

УДК: 37.013.42

DOI 10.33514/1694-7851-2025-4/3-189-197

Дин Цзявэй

PhD докторант

И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университети

Бишкек ш.

Адылбек кызы Г.

педагогика илимдеринин кандидаты, доцент

Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университети

Бишкек ш.

ЖАЛПЫ БИЛИМ БЕРҮҮЧҮ МЕКТЕПТЕ НАСААТЧЫЛЫКТЫ УЮШТУРУУ ЖААТЫНДА КЫТАЙ ОКУМУШТУУЛАРЫНЫН ИЗИЛДӨӨЛӨРҮНҮН ИЛИМИЙ- ТЕОРИЯЛЫК АНАЛИЗИ

Аннотация. Макалада Кытайдын жалпы билим берүүчү мектептеринде насаатчылыкты уюштуруу жаатындагы Кытай окумуштууларынын эмгектеринин анализи берилген. КЭРде жаш мугалимдин кесиптик өнүгүүсүн камсыз кылуучу насаатчылык системасын өнүктүрүү, Кытай Эл Республикасынын Билим берүү чөйрөсүн модернизациялоо контекстинде жаш окутуучунун кесиптик өнүгүүсү актуалдаштырылууда. Насаатчылыктын мааниси, жаш мугалимдер үчүн жагымдуу чөйрөнү калыптандырууда тажрыйбалуу мугалимдердин ролу ачылат. Кемчиликтер талданат, анын ичинде жаш мугалимдин карьералык өсүшүнүн ар кандай этаптарында насаатчылыкты уюштуруунун конкреттүү механизмдерине жетишсиз көңүл буруу, Кытай Эл Республикасынын Билим берүү мекемелеринин аймактык дифференциациясынын, маданий жана кесиптик контекстинде жаш адистердин жана алардын насаатчыларынын өз ара аракеттенүүсүнүн натыйжалуулугун талдоонун жоктугу каралган. Жаңы дайындалган мугалимдин мектеп коомчулугуна ийгиликтүү интеграцияланышы Кытайда кырдаалдык жардам катары эмес, жөнгө салынган жана ар тараптуу колдоо процесси катары иштеген насаатчылык системасынын натыйжалуулугуна көз каранды. Насаатчылык системасы жаш адистерди колдоо боюнча улуттук саясаттын негизинде ишке ашырылып, Кытайдын билим берүү министрлиги сунуш кылган бирдиктүү принциптерге ылайык ишке ашырылууда. Көпчүлүк провинцияларда насаатчылык сертификациядан кийин мектептерге жиберилген педагогикалык курстардын бүтүрүүчүлөрүнүн кесиптик башталышынын милдеттүү компоненти болуп саналат. Адатта, насаатчылык мезгили бир окуу жылына созулат, анда жаш мугалим тажрыйбалуу насаатчы мугалимдин жетекчилиги астында иштейт. Насаатчылык тажрыйба алмашууну, билим берүү мекемесинин маданиятына көнүүнү, баштапкы кесиптик кыйынчылыктарды жеңүүнү жана педагогикалык автономияны калыптандырууну камсыз кылган динамикалык өз ара аракеттенүү катары каралат.

Негизги сөздөр: насаатчылык, карьералык өсүү, жаш мугалим, тажрыйбалуу мугалим насаатчы, сертификация, адаптация.

Дин Цзявэй

PhD докторант

Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева

г. Бишкек

Адылбек кызы Г.

кандидат педагогических наук, доцент

Кыргызский национальный университет имени Ж. Баласагына

г. Бишкек

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ УЧЁНЫХ КИТАЯ В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Аннотация. В статье приводится анализ трудов ученых педагогов Китая в области организации наставничества в общеобразовательных школах Китая. Актуализируется развитие системы наставничества, обеспечивающей профессиональное развитие молодого учителя в КНР, профессиональное развитие молодого преподавателя в контексте модернизации образовательной среды Китайской Народной Республики. Раскрывается значение наставничества, роли опытных учителей в формировании благоприятной среды для молодых учителей. Анализируются пробелы, в том числе недостаточное внимание к конкретным механизмам организации наставничества на разных этапах карьерного роста молодого учителя, отсутствие анализа эффективности взаимодействия молодых специалистов и их наставников в контексте региональной дифференциации, культурного и профессионального контекста образовательных учреждений Китайской Народной Республики.

