

Ганаева Е.А., Масловская С.В., Муратова А.А.

Оренбургский государственный педагогический университет, г. Оренбург, Россия

Email: elganaeva@mail.ru ; svmaslovskaya@gmail.com ; ospu@ospu.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Для исследования представляет интерес профессиональное развитие учителя-наставника в условиях модернизационных изменений российской системы образования. Внедрение национальной системы профессионального роста педагога, новой модели аттестации педагогических кадров актуализируют реализацию методологии наставничества для обеспечения качественной профессиональной поддержки педагогических работников. Целью исследования было выявление профессиональных дефицитов педагогов-наставников, определение профессиональных затруднений, выявленных в ходе участия педагогов-наставников в конкурсном движении. На основе изучения содержательных характеристик понятий «наставничество», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность педагога-наставника» предлагается авторское определение компетентности педагога-наставника как способности и готовности педагога-наставника к эффективному неформальному взаимообогащающему взаимодействию с наставляемым, построению его индивидуальной стратегии профессионального роста. Нами отмечено, что профессиональная деятельность педагога-наставника рассматривается в рамках «горизонтального» непрерывного образования педагога и определяется степенью осознанного профессионального продвижения, профессионального роста как наставляемого, так и самого наставника. Это требует особой доли ответственности в решении конкретных задач по приобретению профессионального и жизненного опыта, развитию новых профессиональных компетенций. По нашему мнению, педагог-наставник, являясь ключевой фигурой программы наставничества, должен обладать успешным профессиональным опытом, позитивными профессиональными, личностными и жизненными результатами, готовностью и способностью передавать свой опыт, оказывать профессиональную поддержку наставляемому. Для выделения критериев профессиональной компетентности педагога-наставника мы обращались к необходимым качествам успешных наставников, обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества. Результаты проведенного исследования показывают, что для целенаправленной работы по развитию и совершенствованию института наставничества в современной образовательной организации необходимо разработать и реализовать внутриучрежденческую программу наставничества, создать ее качественное ресурсное обеспечение.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, профессиональный рост педагога, профессиональная компетентность педагога-наставника, критерии, уровни сформированности профессиональная компетентности педагога-наставника.

Для цитирования: Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Е.А. Ганаева, С.В. Масловская, А.А. Муратова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2020. – № 5 (228). – С. 91-98.

Ganaeva E.A., Maslovskaya S.V., Muratova A.A.

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia

e-mail: elganaeva@mail.ru ; svmaslovskaya@gmail.com ; licitor-z@yandex.ru

MENTORING AS A RESOURCE OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The study is of interest to the professional development of a teacher-mentor in the context of modernization changes in the Russian education system. The introduction of a national system for the professional growth of a teacher, a new model of attestation of teaching staff actualizes the implementation of the mentoring methodology to provide high-quality professional support for teaching staff. The aim of the study was to identify the professional deficiencies of teachers-mentors, to determine the professional difficulties identified during the participation of teachers-mentors in the competitive movement. Based on the study of the content characteristics of the concepts of "mentoring", "professional development", "professional competence of a teacher-mentor", the author's definition of the competence of a teacher-mentor is proposed as the ability and readiness of a teacher-mentor for effective informal mutually enriching interaction with the mentor, building his individual strategy for professional growth ... We noted that the professional activity of a teacher-mentor is considered within the framework of "horizontal" continuous education of a teacher and is determined by the degree of conscious professional advancement, professional growth of both the mentored and the mentor himself. This requires a special share of responsibility in solving specific problems of acquiring professional and life experience, developing new professional competencies. In our opinion, the teacher-mentor, being a key figure in the mentoring program, must have successful professional experience, positive professional, personal and life results, the willingness and ability to share their experience, and provide professional support to the mentor. To highlight the criteria for the professional competence of a teacher-mentor, we turned to the necessary qualities of successful mentors, indicated in the Methodology (target model) of mentoring. The results of the study show that for purposeful work on the development and improvement of the institution of mentoring in a modern educational organization, it is necessary to develop and implement an in-house mentoring program, to create its high-quality resource support.

Key words: mentoring, teacher-mentor, professional growth of a teacher, professional competence of a teacher-mentor, criteria, levels of formation of professional competence of a teacher-mentor.

Формирование конкурентоспособности российского образования связано с необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров [19]. Наставничество как универсальная технология создания условий для формирования, развития профессиональных компетенций педагогов на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия основывается на принципах доверия и партнерства. В связи с чем возникает необходимость проведения новых научных исследований, пересмотра методологических подходов, принципов обеспечения качества организации процесса взаимодействия наставника и наставляемого [2], [3], [13].

