

Научная статья

УДК 371.311

<https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-2-77-85>

Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования

Ольга Юрьевна Гордашникова¹, Андрей Николаевич Кузнецов², Юлия Михайловна Федорчук³

^{1, 2, 3} Российская академия образования, Москва, Россия

¹ gordaolga@yandex.ru

² andremos@inbox.ru

³ lj741@ya.ru

Аннотация

Актуализируется вопрос развития наставничества, системы руководства движением наставничества в педагогической сфере, диссеминации его форм в системе общего образования. Целью исследования является определение сущностных характеристик феномена наставничества, различных форм наставничества советского периода. Методология исследования включает анализ отечественной и зарубежной педагогической научной литературы по формам наставничества, контент-анализ, обобщение и систематизацию данных. Представлен контент-анализ определений понятия «наставничество» в образовательной сфере. Выделены сущностные характеристики наставничества, раскрыты функции наставничества: информационная, ориентационная, мобилизационная, конструктивная, коммуникативная, исследовательская. Выявлены особенности педагогического наставничества в советский период в целях обогащения опытом организации педагогического руководства профессиональным становлением молодых педагогов. Раскрыты сущностные характеристики разновидностей форм наставничества. Представлено сравнение основных составляющих системы наставничества в советский и современный периоды: организация системы наставничества; формы и методы работы с наставниками; формы передачи опыта наставников. Сделан вывод о необходимости дальнейшего развития системы руководства движением наставничества в педагогической сфере, выработки единого подхода к разработке основополагающих документов по наставничеству, дальнейшего развития содержания и форм работы наставников педагогической наукой.

Ключевые слова: *понятийный аппарат наставничества, функции наставничества, организационные формы наставничества, методы наставничества, общее образование*

Для цитирования: Гордашникова О. Ю., Кузнецов А. Н., Федорчук Ю. М. Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2023. Вып. 2 (48). С. 77–85. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-2-77-85>

Original article

Updating effective forms of mentoring in the system of general education

Olga Yu. Gordashnikova¹, Andrey N. Kuznetsov², Yuliya M. Fedorchuk³

^{1, 2, 3} Russian Academy of Education, Moscow, Russian Federation

¹ gordaolga@yandex.ru

² andremos@inbox.ru

³ lj741@ya.ru

Abstract

The issue of the development of mentoring, the system for managing the movement of mentoring in the pedagogical sphere, the dissemination of its forms in the system of general education is being

updated. The aim of the study is to determine the essential characteristics of the mentoring phenomenon, various forms of mentoring in the Soviet period. The research methodology includes the analysis of domestic and foreign pedagogical scientific literature on the forms of mentoring, content analysis, generalization and systematization of data. Research results. The content analysis of the definitions of the concept of "mentoring" in the educational sphere is presented. The essential characteristics of mentoring are singled out, the functions of mentoring are disclosed: information, orientation, mobilization, constructive, communicative, research. The features of pedagogical mentoring in the Soviet period are revealed in order to enrich the experience of organizing pedagogical guidance for the professional development of young teachers. The essential characteristics of the varieties of mentoring forms are revealed. A comparison of the main components of the mentoring system in the Soviet and modern periods is presented: organization of the mentoring system; forms and methods of work with mentors; forms of transferring the experience of mentors. It is concluded that it is necessary to further develop the system for managing the mentoring movement in the pedagogical sphere, develop a unified approach to the development of fundamental documents on mentoring, and further develop the content and forms of work of mentors in pedagogical science.

Keywords: *the conceptual apparatus of "mentoring", functions of mentoring, organizational forms of mentoring, methods of mentoring, general education*

For citation: Gordashnikova O. Yu., Kuznetsov A. N., Fedorchuk Yu. M. Aktualizatsiya effektivnogo form nastavnichestva v sisteme obshchego obrazovaniya [Updating effective forms of mentoring in the system of general education]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2023, vol. 2 (48), pp. 77–85. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-2-77-85>

Развитие кадрового потенциала в системе общего образования, обеспечение преемственности в деятельности опытных и молодых педагогических кадров указывают на актуализацию развития наставничества, потребности общества в этом движении, диссеминацию его эффективных форм в системе общего образования.

