

Ганаева Е.А., Тавстуха О.Г.

Оренбургский государственный педагогический университет, г. Оренбург, Россия

E-mail: elganaeva@mail.ru, olgritav@yandex.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМАЛЬНОМ И НЕФОРМАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Тенденция консолидации ресурсов формального и неформального образования в Оренбургской области обусловила проблему уточнения модели наставничества в рамках проекта программы развития Оренбургского государственного педагогического университета. Основу методологии наставничества определяет базовое понятие, в котором под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Уточнение исследуемой модели потребовало решение задач выявления профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций в реализации программ наставничества; отбор форм формального, неформального образования в соответствии с выявленными затруднениями участников образовательных отношений для программы реализации целевой модели наставничества; обеспечение трансфера эффективных образовательных и управленческих практик по реализации региональной программы наставничества. Решение задач возможно в рамках персонализированного и группового сопровождения наставников и наставляемых, осуществляемого региональным сегментом единой федеральной системы, элементом которого является научно-методический центр Оренбургского государственного педагогического университета. Уточненная модель наставничества обеспечила реализацию проекта «Наставничество» программы развития ОГПУ, результатом которого стала разработка научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров региона в соответствии с методической, консалтинговой и экспертной функциями.

Ключевые слова: модель наставничества, формальное и неформальное образование, научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

Ganaeva E.A., Tavstukha O.G.

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia

E-mail: elganaeva@mail.ru, olgritav@yandex.ru

IMPLEMENTATION OF THE MENTORING MODEL IN FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

The tendency to consolidate resources of formal and informal education in the Orenburg region has caused the problem of specifying the mentoring model. The model is necessary for the draft development program of the Orenburg State Pedagogical University. The basis of the mentoring methodology is determined by the basic concept. Mentoring is a universal technology for transferring experience, knowledge, developing skills, competencies, metacompetencies and values through informal communication based on trust and partnership. Clarification of the model required solving a number of problems. It is necessary to identify professional deficiencies of teaching staff and managers of educational organizations in implementing mentoring programs; select forms of formal and informal education in accordance with the identified difficulties of participants in educational relations for the program for implementing the target mentoring model; ensure the transfer of effective educational and managerial practices for the implementation of the regional mentoring program. The solution of problems is possible within the framework of personalized and group support of mentors and mentees. The project is implemented by the regional segment of the unified federal system. Its element is the scientific and methodological center of the Orenburg State Pedagogical University. The refined mentoring model ensured the implementation of the «Mentoring» project of the OGPU development program. The result was the development of scientific and methodological support for teaching staff and management personnel of the region in accordance with the methodological, consulting and expert functions..

Key words: mentoring model, formal and informal education, scientific and methodological support for teaching staff and management personnel

В условиях модернизации системы российского образования важнейшим приоритетом для государства является рост кадрового потенциала, непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников. Колоссальные возможности для этих процессов создает наставничество.

Важными для нашего повествования являются исторические, эволюционные ракурсы наставничества [7], [14] методология наставничества [2], [3], [5], [9], [11], [13], включающая формы, методы наставничества, функции наставника, подходы к определению результатов; виды и модели наставничества [1], [4], [6],

[12], [15]–[17]; наставничество и цифровизация [19]–[21]; проблемы наставничества и способы их минимизации [8], [10], [18].

В рамках проекта «Наставничество» программы развития ОГПУ было проведено исследование, направленное на выявление профессиональных затруднений и лучших практик педагогических работников, реализующих модель наставничества, для предложения научно-методического сопровождения со стороны преподавателей педагогического университета. С этой целью использовались возможности формального и неформального образования.

Формальное образование представлено в рамках реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для педагогических и управленческих работников по проблеме наставничества, тематические акценты которой корректировались в зависимости от фазы внедрения целевой модели наставничества: «Реализация целевой модели наставничества (ЦМН)» в 2023–2024 гг, «Мониторинг результатов внедрения системы наставничества» в 2024–2025 гг.

Содержание программы было представлено рассмотрением нормативных и концептуальных оснований модели наставничества; обнаружением условий, обеспечивающих реализацию системы наставничества; обоснованием мониторинга результатов системы наставничества в образовательной организации.

Содержательная и технологическая доминанты программы повышения квалификации были детализированы с учетом проблем, выявленных в ходе проводимого нами исследования. Проблемы были связаны с недостаточной мотивационной, когнитивной (знания) и деятельностной (умения) готовностью к взаимодействию наставника и наставляемого; несформированностью умения наставляемого формулировать профессиональное затруднение; недостаточной сформированностью умения наставника определять собственный профессиональный запрос.

