

# МИР НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ

Научный журнал  
Издается с 1998 года  
Выходит один раз в два месяца

№ 3 (112)

30 июня 2025

ISSN 1991-5497

Подписной индекс  
ПИ292

## ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

*А.А. Петров* – член международного союза журналистов (г. Горно-Алтайск)

**УЧРЕДИТЕЛЬ:** ООО «РМНКО»

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

*А.В. Петров* – д-р пед. наук, проф., академик ПНИ, член международного союза журналистов (г. Горно-Алтайск)

## ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

*О.В. Новикова* – канд. филол. наук, доцент (г. Горно-Алтайск)

## ПЕРЕВОДЧИК

*М.А. Кайгородова* – канд. филол. наук, доцент (г. Горно-Алтайск)

## АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ

649006, Россия, Республика Алтай,  
г. Горно-Алтайск,  
проспект Коммунистический д. 159/1, кв. 30

## РЕДКОЛЛЕГИЯ ЖУРНАЛА

Тел.: +79139900008;  
E-mail: mnko@mail.ru <http://amnko.ru/>

## ИНДЕКС НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ:

[http://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26070](http://elibrary.ru/title_about.asp?id=26070)

## ЖУРНАЛ ЗАРЕГИСТРИРОВАН:

- Роскомнадзор РФ, Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-49955 от 23.05.2012 г.
- International Centre ISSN, Paris – France
- Включен в новый «Перечень ведущих рецензируемых изданий ВАК РФ» по следующим научным отраслям: Педагогические науки; Филологические науки

Подписано в печать 19.06.2025  
Формат 60x84/8. Усл. печ. л. – 78,5.  
Тираж 500 экз. Зак. №  
Свободная цена.

© Редакция журнала «Мир науки, культуры, образования», 2025

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ СОВЕТ

- *С.П. Ломов* – председатель редакционного совета, доктор педагогических наук, профессор, академик РАО (г. Москва)
- *Л.Г. Медведев* – доктор педагогических наук, профессор, академик РАО (г. Омск)
- *И.Р. Лазаренко* – доктор педагогических наук, профессор (г. Барнаул)
- *Д.Е. Майкельсон* – доктор филологических наук, профессор (США)
- *У. Грисволд* – доктор педагогических наук, Университет Мемфиса (Теннесси, США)
- *В. Сартор* – доктор филологических наук, профессор университета штата Нью-Мексико, каф. изучения языков, грамотности и социокультурологии (США)
- *С.В. Кривых* – доктор педагогических наук, профессор (г. Санкт-Петербург)
- *Е.Л. Кудрина* – доктор педагогических наук, профессор (г. Москва)
- *Н.Н. Кузнецова* – доктор филологических наук, профессор (г. Оренбург)
- *М.А. Лаппо* – доктор филологических наук, профессор (г. Новосибирск)
- *Ю.Г. Пыхтина* – доктор филологических наук, профессор (г. Оренбург)
- *В.А. Гуреев* – доктор филологических наук, профессор (г. Москва)
- *Е.Н. Ежова* – доктор филологических наук, профессор (г. Ставрополь)
- *Е.В. Лукашевич* – доктор филологических наук, профессор (г. Барнаул)
- *И.В. Фотиева* – доктор филологических наук, профессор (г. Барнаул)

## НАУЧНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

- *А.В. Петров* – председатель редакционной коллегии, главный редактор, доктор педагогических наук, профессор, академик ПНИ (г. Горно-Алтайск)
- *Ю.В. Сенько* – академик РАО, доктор педагогических наук, профессор (г. Барнаул)
- *И.К. Дракина* – доктор педагогических наук, профессор (г. Санкт-Петербург)
- *Н.Н. Ярошенко* – доктор педагогических наук, профессор (г. Москва)
- *В.С. Чернявская* – доктор педагогических наук, профессор (г. Владивосток)
- *А.М. Руденко* – доктор философских наук, профессор (г. Ростов-на-Дону)
- *Ю.В. Сорокопуд* – доктор педагогических наук, профессор (г. Москва)
- *И.Б. Горбунова* – доктор педагогических наук, профессор (г. Санкт-Петербург)
- *Ф.Х. Мухамедова* – доктор филологических наук, главный научный сотрудник (г. Махачкала)
- *С.А. Осокина* – доктор филологических наук, профессор (г. Барнаул)
- *Н.А. Гузь* – доктор филологических наук, профессор (г. Бийск)
- *Н.В. Глухих* – доктор филологических наук, профессор (г. Челябинск)

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Дизайн обложки: П.Г. Белозерцев. В оформлении использованы стихи Б. Бедюрова, Т. Маршаловой, П. Валери.

## АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

<b>А</b>			<b>О</b>			<b>У</b>					
Абаева Ф.Б.	38	Гусева Н.В.	204	Квитковская А.А.	332	Одаева Э.С.	295	Таюпова О.И.	516		
Абдуллина Г.Р.	349	Гусейнова М.Б.	355	Кетоев К.Э.	14	Одаева Э.С.	295	Томилин А.Н.	129		
Абиева Н.Р.	258	Гусейнова Т.С.	427	Кириллова Е.О.	377	Околышев Д.А.	584, 587	Томилина С.Н.	215		
Аванесова Т.П.	120	Гусейханова З.С.	430	Ковзанович О.В.	435	Оленев С.В.	465	Тулушева Е.С.	519		
Алиев Т.И.	215	<b>Д</b>			Омарова З.С.	559					
Алиев Ш.М.	389	Давидян Н.Г.	243	Кожанова Н.С.	17	<b>П</b>					
Андреева Л.А.	421, 486	Дай Жуйчэнь	432	Козачек А.В.	322	Павлова Н.А.	592	Узденова З.К.	399		
Андрианова Ю.Г.	41	Дай Цзини	357	Козлов О.А.	286	Павлычева Е.Д.	332	Унатлоков В.Х.	589		
Андуганова М.Ю.	366	Дедова О.В.	374	Комлева Е.В.	391, 439	Пайзуллаева П.Г.	355	Унатлокова Л.С.	589		
Аносова Н.Э.	178	Дёмин А.Н.	51	Копейкина Н.Г.	404	Панькин А.Б.	297	Усманова З.А.	581		
Асадулина Е.Ю.	58	Денисова А.Б.	494	Корниенко С.А.	509	Панькина С.И.	125	<b>Ф</b>			
Ахматилев М.Х.	389	Денисова Э.С.	571	Косиченко Е.Ф.	361	Пахомов И.В.	469	Фан С.Ч.	262		
Ачмизова С.Я.	91, 240	Джаубаева Ф.И.	399	Кравченко К.А.	221, 227	Пелих В.В.	308	Фан Сяожань	477		
<b>Б</b>			Джиганская М.А.	187	Круглова Т.С.	579	Фатах Мардан Таха Фатах	382	Филиппова С.В.	35	
Бабкина Н.В.	185	Дзагоева Е.А.	165	Куаро Яртейи Терез	581	Передерий С.Н.	407	Филистович Т.П.	521	Фомина О.Н.	142
Бажора А.Т.	262	Дзулаева И.Ю.	181	Кудрейко И.А.	249	Пестова Е.В.	132	Фу Вейкан	297	Фу Юнь	174
Базаева Ф.У.	149, 265	Дзюбенко А.И.	574	Кузнецова Ю.С.	120	Петрова С.В.	472	<b>Х</b>			
Бай Шуай	145	Долгина Е.С.	597	Куликова О.О.	154	Петрова С.М.	35	Хабибова А.С.	233	Хайрузов Д.Е.	313
Байракова И.В.	240	Донец Т.А.	5	Куликовская И.Э.	104	Петронюк И.С.	135	Хайруллин Д.Р.	525	Хайруллин Д.Р.	525
Балканов И.В.	497	Дорончева Н.В.	505	Куницына С.М.	24	Писарев Л.В.	542	Харламова Ю.С.	315	Хуан Цзяляо	480
Баранова Е.А.	200	Дорофеев Е.М.	7	<b>Л</b>			Погребняк Ю.В.	410	Худобина О.Ф.	421, 486	
Баукова М.А.	176	Дроздова Е.А.	469	Лазарев М.Л.	107	Подольская В.В.	374	Хэ Цзяфу	554		
Белькова А.Е.	562	Дубова М.А.	576	Лазарева А.С.	194	Полищук Е.В.	372	<b>Ц</b>			
Билалова Х.А.	430	Дударова Л.М.	494	Лесникова С.Л.	68	Полозова Т.П.	265	Цай Вэй	603		
Блохина Т.Р.	410	Дятлова Р.И.	168	Ли Сяобай	394	Поль Д.В.	490	<b>Ч</b>			
Богословский В.И.	187	<b>Е</b>			Ли Юецяо	442	Пономарева Е.Ю.	301	Чардынцева А.Д.	607	
Бодулева А.Р.	563	Еговцева Н.Н.	322	Ли Зуэцзяо	442	Пронин Б.А.	32	Чеерчиев М.Ч.	559	Чан Ливень	176
Бойко Е.Н.	44	Егорошкина К.В.	447	Лизунова Г.Ю.	110	Прудис И.Г.	594	Чжан С.	139	Чжан Тунюэ	527
Болгарова М.А.	17	Елисеев О.В.	54	Линь Цзиньтао	444	Пухова Э.Г.	89	Чжан Шипэн	253	Чэн Д.	451
Бондаренко М.А.	110	Елькин В.В.	494	Литвинович В.Е.	512	<b>Р</b>			Чэнь В.	490	
Борзова Т.А.	94	Есилова А.А.	10, 116	Ломов С.П.	145	Рабенко Т.Г.	571	Чэнь Сяотин	611		
Брежнев Г.Р.	104	<b>Ж</b>			Луговской А.В.	447	Рамазанова Э.А.	82	<b>Ш</b>		
Булуева Ш.И.	149	Жаткин Д.Н.	579	Лю М.	451	Расулова П.А.	157, 206	Шалапин О.В.	230	Шамне Н.Л.	492
Бурмистенко М.С.	310	Жигалова М.Р.	410	Лютюкова М.Н.	125	Рачковская Н.А.	315	Шаталова Л.С.	318	Шаталова Н.С.	318
<b>В</b>			Жилетежев Х.Ч.	589	<b>М</b>			Шафажинская Н.Е.	322	Шевякова К.В.	364
Валеев С.И.	240	Жукова Т.А.	187	Магин В.А.	78	Магомеддибирова З.А.	157	Широкова Е.В.	332	Шишкин С.В.	338
Ван Синь	465	<b>З</b>			Магомедова А.Х.	305	Магомедова З.З.	191	Широва Е.В.	332	
Ван Цзюньпэн	349	Заяц Н.М.	110	Магомедова З.Ш.	80	Магомедова З.Ш.	80	Сорокина Е.А.	415	Шишлова Е.Э.	142
Вань Яньсинь	500	Зембатова Л.Т.	284	Магомедова Л.А.	427	Магомедова Л.А.	427	Сорокопуд Ю.В.	265	Шнайдер И.Р.	206
Васильева Г.М.	432, 442	Знак Ю.Э.	401	Майборода А.А.	457	Магомедова Л.А.	457	Старикова Д.Д.	382	Шокарев К.В.	209
Ваславская И.Ю.	200	Зольникова Н.Н.	505	Макаренко Ю.В.	290	Магомедова Л.А.	457	Столярчук Л.И.	310	Шокарева Т.В.	209
Вдовиченко Е.А.	424	Зритнева Е.И.	278, 281	Макарова И.К.	325	Магомедова Л.А.	457	Сунь Юэфэн	85	Шурина И.Ю.	385
Везетиу Е.В.	269	Зубков А.Д.	99	Малахова Ю.А.	281	Магомедова Л.А.	457	Сурхаев М.А.	149	Шхахутова З.З.	236
Везиров Т.Г.	76	Зыкова Е.И.	51	Манахова Е.Б.	159	Магомедова Л.А.	457	Суй Ино	419		
Виситаева И.З.	271	Зырянова Н.Д.	58	Масаева З.В.	329	Магомедова Л.А.	457	Суй Шуан	474		
Вовк Е.В.	273	<b>И</b>			Медведев Л.Г.	48	Магомедова Л.А.	457	Суй Янь Ань	145	
Вовк М.В.	352	Ибрагимова Г.Х-К.	539	Мензевичкий М.Е.	286	Медведев Л.Г.	48	<b>Т</b>			
Волкова И.И.	611	Илясова Е.Е.	245	Милованова М.В.	460	Медведев Л.Г.	48	Таибова Р.А.	292		
<b>Г</b>			Исмаилов М.Р.	63	Миназова В.М.	236	Сорокина Е.А.	415	Тамазян В.А.	576	
Галстян С.А.	533	Исхакова А.Т.	66	Мирзоева М.М.	292	Миназова В.М.	236	Сорокопуд Ю.В.	265	Тан Юнши	600
Гамзаева Л.Б.	427	Исхакова Г.Т.	66	Миранов А.В.	114	Мирзоева М.М.	292	Сомко М.Л.	7	Танцур Т.А.	137
Ганова Т.В.	233	<b>К</b>			Мирошникова Д.В.	391	Магомедова Л.А.	457	Таунзэнд К.И.	549	
Гасанова У.У.	557	Каверина В.А.	114	Молодцова Е.Ю.	10, 116	Мирошникова Д.В.	391	Магомедова Л.А.	457	Ташёва Н.Е.	227
Гаязова С.Р.	200	Кагакина Е.А.	68	Моисенко Л.В.	332	Молодцова Е.Ю.	10, 116	Магомедова Л.А.	457	Таюпова И.М.	516
Герасимова К.Ю.	391	Кайванов В.А.	278	Мудрая Т.Ф.	197	Моисенко Л.В.	332	Магомедова Л.А.	457		
Герейханова К.Ф.	369	Калашникова С.В.	132	Мусаева А.А.	236	Мудрая Т.Ф.	197	Магомедова Л.А.	457		
Гильманова А.Н.	537	Калинина М.Б.	152	Мусаева В.А.	530	Мусаева А.А.	236	Магомедова Л.А.	457		
Го Индун	566	Каменова В.А.	424	<b>Н</b>			Мусаева В.А.	530			
Го Шухан	48	Капкова С.Ю.	385	Насурова З.А.	181	Мусаева В.А.	530	Таубаева Р.А.	292		
Горбунова Н.В.	276	Карабулатова И.С.	584, 587	Нечаяева Е.С.	71	Насурова З.А.	181	Тамазян В.А.	576		
Гордеева Н.В.	592	Караев Ч.А.	284	Николаева М.В.	162	Нечаяева Е.С.	71	Тан Юнши	600		
Григорьева Н.Н.	181, 191	Карпович И.А.	178	Носоченко М.А.	462	Николаева М.В.	162	Танцур Т.А.	137		
Гуань Шаоян	97	Кафарова К.З.	191				Носоченко М.А.	462	Таунзэнд К.И.	549	
Гун Мин	372							Носоченко М.А.	462	Ташёва Н.Е.	227
									Таубаева Р.А.	292	
									Тамазян В.А.	576	
									Тан Юнши	600	
									Танцур Т.А.	137	
									Таунзэнд К.И.	549	
									Ташёва Н.Е.	227	
									Таюпова И.М.	516	

