ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ / GENERAL PEDAGOGY, HISTORY OF PEDAGOGY AND EDUCATION

Научная статья
УДК 37.091.12
https://doi.org/10.35266/2949-3463-2026-1-5

CC BY 4.0

Структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества

Людмила Рафаэловна Мубаракшина
Средняя общеобразовательная школа № 144, Омск, Россия

Аннотация. В статье представлена структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества. На теоретико-методологическом уровне обоснованы подходы, которые служат основой проектирования модели: компетентностный и личностно-ориентированный. Раскрыта логика построения модели по блокам: теоретико-методологическому, целевому, критериально-диагностическому, содержательно-технологическому и рефлексивно-оценочному. Представлены критерии и показатели уровня сформированности универсальных компетенций молодых педагогов, а также формы и технологии организации наставнической деятельности, направленные на профессиональное становление начинающих педагогов. Научная новизна исследования заключается в разработке и теоретическом обосновании структурно-содержательной модели и критериев, по которым можно оценить результативность предложенной модели формирования универсальных компетенций молодого педагога с помощью технологии командного наставничества. Модель носит практико-ориентированный характер и может быть использована в системе педагогического сопровождения в образовательных организациях.

Ключевые слова: молодой педагог, наставничество, командное наставничество, универсальные компетенции, педагогическое сопровождение, структурно-содержательная модель, профессиональное становление

Шифр специальности: 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования.

Для цитирования: Мубаракшина Л. Р. Структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества // Северный регион: наука, образование, культура. 2026. Т. 27, № 1. С. 53–60. https://doi.org/10.35266/2949-3463-2026-1-5.

Original article

Structural and conceptual model of developing young teachers' transferable skills in team mentoring context

Lyudmila R. Mubarakshina
Secondary School No. 144, Omsk, Russia

Abstract. The article proposes a structural and conceptual model of developing young teachers' transferable skills via team mentoring. At the theoretical and methodological level, the author substantiates the competency-based and person-centered approaches, which serve as the model design basis. The research considers the model developing mechanism within the following frameworks: theoretical and methodological, targeted, criterion-oriented and diagnostic, conceptual and technological, reflective and evaluative. The paper presents

© Мубаракшина Л. Р., 2026

criteria and indicators for assessing the level of young teachers' transferable skills formation as well as forms and techniques for organizing mentoring practice, which focus on the novice teachers' professional growth. The study novelty lies in the developed and theoretically underpinned structural and conceptual model, including the highlighted criteria for evaluating its effectiveness. The researchers can apply this practice-oriented pattern in the tutoring system of educational institutions.

Keywords: young teacher, mentoring, team mentoring, transferable skills, tutoring, structural and conceptual model, professional growth

Code: 5.8.1. General Pedagogy, History of Pedagogy and Education.

For citation: Mubarakshina L. R. Structural and conceptual model of developing young teachers' transferable skills in team mentoring context. *Severny region: nauka, obrazovanie, kultura*. 2026;27(1):53–60. https://doi.org/10.35266/2949-3463-2026-1-5.

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональное становление молодых педагогов представляет собой сложный и многогранный процесс, в котором ключевую роль играет начальный этап вхождения в педагогическую деятельность. Этот период часто сопровождается высоким уровнем стресса и неопределенностью, что может повлиять на решение молодого специалиста продолжить карьеру в сфере образования.

Анализ научной литературы показывает, что под профессиональным становлением понимается процесс формирования личности, способной эффективно действовать в рамках выбранной профессиональной деятельности [1]. Исследованию данного процесса уделяли внимание такие ученые, как Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков и другие [2]. В современных образовательных условиях выпускники педагогических вузов особенно остро нуждаются в системной поддержке в период профессиональной адаптации.

Цель статьи – теоретически обосновать и разработать структурно-содержательную модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества.