Научное изучение тематики исследования направлено на реализацию запланированных результатов федерального проекта «Современная школа» [1] национального проекта «Образование» в части разработки и внедрения системы наставничества педагогических работников.

Контент-анализ определений понятия «наставничество» в справочно-энциклопедической литературе обнаруживает его тесную связь с такими понятиями, как «воспитание», «передача опыта», «взаимоотношение», «содействие». Наставничество трактуется как «действенная форма профессиональной подготовки, политического и нравственного воспитания молодежи» [2], как «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником» [3], как «отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции» [4].

В научной литературе прослеживается многообразие позиций относительно определения содержания наставничества в образовательной сфере. Данную категорию рассматривают как «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [5], как «организованный процесс передачи профессиональных знаний и навыков, корпоративных ценностей от более квалифицированного работника к менее – вновь принятому или переведенному на другую должность (профессию), основной целью которого является оперативная адаптация на рабочем месте» [6], как «систематический и целенаправленный процесс воспитания молодежи, который обеспечивает подготовку ее к активной самостоятельной деятельности и осуществляется передовыми представителями...» [7], как «совокупность педагогических условий трудовых коллективов по обеспечению целенаправленной, непосредственной передачи молодежи культуры и опыта старшего поколения на всех этапах ее трудового воспитания и профориентации» [7], как «вид педагогической деятельности, характеризующейся интегративностью, основан-

ной на поддержке и сотрудничестве и направленной на удовлетворение индивидуальных потребностей ее участников» [8].

Контент-анализ определений понятия «наставничество», представленных в трудах отечественных и зарубежных авторов [5–12], позволил выделить ряд наиболее частотных толкований:

- отношения, взаимоотношения, взаимодействие;
- процесс передачи опыта, профессиональных знаний и навыков, компетенций, корпоративных ценностей;
- форма, метод, способ, система обучения, воспитания, развития, психолого-педагогической поддержки, профессиональной подготовки.

В современных условиях наставничество можно рассматривать как комплексную педагогическую систему, составную часть единой системы воспитания работающей и учащейся молодежи, что позволяет расширить рамки традиционного шефства, сделать воздействие на личность систематичным и всесторонним по содержанию, более продолжительным по времени и коллективным по характеру. Раскрывая педагогическую систему наставничества в трудовом коллективе, основные черты комплексного подхода в деятельности наставников проявляются в:

- единстве целей и направлений воспитательного воздействия [9];
- учете технико-экономических, организационных, идеологических и других факторов общественной жизни;
- улучшении планирования и координации работы всех средств воспитания;
- последовательном сочетании просвещения и обучения с включением в социальную практику;
- проверке результативности воспитательных усилий, корректировании процесса воспитания с использованием научных методов.

В сфере научных интересов исследователей [13–15] выделяются функции и сущностные характеристики наставничества. На первый план выдвигаются идеологические и организационные функции, с которыми тесно связаны и другие функции наставника:

- информационная – передача научно-технической и политической информации и получение обратной информации, организация проверки, оценка, корректировка деятельности наставляемых;
- ориентационная – формирование у наставляемых ценностных ориентаций, сознательного отношения к труду;
- мобилизационная – привлечение внимания наставляемых к решению практических задач, способность увлечь и повести за собой наставляемых, поддержать состояние мобилизованной готовности наставляемых;
- конструктивная – отбор и систематизация материалов курса обучения, определение системы работы по совершенствованию профессионального мастерства, организации процессов воспитания, определению содержания воспитательной работы;
- коммуникативная – установление правильных взаимоотношений с наставляемыми, проявление общительности, доверия воспитанникам;
- исследовательская – наблюдение, способность выявлять зависимость между воспитательными воздействиями и результатами изменений в развитии наставляемых.

Опыт работы наставников показывает, что успех их деятельности определяется в значительной степени умением выбирать наиболее определенные формы и методы педагогического воздействия на наставляемых. Исследования, представленные в научной литературе, показывают, что использование различных форм и методов зависит от возраста и индивидуальных особенностей наставляемых, возможностей наставника, культурного уровня, нравственного поведения наставляемых.