В условиях внедрения национальной системы профессионального роста педагога реализация методологии наставничества является ключевой для обеспечения качественной профессиональной поддержки педагогических работников в условиях перехода на новую модель аттестации. Профессиональные дефициты педагогов становятся барьером для вступления учителя в «новую» систему образования. Система наставничества в данных условиях становится эффективным механизмом преодоления учителем возникших профессиональных затруднений [4, с. 63].

Формирование образа педагога-наставника в данных условиях становится актуальным вопросом модернизации системы российского образования. Становление эффективной практики наставничества основано на расширении управленческих функций педагога-наставника, ориентировано на способность и готовность педагога-наставника к эффективному неформальному взаимообогащающему взаимодействию с наставляемым, построению его индивидуальной стратегии профессионального роста [1, с. 292].

Процесс становления системы наставничества в условиях модернизации российского образования связан с выявлением профессиональных дефицитов педагогических кадров в области профессиональной деятельности, а также определения эффективных технологий профессионального сопровождения в системе непрерывного образования, что и определяет актуальность проведения исследовательской деятельности в данном направлении.

Анализ степени разработанности данной проблемы показывает, что понятие «педагог-наставник», «профессиональный рост педагога», «профессиональная компетентность педагога-наставника» рассматриваются в рамках содержательных наполнения понятий «наставник», «наставничество», «карьера» [9, с. 89].

Следует отметить, что исследовательский поиск в данном направлении свидетельствует, что профессиональная деятельность педагога-наставника рассматривается в рамках как «горизонтального» непрерывного образования педагога и определяется степенью осознанного профессионального продвижения, профессионального роста как наставляемого, так и самого наставника, что требует особой доли ответственности в решении конкретных профессиональных задач по приобретению нового профессионального и жизненного опыта, развитию новых профессиональных компетенций [2], [12], [16], [18]. Внедрение системы наставничества актуализируется профессиональными дефицитами педагогов связанные с проблемами обновления профессиональных компетенций педагогических кадров (рис.1).

Модель профессионального развития педагога рассматривается исследователями в русле организационной, гностической, конструктивной и коммуникативной функций профессионально-педагогической деятельности. В проектировании процесса профессионального развития педагогических работников наибольшую значимость приобретает способность педагога к быстрым изменениям, «перестройке» профессиональной деятельности в соответствии с изменениями, происходящими в современном образовании [1, с. 57].

Особую значимость в данных условиях приобретает процесс обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников, развития профессиональной карьеры педагогов. Н.В. Кузьмина, А. Деркач, А.А. Реан актуализируют в данной связи акмеологический подход к проектированию и анализу развития профессиональной карьеры педагогов, подчеркивая необходимость проведения рефлексивной деятельности в отношении целей и способов профессиональной деятельности, определения планируемых результатов,

проектирования стратегии профессионального развития, определения уровня ответственности за качество профессиональной деятельности [17, с. 146], [14].

Исследуя понятие «карьера», «профессиональная карьера» с разных позиций, авторы свя-

зывают содержание данных понятий не столько с должностным продвижением, сколько с возможностью человека реализовать свой профессиональный потенциал (таблица 1).

Контент-анализ показывает, что наиболее упоминаемыми характеристиками понятия



Рисунок 1. Проблемы обновления профессиональных компетенций педагогических кадров

Таблица 1. Контент-анализ понятия «карьера»

№	Автор	Наиболее часто употребляемы характеристики понятия «карьера»
1	А. А. Реан	устойчивость, освоение, продвижение, совершенствование
2	А. Н. Медведков	самовыражение, профессиональное будущее, профессиональная удовлетворенность
3	И. К. Макарова	развитие человеческого капитала, осознанная профессиональная позиция и профессиональное поведение
4	С. И. Сотникова	накопление и развитие человеческого капитала в профессиональной деятельности
5	С. В. Шекшня	развитие статусно-ролевых профессиональных характеристик, последовательность, положительная динамика профессионального развития, расширение форм социально-профессиональной активности
6	В. И. Иванов	продвижение в социально-профессиональном пространстве, взаимодействие и баланс внешнего и внутреннего профессионального развития,
7	Дж. Сьюпер	процесс чередующего профессионального и жизненного выбора
8	Дж. Сьюпер	осознанность поведения, профессиональная позиция, профессиональная деятельность и опыт
9	Якокка Ли	индивидуально осознанное поведение, профессиональная позиция, профессиональный опыт, профессиональная деятельность

«профессиональная карьера» являются такие, как профессиональная позиция, профессиональное продвижение, профессиональное совершенствование и самовыражение, профессиональный и жизненный выбор, профессиональная удовлетворенность, развитие человеческого капитала, накопление профессионального опыта [15], [18]. Рейтинг упоминаний оснований для определения понятия отражен на рисунке 2.