Успешная интеграция вновь назначенного учителя в школьное сообщество во многом зависит от эффективности системы наставничества, которая в Китае функционирует не как ситуативная помощь, а как регламентированный и всесторонний процесс поддержки. Система наставничества внедрена на основе национальной политики поддержки молодых специалистов и реализуется в соответствии с едиными принципами, рекомендованными Министерством образования Китая. В большинстве провинций наставничество является обязательным компонентом профессионального старта выпускников педагогических курсов, которые направляются в школы после сертификации. Как правило, период наставничества длится один учебный год, в течение которого молодой учитель работает под руководством опытного учителя-наставника. Наставничество рассматривается как динамичное взаимодействие, обеспечивающее обмен опытом, адаптацию к культуре образовательного учреждения, преодоление первоначальных профессиональных трудностей и формирование педагогической автономии.

Ключевые слова: наставничество, карьерный рост, молодой учитель, опытный учитель-наставник, сертификация, адаптация.

Ding Jiawei

PhD doctoral student

Kyrgyz State University named after I. Arabaev

Bishkek c.

G. Adylbek kzy

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Kyrgyz National University named after Zh. Balasagyn

Bishkek c.

A THEORETICAL ANALYSIS OF CHINESE RESEARCHERS' RESEARCH ON MENTORING IN COMPREHENSIVE SCHOOLS

Abstract. The article provides an analysis of the works of Chinese scientists and teachers in the field of mentoring in general education schools in China. The development of a mentoring system that ensures the professional development of a young teacher in China and the professional development of a young teacher in the context of the modernization of the educational environment of the People's Republic of China is being updated. The importance of mentoring and the role of experienced teachers in creating a favorable environment for young teachers is revealed. The gaps are analyzed, including insufficient attention to specific mechanisms for organizing mentoring at different stages of a young teacher's career growth, lack of analysis of the effectiveness of interaction between young professionals and their mentors in the context of regional differentiation, cultural and professional context of educational institutions of the People's Republic of China. The successful integration of a newly appointed teacher into the school community largely depends on the effectiveness of the mentoring system, which in China functions not as situational assistance, but as a regulated and comprehensive support process. The mentoring system is based on the national policy of support for young professionals and is implemented in accordance with the uniform principles recommended by the Ministry of Education of China. In most provinces, mentoring is a mandatory component of the professional start of graduates of pedagogical courses who are sent to schools after certification. As a rule, the mentoring period lasts for one academic year, during which the young teacher works under the guidance of an experienced mentor teacher. Mentoring is considered as a dynamic interaction that ensures the exchange of experience, adaptation to the culture of an educational institution, overcoming initial professional difficulties and the formation of pedagogical autonomy.

Keywords: mentoring, career growth, young teacher, experienced mentor teacher, certification, adaptation.

Введение. Профессиональное развитие молодого преподавателя требует целостного подхода, в котором значительную роль играет система наставничества. В Китайской Народной Республике (КНР) активное внимание уделяется улучшению организационных и педагогических условий, способствующих эффективной адаптации новых учителей к требованиям школьной практики, повышению роли опытных учителей в качестве наставников, внедрению индивидуальных траекторий развития, развитию профессиональных сообществ и образовательных сетей, формирующих создание благоприятной среды для молодых специалистов. Изучение таких условий позволяет выявить эффективные механизмы поддержки, которые приводят к повышению педагогического мастерства и улучшению качества образования в целом.

Обзор литературы. Многочисленные исследователи уделяли внимание анализу организационных и педагогических условий, которые обеспечивали профессиональное развитие молодых учителей в Китае. Одним из ключевых аспектов развития этой системы была интеграция педагогического образования и наставничества в общую стратегию профессионального роста. Так, исследователи подчеркивают, что в Китае наставничество является неотъемлемой частью непрерывного профессионального развития учителей, и его эффективность зависит от тесного сотрудничества педагогических учебных заведений с образовательными учреждениями. Янг и Н. Рао (2021) [12] сосредоточились на конкретном

