



Педагогический проект  
**«Наставничество как эффективная форма повышения  
квалификации педагогов в рамках МО учителей  
лингвистического цикла МБВ(с)ОУО(с)ОШ № 1»**

**Авторы проекта:  
учителя русского языка и  
литературы:**

Стецкая Надежда  
Алексеевна  
Тазиева Ландыш  
Шагалиевна  
Безукладникова Ольга  
Владимировна  
Володева Ксения  
Александровна

## Введение

На современном этапе система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога и учителя, испытывающего затруднения в профессиональной деятельности, получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить методическую и практическую помощь. Начинающие педагоги, поступающие в образовательные учреждения, часто испытывают потребность в более глубоком знании новых педагогических технологий. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а администрация школы и коллеги по работе ожидают от них столь же высокого и безупречного профессионализма.

В нашем МО учителей лингвистического цикла мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы;
- педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности по отдельным направлениям.

### Постановка проблемы

Современный этап развития системы образования характеризуется проблемой обеспечения квалифицированными кадрами. С одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов, с другой – явно прослеживается тенденция «вымывания» молодой и средней возрастной категории учителей, выбравших школу местом работы.

Таким образом, в настоящее время уже стоит задача не простого воспроизводства, пополнения учительского корпуса (или «привлечения новых кадров в образование»), а «обновления педагогического корпуса». Это значит, что традиционные модели воспроизводства учителей не работают в ситуации, когда большинство из педагогов относится к старшему возрасту и отсутствует так называемый средний возраст. Попытки простой передачи профессионального опыта от старших к младшим наталкиваются на серьезные культурные противоречия и конфликты поколений. Думается, что именно этим обстоятельством может быть объяснено значительное количество уходов из школы молодых педагогов, неприятия их старшими поколениями учителей. Некоторые молодые педагоги покидают школу в течение первых трех лет.

Проблемы:

- недостаток квалифицированных кадров;

- педагоги, имеющие опыт, но изменившие место работы, также испытывают значительные трудности в адаптации к новым условиям, что понижает эффективность их профессиональной деятельности.

В каждой образовательной организации есть педагоги, которые, проработав несколько лет в одной образовательной среде, продолжают испытывать затруднения в отдельных аспектах педагогической деятельности, что также влияет на качество обучения и воспитания учащихся.

Одним из эффективных способов обновления и сохранения педагогического коллектива является наставничество. Сущность понятия «наставничество», результаты педагогического наставничества, его значимость в профессиональной адаптации как элементе системы непрерывного педагогического образования рассматриваются в научных трудах многих ученых разных исторических эпох: К.Д. Ушинского, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского, Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.

На решение проблемы создания современной модели наставничества, которая сориентирована на две группы педагогов, направлен наш педагогический проект: наставник – начинающий педагог (традиционная группа), наставник – педагог, испытывающий проблемы профессиональной деятельности по отдельным направлениям (партнерская группа).

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает современные формы и методы работы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наше МО учителей лингвистического цикла использует групповую форму наставничества.

В связи с меняющимися требованиями и большим потоком информации, начинающие педагоги и педагоги, испытывающие трудности, не всегда могут самостоятельно ориентироваться в возникающих проблемах, порой самостоятельно не могут их вычлнить, поэтому возникла необходимость в создании проекта, направленного на предупреждение затруднений и развитие профессиональной траектории учителя. Если осуществлять адресный, точечный подход, используя новые формы работы, и создать условия для освоения современных технологий, скорее повысится уровень профессионализма.

**Актуальность:** для педагогов, испытывающих затруднения в освоении современных технологий, а также учителей без опыта работы в условиях открытой сменной общеобразовательной школы с особым контингентом обучающихся вхождение в новую деятельность сопровождается высоким напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В это время необходима поддержка со стороны опытного педагога-наставника. Проблема совершенствования кадрового состава общего образования является весьма актуальной для нашей школы. Каждое образовательное учреждение должно проявлять инициативу по развитию кадрового потенциала. Разработка данного проекта направлена на преодоление

профессиональных рисков в педагогической деятельности и мотивацию профессионального роста педагогов.