Рейтинг упоминаний оснований для определения понятия «профессиональная карьера» указывает на два направления распределения понимания исследователями движения профессиональной карьеры:

– горизонтальное направление, как качественное наполнение и совершенствование профессиональной позиции, опыта профессиональной деятельности, расширение профессионального самовыражения, профессионального и жизненного выбора;

– вертикальное направление, как профессиональное продвижение к новому уровню, к новым профессиональным достижениям [17].

В Концепции национальной системы профессионального роста определены ключевые основания для проектирования стратегии профессионального роста педагога – горизонтальная модель и вертикальная модель управления профессиональным ростом учителя.

Вертикальная модель по мнению разработчиков обеспечивает вертикальное карьерное развитие педагога на основе создания возможности для перехода на новый должностной уровень [8], [10]. Разделение уровней (этапов) вертикальной карьеры педагогических работников происходит в процессе распределения трудовых функций. Этапы (уровни) развития вертикальной карьеры педагогических работников отражены на рисунке 3.

Для нашего исследования необходимо определение профессионального портрета педагога-наставника, который является ключевой фигурой программы наставничества, обладающий успешным профессиональным опытом, позитивными профессиональными, личностными и жизненными результатами, готовностью и способностью передавать свой опыт, оказывать профессиональную поддержку наставляемому [5], [7].

М.В. Кларин, выделяя особенности организации процесса обучения в ходе реализации системы наставничества отмечает, что в работе наставника должна сочетаться с постановкой учебно-профессиональных задач, происходит превращение учебно-профессиональных задач в обучающие и развивающие. Профессиональный характер задач в данном случае становятся условием / рамкой, в которой находится наставляемый; выполнение профессиональных задач в то же время должно сопровождаться профессиональной поддержкой наставника, который мотивирует, информирует, контролирует, обучает, отслеживает, дает обратную связь, воодушевляет наставляемого [6].

Методология (целевая модель) наставничества определяет несколько вариантов моделей ролей, которые могут возникнуть при взаимодействии наставника и наставляемого («учитель – учитель») (рис. 4). Данные роли могут различаться в зависимости от ресурсов наставника, потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации [20].

Основными признаками сформированной системы наставничества в образовательной организации кроме наличия нормативно-правовой

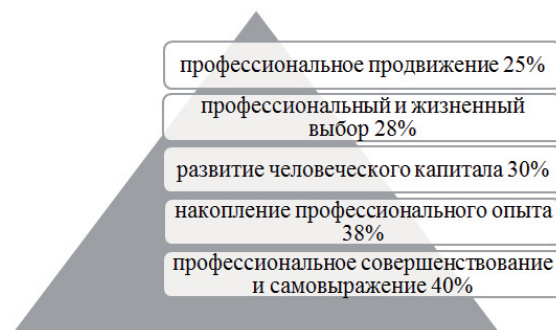


Рисунок 2. Рейтинг упоминаний оснований для определения понятия «профессиональная карьера»



Рисунок 3. Этапы (уровни) развития вертикальной карьеры педагогических работников

базы становится действующий на регулярной основе организационный механизм, обеспечивающий подбор наставников, контакты наставников и наставляемых. Требования-стандарты, создающие основу для организации наставнической работы, должны содержать критерии эффективности организации практики подготовки наставников, которая может осуществляться как с привлечением внешних специалистов, так и ресурсами внутренних специалистов, деятельность которых соответствует требованиям-стандартам. Особо следует отметить на необходимость разработки внутриорганизационных ключевых показателей эффективности деятельности наставника, которая опирается на созданную систему стимулирования деятельности наставника в соответствии с требованиями к «модели поведения наставника» [15].

Для создания критериев профессиональной компетентности педагог-наставника обратимся к необходимым качествам успешных наставников (рис. 5), обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества (далее – Методология) [20].