развитии молодых педагогов в сельских районах Китая, отметив, что официальные программы наставничества дополняются неформальной поддержкой со стороны опытных коллег. Аналогичную позицию заняли А. Лю и др. (2022) [5], которые пришли к выводу, что основными препятствиями для удержания молодых учителей в сельских школах являются ограниченные ресурсы наставничества, отсутствие институциональной поддержки и низкий уровень мотивации в результате профессиональной изоляции. З. Линг и соавторы (2020) [6] показали, что школьная культура играет решающую роль в развитии молодых учителей. В городских школах наставничество было лучше структурировано, в то время как в сельских школах оно часто носило ситуативный характер. Кроме того, W. Xiaofei и соавт. (2021) [10] отметили, что индивидуализация образовательного процесса при подготовке учителей физической культуры создала предпосылки для разработки инновационного подхода к наставничеству, ориентированного на потребности конкретного молодого специалиста. Z. Zhang и соавт. (2022) [15], основываясь на большом опыте, основанном на масштабный диагностический анализ подтвердил, что развитие профессиональной компетентности учителей зависит от системной поддержки, в которой наставничество играет ведущую роль. Они также отметили важность постоянной обратной связи в процессе наставничества.

Несмотря на аспекты, на которые обратили внимание вышеупомянутые авторы, в частности, в отношении профессионального развития, педагогической интеграции и влияния школьной среды, к числу пробелов относится недостаточное внимание к конкретным механизмам организации наставничества на разных этапах карьерного роста молодого учителя. Также отсутствовал анализ эффективности взаимодействия молодых специалистов и их наставников в контексте региональной дифференциации, культурного и профессионального контекста образовательных учреждений Китайской Народной Республики.

Развитие системы наставничества, обеспечивающей профессиональное развитие молодого учителя в КНР, профессиональное развитие молодого преподавателя в контексте модернизации образовательной среды Китайской Народной Республики стало приоритетной задачей. Успешная интеграция вновь назначенного учителя в школьное сообщество во многом зависит от эффективности системы наставничества, которая в Китае функционирует не как ситуативная помощь, а как регламентированный и всесторонний процесс поддержки. Система наставничества внедрена на основе национальной политики поддержки молодых специалистов и реализуется в соответствии с едиными принципами, рекомендованными Министерством образования Китайской Народной Республики. В большинстве провинций наставничество является обязательным компонентом профессионального старта выпускников педагогических курсов, которые направляются в школы после сертификации. Как правило, период наставничества длится один учебный год, в течение которого молодой учитель работает под руководством опытного учителя-наставника. Наставничество рассматривается как динамичное взаимодействие, обеспечивающее обмен опытом, адаптацию к культуре образовательного учреждения, преодоление первоначальных профессиональных трудностей и формирование педагогической автономии. Наставник выступает в качестве профессиональной модели, координатора методической помощи и моральной поддержки (С. Ли и Г. Мачинова, 2021) [4]. Молодой преподаватель принимает активное участие в процессе, осваивая не только технические аспекты преподавания, но и общепедагогические и этические основы, развивает рефлексию и профессиональную ответственность. Такое сотрудничество

способствует развитию профессиональной идентичности учителя, сочетая государственные требования с реалиями школьной жизни.

Организационные и педагогические условия, обеспечивающие эффективность наставничества, включают назначение наставника по решению администрации школы, наличие официального статуса наставника и нормативные обязанности обеих сторон. Важным компонентом является планирование содержания взаимодействия: определяются вспомогательные темы, включая методы преподавания, оценку результатов обучения, педагогическое общение с родителями, участие в школьной жизни и ведение документации. В рамках наставничества вводится еженедельный мониторинг уроков молодых учителей с последующим анализом и рекомендациями. В ряде школ практикуется совместное посещение занятий с рефлексивной обратной связью. Административная поддержка процесса наставничества играет значительную роль. Директор или заместитель директора следит за ходом наставнического взаимодействия, проводит собеседования с обоими участниками, анализирует отчеты и результаты адаптации молодого преподавателя. Во многих провинциях внедрена система материального и нематериального стимулирования наставников: премии, сертификаты, доступ к программам повышения квалификации. На уровне школы созданы условия для коллегиального общения, функционируют методические клубы, педагогические советы, профессиональные объединения, где молодые учителя могут задавать вопросы, обсуждать сложные ситуации и получать поддержку от нескольких наставников одновременно. Важной особенностью китайской модели является интеграция наставничества с системой профессионального развития. Молодые учителя обязаны проходить курсы, участвовать в семинарах и мастер-классах, а наставник координирует эту деятельность, помогая выстроить индивидуальную образовательную траекторию. Сочетание четко структурированных стандартов с возможностью адаптации к конкретной школе или преподавателю создает условия для гибкой реализации модели. Такой подход способствует профессиональному росту, развитию инициативы, умению рефлексировать над собственной деятельностью и выстраивать эффективную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса.