специфики «цифрового поколения» digital natives показало высокую значимость реализации широкого спектра инновационных образовательных технологий в рамках дисциплины «Практика и культура устной и письменной речи английского языка», что обусловлено ориентированностью представителей «цифрового поколения» на реализацию активной, лично-значимой, практико-ориентированной деятельности, а также глобальной информатизацией и цифровизацией окружающего пространства, охватывающего практически все сферы жизнедеятельности современного индивида.

Определение значимости применения метода проектов при организации образовательного процесса в рамках дисциплины «Практика и культура устной и письменной речи английского языка» показало целесообразность реализации проектных технологий как средства формирования самостоятельности, познавательной активности и творческой самореализации обучающихся, направленных на достижение осязаемого практического результата собственных исследовательских изысканий, что, несомненно, ложится в канву практико-ориентированной направленности обучения вышеуказанной дисциплине, предполагающей освоение и практическое применение навыков устной и письменной иноязычной коммуникации.

Рассмотрение особенностей адвент-календаря и возможностей применения принципов его построения в образовательном процессе выявило специфику поэтапного алгоритма работы и структурирования заданий, основанных на поддержке мотивационной активности обучаемых за счет педагогической поддержки

преподавателя в процессе подготовки и реализации проектной деятельности, помогающей учащимся грамотно организовать процесс работы над персональным заданием, эффективно распределять временные ресурсы, четко следовать графику продвижения по индивидуальной образовательной траектории, что, в свою очередь, подтверждает целесообразность использования подобного рода технологии в работе по созданию учебных персонализированных проектов.

В результате разработки технологии применения принципов построения «адвент-календаря» в рамках реализации проектной деятельности обучающихся представлена эвристическая технология, позволяющая осуществлять всемерный учёт специфики «цифрового поколения» digital natives, являющегося основным контингентом в учебных группах дополнительной образовательной программы «Учитель английского языка».

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что реализация индивидуальных проектов по принципу адвент-календаря способствует формированию общеучебных умений и компетенций, освоению стратегии планирования образовательной деятельности, поддержанию мотивации за счет лично-ориентированной направленности процесса работы над проектом, что обуславливает дальнейшую эффективную профессиональную реализацию нынешних обучающихся.

Результаты и выводы, изложенные в настоящей статье, могут быть актуальны для представителей педагогического сообщества, преподавателей высших учебных заведений, педагогов-практиков.