В этой связи была определена цель: совершенствование профессиональных компетенций руководителей ОО, заместителей руководителей ОО, методистов муниципалитетов, педагогов в части реализации модели наставничества.

Дополнительная профессиональная программа реализовывалась на платформе MOODLE

ОГПУ (<https://moodle.ospu.su/course/view.php?id=20248>), что открывало возможность ее освоения в удобном для слушателя формате. В рамках освоения содержания были предложены разнообразные актуальные материалы, практические задания и задания для самостоятельной работы, обращенные к практике конкретной образовательной организации.

Текущий контроль в ходе повышения квалификации был направлен на актуализацию знания нормативных документов, форматирование деятельности по реализации системы наставничества. Примеры практических заданий приведены ниже.

Задание для практической работы на актуализацию знаний по теме Нормативные и концептуальные основания системы наставничества:

Ознакомьтесь с документами (по ссылкам) для уточнения содержания и структуры целевой модели наставничества в образовательной организации. Опишите концептуальные основания ЦМН, определив: цель, задачи, принципы, ожидаемые результаты. Определите особенности ЦМН, связанные с Вашей образовательной организацией

<https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>

<https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf>

Задание для практической работы по планированию комплекса мероприятий, содержательно отражающих индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога:

Составьте пошаговый план взаимодействия наставника и наставляемого; разработайте план-график (дорожную карту) реализации индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога (модель «педагог – педагог»)

Задание для самостоятельной работы

Заполните чек-лист и примите управленческое решение по итогам его заполнения.

В ходе выполнения заданий формировалась когнитивная готовность к деятельности по реализации модели наставничества: актуализиро-

валось знание нормативных документов в части «приложения» федеральных текстов к практике конкретной образовательной организации за счет разработки регламентов функционирования и развития системы наставничества. Уделялось внимание пониманию взаимодействия наставника и наставляемого, основанного на добровольности, взаимном доверии, взаимообогащении; включающего обнаружение сильных и слабых сторон субъектов, ориентированность на достижение конкретной цели. Подчеркнем важность акцентуации на ценностном самоопределении педагога в профессиональной деятельности [8] как обязательном компоненте во взаимодействии наставника и наставляемого.

Итоговая аттестация предусматривала разработку и защиту проекта персонализированной программы наставничества, включающего позиции:

1. Пояснительная записка (тема, цель, задачи проекта, наставник, наставляемый).
2. Краткая характеристика проблемных аспектов в развитии профессиональных компетенций педагогических работников.
3. Определение и описание запроса наставляемого педагога.
4. Определение и описание методов выявления профессиональных дефицитов.
5. Этапы/мероприятия и формы работы с наставляемым педагогом.
6. Определение форм оценки результативности персонализированной программы наставничества.

Слушателям были предложены критерии оценивания проекта:

- соответствие предложенных мероприятий личностным особенностям наставников/наставляемых, конкретной образовательной организации;
- предложенные мероприятия ориентированы на устранение профессиональных дефицитов наставляемого педагога;
- соответствие форм оценки результативности персонализированной программы наставничества цели программы и запросам наставляемого педагога.

По каждому критерию были установлены показатели соответствия в баллах: 0 баллов – критерий не отражен; 1 балл – частичное соответствие критерию; 2 балла – полное соответствие критерию.

В зависимости от типа и вида образовательной организации, руководителям предлагались варианты персонализированной программы: Разработка и защита проекта персонализированной программы наставничества в дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования детей, профессиональной образовательной организации.

При выполнении задания по итоговой аттестации определялась сформированность умения разрабатывать персонализированные программы наставничества. Большинство (68% слушателей) было продемонстрировано измеряемое умение: сформулировано профессиональное затруднение

Таблица 1 – Готовность нормативной базы к реализации ЦМН

Нормативные акты ОО	Наличие	Отсутствие
Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»		
Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации		
План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации		
Письменное согласие наставника и наставляемого на выполнение наставнических обязанностей		
Приказы о закреплении наставнических пар/групп		
Заключение соглашения о сотрудничестве с другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации		
Приказ о поощрении наставников и наставляемых		

наставляемого как основание для разработки персонализированной программы; определены конкретные шаги по минимизации профдефицита во внешнем и внутреннем контуре наставничества.