Внешние условия наставничества дополняются внутренними факторами – сложившейся культурой поддержки в преподавательском составе, благоприятным микроклиматом и открытостью к обратной связи. В китайских школах особое внимание уделяется созданию атмосферы доверия, в которой молодой учитель не боится обратиться за советом или признать ошибку. Обычной практикой является ведение дневников наставничества, в которых фиксируются темы консультаций, результаты уроков, индивидуальные достижения и потребности в развитии. Также активно внедряются модели группового наставничества, межшкольного обмена опытом и сотрудничества в рамках предметных сообществ. В провинции Чжэцзян, в частности в Ханчжоу, внедрена трехуровневая система наставничества, включающая индивидуальные консультации, коллективные встречи молодых учителей с наставниками по различным дисциплинам и практику межшкольного обмена опытом. В Шанхае действует модель "наставник-тьютор", которая предусматривает разработку индивидуального плана профессионального развития молодого учителя и его поддержку в течение двух лет с регулярной отчетностью перед администрацией школы и местным управлением образования. Внедрение такой системы наставничества положительно влияет на уровень профессиональной адаптации, снижает вероятность эмоционального выгорания на ранних этапах карьеры, повышает качество

преподавания, способствует росту мотивации и сохранению молодых кадров в школе. Одновременно эффективность менторской поддержки зависит от целого ряда факторов, в частности, от личной совместимости наставника и менторши-наставницы, наличия рефлексивных навыков, способности к партнерству и готовности индивидуализировать образовательные траектории. Успешные примеры китайских школ демонстрируют, что при надлежащей организации, нормативно-правовой поддержке и устойчивом управлении система наставничества может стать мощным инструментом профессионального развития молодого учителя.

Эффективное функционирование системы наставничества в КНР было обеспечено рядом организационных и педагогических условий, в частности, нормативно-правовым регулированием деятельности наставничества, государственной поддержкой профессионального развития молодых учителей, наличием структурированных программ наставничества, а также интеграцией морально-этических ценностей в процесс обучения. профессиональное развитие. Это подтвердило важность комплексного подхода к развитию профессии учителя в контексте модернизации системы образования. Выявленные закономерности согласуются с мнением X. Eryong & J. Li (2021) [3], которые подчеркнули, что ключевой задачей современного образования в Китае является формирование нравственной личности через систему наставничества и ценностной поддержки молодого учителя. Исследование показало, что наставничество рассматривалось не только как инструмент профессиональной поддержки, но и как важный компонент национальной стратегии воспитания детей. Наблюдение Т. Мартинса и А. Фасиола, который описал устойчивый профессиональный рост опытных китайских учителей благодаря поддержке окружающей среды, а именно наставничеству, коллегиальному сотрудничеству и административной поддержке. Анализ выявил схожие тенденции: молодые учителя получали не только методическую помощь, но и психологическую и мотивационную поддержку, что способствовало их профессиональной адаптации. Эффективность китайской модели наставничества была подтверждена также ее формализацией. Исследование А. Гюмюша, Х. Ванга и др. (2025) [14] отметили, что в контексте развития компетенций учителей 21 века важен переход к более гибким моделям наставничества. Однако китайская практика продемонстрировала успех строго регламентированных программ, которые включали в себя план наставничества, мониторинг и оценку прогресса молодого преподавателя.