Согласно данным Министерства образования Омской области, в 2024 г. в общеобразовательные организации муниципального уровня было принято 460 молодых педагогов, что несколько ниже показателей 2020 г. (567 человек), но выше данных 2023 г. (448 человек). Уровень закрепляемости молодых учителей в школьной системе города составляет 76 %, что является относительно устойчивым показателем. Тем не менее анализ статистических и количественных данных указывает на наличие системных проблем в реализации механизмов поддержки молодых специалистов.

В соответствии с современными стандартами высшего образования освоение образовательных программ предполагает формирование универсальных компетенций – надпрофессиональных навыков, необходимых для эффективной работы в различных условиях [3]. Результаты опроса ассоциации руководителей образовательных организаций города Омска подтвердили важность этих компетенций. Формирование универсальных компетенций начинается еще в дошкольном и школьном возрасте, однако после окончания вуза, на этапе профессионального становления, этот процесс часто оказывается упущенным либо реализуется формально, без должной методической базы и системной поддержки.

В ходе исследования выявлено противоречие: несмотря на наличие наставников, начинающие педагоги зачастую не получают необходимой моральной и профессиональной поддержки. Это позволяет сделать предположение о том, что институт наставничества в ряде случаев реализуется формально, без выстраивания целенаправленной и системной работы, направленной на успешную адаптацию молодых специалистов в профессиональной среде.

Следовательно, существует необходимость в формировании универсальных компетенций у начинающих педагогов. Для этого требуется комплексное сопровождение их профессионального становления [4].

© Мубаракшина Л. Р., 2026

Одной из задач управленческих команд образовательных организаций является создание благоприятной образовательной среды, способствующей профессиональному становлению и устойчивому закреплению молодых специалистов в системе образования. Опираясь на положения педагогической науки, а также основываясь на теоретические и эмпирические данные, мы разработали модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве теоретического метода исследования был использован анализ психолого-педагогической литературы, а также практик организации наставнической деятельности в общеобразовательных организациях города Омска. В результате анализа выявлена необходимость изучения организации командного наставничества как технологии формирования универсальных компетенций молодых педагогов.

На эмпирическом этапе основным методом исследования выступило моделирование, понимаемое как процесс создания и применения моделей с целью анализа и описания образовательных явлений, а также проектирования учебных материалов и образовательных систем.

Эмпирическую базу исследования составили 214 педагогических работников из семи бюджетных общеобразовательных учреждений города Омска, которые были дифференцированы на две целевые группы: наставники и наставляемые (молодые специалисты). Сбор и анализ данных с 2020 по 2024 г. позволил получить результаты и сформулировать определенные выводы. Для обеспечения достоверности и сопоставимости эмпирических данных в рамках опытно-экспериментального исследования на констатирующем и контрольном этапах использовался идентичный диагностический инструментарий. Это позволило объективно оценить изменения, произошедшие в профессиональном становлении молодых педагогов в результате внедрения структурно-содержательной модели формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества. Количественные данные результатов диагностики обрабатывались с помощью математической статистики.

Исследование базировалось на положениях компетентностного и личностно-ориентированного подходов, что обеспечило направленность на развитие профессионально значимых качеств личности молодого педагогов в контексте командного взаимодействия и поддержки.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В рамках настоящего исследования за основу принята структурно-содержательная модель, широко используемая не только в педагогике, но и в управлении, экономике и других науках о сложных системах. Такая модель позволяет структурировать педагогическую деятельность по функционально значимым блокам, отражающим внутреннюю логику образовательного процесса (рисунок).

На первом этапе моделирования были определены методологические основания, включающие компетентностный и личностно-ориентированный подходы. Компетентностный подход, являющийся доминирующим методологическим ориентиром современного образования, получил широкое отражение в нормативных документах (в частности, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования), а также в трудах таких ученых, как В. А. Болотов, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, В. В. Сериков, А. В. Хуторской и др. Личностно-ориентированный подход, в свою очередь, основан на исследованиях К. Роджерса, Л. С. Выготского, А. Маслоу, Ш. А. Амонашвили, В. В. Серикова и акцентирует внимание на субъективном опыте личности, ее активности, а также значении образовательной среды в становлении профессионала [5, 6].