В Методологии обозначены также требования к наставнику [20, с. 94-95]:

- гибкость мышления (умение легко переключается с одного вида деятельности на другой, умение быстро оценивать ситуацию и принимать адекватные решения);
- критическое мышление, как принятие обдуманных решений, способность к критиче-

скому суждению, принятие решений на основе веских доводов;

- коммуникативные способности (умение слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог);

- толерантность (терпимость к иному поведению, мнению, взгляду, отличного от собственного);

- эмпатия (способность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональная отзывчивость);

- рефлексивность (способность к осознанному отношению, осмыслению, пониманию собственной деятельности);

- эмоциональная устойчивость (высокий уровень саморегуляции, стрессоустойчивость).

- способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

На основе анкетирования в ходе исследования были изучена включенность педагогов в наставническую деятельность. В ходе эксперимента опрошены 50 педагогов-наставников, которым предложено ответить на вопросы анкеты, в которых они должны были оценить в баллах от 1 до 10 уровень своей включенности в наставническую деятельность, где 1 – низший балл; 10 – самый высокий. Результаты анкетирования изложены на рис. 6.

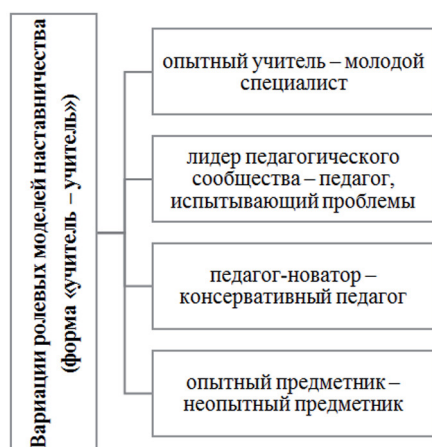


Рисунок 4. Вариации ролевых моделей наставничества (форма «учитель – учитель»)



Рисунок 5. Необходимые качества успешных наставников

Результаты анкетирования показывают, что педагоги-наставники недостаточно владеют практиками общения, коммуникативными навыками. Так, 20 % наставников в общении с наставляемым испытывают дискомфорт, что связано с недостаточным уровнем сформированности умения слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог.

С данным аспектом организации наставнической деятельности связан вопрос анкеты об ожидаемом уровне удовлетворения от совместной деятельности. Так, педагоги-наставники показывают достаточно низкий уровень ожиданий от организации совместной деятельности, что указывает на недостаточную сформированность коммуникативных умений педагогов, незнание андрагогических основ организации совместной деятельности с наставляемым.

Не видят педагоги важности в планировании деятельности и работы по плану, сви-

детельствующие о недостаточном уровне сформированности управленческой компетентности педагогов-наставников, что в дальнейшем значительно затруднит деятельность педагогов-наставников. Можно отметить также не понимание педагогами-наставниками взаимообогащающего значения наставнической деятельности, о чем свидетельствует низкий уровень понимания полезности, интереса к личным встречам с наставляемым.

Таким образом, следует отметить необходимость целенаправленной работы по развитию и совершенствованию института наставничества в современной практике образования. В связи с чем необходимо разработать и реализовать внутриучрежденческую программу наставничества, включающую:

- определение проблемы, которая будет решаться в паре наставник – наставляемый;
- обучение наставников;
- разработку дорожной карты реализации программы наставничества;