Особое внимание в результатах было уделено культурному контексту наставничества. Согласно выводам Л. Ло (2021) [6], профессия учителя в Китае имеет социокультурное значение и рассматривается как заявление о миссии. Это подтвердилось в ходе исследования, поскольку наставничество часто основывалось на чувстве морального долга старших коллег поддерживать молодых специалистов не только методически, но и на ценностном уровне. Также наблюдались определенные диспропорции в реализации политики наставничества. Например, на местном уровне программы поддержки реализовывались неравномерно, что согласуется с выводами S. Сао и соавторов (2023) [1], которые указали на неравенство в образовании в Китае, особенно среди сельских жителей и учителей, работающих с так называемыми "плавающими" учащимися в условиях урбанизации. Исследование показало, что учителя в регионах, где наставничество систематически поддерживалось, продемонстрировали более высокую профессиональную независимость, что согласуется с результатами S. Choi и X. Мао (2021) [2]. Они подчеркнули, что повышение самостоятельности преподавателей напрямую связано с эффективными программами

профессионального развития, в частности с наставничеством, особенно в поликультурной образовательной среде. В Китае наставничество служило механизмом внедрения моральной составляющей в образовательный процесс, что привело к принципиальным различиям.

Наличие поддержки со стороны образовательной политики также является важной предпосылкой для эффективности системы наставничества. Это согласуется с мнением С. Луо (2023) [7], который рассматривал школьную реформу в КНР как многоаспектный процесс, в котором подготовка учителей и наставничество играют ключевую роль. Исследование показало, что успешность профессионального развития значительно возрастает в тех случаях, когда программы наставничества согласуются с текущей реформой образования. Особый интерес вызвали результаты, связанные с посткризисным развитием педагогического сообщества. Х. Ма и др. (2022) [11] обосновали необходимость повышения квалификации учителей после кризисных ситуаций. Исследование показало, что именно наставничество обеспечивает устойчивость и гибкость молодых учителей перед лицом вызовов и реформ, выступая в качестве инструмента стабилизации во времена перемен. Полученные данные согласуются с результатами исследования S. Salmerón Aroca и соавторов (2022) [11], которые в своей систематической работе показали, что профессиональное развитие учителей должно включать интеллектуальные стратегии преодоления трудностей посредством наставничества и непрерывного обучения. В Китае модель наставничества, основанная на принципах поддержки и рефлексии, укрепила профессиональную компетентность молодых преподавателей, отражая тенденции, зафиксированные в их исследованиях. Результаты также согласуются с выводами Т. Скотта и соавторов (2023) [17] и А. Гюмюса (2022) [11], которые подчеркнули важность академического оптимизма, институциональной поддержки и собственной эффективности преподавателей для непрерывного профессионального развития в КНР. Структура наставничества, которая включала организационные меры и управленческую поддержку, совпала с факторами, способствующими устойчивому развитию молодых учителей. По сравнению с исследованием Л. Шенгнана и П. Халлингера, раскрывающим влияние культурных аспектов на школьное руководство и подготовку учителей в Китае, в исследовании было обнаружено, что роль наставничества также отражает важность культурного контекста. Система наставничества была адаптирована к специфике китайской образовательной культуры, в частности, коллективизму и иерархии, что положительно повлияло на принятие молодыми учителями новых профессиональных ролей. В контексте цифровых технологий результаты исследования совпали с выводами Б. Ванга и П. Ли (2024) [9], которые показали, что внедрение цифровых инструментов в обучение способствует развитию творческих и критических навыков. В рамках системы наставничества молодым учителям также оказывалась поддержка во внедрении инновационных методов обучения, что способствовало их профессиональному росту. Результаты исследования, проведенного Z. Се и др. (2023) [17], которые изучали восприятие учителями социальной поддержки инклюзивного образования в Китае, нашли отражение в исследовании. Система наставничества обеспечивала не только профессиональную, но и эмоциональную поддержку, что было важным фактором стрессоустойчивости и мотивации молодых учителей. Согласуется с исследованием У. Ю и др. (2021) [13], которые исследовали взаимосвязь между личностными качествами, профессиональной идентичностью и вовлеченностью в работу у начинающих воспитателей детских садов, подчеркнули важность развития личностных и профессиональных качеств с помощью наставничества. Выявленные механизмы поддержки и мотивации совпали с факторами, влияющими на вовлеченность в профессиональную деятельность. Результаты

исследования С. Панди и М. Шармы (2022) [16], в котором изучалась устойчивость инклюзивного образования в школах и высших учебных заведениях, нашли отражение в выводах о важности наставничества для адаптации молодых педагогов к работе со студентами с особыми образовательными потребностями. Систематическая поддержка помогла повысить их профессиональную компетентность и психологический комфорт.