Целью разработанной структурно-содержательной модели является создание условий для эффективного формирования универсальных компетенций у молодых педагогов

© Мубаракшина Л. Р., 2026

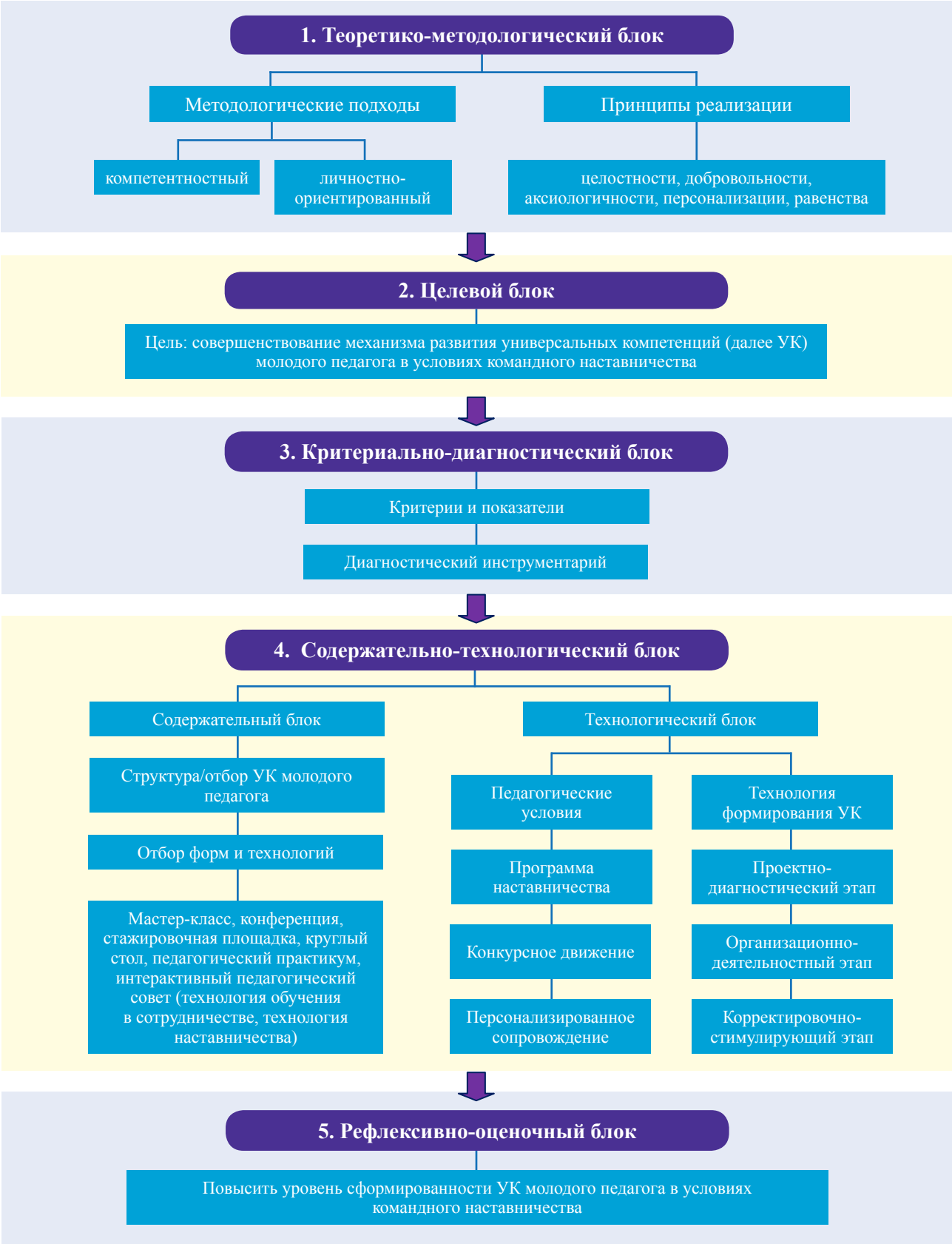

Рис. Структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества

Примечание: составлено автором на основании данных, полученных в исследовании.