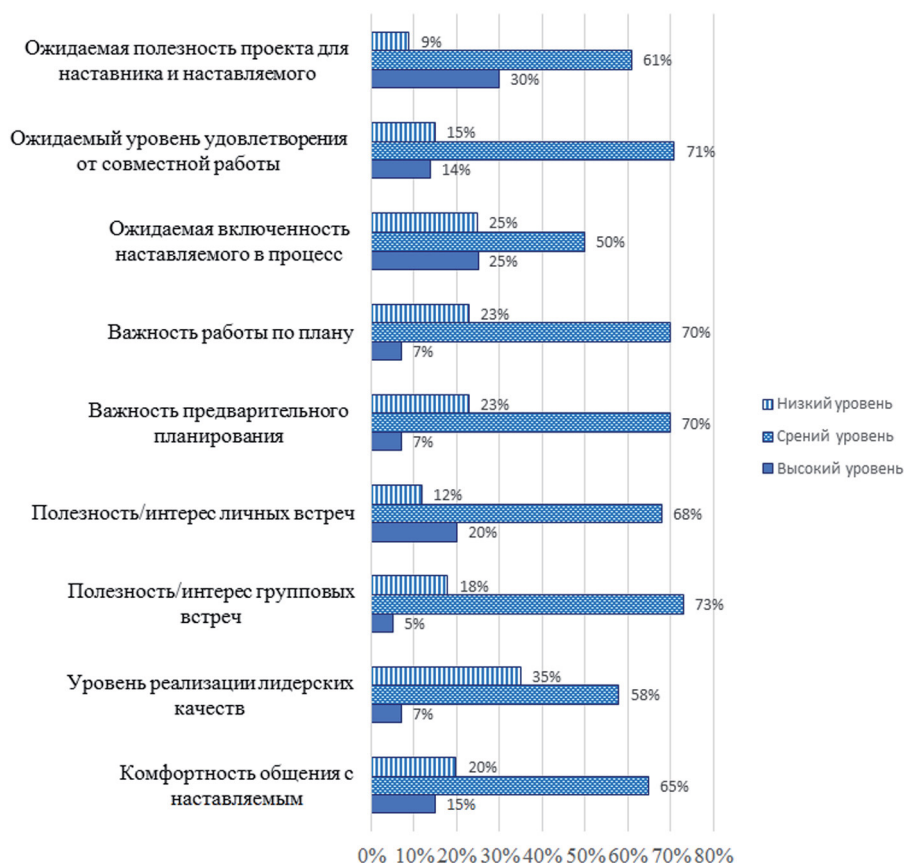


Рисунок 6. Уровни включенности педагогов в наставническую деятельность

– определение критериев эффективности реализации программы.

Кроме того, необходима работа с внешней средой, в том числе с институтом непрерывно-

го образования ФГБОУ ВО ОГПУ с целью получения научно-методической поддержки при реализации программ наставничества.

12.08.2020

Список литературы:

1. Брод, Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р.Брод // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 7. – С. 57-64. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9306168>
2. Ворон, И.А. Наставничество: слияние теории и практики / И.А. Ворон // Альманах современной науки и образования. – 2009. – № 4-1. – С. 55-58. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17645943>
3. Ганаева, Е.А. Формирование управленческой компетентности учителя в условиях внедрения национальной системы профессионального роста / Е.А. Ганаева, С.В. Масловская // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. – 2019. – № 3 (31). – С. 290-301. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40643898>
4. Добрых, М.О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М.О. Добрых // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – Т. 14. – № 37. – С. 62-65. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12870465>
5. Елисеева, Л.А. Наставничество и сторителлинг как эффективные способы трансляции неявного знания / Л.А. Елисеева // Вестник Поморского университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – № 1. – С. 46-49. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16220322>
6. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112.
7. Марасанов, Г.И. Акмеологическое тренинг-консультирование, фокусированное на развитии управленческого наставничества / Г.И. Марасанов // Акмеология. – 2009. – № 2 (30). – С. 75-84. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12852151>
8. Никитин, Д. Построение системы наставничества / Д.Никитин // Современные страховые технологии. – 2007. – № 1. – С. 30-40. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=11751497>
9. Поздеева, С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87-91. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126>
10. Радостина, Н.Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах / Н.Б. Радостина // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области: сб. науч.-практ. конф. с межд. уч. – 2017. – С. 591-595. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32611209>
11. Стыжных, А.С. Организация наставничества в сельской школе / А.С.Стыжных // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. 2011. – № 1. – С. 19. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17321023>
12. Стыжных, А.С. Развитие института наставничества в сельском социуме / А.С. Стыжных // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2012. – № 4. – С. 164-168. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17818938>
13. Теплов, А.О. Методы оценки эффективности наставничества / А.О.Теплов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 16. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17039131>
14. Урмина, И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. – 2010. – № 7 (61). – С. 85-94. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17054273>
15. Филатова, Е.В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е.В. Филатова // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2012. – № 18. – С. 196-201. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17684827>
16. Фомин, Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е.Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6-8. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17865323>
17. Шапошникова, И.В. Наставничество в системе обучения и развития компании / И.В. Шапошникова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2009. – № 1. – С. 99-101. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12775386>
18. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – № 3 (18). – С. 213-223. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15361959>
19. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» от 07.05.2018. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>.
20. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»

References

1. Brod R. Coaching and mentoring in professional development of managers: problems and opportunities. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2005, no. 7, pp. 57-64. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9306168>.
2. Voron I.A. Mentoring: the fusion of theory and practice. *Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya* [Almanac of modern science and education], 2009, no. 4-1, pp. 55-58. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17645943>.
3. Ganaeva E.A., Maslovskaya S.V. Formation of managerial competence of a teacher in the context of introducing a national system of professional growth. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Elektronnyj nauchnyj zhurnal* [Bulletin of the Orenburg State Pedagogical University. Electronic scientific journal], 2019, no. 3 (31), pp. 290-301. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40643898>.
4. Dobrykh M.O. Socio-psychological aspects of studying the system of introducing mentoring at the enterprise. *Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena* [Bulletin of the Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen], 2007, vol. 14, no. 37, pp. 62-65. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12870465>.