#### Библиографический список

1. Темиртон (Садыкова) Г.Т. Культурная интеграция: синергетика как междисциплинарное методологическое основание изучения. *Вестник КазНУ. Серия философии, культурологии и политологии*. 2016; № 53 (4): 199–203. Available at: <https://bulletin-philospolit.kaznu.kz/index.php/1-pol/article/view/183>
2. Зайцев В.С. Метод проектов как современная технология обучения: историко-педагогический анализ. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2017; № 6: 52–62. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-proektov-kak-sovremennaya-tehnologiya-obucheniya-istoriko-pedagogicheskij-analiz/pdf>
3. Ианелла А., Мирандо П., Спеафико М.Л. Адвент-календарь: университетский опыт организации учебного процесса для распределенного изучения, практики математики и получения удовольствия от учебы. *HELMeTO 2021: Третья Международная конференция по методологиям и технологиям обучения в высшем образовании онлайн*. Пиза: 2021. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/354790619\\_The\\_Advent\\_Calendar\\_A\\_University\\_Experience\\_for\\_Spacing\\_Learning\\_Practicing\\_Math\\_and\\_Enjoying\\_Studying](https://www.researchgate.net/publication/354790619_The_Advent_Calendar_A_University_Experience_for_Spacing_Learning_Practicing_Math_and_Enjoying_Studying)
4. Зайцев В.С. *Самостоятельная работа студентов в условиях университетского образования*: учебное пособие. Челябинск, 2013.
5. Национальный проект «Образование». Available at: <https://edu.gov.ru/national-project/about/>
6. Яковлева Н.О. *Теоретико-методологические основы педагогического проектирования*: монография. Москва: Информационно-издательский центр, 2002.
7. Арасланова В.А., Ахrameeva O.B., Борисов С.А., Бурмистрова Е.С., Жемеркина Ю.И., Захарова С.Г., Мельникова А.С., Михайлов А.К. *Информационное общество и глобальная информационная телекоммуникационная инфраструктура*: монография. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2018.
8. Цифровизация образования: задачи, инструменты, сложности. *Образовательная платформа Geek Brains* Available at: <https://gb.ru/blog/tsifrovizatsiya-obrazovaniya/>

#### References

1. Temirton (Sadykova) G.T. Kul'turnaya integratsiya: sinergetika kak mezhdisciplinarnoe metodologicheskoe osnovanie izucheniya. *Vestnik KazNU. Seriya filosofii i politologii*. 2016; № 53 (4): 199-203. Available at: <https://bulletin-philospolit.kaznu.kz/index.php/1-pol/article/view/183>
2. Zajcev V.S. Metod proektov kak sovremennaya tehnologiya obucheniya: istoriko-pedagogicheskij analiz. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2017; № 6: 52-62. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-proektov-kak-sovremennaya-tehnologiya-obucheniya-istoriko-pedagogicheskij-analiz/pdf>
3. Ianella A., Miranda P., Speafico M.L. Advent-kalendar': universitetskij opyt organizatsii uchebnogo processa dlya raspredelenno izucheniya, praktiki matematiki i polucheniya udovol'stviya ot ucheby. *HELMeTO 2021: Tre't'ya Mezhdunarodnaya konferentsiya po metodologiyam i tehnologiyam obucheniya v vysshem obrazovanii onlajn*. Piza: 2021. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/354790619\\_The\\_Advent\\_Calendar\\_A\\_University\\_Experience\\_for\\_Spacing\\_Learning\\_Practicing\\_Math\\_and\\_Enjoying\\_Studying](https://www.researchgate.net/publication/354790619_The_Advent_Calendar_A_University_Experience_for_Spacing_Learning_Practicing_Math_and_Enjoying_Studying)
4. Zajcev V.S. *Samostoyatel'naya rabota studentov v usloviyah universitetskogo obrazovaniya*: uchebnoe posobie. Chelyabinsk, 2013.
5. Nacional'nyj proekt «Obrazovanie». Available at: <https://edu.gov.ru/national-project/about/>
6. Yakovleva N.O. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy pedagogicheskogo proektirovaniya*: monografiya. Moskva: Informacionno-izdatel'skij centr, 2002.
7. Araslanova V.A., Ahrameeva O.V., Borisov S.A., Burmistrova E.S., Zhemerikina Yu.I., Zaharova S.G., Mel'nikova A.S., Mihajlov A.K. *Informacionnoe obschestvo i global'naya informacionnaya telekommunikacionnaya infrastruktura*: monografiya. Nizhnij Novgorod: NOO «Professional'naya nauka», 2018.
8. Cifrovizatsiya obrazovaniya: zadachi, instrumenty, slozhnosti. *Obrazovatel'naya platforma Geek Brains* Available at: <https://gb.ru/blog/tsifrovizatsiya-obrazovaniya/>

Статья поступила в редакцию 07.04.25

УДК 378

DOI: 10.24412/1991-5497-2025-3112-94-97

**Borzova T.A., Cand. of Culturology, senior lecturer, Vladivostok State University (Vladivostok, Russia), E-mail: tatyana.borzova@vvsu.ru**

**THE ROLE OF A MENTOR IN THE FORMATION OF STUDENTS' PERSONAL POTENTIAL.** The article is devoted to the study of the mentor's role in the personal formation of students. Various aspects of mentors' influence on the development of students' personal qualities are considered. Special attention is paid to the importance of mentoring in the educational sphere, its potential in managing the process of students' personality development through the creation of favourable conditions for it. The researcher analyses the key competences that a modern mentor should possess in order to effectively contribute to the formation of personal qualities of mentees through the process of value continuity. Problems and challenges arising in the process of interaction between mentor and student are also discussed, as well as ways to overcome them. Taking into account the current trends in the educational process focused on the person-centered approach, this study is a valuable guide for teachers and psychologists, as well as for educational researchers. The results and conclusions of the article can serve as a basis for future developments of topics related to mentoring, educational practices and personal development of students, as well as for the creation of mentor training programs and the development of methodological recommendations.

**Key words: mentoring, pedagogical activity, education, educational activity, upbringing, trusting communication, motivation, educational strategies, values, value orientations, professional culture**

**T.A. Borzova, канд. культурологии, доц., Владивостокский государственный университет, г. Владивосток, E-mail: tatyana.borzova@vvsu.ru**

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Статья посвящена исследованию роли наставника в личностном формировании студентов. Рассматриваются различные аспекты влияния наставников на развитие личностных качеств учащихся. Особое внимание уделяется значению наставничества в образовательной сфере, его потенциалу в управлении процессом развития личности обучающегося через создание благоприятных для нее условий. Анализируются ключевые компетенции, которыми должен обладать современный наставник, чтобы эффективно способствовать формированию личностных качеств подопечных через процесс преемственности

ценностных ориентиров. Обсуждаются также проблемы и вызовы, возникающие в процессе взаимодействия между наставником и студентом, а также пути их преодоления. Учитывая современные тенденции в образовательном процессе, нацеленные на личностно ориентированный подход, данное исследование представляет собой ценную разработку для педагогов и психологов, а также для исследователей в области образования. Результаты и выводы статьи могут служить основой для будущих разработок тем, связанных с наставничеством, образовательными практиками и личностным развитием студентов, а также для создания программ подготовки наставников и разработки методических рекомендаций.