Отметим калькирование (32% слушателей) программ наставничества; не соответствие предложенных мероприятий особенностям наставляемого (34%); отсутствие описания запросов наставляемого, что затрудняло обнаружение соответствия форм оценки результативности этим запросам (28%).

Было выявлено неумение ряда педагогических работников (30%) «считывать» профессиональную задачу в рамках ее речевой конструкции (выполнение задания с другими вводными), что проявилось в подмене персонализированных программ наставничества программами общего содержания.

Проблемные поля привели к необходимости консультационной групповой и индивидуальной работы в плоскости неформального образования и выявить продуктивные практики наставничества.

За три года реализации целевой модели наставничества мы можем и должны подводить промежуточные итоги и фиксировать текущие результаты. Это важно в связи с прогнозируемым и обнаруженным риском формализма в процессе внедрения системы наставничества, связанным с нежеланием управленческих и педагогических работников прикладывать усилия по развитию инновационных форм и видов наставничества.

Минимизировать данный риск можно путем активизации мероприятий по обмену опытом в отношении лучших практик наставничества, в ходе которых демонстрируется реальный педагогический эффект от наставничества и рефлексироваться пути его достижения.

Отметим мероприятия, проведенные за текущий год преподавателями ОГПУ:

– научно-методический семинар «Практики наставничества школ региона», URL: <https://www.ospu.ru/novosti/nauchno-metodicheskij-seminar-po-nastavnichestvu-v-ogpu>, https://vk.com/id610723638?w=wall154036985_1292

– XI Международная научно-практическая конференция «Гуманитарное проектирование системы непрерывного образования», секция: Наставничество: идеи, технологии, социальные эффекты, URL: <https://www.ospu.ru/novosti/xi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-%C2%ABgumanitarnoe-proektirovanie-sistemyi-nepreryivnogo-obrazovaniya%C2%BB>

– онлайн консультация для руководителей ООО «Наставничество как инструмент развития персонала» в рамках инициативы ФГБОУ ВО ОГПУ и ГАУ ДПО ИРО ООО «Методическая среда», URL: <https://web.vk.me/convo/2000000001?search=%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&cmid=2836>

– онлайн консультация для руководителей ООО «Наставничество как инструмент развития персонала» в рамках инициативы ФГБОУ ВО ОГПУ и ГАУ ДПО ИРО ООО «Методическая среда», URL: <https://web.vk.me/convo/2000000001?search=%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&cmid=2836>

Данные мероприятия, по нашему мнению, позволили актуализировать мотивационную готовность субъектов к наставнической деятельности за счет презентации, диссеминации лучших практик наставничества образовательных организаций и муниципалитетов.

Участникам мероприятий была предложена логика для описания практики наставничества:

Цель практики:

Вариант формы наставничества:

Запрос / профессиональный дефицит наставляемого

Содержание практического опыта наставничества

Результативность практики

Рекомендации для использования практики.

Руководствуясь данным шаблоном и критериями успешности региональных практик [7, стр. 142, 143], освещались вопросы наставничества в рамках Всероссийского профориентационного проекта «Билет в будущее» (Мишнева Е.Ю.); были представлены практики наставничества в модели «ученик-ученик» в условиях сельской школы (В.П.Скворцова), в ролевой модели «равный-равному» (Громова О.Н.); описано реверсивное наставничество как фактор личностного роста (Степанько Т.Г., Лавриненко Е.Э.), эффективная система развивающего наставничества (Башатова О.П.) и др.

Авторы лучших практик доказательно вдохновили аудиторию на осмысление феномена наставничества, на миссионерскую позицию наставника; акцентно представили «рецепты»

Таблица 2 – Фрагмент профстандарта Педагог с графами для оценивания

		Самооценка учителя (от 1 до 5 баллов)	Экспертная оценка (от 1 до 5 баллов)	Примечание
Необходимые умения	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.			
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании			
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде			

успешности, продемонстрировали положительную динамику результатов.

В рамках неформального образования доказана результативность консультирования, проведения мероприятий в рамках трехсторонних соглашений о сотрудничестве с МОБУ «СОШ № 3» г. Соль-Илецка (<https://method.ospu.ru/novosti/sotrudnichestvo-ogpu-i-sosh-sol-ileczka><https://method.ospu.ru/novosti/sotrudnichestvo-ogpu-i-sosh-sol-ileczka>, https://vk.com/mobusosh_3, <https://vk.com/club195487711>), МОАУ «СОШ №89» г. Оренбурга, МОАУ «Гимназия № 4» г. Оренбурга.