© Мубаракшина Л. Р., 2026

посредством реализации командного наставничества как системного механизма профессионального становления [7, 8]. Для оценки результативности внедрения модели был разработан критериально-диагностический блок, который учитывает выявленные профессиональные дефициты и возможности начинающих педагогов, обеспечивая научную обоснованность и практическую направленность мониторинга. Были выделены три ключевых критерия оценки: мотивационно-ценностный, когнитивно-функциональный и деятельностно-рефлексивный. Мотивационно-ценностный критерий отражает отношение молодого педагога к профессии, уровень включенности в наставнические практики. Когнитивно-функциональный критерий позволяет оценить овладение универсальными компетенциями (в том числе навыками командного взаимодействия, коммуникативной культуры, самоорганизации и саморазвития), а также уровень методической подготовки. Деятельностно-рефлексивный критерий характеризует включенность педагога в практическую деятельность, его способность к профессиональной рефлексии, участие в конкурсах, повышение качества проведения учебных занятий и использование индивидуальных образовательных маршрутов.

Для каждого из критериев были определены конкретные показатели: отношение к профессии, развитие наставничества, уровень универсальных и методических компетенций, наличие самодиагностики, использование индивидуального образовательного маршрута (ИОМ), участие в конкурсах, качество уроков и уровень вовлеченности в профессиональную среду. Содержательно-технологический блок модели включает методические и практико-ориентированные компоненты, направленные на реализацию педагогического сопровождения в условиях командного наставничества. В рамках модели была разработана структура универсальных компетенций, в которую вошли командное взаимодействие и лидерство, коммуникативная компетентность, самоорганизация и саморазвитие, педагогическая рефлексия, методическая и инновационная активность. Соответственно, для формирования указанных компетенций были подобраны эффективные формы и технологии обучения, среди которых мастер-классы, педагогические практикумы, проектное обучение, стажировочные площадки, круглые столы, семинары, конференции, тренинги, педагогические игры, самопрезентации и публичные выступления.

Технологический блок модели представляет собой систему организационно-методических действий, направленных на внедрение наставничества в образовательную практику. Он включает три последовательных этапа: проектно-диагностический, организационно-деятельностный и корректировочно-стимулирующий. В рамках технологического блока были выделены ключевые педагогические условия, обеспечивающие эффективность реализации модели: внедрение программы «Наставничество в школе», способствующей институционализации наставнической деятельности; стимулирование участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных дефицитов и возможностей.

Завершающим этапом проектирования модели стал рефлексивно-оценочный блок, который играет важную роль в анализе эффективности реализуемых мероприятий. Он базируется на принципах непрерывного мониторинга профессионального роста, самооценки и анализа качества наставнической деятельности.

Для диагностики уровня сформированности универсальных компетенций применялся комплекс методов: анкетирование и опрос; самодиагностика, включающая рефлексивный анализ собственных профессиональных умений; экспертная оценка, основанная на наблюдениях и суждениях наставников и руководителей образовательных организаций.

Для определения уровня сформированности компетенции «командная работа и лидерство» среди молодых специалистов была использована методика «Педагогическое сотрудничество». С целью выявления уровня развития коммуникативных и организаторских

© Мубаракшина Л. Р., 2026

способностей применялся опросник В. В. Синявского и В. А. Федорошина. Для оценки способности к саморазвитию, а также факторов, стимулирующих или препятствующих обучению и профессиональному росту, использовалась анкета «Выявление способностей учителя к саморазвитию». Результаты диагностики представлены в таблице.