**Ключевые слова:** наставничество, педагогическая деятельность, образование, воспитательная деятельность, воспитание, доверительное общение, мотивация, стратегии воспитания, ценности, ценностные ориентиры, профессиональная культура

В условиях современной модернизации российского образования значительную возрастает роль наставника как ключевого элемента воспитания. Наставническая деятельность становится важным инструментом профессионального развития личности, способствуя формированию необходимых компетенций и обеспечивая преемственность культурных традиций и социальных ценностей. Требования к личностным и профессиональным качествам наставников становятся все более высокими, поскольку от их активности и социальной позиции зависит эффективность подготовки будущих специалистов.

Наставничество используется не только для профессионального роста, но и как средство укрепления межпоколенческих связей, поддержания культурной идентичности и улучшения корпоративной культуры. Оно способствует повышению мотивации сотрудников, сплоченности коллектива и передаче ценностных ориентиров. В образовательных учреждениях наставничество помогает преодолеть дефицит педагогических кадров, создавая условия для эффективного обмена опытом и знаниями между опытными педагогами и молодыми специалистами.

Система наставничества представляет собой социальный институт, обеспечивающий процесс передачи социального и профессионального опыта. Этот институт играет важную роль в поддержании непрерывности образовательной системы и формировании устойчивых связей между поколениями. В этой связи изучение роли наставника в личностном формировании студентов приобретает особую значимость, позволяя глубже понять механизмы и принципы эффективной реализации наставнических функций в современных условиях.

Актуальность исследования роли наставника в личностном формировании студентов определяется рядом факторов: во-первых, наставничество формирует целостную личность, помогая студентам развивать ответственность, критическое мышление, эффективную коммуникацию, эмоциональный интеллект, личную эффективность и умение работать в команде. Во-вторых, наставники предоставляют социальную поддержку, оказывая эмоциональную помощь студентам в периоды стресса и адаптации. В-третьих, наставничество передает опыт и традиции, сохраняя не только профессиональные стандарты, но и культурные ценности. Наконец, наставничество создает профессиональное сообщество, формирующее сеть единомышленников, обменивающихся опытом и идеями в сфере воспитательной работы.

Цель данного исследования – определить и проанализировать влияние наставничества на формирование личностных качеств студентов, выявить ключевые ценности, способствующие развитию и становлению гармонично развитой личности.

Задачи исследования включают:

1. Изучение теоретических основ наставничества, его ценностных ориентиров в процессе развития личностных качеств студентов, а также его роли в воспитательном процессе образовательной парадигмы.
2. Выявление различных проблем процесса наставничества, влияющих на его успешность в процессе личностного формирования студентов.

Научная новизна работы заключается в переосмыслении роли наставника в контексте изменений в образовательных системах и потребностей нового поколения студентов, что также подчеркивает актуальность и инновационность данного исследования. Кроме того, в исследовании анализируются причины отсутствия желания быть наставником в образовательном учреждении.

Теоретическая значимость работы состоит в уточнении понятий, связанных с ролью наставника и его влиянием на студентов. Углубленное понимание компонентов личностного потенциала наставников поможет развить теоретические рамки в области педагогической психологии и личностного развития.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты его могут быть использованы для создания более поддерживающей и вовлекающей образовательной среды, способствующей развитию личностного потенциала студентов через институт наставничества.

Система наставничества в России как социального института начала формироваться в 20–30-е годы XX века, когда в стране происходила организованная передача знаний и опыта в образовательных учреждениях и производственной сфере, а также в других отраслях экономики. Наиболее значительный этап развития системы наставничества в России пришелся на 70-е годы XX века, когда данное явление приобрело широкую популярность и активно внедрялось в различных сферах образовательно-педагогической деятельности. В этот период наставничество стало неотъемлемой частью образовательного процесса, способствуя не только передаче знаний и опыта от более опытных специалистов к молодежи, но и формированию профессиональных и активных внедрялось у школьников, студентов и молодых специалистов. Система наставничества в то время поддерживала высокие стандарты профессиональной подготовки, обеспечивая преемственность поколений и углубленное вовлечение молодежи в практическую деятельность. Преемственность октябрятского, пионерского и

комсомольского движений в школах СССР с точки зрения наставничества представляет собой последовательную систему воспитания и передачи ценностей, знаний и опыта от старшего поколения к молодежи. Каждое из этих движений сыграло важную роль в формировании молодежной идентичности и социализации, создавая условия для эффективного наставничества и формирования активной гражданской позиции.

Однако с распадом Советского Союза в начале 90-х годов произошли значительные структурные, экономические и социальные изменения, которые негативно сказались на функционировании системы наставничества. Страна столкнулась с глубокими преобразованиями, сопровождающимися дезинтеграцией устоявшихся институтов и разрушением традиционных социальных связей. В условиях перехода к рыночной экономике и внедрения новых образовательных стандартов система наставничества оказалась в состоянии кризиса. Многие руководители образовательных учреждений и предприятий не смогли адаптироваться к новым условиям, что привело к потере профессионального опыта и знаний, передаваемых через наставничество. Утраченные традиции передачи опыта затормозили процесс профессионального и личностного развития молодого поколения. В условиях новых рыночных реалий, когда образовательные учреждения стали ориентироваться на конкурентоспособность и коммерческую эффективность, возникла необходимость пересмотра ролей учащихся, преподавателей и наставников. Это привело к снижению интереса к наставничеству как к важному элементу образовательной культуры.

Таким образом, к концу XX века наставничество в России переживало серьезные преобразования, которые были вызваны как внутренними изменениями в образовательной системе, так и внешними факторами, связанными с социально-экономической ситуацией в стране. Это явление, некогда играющее ключевую роль в образовательном процессе, оказалось в кризисе, что ставило под угрозу профессиональную подготовку и личностное развитие молодежи.