Так, в Соль-Илецкой школе № 3 прорабатывалась проблема недостаточности аналитических данных о профессиональных дефицитах и запросах. Для ее разрешения был проведен обучающий семинар, на котором педагогическому коллективу было предложено смысловое прочтение текста профстандарта педагога для самооценки и экспертной (заместитель директора по УВР) оценки сформированности умений общепедагогической функции обучения; воспитательной и развивающей деятельности (см. таблицу 2).

Анализ эмпирических данных выявил недостаточность развития умения владения формами и методами обучения: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая

практика и т. п. (19%), недостаточность опыта в использовании и апробации специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс обучающихся с особыми потребностями в образовании: проявивших выдающиеся способности, с ограниченными возможностями здоровья (52%).

Сравнивая самооценку педагога и экспертную оценку заместителя директора отметим 48% несовпадений, где самооценка педагога выше экспертной и 19% несовпадений, где самооценка ниже экспертной. Совпадение экспертной оценки и самооценки 52%.

Резюмируя, подчеркнем необходимость построения индивидуальных и групповых маршрутов педагогов во внутришкольной системе повышения квалификации и системную работу по совершенствованию оценочных умений педагогов с учетом технологии оценки результативности корпоративного обучения [5].

Таким образом, реализация модели наставничества при консолидации ресурсов формального и неформального образования позволяет минимизировать проблемы, выявленные в ходе нашего исследования и обнаружить перспективные направления для оптимального функционирования и развития региональной системы образования.

12.08.2024

Список литературы:

1. Алешина, С.А. Интеграция педагогического вуза в образовательное пространство региона как условие профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций / С.А. Алешина, Е.А. Ганаева, А.А. Муратова // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2023. – Т. 6, № 1(20). – С. 23-31. – EDN OYQUSUN. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53738899>
2. Башманова, Е.Л. Наставничество как метапрактика поддержки гуманистического вектора в развитии высшего образования / Е.Л. Башманова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2023. – № 12. – С. 137-150. – DOI 10.24412/2304-120X-2023-11131. – EDN ZDXLWO. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=57627445>
3. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / Блинов Владимир Игоревич, Есенина Екатерина Юрьевна, Сергеев Игорь Станиславович // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horoshho-zatochennyi-instrument> (дата обращения: 29.06.2024).
4. Ганаева, Е.А. 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. – DOI 10.25198/1814-6457-228-91. – EDN CWCEEK. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45702700>
5. Ганаева, Е.А. Технология оценки результативности корпоративного обучения / Е.А. Ганаева, А.Ф. Гузаирова, Н.В. Липаткина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2019. – № 5(223). – С. 100-107. – DOI 10.25198/1814-6457-222-100. – EDN XXORLA. – URL: www.elibrary.ru/item.asp?id=42379962
6. Иванова, С.В. Специфика андрагогического наставничества в сетевом взаимодействии классных руководителей / С.В. Иванова, Н.Н. Петрищева, М.Н. Щебетюк // Управление образованием: теория и практика. – 2015. – №4 (20). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-andragogicheskogo-nastavnichestva-v-setevom-vzaimodeystvii-klassnyh-rukovoditeley> (дата обращения: 07.10.2024).
7. Ладилова, Н.А. Наставничество в России: от истоков к современности / Н.А. Ладилова, И.А. Мишина. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. – 223 с. – ISBN 978-5-8429-1402-9. – URL: <https://report.apkpro.ru/uploads/share>