Статистические данные последних лет неумолимы: педагогический состав школьных учреждений стремительно «стареет», а также большое количество молодых специалистов, окончивших вузы не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы школьного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с учащимися.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих педагогов коллегами, в первую очередь опытными учителями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива - помочь начинающему педагогу и педагогу, испытывающему проблемы в профессиональной деятельности, по отдельным направлениям, в развитии их профессиональных умений и навыков. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов школы становится всемерная поддержка тех начинающих специалистов, которые выбирают нелегкий путь учителя. Одним из эффективных способов обновления и сохранения педагогического коллектива является наставничество

**Цель проекта:** формирование навыков использования современных форм и методов на уроках русского языка и литературы через наставничество как эффективной современной технологии в рамках методического объединения учителей в 2022-2023 учебном году.

**Задачи проекта:**

- помочь овладеть современными технологиями, эффективно применять их на практике;
- удовлетворить потребность педагогов в проектировании профессионального роста, непрерывном образовании и совершенствовании профессиональной компетентности;
- повысить качество образования в ОУ;
- закрепить кадровое ядро педагогов в образовательной организации.

Работа в традиционной группе «Педагог – начинающий педагог» делится на следующие этапы:

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно - оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Адаптацию к изменяющимся требованиям образовательного процесса можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере (в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается администрацией школы и коллегами).

Наставничество базируется на следующих принципах:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав педагога;
- конфиденциальность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ответственность;
- взаимопонимание.

Предполагаемый результат наставничества с начинающими педагогами :

- успешная адаптации начинающего педагога в школе ;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;
- приобретение начинающим педагогом навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой начинающего педагога;
- подготовка методических материалов для использования на практике.

Актуальность работы в партнерской группе «Педагог – педагог» связана с тем, что учителя всех возрастов, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в индивидуальном методическом сопровождении. Партнерское взаимодействие основано на сотрудничестве педагогов, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником может являться как тот, кто имеет больший опыт, так и тот, кто обладает знаниями и навыками решения определенной педагогической проблемы, которые требуются другому сотруднику.

**Новизна проекта** заключается в совместном построении профессиональной траектории в рамках МО учителей лингвистического цикла, где наставником и наставляемым может выступать каждый, меняясь ролью по мере необходимости. Период наставничества в группах зависит от возникающих проблем и поставленных

задач: для первой группы – в течение учебного года, для второй - по мере ликвидации выявленной проблемы.

### **Прогнозируемые результаты реализации Проекта:**

- апробация Проекта в условиях образовательного пространства;
  - освоение начинающим педагогом основных функциональных обязанностей учителя;
  - повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Проекта;
  - достижение высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
  - повышение квалификации педагогов;
  - становление начинающих учителей как учителей -профессионалов;
- улучшение имиджа школы.

### **Перспективы распространения Проекта:**

результаты, полученные в ходе реализации данного Проекта , будут являться импульсом для развития и самосовершенствования педагогов.

Они могут быть успешно использованы:

- при аттестации педагогов ;
- при выдвижении к ведомственным наградам и другим видам поощрений;
- при организации индивидуальной работы с педагогами;
- при стимулировании участия педагогов в профессиональных конкурсах и проектах.

### **Ожидаемый продукт Проекта:**

- методические разработки уроков русского языка и литературы с применением современных технологий;
- диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста начинающего.

### **Прогноз возможных негативных последствий и способы их коррекции:**

Потенциальные риски	Меры преодоления
Отсутствие прогнозируемых конечных результатов проекта	Систематический мониторинг реализации проекта, подбор новых механизмов реализации

<p>Низкий уровень активности педагогов при участии в мероприятиях проекта, а также различных конкурсах, проектах и т.д.</p>	<p>Привлечение педагогов к планированию, проведению мероприятий. Развитие системы мотивации педагогов</p>
<p>Перегруженность педагогов-наставников, недостаточность временного ресурса</p>	<p>Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации проекта педагогов</p>

#### **Участники проекта:**

- опытные учителя русского языка и литературы;
- начинающие учителя русского языка и литературы;
- учителя русского языка и литературы, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности по отдельным направлениям.

**Срок реализации проекта:** 2022 – 2023 учебный год.

#### **Нормативно-правовое обеспечение:**

1. [https://iro86.ru/images/10-П-411\\_от\\_25.03.2022\\_Приказ\\_О\\_внедрении\\_системы\\_наставничества.pdf](https://iro86.ru/images/10-П-411_от_25.03.2022_Приказ_О_внедрении_системы_наставничества.pdf)
2. <https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18530-normativnoe-obespechenie-nastavnichestvo>
3. <https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18532-metodicheskie-rekomendatsii-nastavnichestvo>
4. [ososh-surgut.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/](https://ososh-surgut.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/)

## Проектная часть

### Этапы реализации проекта

#### I.

- подготовительный для начинающего педагога в начале учебного года ;
- для педагога, испытывающего затруднения – по необходимости.