5. Eliseeva L.A. Mentoring and storytelling as effective ways of broadcasting implicit knowledge. *Vestnik Pomorskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i social'nye nauki* [Bulletin of the Pomeranian University. Series: Humanities and Social Sciences], 2011, no. 1, pp. 46-49. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16220322>.
6. Clarin M.V. Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the XXI century. *Ekonomika i obrazovanie* [Economics and Education], 2016, pp. 92-112.
7. Marasanov G.I. Acmeological training consulting focused on the development of managerial mentoring. *Akmeologiya* [Acmeology], 2009, no. 2 (30), pp. 75-84. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12852151>.
8. Nikitin D. Building a mentoring system. *Sovremennye strahovye tekhnologii* [Modern insurance technologies], 2007, no. 1, pp. 30-40. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=11751497>.
9. Pozdeeva S.I. Mentoring as an activity support of a young specialist: models and types of mentoring. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie* [Scientific and pedagogical review], 2017, no. 2 (16), pp. 87-91. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126>.
10. Radostina N.B. Features of pedagogical mentoring in comparison with mentoring in other professional spheres. *Strategicheskie napravleniya razvitiya obrazovaniya v Orenburgskoy oblasti: sb. nauch.-prakt. konf. s mezhd. uch.*, [Strategic directions for the development of education in the Orenburg region: collection of articles. Scientific-practical conf. with int. part.], 2017, pp. 591-595. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32611209>.
11. Styzhnykh A.S. Organization of mentoring in a rural school. *Regional'noe obrazovanie XXI veka: problemy i perspektivy* [Regional education of the XXI century: problems and prospects], 2011, no. 1, pp. 19. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17321023>.
12. Styzhnykh A.S. Development of the institute of mentoring in rural society. *Regional'noe obrazovanie XXI veka: problemy i perspektivy* [Regional education of the XXI century: problems and prospects], 2012, no. 4, pp. 164-168. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17818938>.
13. Teplov A.O. Methods for evaluating the effectiveness of mentoring. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik* [Public administration. Electronic Bulletin], 2011, -no. 28, pp. 16. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17039131>.
14. Urmina I.A., Gorelova N.N. Mentoring, its importance in history and modernity. *Social'naya politika i sociologiya* [Social policy and sociology], 2010, no. 7 (61), pp. 85-94. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17054273>.
15. Filatova E.V. Organization of mentoring as a form of social partnership in the field of vocational education. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv* [Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts], 2012, no. 18, pp. 196-201. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17684827>.
16. Fomin E.N. Diversification of the institution of mentoring as the potential for successful adaptation of a young specialist. *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2012, no. 7, pp. 6-8. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17865323>.
17. Shaposhnikova I.V. Mentoring in the system of training and development of the company. *Aktual'nye problemy social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii* [Actual problems of socio-economic development of Russia], 2009, no. 1, pp. 99-101. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12775386>.
18. Shchevyeva A.A. Mentoring as an element of the system for increasing the efficiency of the use of human resources of the enterprise. *Servis v Rossii i za rubezhom* [Service in Russia and abroad], 2010, no. 3 (18), pp. 213-223. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15361959>.
19. Decree of the President of the Russian Federation "On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024" dated 07.05.2018. Available at: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>.
20. Order of the Ministry of Education of Russia of December 25, 2019 N R-145 "On the approval of the methodology (target model) of mentoring students for organizations carrying out educational activities in general education, additional general education and secondary vocational education programs, including using the best practices for exchanging experience between learners"

Сведения об авторах

Ганаева Елена Аркадьевна, заведующий кафедрой управления образованием Оренбургского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор
e-mail: elganaeva@mail.ru

Масловская Светлана Викторовна, доцент кафедры управления образованием Оренбургского государственного педагогического университета, кандидат педагогических наук, доцент
svmaslovskaya@gmail.com

Муратова Анжелика Артуровна, заведующий учебной частью Института непрерывного образования Оренбургского государственного педагогического университета, кандидат педагогических наук, доцент
e-mail: licitor-z@yandex.ru

460014, г. Оренбург, ул. Советская, 19