Анализ данных, представленных в таблице, свидетельствует о положительной динамике в развитии универсальных компетенций молодых педагогов.

По показателю коммуникативных компетенций зафиксирован рост доли педагогов с высоким уровнем сформированности: по экспертным оценкам – с 45 до 61 %, по результатам самодиагностики – с 58 до 70 %, по данным анкетирования – с 60 до 70 %. Соответственно, наблюдается снижение доли педагогов с низким уровнем (с 5 до 2 % по экспертной оценке; с 2 до 1–2 % по самодиагностике и анкетированию).

В рамках компетенции «командная работа и лидерство» отмечается наиболее выраженный рост: по экспертным оценкам доля педагогов с высоким уровнем увеличилась с 31 до 56 %, по самодиагностике – с 46 до 60 %, по анкетированию – с 32 до 56 %. При этом показатель низкого уровня снизился до минимальных значений (0–2 %).

По направлению самоорганизация и саморазвитие динамика развития выражена умеренно. Так, по экспертным оценкам доля педагогов с высоким уровнем увеличилась с 25 до 38 %, по самодиагностике – с 52 до 65 %, по анкетированию – с 89 до 92 %. Доля низкого уровня снизилась и в большинстве случаев составляет 0–2 %.

Таблица

Результаты диагностики уровня сформированности универсальных компетенций у молодых педагогов

Компетенции	Форма диагностики	Констатирующий высокий уровень, %	Констатирующий средний уровень, %	Констатирующий низкий уровень, %	Интегральный балл (констатирующий этап)	Контрольный высокий уровень, %	Контрольный средний уровень, %	Контрольный низкий уровень, %	Интегральный балл (контрольный этап)
Коммуникативные	Экспертная оценка	45	50	5	2,4	61	37	2	2,6
Командная работа и лидерство	Экспертная оценка	31	58	11	2,2	56	42	2	2,5
Самоорганизация и саморазвитие	Экспертная оценка	25	64	11	2,2	38	58	4	2,3
Коммуникативные	Самодиагностика	58	40	2	2,6	70	28	2	2,7
Командная работа и лидерство	Самодиагностика	46	46	8	2,4	60	38	2	2,6
Самоорганизация и саморазвитие	Самодиагностика	52	44	4	2,5	65	33	2	2,6
Коммуникативные	Анкетирование	60	38	2	–	70	29	1	–
Командная работа и лидерство	Анкетирование	32	67	1	–	56	44	0	–
Самоорганизация и саморазвитие	Анкетирование	89	10	1	–	92	8	0	–

Примечание: составлено автором на основании данных, полученных в исследовании.

© Мубаракшина Л. Р., 2026

Таким образом, предложенная структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодых педагогов в условиях командного наставничества представляет собой целостную и функционально обоснованную систему, способствующую успешной адаптации и закреплению молодых специалистов в сфере образования. Результаты констатируют общее повышение уровня развития универсальных компетенций у молодых педагогов. Наиболее значимые изменения произошли в развитии умения работать в команде, коммуникативных и лидерских компетенций, что указывает на эффективность применяемых форм наставничества и организации профессиональной поддержки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования была достигнута поставленная цель – теоретически обоснована и разработана структурно-содержательная модель формирования универсальных компетенций молодого педагога в условиях командного наставничества. Цели и задачи, определенные в начале работы, успешно реализованы: проанализирована психолого-педагогическая литература и существующие практики наставничества, выделены методологические подходы, а также сформированы ключевые структурные блоки модели, обеспечивающие системное и целостное профессиональное сопровождение молодых специалистов. Полученные результаты дополняют существующий научный контекст, расширяя представления о роли командного наставничества как эффективного механизма развития универсальных компетенций и профессионального становления молодых педагогов.