Организационные формы и методы наставничества разнообразны, в числе последних в процессе воспитания используют наблюдение, опрос (беседа, анкетирование), педагогический экспери-

мент, анализ отзывов, самооценку. Получая ценный материал, наставнику дается возможность планировать свою работу по формированию личности наставляемого.

В связи с этим представляется целесообразным обратить внимание на особенности педагогического наставничества в советский период, чтобы перенять ценнейший опыт организации педагогического руководства профессиональным становлением молодых педагогов, органически соединить их профессиональное развитие и персонификацию.

В советский период в индивидуальной работе наставников-педагогов с молодыми педагогами получили распространение следующие формы передачи опыта [16]:

- совместная подготовка уроков и внеклассных мероприятий, разработка плана урока и сущности методического приема;
- показ отдельных методов и приемов работы;
- опережающее прохождение материала наставниками;
- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с их последующим анализом;
- разборы различных сторон учебной и воспитательной деятельности;
- совместная работа над методической темой;
- совместная подготовка докладов или выступлений;
- обсуждение книг, статей и т. п.

Такие формы передачи опыта, как опережающее прохождение материала наставниками и взаимопосещение уроков, должны осуществляться совместно со школьной администрацией. Среди способов обучения молодых педагогов преобладала демонстрация приемов и методов работы наставников. Немаловажным являлось моральное стимулирование педагогических достижений молодого педагога среди коллектива, а также сочетание поддержки его творческих начинаний с анализом ошибок.

Для обобщения передового педагогического опыта наставника принимались объективные и результативные факты его работы, полученные путем наблюдения и самонаблюдения, беседы с учителями, учащимися, их родителями, анкетирования, опросов, изучения результатов деятельности учащихся, школьной документации, проведения педагогического эксперимента [17].

В основе классификации форм наставничества были положены общие для всех форм функции наставничества и специфические функции наставничества различных форм. Каждой форме наставничества были присущи свои цели, каждая форма требовала своего наставника. В реальной практической деятельности формы были взаимосвязаны, взаимно проникали друг в друга.

Основной формой наставничества являлось индивидуальное шефство учителя над молодым специалистом, которое характеризовалось постоянными контактами, переходящими в сотрудничество и взаимопомощь.

Также распространение получила и другая форма наставничества, когда родители-педагоги передавали знания, опыт своим детям – молодым учителям, трудовые традиции в рамках одной семьи, помогали их гражданскому и профессиональному становлению.

Другая форма наставничества – шефство группы опытных и активных специалистов-педагогов над молодыми учителями. Группа специалистов-педагогов разрабатывала мероприятия, которые необходимо было провести с молодыми учителями, для передачи педагогического опыта в формах взаимопосещаемости учебных занятий и оказания методической помощи. Данная форма наставничества реализовывалась посредством кафедрально-школьных советов, созданных на основе кафедр педагогических институтов. Каждая кафедра шефствовала над определенной школой (сельской), привлекая к этой работе студентов и специалистов других кафедр.

Следующей разновидностью формы наставничества являлось коллективное наставничество, когда подшефными являлось несколько молодых специалистов, одновременно прибывших в школу и объединенных в одну группу. Наставниками в данной форме выступали как опытные педагоги,

так и молодые учителя, проработавшие в данной школе 2–3 года. Такая форма наставничества облегчала накопление педагогического опыта, воспитание потребности в повышении идейно-политического, профессионального и культурного уровня.

Также существовало сочетание различных форм наставничества, когда в одних случаях наставник действует индивидуально, в других подключает группы педагогов и различные подразделения школы. Передача педагогического опыта осуществлялась в формах беседы, посещения учебных занятий, совместной работы над различными материалами, включая контакты вне школы – дома, на природе, зрелищных мероприятиях и т. п.

Отдельно можно раскрыть форму наставничества наставник – стажер (выпускник педагогического института). Ответственность за проведение стажировки выпускников педагогических институтов возлагалась на директора школы, в обязанности которого входило [18]:

- создание условий для прохождения стажерской практики молодого учителя (знакомство со школой, ее историей, традициями, разъяснение учебной нагрузки, представление учителя-стажера на педсовете школы, знакомство на торжественной линейке 1 сентября учителя-стажера с учащимися и родителями, знакомство с наставником);

- руководство работой стажера;

- определение формы контроля за работой стажера на весь учебный год, формы и сроки отчетности;

- подведение итогов стажировки.