#### II.

##### Реализационный:

- для начинающего педагога в течение 2022- 2023 учебного года.
- для педагога, испытывающего затруднения – по ситуации.

#### III.

##### Итоговый:

- для начинающего педагога - диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста начинающего педагога;
- для педагога, испытывающего затруднения - по результатам посещения и анализа занятий педагогом – наставником - анкетирование.

### **I. Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:**

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление начинающих педагогов и педагогов, испытывающих затруднения ( по необходимости) , за педагогами - наставниками.
- Подбор методической литературы для начинающих педагогов.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

### **II этап**

#### **Реализационный включает в себя:**

- Изучение содержания учебных программ.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с учащими.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения.
- Показ совместной деятельности с учащимися наставниками для начинающих педагогов.
- Посещение и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с учащимися.
- Самообразование начинающих педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и

методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с учащимися.

### **Направления деятельности по работе с начинающими педагогами :**

1. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки учителей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение начинающих педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, по повышению профессиональной компетентности.
11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального и группового наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации педагогам и их наставникам, план повышения профессиональной компетентности педагогов; создание методической копилки педагогов).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

В сентябре учитель русского языка и литературы Стецкая Н.А. (стаж работы в ОСОШ – 31 г, квалификационная категория – высшая) была назначена наставником начинающего учителя русского языка и литературы Володевой К.А. Составлен план мероприятий. (Приложение 1)

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с учащимися, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога образовательной организации (**Приложение 1**).

Методическая работа с педагогом, испытывающим затруднения, ведется по необходимости.

В сентябре Тагиева Л.Ш. – учитель русского языка и литературы (стаж работы в ОСОШ – 25 лет, квалификационная категория – высшая) была назначена наставником по необходимости учителя русского языка и литературы Безукладниковой О.В. Выявлены проблемы и пути их решения. (**Приложение 3**)

### **Механизм реализации проекта:**

Реализация данного проекта рассчитана на 1 учебный год, осуществляется наставниками, начинающими педагогами и педагогами, испытывающими затруднения. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией проекта и за работой наставников.

Контроль за реализацией проекта включает: посещение занятий, и других мероприятий, проводимые наставником и начинающим педагогом, наставником и педагогом, испытывающим затруднения, анализ планов и отчетов. (**Приложение 2**)

Оценка результатов партнерского наставничества:

- уровень профессиональной компетентности;
- устойчивая мотивация к саморазвитию, проектированию эффективных средств обучения и общения;
- результаты участия одаренных учащихся в конкурсах;
- эмоциональная удовлетворенность;
- аттестация

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

Показ начинающими педагогами открытых мероприятий:

- в образовательной организации

- на муниципальном уровне

- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом и педагогом, испытывающим трудности, целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **Заключение**

Разнообразные формы работы с начинающим педагогом и педагогом, испытывающим затруднения, способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению современных форм и методов работы с учащимися, оказывают положительное влияние на рост профессиональной значимости.

Для начинающих педагогов и педагогов, испытывающих затруднения, основным видом познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное усовершенствование. Процесс профессионального развития у каждого педагога индивидуален и зависит от множества факторов, определяется как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, непременным условием для развития творческих способностей педагога, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности.

## Литература

1. Молодой педагог: Адаптация и профессиональное становление. Материалы II межрегиональной научно-практической конференции. - Кемерово, 2015 г.
2. Иванов Г.А., Бронникова Н. В. Комплексное проектирование профессионального развития учителя как условие повышения качества образования / Отечественная и зарубежная педагогика. - 2017. Т.2, №2 (38). - С. 31-39.
3. Пугачёва М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления. – Журнал «Практика управления ДОУ», № 2, 2011г. С. 35 – 40;
4. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2017/05/08/organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole-s-molodymi>
5. Шаехов М. Р. Современный педагог - какой он? / Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: Часть 2. - Казань: Отечество, 2019 – 388 с. - С. 305-308.

