



МИПИ им. Ломоносова



2025

XX Международная научная конференция

НАУЧНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И
МЕХАНИЗМЫ ПЕРСПЕКТИВНОГО
ИННОВАЦИОННОГО
РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

8 февраля



Санкт-Петербург

2025

ББК 72
М 34

Научные инструменты и механизмы перспективного инновационного развития общества: сборник статей международной научной конференции (Санкт-Петербург, Февраль 2025). – СПб.: МИПИ им.Ломоносова, 2025. – 36 с. URL: <https://disk.yandex.ru/d/0vY85gmtiDQyIQ> (дата публикации: 08.02.2025)

ISBN 978-5-00234-195-5
DOI 10.58351/250208.2025.64.22.001

Сборник материалов конференции включает избранные научные труды участников конференции. Статьи рекомендованы к публикации редакционно-издательским советом Международным институтом перспективных исследований им.Ломоносова.

Материалы международной научной конференции "Научные инструменты и механизмы перспективного инновационного развития общества" адресованы сотрудникам научно-исследовательских институтов, научно-педагогическим работникам образовательных организаций, руководителям и специалистам государственных и частных организаций в соответствующей тематике сфере деятельности.

Научное издание

МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИЙ МИПИ им.ЛОМОНОСОВА
СБОРНИК ИЗБРАННЫХ СТАТЕЙ

ФЕВРАЛЬ 2025

Сборник издается без редакторских правок.
Ответственность за содержание статей возлагается на авторов.

Выпускающий редактор Е.П.Романова
Ответственный за выпуск А.С.Печенкин
Подписано к изданию с оригинал-макета 08.02.2025.
Формат 60x84/8. Гарнитура Time New Roman (статьи), Arial
Narrow (оглавление, титул).
Усл.печ.л.1,4. Объем данных 12Мб. Заказ № 42581.
Международный институт
перспективных исследований им.Ломоносова
197348, Санкт-Петербург,
бизнес-центр Норд-Хауз
info@spbipi.ru

ISBN 978-5-00234-195-5



©МИПИ им.Ломоносова, 2025. – Февраль

>>>>>>

ОГЛАВЛЕНИЕ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ "НАУЧНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И МЕХАНИЗМЫ ПЕРСПЕКТИВНОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА"

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Луганцев Д.Н.

Методологические подходы формирования основ профессионального имиджа студентов направления подготовки «декоративно-прикладное искусство и народные промыслы» во внеучебной деятельности регионального ВУЗа.....5

Попова Е.В., Овечкина С.В.

Модель устранения дефицитов педагогов на основе технологии наставничества в условиях современной школы.....10

ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ

Акишин А.В., Енин Н.Н., Сопин К.Ю., Ушаков С.П., Письменный Д.А.

Применение искусственного интеллекта для обнаружения атак на веб-приложения.....17

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Леготкина С.М.

Условием подачи апелляционной жалобы.....27

Леготкина С.М.

Обеспечение равной судебной защитой всех лиц, участвующих в деле.....30

Черкасов А.А., Мухаметгалиева С.Х.

К вопросу об основных признаках и особенностях отдельных видов договоров.....33



<<<<<<

Попова Елена Вячеславовна, директор
МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского
г-к Анапа

Овечкина Светлана Валерьевна,
заместитель директора по УВР
МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского
г-к Анапа

МОДЕЛЬ УСТРАНЕНИЯ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

Аннотация: В статье рассматривается создание эффективно работающей внутришкольной модели развития профессионального мастерства педагогов в условиях корпоративного обучения. Представлен опыт работы МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского по реализации целевой модели наставничества и формировании системы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, педагогическая деятельность, мониторинг, развитие, мастерство, профессиональная социализация

Настоящего учителя можно представить себе
только в постоянном совершенствовании
В.А. Сухомлинский

О колоссальном вкладе учителей и их исторической миссии сегодня говорят по всей стране. По словам Владимира Владимировича Путина, вопросы обучения и образования – это всегда обращение к будущему, а в настоящем мудрость и слово учителей часто вдохновляют на открытия, рекорды и подвиги.

«Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности» [1]. Современное обучение – это сотрудничество, совместная деятельность педагога и ученика.

В ФГОС третьего поколения среди актуальных компетенций, которыми должен обладать профессионал в сфере образования, указываются: умение учитывать в педагогическом взаимодействии различные особенности учащихся; готовность к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе, а также с родителями, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса. Вместе с тем, значительная часть педагогических работников испытывает трудности адаптации в коллективе, в общении с сотрудниками, они не готовы работать в команде, строить партнерские взаимоотношения, отвечать за результаты своего вклада в результат совместной деятельности, что значительно затрудняет процесс их интеграции в ученическое пространство. Возникает основное противоречие между потребностями государства, общества, родителей в новом типе педагога, владеющим современным инструментарием реализации ФГОС ОО и неготовностью отдельных педагогов. По оценкам экспертов, от 14 до 52 процентов учителей в разных регионах России уходят из школы в первые пять лет работы. Такие данные на II Всероссийском форуме «Педагогическое образование в российском классическом университете» озвучила научный руководитель Центра развития педагогического образования РАО, директор института педагогики СПбГУ Елена Ивановна Казакова. Одним из эффективных способов решения данных проблем является наставничество.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные проекты: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Профессиональное мастерство педагога было и остаётся его основной характеристикой, целью и показателем профессионального развития, источником и ресурсом повышения качества педагогической деятельности. Совершенствование профессионального мастерства требует непрерывности целенаправленных действий как со стороны самого педагога, так и со стороны профессионального сообщества, оказывающего непосредственную помощь и создающего соответствующие условия.

В современных условиях развития образования необходимо научиться в рамках отдельной образовательной организации формировать педагогическое мастерство, устранять дефицит педагогических кадров. Педагоги сегодня вынуждены постоянно пополнять свои профессиональные знания, компетенции для того, чтобы быть в курсе последних тенденций в образовании и эффективно применять их в своей практике. Через организацию корпоративного обучения происходит повышение квалификации, педагоги взаимодействуют с коллегами, происходит обмен опытом и обсуждение профессиональных вопросов. Корпоративное обучение – это специально организованное непрерывное образование, управляемое в процессе взаимосвязанной деятельности сотрудников обучающейся организации, направленное на формирование мировоззрения, на усвоение ими новых знаний, умений и навыков, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника и всей организации в целом.

Инновационный потенциал системы работы гимназии обусловлен потребностью государства в подготовке педагогических кадров нового поколения, формировании принципиально новой культуры педагогического труда, что требует от образовательной организации поиска и формирования новых условий, обеспечивающих непрерывный профессиональный рост педагогов школы, управление их профессиональными компетенциями. Это позволяет существенно повысить уровень профессионального и личностного роста педагогов, их готовность к непрерывному образованию при реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Педагогические мастерские позволяют создавать мастеров своего дела, используя внутренние ресурсы учреждения, ресурсы социальных партнеров, разработать программу, способную удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон, апробировать эту программу.

«Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [2].

Целью наставничества в МБОУ гимназии «Эврика» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также

создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов гимназии.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей гимназии в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: индивидуальные консультации, посещение уроков, совместная разработка уроков и внеклассных мероприятий, участие в семинарах и конференциях, работа в методических объединениях, создание творческих пар.

К документам, регламентирующим деятельность наставников гимназии, относятся:

- Приказ директора гимназии о внедрении целевой модели наставничества;

- Положение о наставничестве в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского;

- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского;

- Приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица за реализацию целевой модели наставничества в гимназии «Эврика».