Основными формами контроля со стороны директора школы являлись посещение уроков и мероприятий стажера, проверка рабочих планов и другой документации. К конкретным формам отчетности учителя-стажера относили: открытые уроки, зачетные внеклассные мероприятия, выступления с сообщением на методическом объединении и т. п.

Наставник назначался директором школы, в обязанности которого входило: помощь выпускнику педагогического вуза в работе по всем направлениям стажировки, закрепление навыков стажера по планированию воспитательной работы, контроль за выполнением индивидуального плана учителя-стажера и создание условий, обеспечивающих лучшую адаптацию молодого педагога, рекомендации по изучению методической литературы по работе с родителями.

На выпускника вуза во время стажировки также возлагалось классное руководство. Формы помощи стажеру – классному руководителю были различны:

- беседы по вопросам теории и методики воспитания учащихся определенной возрастной группы, по воспитательной работе на основе периодической литературы;

- консультации по общим направлениям работы и отдельным формам воспитательной деятельности;

- анализ трудных воспитательных ситуаций;

- прогнозирование результатов работы стажера;

- рекомендации из опыта лучших классных руководителей;

- помощь в составлении планов внеклассных воспитательных мероприятий, организуемых стажером.

В свою очередь наставник оказывал помощь стажеру и в его работе с родителями по решению следующих вопросов:

- изучение воспитательных возможностей каждой семьи;

- умение вести педагогическое просвещение среди родителей;

- координация своих воспитательных усилий с усилиями родителей;

- проведение родительских собраний.

В конце учебного года директором школы обсуждалась педагогическая и общественная деятельность учителя-стажера. К окончанию стажировки наставник составлял развернутую характе-

ристику молодого педагога, в которой отражал степень подготовки к воспитательной работе, полученные в ходе стажировки практические и организационные навыки, активность в выполнении производственных заданий и участие в общественной жизни коллектива, давал конкретные рекомендации для дальнейшего развития профессиональных качеств и умений, вносил предложения о совершенствовании стажировки молодых педагогов.

Каждая из форм наставничества имела свои преимущества, и выбор той или иной формы зависел от многих факторов: уровня компетентности руководства и педагогических работников, профессиональной подготовленности как самих наставников, так и молодых педагогов, психологического климата в трудовом коллективе. В таблице представлено сравнение основных составляющих системы наставничества в советский и современный периоды.

Сравнение основных составляющих системы наставничества в советский и современный периоды

Основные составляющие системы	Краткая характеристика составляющих системы	
	Советский период	Современный период
Организация системы наставничества	Развитие институтов стажировки выпускников высших педагогических институтов и университетов. Создание городских и районных советов наставников. Городской совет педагогического наставничества строил свою работу на трех уровнях: через городской методический кабинет создавались школы педагогического мастерства (высшая форма наставничества); через районные методические кабинеты создавались школы передового опыта, объединяющие наибольшие группы молодых специалистов вокруг опытного педагога; через школьные методические кабинеты организовывалась индивидуальная работа наставника с молодым педагогом	Каскадная модель (первый уровень – наставничество в рамках передачи опыта от экспертов федерального уровня региональным методистам; второй уровень – наставничество в рамках деятельности региональных ИПК или подобных организаций (трансляция опыта от региональных методистов педагогам образовательных организаций); третий уровень – передача опыта между педагогами в рамках одной образовательной организации)
Формы и методы работы с наставниками	Тематические конференции в форматах: пресс-интервью с представителем науки о результатах социально-педагогических исследований профессионального становления молодых педагогов, ответы на вопросы управленческой команды образовательных организаций; встреча за круглым столом и др. Учебные семинары	Собрания, совещания, учебные семинары, программы повышения квалификации, конференции, конкурсы на звание «Лучший наставник»
Формы передачи опыта наставников	Совместная подготовка и детализация плана проведения учебных занятий. Совместная разработка материалов проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий. Взаимопосещение учебных занятий и внеклассных мероприятий. Обсуждение научных публикаций по педагогической деятельности. Совместная подготовка научных статей, докладов на конференцию. Анализ педагогической деятельности наставляемого	Творческие мастерские. Школа молодого учителя. Разработка методического пособия

Формы организации наставничества не изолированы друг от друга, а взаимосвязаны, проникали одна в другую. Сочетание различных форм в воспитательном процессе многовариантно и на практике могло осуществляться или последовательно, или параллельно, являлось рационально ор-

ганизованным процессом. Формы наставничества постоянно развивались и совершенствовались вместе с развитием педагогических коллективов.