8. Матвиевская, Е.Г. Ценностное самоопределение педагога в профессиональной деятельности / Е.Г. Матвиевская, Е.А. Ганаева, Э.Р. Саитбаева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2022. – № 3(235). – С. 45-51. – DOI 10.25198/1814-6457-233-45. – EDN IRNVDT/ – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49855158>
9. Никитина, В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – №6 (15). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 29.06.2024).
10. Пасека, М.А. Проблемы наставничества в современной школе / М.А. Пасека // Научные высказывания. – 2023. – №19(43). – С. 21-23. – URL: https://nvjournal.ru/article/Problemy_nastavnichestva_v_sovremennoj_shkole
11. Письмо Минпросвещения России N А3-1128/08/657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183>
12. 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. – DOI 10.23951/2307-6127-2017-2-87-91. – EDN YMZWJR. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126>
13. Распоряжение Минпросвещения России № Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющей образовательную. Деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>
14. Третьяков, А.В. Наставничество в России: отечественная историография начала XXI века / А.В. Третьяков, С.П. Логинов // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2023. – № 3(67). – С. 70-78. – EDN YNEZVO. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54688206>
15. Туйсина, Д.М. Модель наставничества в творческих конкурсах на примере проекта «Фабрика дизайнера» / Д.М. Туйсина, А.В. Бобрецова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2023. – №4(240). – С. 96-102. – doi: 10.25198/1814-6457-240-96. – URL: <http://vestnik.osu.ru/doc/1226/article/9826/lang/0>
16. Селиненикова, А.А. Трехмерная модель наставничества для личностно-профессионального становления молодых педагогов в образовательных организациях / А.А. Селиненикова, С.В. Зенкина // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2024. – Т. 12, № 3. – С. 40-42. – DOI 10.12737/1998-1740-2024-12-3-40-42. – EDN BFYUFA. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=68481454>
17. Селиверстова, И.А. Моделирование практики наставничества в системе дошкольного образования на муниципальном уровне / И.А. Селиверстова, М.Л. Семенова // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2023. – № 4(176). – С. 157-173. – DOI 10.25588/CSPU.2023.176.4.009. – EDN GCHOME. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54810889>
18. Шигабиева, М.Р. Как повысить результативность работы школы и как в этом поможет наставничество? / М.Р. Шигабиева // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 333-337. – EDN YNPBPP. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477560>
19. Arigu, E. V. Forms of mentoring within the digital business development model / E. V. Arigu // МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ТЕХНОЛОГИИ БУДУЩЕГО И НАСТАВНИЧЕСТВО, 24–25 октября 2023 года. – 2024. – P. 11-16. – EDN AIWCGA. <https://elibrary.ru/item.asp?id=63798304>
20. Features of Digital Education Mentors' Innovations / E. E. Merzon, I. Sibgatullina-Denis, A. Vančová, S. G. Ushakova // Development of Education. – 2021. – Vol. 4, No. 2. – P. 20-25. – DOI 10.31483/r-98810. – EDN PISDYI. Features of Digital Education Mentors' Innovations / E. E. Merzon, I. Sibgatullina-Denis, A. Vančová, S. G. Ushakova // Development of Education. – 2021. – Vol. 4, No. 2. – P. 20-25. – DOI 10.31483/r-98810. – EDN PISDYI. <https://elibrary.ru/item.asp?id=46257886>
21. Digital transformation of mentoring institution in the public service / O. Yu. Smyslova, I. V. Osipova, N. Yu. Filonenko, D. V. Lakomova // Modern Economics: Problems and Solutions. – 2020. – No. 7(127). – P. 107-117. – DOI 10.17308/meps.2020.7/2400. – EDN RGMLWN. elibrary.ru/item.asp?id=43801277