## Приложения

### Приложение 1

#### План работы с начинающим педагогом на 2022 - 2023

№ п/п	Мероприятие	Исполнители	Форма проведения
1	Составление плана работы учителя-наставника с педагогом на 2022 -2023 учебный год.	Учитель – наставник	План работы учителя - наставника с педагогом
2	Составление календарно - тематического планирования по русскому языку и литературы в 10 – 11 классах.	Учитель – наставник и педагог	Методические рекомендации по составлению календарно – тематических планов по русскому языку и литературе в 10 – 11 классах
3	Выявление методических проблем в подготовке и проведении уроков русского языка и литературы в 10 – 11 классах.	Учитель – наставник	Собеседование.
4	Составление поурочного планирования по русскому языку в 10 классах.	Учитель-наставник и педагог	Методические рекомендации по составлению поурочного планирования с использованием современных технологий
5	Консультация «Методика уроков русского языка в 10 классе»	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков

6	Практическое занятие «Как работать с ученическими тетрадами по русскому языку и литературе?»	Учитель – наставник	Совместная проверка нескольких тетрадей
7	Консультация: «Методика уроков литературы в 11 классе».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков литературы в 11 классе.
8	Мастер-класс «Подготовка к ЕГЭ по русскому языку в 11 классе».	Учитель – наставник	Анализ пробных работ.
9	Консультация «Методика уроков по подготовке к итоговому сочинению по литературе».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков с использованием современных технологий.
10	Консультация «Методика работы по развитию речи».	Учитель – наставник	Посещение и анализ урока
11	Практическое занятие «Современные формы и методы работы со слабоуспевающими обучающимися».	Учитель – наставник	Обмен мнениями
12	Консультация «Трудные вопросы пунктуации».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков с использованием современных форм и методов .
13	«Формирующее оценивание» на уроках русского языка и литературы («А я делаю так»).	Учитель – наставник и педагог	Обмен мнениями
14	Консультация «Методика уроков по подготовке к ЕГЭ по русскому языку».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков с использованием современных форм и методов.
15	Мастер-класс «Работа в группах» ( обмен мнениями по работе в 10 классе ).	Учитель – наставник	Анализ моментов на предмет организации групповой работы

16.	Консультация «Методика уроков по подготовке к ЕГЭ – задание 8)».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков. Современные подходы.
17.	Практическое занятие «Эффективное домашнее задание»	Учитель – наставник и педагог	Анализ объёма домашнего задания по русскому языку
18.	Практическое занятие «Подготовка к сочинению – рассуждению по русскому языку (ЕГЭ)».	МО	Заседание МО
19	Консультация «Методика уроков литературы в 10 классе».	Учитель – наставник	Методические рекомендации по ведению уроков с использованием современных форм и методов.
20.	Посещение урока русского языка в 11 классе.	Учитель – наставник	Анализ посещенного урока.
21.	Консультация «Трудные вопросы орфографии».	Учитель – наставник	Методические советы по подготовке к ЕГЭ с использованием современных форм и методов.
22	Практическое занятие «Формирование читательской компетенции обучающихся»	Учитель – наставник и педагог	Обмен мнениями
23	Подведение итогов работы по реализации плана на учебный год	Учитель – наставник и педагог	Составление плана работы на следующий учебный год.

## Приложение 2

Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста начинающего педагога (заполняется по результатам посещения и анализа занятий педагогом – наставником

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Середина года	Конец года
---	-------------	---------------	------------

Знание своего предмета			
Умение анализировать			
Знание методики преподавания			
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
Владение различными формами и методами проведения занятий, традиционными и нетрадиционными.			
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.			
Рациональное использование в своей работе наглядности.			

## Приложение 3

<b>Проблемы</b>	<b>Тагиева Л.Ш.</b>	<b>Безукладникова О.В.</b>
<b>1. Профессиональные дефициты</b>	Мастерские и тренинговые уроки	Методические консультации
<b>2. Недостаточный опыт в подготовке обучающихся для участия в конкурсах разного уровня</b>	Совместная работа с одаренными детьми	Совместная работа с одаренными детьми
<b>3. Несистемное использование на уроках цифровых технологий</b>	Участие в работе городского web-клуба «Наставник» Участие в семинарах и вебинарах	Систематизация современных цифровых технологий на практике
<b>4. Профессиональное выгорание</b>	Транслирование опыта через персональный сайт	Взаимодействие с коллегами.