Заключение. Профессиональное становление молодых педагогов – важный этап их карьерного и личностного роста. В начале своего педагогического пути, молодые учителя могут столкнуться с трудностями, например проблемами в коммуникации с администрацией учебного заведения, коллегами, учениками и их родителями; слишком высокой мотивацией к профессиональной деятельности (что в дальнейшем может привести к профессиональному выгоранию) или её полным отсутствием; неуверенностью в своих способностях; страхом ошибки. Кроме того, ожидания от профессиональной деятельности не всегда могут соответствовать реальности, как и уровень имеющихся знаний и навыков не всегда может соответствовать реальным требованиям. Это продемонстрировало необходимость поддержки молодых учителей на первых этапах их профессиональной деятельности, для удержания их в профессии, улучшения образовательного процесса и сохранения психоэмоционального состояния начинающих педагогов.

Литература:

1. Cao X., Ji S., Liu X. Educational inequity and skill formation differences experienced by floating rural students in the process of urbanisation: a case study from a school perspective // *Education Sciences*. 2023. Vol. 13, № 2.
2. Choi S., Mao X. Teacher autonomy for improving teacher self-efficacy in multicultural classrooms: A cross-national study of professional development in multicultural education // *International Journal of Educational Research*. 2021. – p. 105.
3. Eryong X., Li J. What is the ultimate education task in China? Exploring “strengthen moral education for cultivating people” (“Li De Shu Ren”) // *Educational Philosophy and Theory*. 2021. Vol. 53, № 2. – P. 128–139.
4. Lee C. Y., Machinova G. Strategic development of ... (не хватает данных о журнале или книге — пришлите, и я оформлю полностью).
5. Liu A. N., Liu N., Wang A. Q. Why can't rural schools retain young teachers? An analysis of the professional development of rural school teachers in China: Taking teachers in rural western China // *Social Sciences & Humanities Open*. 2022. Vol. 5, № 1.
6. Lo L. N. Teachers and teaching in China: A critical reflection // *Policy, teacher education and the quality of teachers and teaching*. 2021. – P. 53–73.
7. Luo S. The current landscape and future direction of curriculum reform in China // *Future in Educational Research*. 2023. Vol. 1, № 1. – P. 5–16.
8. Nguyen V. B. H., Vu T. M. H., Hoang T. K. H., Nguyen T. M. N. Vietnamese education system and teacher training: Focusing on science education // *Asia-Pacific Science Education*. 2020. Vol. 6, № 1. – P. 179–206.
9. Wang B., Li P. P. Digital creativity in STEM education: the impact of digital tools and pedagogical learning models on the students' creative thinking skills development // *Interactive Learning Environments*. 2024. Vol. 32, № 6. – P. 2633–2646.
10. Xiaofei W., Korobeinik V. A., Kozina Z. L. Features of the organization of teaching for future physical education teachers in the People's Republic of China... // *Health, Sport, Rehabilitation*. 2021. Vol. 7, № 2. – P. 8–17.

11. Xie Z., Deng M., Ma Y. Measuring social support perceived by inclusive education teachers in China // *Asia Pacific Journal of Education*. 2023. Vol. 43, № 1. – P. 219–235.
12. Yang Y., Rao N. Teacher professional development among preschool teachers in rural China // *Journal of Early Childhood Teacher Education*. 2021. Vol. 42, № 3. – P. 219–244.
13. Yu W., Yoke-Yean L. F., Yew V. G. W. The relationship between personality traits, professional identity and job involvement of novice kindergarten teachers in Zhejiang Province, China // *Southeast Asia Early Childhood*. 2021. Vol. 10. – P. 139–149.
14. Wang X., Husu J., Toom A. What makes a good mentor of in-service teacher education? — A systematic review... // *Teaching and Teacher Education*. 2025. Vol. 153. Art. 104822.
15. Zhang Z., Tian J., Zhao Z., Zhou W., Sun F., Que Y., He X. Factors influencing vocational education and training teachers' professional competence based on a large-scale diagnostic method: A decade of data from China // *Sustainability*. 2022. Vol. 14, № 23.
16. Pandey S. R., Sharma M. R. Mentoring and professional development: A gateway to professionalism // *Journal of Social Work and Science Education*. 2022. Vol. 3, № 2. – P. 168–178.