В отдельных образовательных организациях, обладающих прочными традициями и значительным числом руководителей, воспитанных в духе пионерского детства и комсомольской юности, наставничество продолжало существовать. В более молодых коллективах также наблюдались попытки максимального использования знаний и опыта сотрудников. Однако с начала XXI века до 2020-х годов наставничество в образовательной сфере стало в значительной степени забытым явлением. Если оно и проявлялось, то чаще всего в новых форматах, таких как тьюторство, менторство и коучинг, которые не содержали в себе традиционных ценностей, заложенных предыдущими поколениями, когда наставник выступал не только как педагог, но и как друг и воспитатель, обладающий авторитетом, к которому следует стремиться.

На сегодняшний день наставничество в образовательных учреждениях получает значительное внимание [1], и многие их представители стремятся внедрить данное явление как часть корпоративной культуры. В связи с этим становится актуальным вопрос о необходимых качествах и компетенциях, которыми должен обладать настоящий наставник [2], а также о том, что отличает его от других сотрудников образовательной среды.

Что отличает наставника от других сотрудников в учреждениях высшего образования? Некоторые из них с готовностью делятся своими знаниями и опытом, в то время как для других перспектива стать наставником не вызывает вдохновения [3]. В чем же заключается эта разница? Основным фактором является наличие мотивации. Откуда же берется мотивация? Она формируется на основе желания. Если у сотрудника отсутствует желание, необходимо определить, что именно препятствует его возникновению. Некоторые специалисты просто не желают заниматься наставничеством, не понимая причин своего отношения [4]. Другие могут испытывать желание, но недовольство увеличенной нагрузкой не позволяет им это реализовать. Третьи не видят личной пользы в этом процессе и задаются вопросом о необходимости своего участия. За нежеланием заниматься наставничеством могут скрываться сомнения в собственных компетенциях, неуверенность в своих силах, а также неверие в способности наставляемого, что порождает опасения потратить свое драгоценное время впустую [5]. Причиной невозможности взять на себя роль наставника могут быть различные факторы, такие как чрезмерная профессиональная нагрузка и усталость [6]. Когда же ставится вопрос о пользе данного процесса, это может свидетельствовать о том, что индивид не воспринимает его как ценное для себя.

Какова методология достижения эффективности наставничества?

Для того чтобы стать эффективным наставником, необходимо наличие желания делиться своими знаниями и опытом. Эффективный наставник обладает не только способностью четко излагать свои тезисы и структурировать информацию, но и способен активно слушать и воспринимать своего подопечного. Эти качества представляют собой навыки, которые подлежат развитию [7]. Эффективный наставник применяет или изучает методы предоставления обратной

связи [2]. При этом важно не ограничиваться лаконичными оценками, такими как «плохо», «хорошо», «молодец», «правильно» или «неправильно», а фокусироваться на предоставлении развивающей и конструктивной обратной связи в неэмоциональном контексте. Это необходимо для того, чтобы информация, полученная подопечным, была полезной, способствовала его дальнейшему росту и развитию профессиональных компетенций. Эффективный наставник не боится запрашивать обратную связь о своей деятельности и внимательно прислушивается к высказанным мнениям. Это свидетельствует о его заинтересованности в собственном саморазвитии и стремлении оптимизировать процесс передачи знаний и навыков. Кроме того, эффективный наставник создает комфортную психологическую атмосферу, способствующую развитию подопечного [6].

Что же вдохновляет подопечных? Личный пример наставника. Если наставник демонстрирует равнодушие к своей работе и недостаточную лояльность к организации, то ему будет трудно передать свое вдохновение и поддерживать интерес подопечного к профессиональной деятельности.

В рамках данного исследования в 2025 году был проведен опрос среди профессорско-преподавательского состава нескольких вузов Приморского края (Дальневосточного федерального университета (ДФУ), Владивостокского государственного университета (ВВГУ), Дальневосточного государственного рыбохозяйственного университета (Дальрыбвтуз)) с целью выявления наиболее проблем в процессе наставничества. В опросе приняло участие 784 преподавателя. На вопрос: «Что вам мешает заниматься наставничеством?» 545 преподавателей ответили: «отсутствие личной заинтересованности» (69,5%), 447 – «отсутствие мотивации» (57%), 334 – «отсутствие заинтересованности учащихся» (43%), 184 преподавателя – «отсутствие поддержки администрации» (23%), т. е. обесценивание результатов деятельности. Были ответы: «личные проблемы», «нехватка времени» и т. п., но они были малочисленны и составили всего 12% от общего числа.

Результаты опроса показали, что перед тем как вступить в роль наставника, крайне важно проанализировать собственное отношение к работе и делу в целом. Наставничество как образовательный и культурный феномен можно описать в виде модели [8], состоящей из трех составляющих: удовольствия, обучения и результативности, важных для эффективного процесса наставничества.

В чем причина отсутствия желания заниматься наставничеством? Желание заниматься определенной деятельностью присутствует только тогда, когда реализуются все три компонента, составляющие вершины «треугольника работы». Например, процесс наставничества может приносить удовлетворение наставнику, когда:

- в рамках этого процесса он обнаруживает возможности для собственного саморазвития (вершина – обучение);
- работа, связанная с наставничеством, оказывается для него удовлетворительной (вершина – удовольствие);
- он наблюдает, как его усилия приводят к росту профессиональных навыков подопечного, что способствует повышению общего уровня профессионализма и сплоченности команды (вершина – результативность).

В случае если в процессе наставничества отсутствует хотя бы одна из названных вершин или же она утрачивается с течением времени, этот вид деятельности начинает восприниматься наставником как обременительный.

В связи с этим наставнику необходимо перед началом и в ходе процесса наставничества проанализировать свой «треугольник работы»: имеется ли у него полное сочетание всех вершин и на чем они основываются.

Для более глубокого понимания ситуации полезно задать следующие вопросы:

– по аспекту «Обучение»: «Что нового я могу узнать или получить из этого опыта?» Некоторые наставники в процессе деятельности развивают коучинговые навыки (например, изучают активное слушание, задавание направляющих вопросов и формулирование безоценочной обратной связи); другие могут углубляться в психологию, третьи – приобретать преподавательские компетенции.

– по аспекту «Удовольствие»: «Что привлекает меня или может привлечь в процессе передачи знаний и навыков?» Для ряда наставников это может быть получение признания, для других – возможность реализации лидерских качеств, для третьих – повышение самооценки. Важно запрашивать обратную связь от своих наставляемых, что, несмотря на возможные трудности восприятия, несет в себе очевидную пользу для саморазвития.

