланган баалоо, сапатка көңүл буруу жана ар түрдүү баалоо системасын түзүүгө чейин өнүгүп, олуттуу жыйынтыктарга жетишти. Илимий атактар системасы, жогорку окуу жайларындагы билим берүү баалоонун негизги