В гимназии «Эврика» проводятся мероприятия по популяризации роли наставника, организуются и проводятся фестивали, форумы, конференции наставников, такие как: «Наставник года», «Я+Я=МЫ», "Наставник+". Лучших наставников направляют для участия в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, краевом и федеральном уровнях.

Неотъемлемым элементом реализации целевой модели наставничества, процесса реализации программ наставничества является проведение мониторинга, который понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Модель системы наставничества гимназии «Эврика» представлена на рисунке 1.

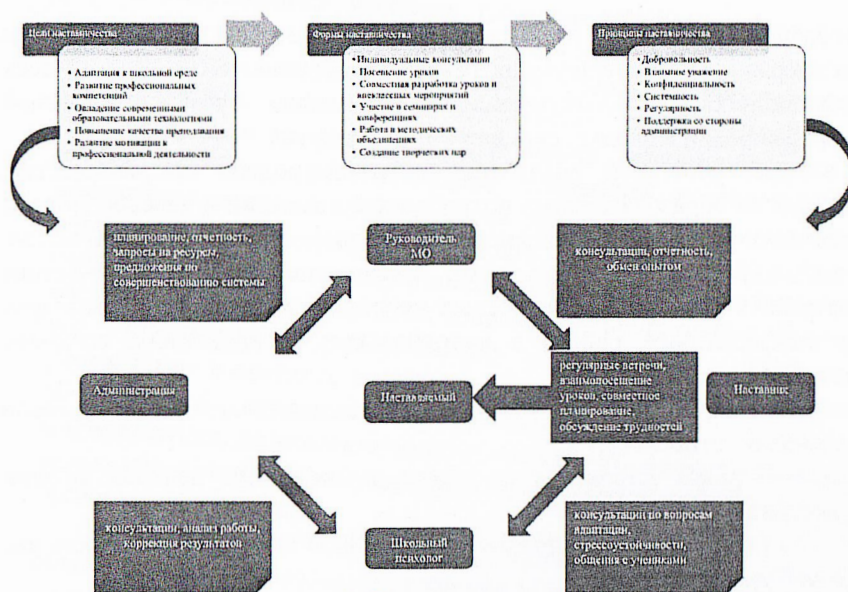


Рис. 1 Модель системы наставничества МБОУ гимназии «Эврика» пгм. В.А. Сухомлинского

Мониторинг программы наставничества в гимназии «Эврика» состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

Формирование рабочих групп педагогов осуществляется по результатам диагностики профессионального и личностного потенциала учителя на основании сопоставительного анализа индивидуальных карт педагогов. Количество и численный состав мастерских не ограничен и определяется, исходя их необходимости комплексного решения стоящих задач, а именно педагогические мастерские: «SOFT-мастерская», «Методическая мастерская», «Коммуникативная мастерская», «Предметная мастерская».

В МБОУ гимназии «Эврика» реализуется Модель корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» через следующие формы работы:

- «День педагогических практик» – форсайт-сессия,
- конкурс молодых специалистов гимназии «Фабрика звезд»,
- фестиваль-конкурс профессионально-творческих пар «Я+Я=Мы»,
- смотр-конкурс «Лучший Дневник самопознания»,
- постоянно действующий семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства»,
- педагогические тренинги,
- сессии свободного обмена.

Основой плана работы на год и перспективного планирования являются предложения участников, заявки образовательного учреждения на разработку той или иной тематики. В течение года по заявлению членов педагогической мастерской в годовой план – график могут вноситься изменения и создаваться новые творческие пары.

Наставничество сегодня это взаимовыгодное сотрудничество. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс – это успешный и сильный тандем качественного образования и роста профессионального мастерства всех участников данного вида деятельности.

Систематизированная работа гимназии: институт наставничества, педагогические мастерские способствуют повышению качества образования, устранению профессиональных дефицитов и решению проблемы воспроизводства педагогических кадров для региона.

Список литературы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Москва: Проспект. 2015 С. 5.
2. Распоряжение от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». www.garant.ru. Раздел 2.

«««««