– по аспекту «Результативность»: «Какой результат я стремлюсь увидеть через 3, 6, 9 или 12 месяцев?» и «Как я смогу оценить эффективность наставничества?». Постановка этих вопросов на начальном этапе наставничества пути позволяет сделать результаты более ясными и измеримыми.

В проводимом опросе 234 преподавателя ответили, что они не хотят быть наставниками, потому что «не видят заинтересованности учащихся».

Рассмотрим модель «треугольника работы» [8] и проанализируем три его вершины: «Обучение», «Удовольствие» и «Результативность» в отношении наставляемого. Также важно изучить источники мотивации и причины ее отсутствия.

Первая вершина – «Обучение». Процесс достижения мастерства может быть длительным, и результаты не всегда очевидны. В этой связи роль наставника становится ключевой, так как он должен помочь подопечному выявить изменения в его развитии. Для этого можно применять следующие вопросы: «Что нового ты узнал сегодня, на протяжении недели или месяца?», «Чему данная ситуация тебя научила?», «Где и как ты можешь применить эти навыки или знания?». Когда процесс обучения и отработка навыков способствуют саморазвитию, мотивация подопечного, как правило, возрастает.

Вторая вершина – «Удовольствие». Передача знаний и навыков, осуществляемая в психологически комфортной среде, способствует сохранению мотивации к обучению. Когда подопечный может без опаски задавать вопросы наставнику или признавать свои ошибки, это обостряет его желание учиться и перенимать опыт. Важно, чтобы мнение наставляемого принималось во внимание, что усиливает понимание значимости его вклада. Вопросы, способствующие исследованию этой вершины, могут включать: «Что положительного ты видишь в этом процессе?», «Что тебе особо нравится?», «Что бы ты предложил для улучшения?».

Третья вершина – «Результативность». Для достижения результата важно четко понимать цели подопечного и наставника, их совпадение и временные рамки, в которые планируется достигнуть этих целей. Чем более конкретной будет цель, тем яснее станет третья вершина. Следует разбить основную цель на несколько этапов, чтобы достижения подопечного были более заметными как для него самого, так и для наставника. Здесь могут помочь следующие вопросы: «Что будет наилучшим результатом для тебя?», «В какие сроки ты планируешь его достичь?», «Какое будет первое достижение?».

Когда подопечный осознает результаты своего обучения, получает удовольствие от процесса, а обучение и саморазвитие открывают для него новые возможности, его мотивация остается на высоком уровне.

Однако если хотя бы одна из вершин треугольника оказывается отсутствующей, мотивация к восприятию и усвоению знаний значительно снижается.

Резюмируя вышеизложенное, можно утверждать, что для эффективного выполнения своей роли наставник должен обладать определенными личностными качествами, которые способствуют успешной передаче культурно-значимых ценностных ориентаций для формирования гармонично развитой личности обучающегося. Эффективное наставничество в рамках образовательного учреждения будет способствовать повышению уровня мотивации, укреплению академической дисциплины и формированию ценностной системы будущих специалистов. Эффективность взаимодействия между студентом и наставником определяется открытостью последнего к диалогу, готовностью поддерживать инициативу студента и способностью направлять его развитие в рамках профессиональных и личных целей.

Однако для обеспечения эффективности этой системы необходимо учитывать современные вызовы, такие как отсутствие и заинтересованность в мотивации преподавателей и студентов, а также недостаточную поддержку со стороны образовательных учреждений. Для решения этих проблем важно развивать у наставников необходимые навыки, включая способность к конструктивной обратной связи, умение создавать комфортную психологическую атмосферу и готовность к саморазвитию. Кроме того, необходимо формировать мотивацию и заинтересованность посредством создания условий для профессионального роста наставников и признания их вклада.

В исследовании подчеркивается инновационность институтов наставничества как воспитательно-развивающей платформы учебного заведения, обеспечивающей преимущество образовательной системы. Результаты работы могут использоваться для разработки программ подготовки преподавателей-наставников, повышения их мотивации и создания более гибкой образовательной среды, способствующей развитию личности студентов.

#### Библиографический список

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>
2. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва, 2003.
3. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника. Москва, 1977.
4. Чарина Е.В. Руководство научной работой студентов как наставническая деятельность. Проблемы высшего образования. 2004; Т. 1, № 1: 95–98.
5. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. Вестник НГПУ. 2017; № 5: 25–36.
6. Головнев А.В. Дефиниции к наставничеству в условиях среднего профессионального образования. Современные проблемы науки и образования. 2018; № 5.
7. Плотнокова Е.В. Наставничество как способ личностного и профессионального развития молодых специалистов в системе среднего и высшего профессионального образования. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Первоуральск: РГПУ, 2023: 48–55.
8. Тимоти Голви У. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005.

## References

1. *O provedenii v Rossijskoj Federacii Goda pedagoga i nastavnika*. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 27.06.2022 № 401. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>
2. Bim-Bad B.M. *Pedagogicheskiy 'enciklopedicheskiy slovar'*. Moskva, 2003.
3. Batshev S.Ya. *Osnovy pedagogicheskoy deyatel'nosti nastavnika*. Moskva, 1977.
4. Charina E.V. Rukovodstvo nauchnoj rabotj studentov kak nastavničeskaya deyatel'nost'. *Problemy vysshego obrazovaniya*. 2004; T. 1, № 1: 95-98.
5. Dudina E.A. Nastavničestvo kak osobij vid pedagogicheskoy deyatel'nosti: suschnostnye harakteristiki i struktura. *Vestnik NGPU*. 2017; № 5: 25-36.
6. Golovnev A.V. Definicii k nastavničestvu v usloviyah srednego professional'nogo obrazovaniya. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2018; № 5.
7. Plotnikova E.V. Nastavničestvo kak sposob lichnostnogo i professional'nogo razvitiya molodyh specialistov v sisteme srednego i vysshego professional'nogo obrazovaniya. *Materialy Vserossijskoj nauchno-praktičeskoy konferencii*. Pervoural'sk: RGPPU, 2023: 48-55.
8. Timoti Golvi U. *Rabota kak vnutrennyaya igra: Fokus, obuchenie, udovol'stvie i mobil'nost' na rabochem meste*. Moskva: Al'pina Biznes Buks, 2005.