References:

1. Aleshina S. A., Ganaeva E. A. and Muratova A. A. (2023) Integration of a pedagogical university into the educational space of the region as a condition for the professional development of heads of educational organizations. *Modern additional professional pedagogical education*, Vol. 6, No. 1(20), pp. 23-31. EDN OYQSUN. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53738899>
2. Bashmanova E. L. (2023) Mentoring as a meta-practice of supporting the humanistic vector in the development of higher education. *Scientific and methodological electronic journal «Concept»*, No. 12, pp. 137-150. DOI 10.24412/2304-120X-2023-11131. EDN ZDXLWO. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=57627445>
3. Blinov Vladimir Igorevich, Yesenina Ekaterina Yuryevna and Sergeev Igor Stanislavovich (2019) Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed. *Vocational education and the labor market*, 2019, No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument> (date of application: 06/29/2024).
4. Ganaeva E. A., Maslovskaya S. V. and Muratova A. A. (2020) Mentoring as a resource for professional development of a teacher. *Vestnik of the Orenburg State University*, № 5(228), pp. 91-98. DOI 10.25198/1814-6457-228-91. EDN CWCEEK. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45702700>
5. Ganaeva E. A., Guzarova A. F. and Lipatkina N. V. (2019) Technology for evaluating the effectiveness of corporate training. *Vestnik of the Orenburg State University*, № 5(223), pp. 100-107. DOI 10.25198/1814-6457-222-100. EDN XXORLA. URL: www.elibrary.ru/item.asp?id=42379962
6. Ivanova S. V., Petrishcheva N. N. and Shchetyuk M. N. (2015) The specifics of andragogical mentoring in the network interaction of classroom teachers. *Education management: theory and practice*, No. 4 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-andragogicheskogo-nastavnichestva-v-setevom-vzaimodeystvii-klassnyh-rukovoditeley> (date of application: 07.10.2024).
7. Ladilova N. A. and Mishina I. A. (2023) *Mentoring in Russia: from the origins to the present*. M.: FGAOU DPO «Academy of the Ministry of Education of Russia», 223 p. ISBN 978-5-8429-1402-9. URL: <https://report.apkpro.ru/uploads/share>
8. Matviyevskaya E. G., Ganaeva E. A. and Saitbayeva E. R. (2022) Value self-determination of a teacher in professional activity. *Vestnik of the Orenburg State University*, № 3(235), pp. 45-51. DOI 10.25198/1814-6457-233-45. EDN IRNVDT. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49855158>
9. Nikitina V. V. (2013) The role of mentoring in modern education. *Domestic and foreign pedagogy*, No. 6 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (date of application: 06/29/2024).
10. Paseka M. A. (2023) Problems of mentoring in a modern school. *Scientific statements*, № 19(43), pp. 21-23. URL: https://nvjournal.ru/article/Problemy_nastavnichestva_v_sovremennoj_shkole
11. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation No. AZ-1128/08/657 dated 12/21/2021 «On the direction of methodological recommendations for the development and implementation of a system (target model) of mentoring teaching staff in educational organizations». URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183>
12. Pozdeeva S. I. (2017) Mentoring as an activity support for a young specialist: models and types of mentoring. *Scientific and pedagogical review*, № 2(16), pp. 87-91. DOI 10.23951/2307-6127-2017-2-87-91. EDN YMWZJR. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126>
13. Order of the Ministry of Education of the Russian Federation No. R-145 dated 12/25/2019 «On approval of the methodology (target model) of mentoring students for organizations engaged in educational activities. Activities on general education, additional general education and secondary vocational education programs, including the application of best practices for the exchange of experience between students». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>
14. Tretyakov A. V. and Loginov S. P. (2023) Mentoring in Russia: domestic historiography of the beginning of the XXI century. *Scientific notes. Electronic scientific journal of Kursk State University*, № 3(67), pp. 70-78. EDN YHEZVO. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54688206>
15. Tuisina D. M. and Bobretsova A. V. (2023) The mentoring model in creative competitions on the example of the Design Factory project. *Vestnik of the Orenburg State University*, № 4(240), pp. 96-102. DOI: 10.25198/1814-6457-240-96. URL: <http://vestnik.osu.ru/doc/1226/article/9826/lang/0>
16. Selinenkova A. A. and Zenkina S. V. (2024) A three-dimensional model of mentoring for the personal and professional development of young teachers in educational organizations. *Standards and monitoring in education*, Vol. 12, No. 3, pp. 40-42. DOI 10.12737/1998-1740-2024-12-3-40-42. EDN BFYUFA. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=68481454>
17. Seliverstova I. A. and Semenova M. L. (2023) Modeling the practice of mentoring in the preschool education system at the municipal level. *Bulletin of the South Ural State Humanitarian Pedagogical University*, № 4(176), pp. 157-173. DOI 10.25588/CSPU.2023.176.4.009. EDN GCHOME. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54810889>
18. Shigabieva M. R. (2019) How to increase the effectiveness of the school's work and how will mentoring help in this? *Modern education: current issues and innovations*, No. 4, pp. 333-337. EDN YNPBPP. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477560>
19. Arigu E. V. (2024) Forms of mentoring within the digital business development model. *MANAGEMENT IN MODERN SOCIETY: FUTURE TECHNOLOGIES AND MENTORING*, pp. 11-16. EDN AIWCGA. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=63798304>
20. Merzon E. E., Sibgatullina-Denis I., Vančová A. and Ushakova S. G. (2021) Features of Digital Education Mentors' Innovations. *Development of Education*, Vol. 4, No. 2, pp. 20-25. DOI 10.31483/r-98810. EDN PISDYI. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46257886>
21. Smyslova O. Yu., Osipova I. V., Filonenko N. Yu. and Lakomova D. V. (2020) Digital transformation of mentoring institution in the public service. *Modern Economics: Problems and Solutions*, No. 7(127), pp. 107-117. DOI 10.17308/meps.2020.7/2400. EDN RGMLWN. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43801277>

Сведения об авторах:

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

Тавстуха Ольга Григорьевна, профессор кафедры педагогики и социологии
Оренбургского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук
E-mail: olgritav@yandex.ru
ORCID 0000-0003-1672-3871