Дальнейшие исследования целесообразно направить на эмпирическую апробацию разработанной модели в реальных условиях образовательных организаций, изучение влияния отдельных компонентов модели на качество педагогической деятельности и мотивацию молодых специалистов. Кроме того, перспективным является исследование возможностей интеграции командного наставничества с другими инновационными формами профессиональной поддержки и развитием цифровых инструментов сопровождения педагогов.

Таким образом, представленная модель создает теоретическую и методическую базу для повышения эффективности наставнической деятельности и способствует укреплению кадрового потенциала системы образования.

Список источников

1. Уколова Е. П. Ключевые характеристики процесса профессионального становления молодого специалиста // Актуальные проблемы авиации и космонавтики : сб. материалов VIII Междунар. науч.-практич. конф., 11–15 апреля 2022 г., г. Красноярск. В 3 т. Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2022. Т. 3. С. 432–434.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : МОДЭК, 2003. 478 с.
3. Серафимович И. В., Харавинина Л. Н. Профессионализация мышления педагога и развитие профессиональных компетенций в условиях конкурсов профессионального мастерства // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8, № 2. С. 382–386.
4. Иванова Е. А. Индивидуальный маршрут формирования профессиональной компетенции молодого учителя иностранного языка // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2023. № 3. С. 49–52.

References

1. Ukolova E. P. Key characteristics of the professional formation progress of a young specialist. In: *Proceedings of the 8th International Research-to-Practice Conference dedicated to Cosmonautics Day "Aktualnye problemy aviatsii i kosmonavtiki"*, April 11–15, 2022, Krasnoyarsk. In 3 vols. Krasnoyarsk: Reshetnev Siberian State University of Science and Technology; 2022. Vol. 3. p. 432–434. (In Russ.).
2. Zeer E. F. Psikhologiya professionalnogo obrazovaniya. Moscow: Izd-vo Moskovskogo psikhologo-sotsialnogo instituta; Voronezh: MODEK; 2003. 478 p. (In Russ.).
3. Serafimovich I. V., Kharavinina L. N. Professionalization of the teacher's thinking and development of professional competencies in the context of professional skills competitions. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology.* 2019;8(2):382–386. (In Russ.).
4. Ivanova Ye. A. Individual route for forming the professional competence of a young foreign language teacher. *Bulletin of Buryat State University. Education. Personality. Society*. 2023;(3):49–52. (In Russ.).

© Мубаракшина Л. Р., 2026

5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2003. 713 с.
6. Шустова Л. П., Данилов С. В., Глебова З. В. Формирование мотивации успеха молодых педагогов посредством профессионального конкурса // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, № 1. С. 80–87.
7. Коптелов А. В., Машуков А. В. Развитие проектной культуры педагогических и руководящих работников – участников конкурсов профессионального мастерства // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2023. № 2. С. 58–69.
8. Эмильбекова А. Э. Профессиональное становление и динамика профессиональной идентичности на разных этапах формирования личности // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 1. С. 153–163.

5. Rubinstein S. L. Fundamentals of General Psychology. St. Petersburg: Piter; 2003. 713 p. (In Russ.).
6. Shustova L. P., Danilov S. V., Glebova Z. V. Developing young teachers' motivation for success through a professional skills competition. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*. 2022;11(1):80–87. (In Russ.).
7. Koptelov A. V., Mashukov A. V. Development of project culture of pedagogical and managerial employees – participants of professional mastery contests. *Scientific support of a system of advanced training*. 2023;(2):58–69. (In Russ.).
8. Emilbekova A. E. Professional development and dynamics of professional identity at different stages of personality development. *Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Pedagogical Studies*. 2018;(1):153–163. (In Russ.).

Информация об авторе

Л. Р. Мубаракшина – директор;
https://orcid.org/0009-0008-8300-7609,
mila_1242@mail.ru

About the author

L. R. Mubarakshina – Director;
https://orcid.org/0009-0008-8300-7609,
mila_1242@mail.ru

© Мубаракшина Л. Р., 2026