Статья поступила в редакцию 07.04.25

УДК 377.5:811.161.1

DOI: 10.24412/1991-5497-2025-3112-97-99

*Guan Shaoyang*, Cand. of Sciences (Philology), senior teacher, Dalian University of Foreign Languages (Dalian, China), E-mail: [guanshaoyang@mail.ru](mailto:guanshaoyang@mail.ru)

**TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED RUSSIAN-SPEAKING SPECIALISTS AT THE INTERNATIONAL LEVEL IN VOCATIONAL COLLEGES IN LIAONING IN THE CONTEXT OF THE "BELT AND ROAD" INITIATIVE.** The scientific article is an analysis of the system of training Russian-speaking specialists in vocational colleges of Liaoning Province in the context of the Belt and Road Initiative. Special attention is paid to identification of opportunities and challenges arising in the process of internationalization of vocational education and training of Russian-speaking specialists. The study describes the key factors affecting the effectiveness of training specialists, as well as considers strategies and approaches to improving the educational process. The author characterizes the main directions of vocational colleges' work to improve the quality of specialist training, including language training, development of professional competencies and expansion of international cooperation. The results of the study allow for formulating specific recommendations to optimize the process of training highly qualified specialists in demand in the labor market and able to contribute to the implementation of the Belt and Road Initiative.

**Key words:** Belt and Road Initiative, training of Russian-speaking specialists, professional competencies, Liaoning colleges, training strategies, educational programs, international labor market

**Acknowledgements.** The work was carried out with the financial support of the Dalian University of Foreign Languages 2025 Fundamental Research Project (Chinese-Foreign joint research project) "Research on the orientational transformation of multimodal Discourse on energy security in Russia" (project number 2025xjxz02)

*Гуань Шаоян*, канд. филол. наук, ст. преп., Даляньский университет иностранных языков, г. Далянь, E-mail: [guanshaoyang@mail.ru](mailto:guanshaoyang@mail.ru)

## ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РУССКОЯЗЫЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖАХ ЛЯОНИНА В КОНТЕКСТЕ ИНИЦИАТИВЫ «ПОЯС И ПУТЬ»

Настоящее исследование посвящено проблемам и перспективам развития системы обучения русскоязычных студентов на уровне китайских профессиональных колледжей в приграничной с Россией провинции Ляонин. Особое внимание уделяется выявлению возможностей и недостатков, возникающих в процессе интернационализации профессионального образования и подготовки специалистов, владеющих русским языком. В исследовании описываются ключевые факторы, влияющие на эффективность подготовки специалистов, а также рассматриваются стратегии и подходы к совершенствованию образовательного процесса. Автором охарактеризованы основные направления работы профессиональных колледжей по повышению качества подготовки специалистов, включая языковую подготовку, развитие профессиональных компетенций и расширение международного сотрудничества. Результаты исследования позволяют сформулировать конкретные рекомендации по оптимизации процесса подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда и способных внести вклад в реализацию инициативы «Пояс и путь».

**Ключевые слова:** инициатива «Пояс и путь», подготовка русскоязычных специалистов, профессиональные компетенции, колледжи Ляонина, стратегии подготовки, образовательные программы, международный рынок труда

**Работа выполнена при финансовой поддержке Фундаментального научного проекта Даляньского университета иностранных языков 2025 года (Китайско-зарубежный совместный исследовательский проект) «Исследование ориентационной трансформации мультимодального дискурса об энергетической безопасности в России» (номер проекта 2025xjxz02)**

Актуальность темы. В 2015 году китайское правительство представило документ «Видение и действия, направленные на продвижение совместного строительства Экономического пояса Шелкового пути и Морского шелкового пути XXI века», подчеркивающий необходимость инновационных подходов к сотрудничеству и укреплению «пяти коммуникаций» [1]. Это стало шагом к интенсификации обменов между высшими учебными заведениями КНР и стран, вовлеченных в инициативу «Пояс и путь». Данный межгосударственный проект поощряет международное кооперирование и прикладную ориентацию образовательного процесса и стимулирует реформы высшего образования, предоставляя высшим профессиональным колледжам новые возможности для международного развития и кадрового обеспечения своих регионов специалистами, владеющими как лингвокультурными, так и профессиональными компетенциями.

В связи с интенсификацией межгосударственного сотрудничества Китая с Россией и русскоязычными странами Средней Азии исследовательская цель заключается в разработке стратегий и практических рекомендаций по оптимизации учебного процесса в условиях международной интеграции.

**Ключевые задачи:**

- идентификация ключевых факторов, влияющих на эффективность подготовки русскоязычных специалистов в профессиональных колледжах;
- оценка потенциала интернационализации профессионального образования как инструмента содействия международной кооперации;
- анализ существующих барьеров в реализации программ подготовки и формировании профессиональных компетенций русскоязычных специалистов;

– выявление факторов, способствующих эффективной адаптации образовательных процессов в профессиональных колледжах в приграничных регионах Китая.

Научная новизна данного исследования заключается в разработке обоснованных стратегий и рекомендаций по совершенствованию образовательных процессов по подготовке востребованных на рынке труда выпускников профессиональных колледжей провинции Ляонин, обладающих как лингвокультурной, так и узкопрофессиональной квалификацией в условиях усиления интеграционных и кооперационных мероприятий между Китаем и государствами, в которых русский язык имеет статус официального или второго языка.

Теоретическая значимость заключается в выявлении факторов, способствующих эффективной адаптации образовательных процессов в профессиональных колледжах в приграничных регионах Китая. Практическая значимость данного исследования обоснована потенциалом применения предложенных автором образовательных стратегий в колледжах в приграничных провинциях Китая, заинтересованных в укреплении сотрудничества с акцентом на сочетании русского языка и профессиональных компетенций.

В июле 2016 года Министерство образования КНР опубликовало директиву «О содействии совместному строительству «Пояса и пути» в сфере образования», в которой особо подчеркивалась ведущая роль высших учебных заведений в развитии международного сотрудничества [2]. Реализация данной инициативы стимулировала расширение партнерских связей между китайскими университетами и вузами стран-участниц, направленное на обеспечение квалифицированными кадрами растущего числа образовательных, экономических и культурных обменов.