Таким образом, необходимо дальнейшее развитие, а в ряде случаев и создание системы руководства движением наставничества в педагогической сфере, выработать единый подход к разработке основополагающих документов по наставничеству, единообразию в видах поощрения наставников за работу, а также дальнейшее развитие содержания и форм работы наставников педагогической наукой. Теоретические исследования наставничества советского периода и современность постановки вопросов диссеминации педагогического опыта подтверждают необходимость развития института наставничества.

Список источников

1. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16. Федеральный проект «Современная школа». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308 (дата обращения: 07.11.2022).
2. Словарь русского языка: в 4 т. М., 1982. Т. 2. 399 с.
3. Педагогический энциклопедический словарь. 2012. URL: <https://slovar.cc/enc/ped/2137638.html> (дата обращения: 07.11.2022).
4. Википедия. Наставничество. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%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> (дата обращения: 07.11.2022).
5. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
6. Исследования молодых ученых: XXIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2021 г.) / под ред. И. Г. Ахметова и др. Казань: Молодой ученый, 2021. 40 с.
7. Любар А. А., Тхоржевский Л. А. Наставничество в воспитании учащихся общеобразовательной школы. Киев: Рад. школа, 1982. 112 с.
8. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского гос. пед. ун-та. 2017. № 5. С. 25–36.
9. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М.: Высш. шк., 1985. 272 с.
10. Комарова Е. И. Результативный самоменеджмент. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 133 с.
11. Kevin J. Graziano. Peer Teaching in a Flipped Teacher Education Classroom // TechTrends. March 2017. no. 61(2). pp. 121–129.
12. Ovens A. Disturbing Practice in Teacher Education Through Peer-Teaching // Self-Study in Physical Education Teacher Education. Self-Study of Teaching and Teacher Education Practices / Ovens A., Fletcher T. (eds). Springer, Cham., 2014. Vol. 13. Pp. 87–98. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-05663-0_7
13. Костенков П. П. Педагогика наставничества. Барнаул: Алт. кн. изд-во, 1977. 112 с.
14. Кузьмина Н. В. Очерки психологии труда учителя. Л.: Изд-во ЛГУ, 1967. 183 с.
15. Щербаков А. И., Рыков Н. Л. Профессиограмма учителя биологии средней общеобразовательной школы // Научно-педагогические основы подготовки учителя биологии. Л.: ЛГПИ им. А. И. Герцена, 1971. Вып. 1. 78 с.
16. Гриб Т. И. Педагогическое наставничество (содержание, формы и методы работы). Л.: Знание, 1986. 16 с.
17. Учителю-наставнику (Методические рекомендации для наставников молодых учителей). Кишинев, 1980. 22 с.
18. Рекомендации директору школы и наставнику по организации и руководству стажерской практикой. Вологда, 1983. 18 с.

References

1. *Pasport natsional'nogo proyekta "Obrazovaniye", utverzhdenyy prezidiumom Soveta pri Prezidente RF po strategicheskomu razvitiyu i natsional'nyy proektam, protokol ot 24.12.2018 N 16. Federal'nyy proekt "Sovre-*

- mennaya shkola*” [Passport of the national project “Education”, approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects, protocol dated December 24, 2018 no. 16. Federal project “Modern School”] (in Russian). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308 (accessed 07 November 2022).
2. *Slovar' russkogo yazyka v 4 tomakh. Tom 2* [Dictionary of the Russian language in 4 volumes. Vol. 2]. Moscow, 1982. 399 p. (in Russian).
 3. *Pedagogicheskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Pedagogical Encyclopedic Dictionary]. 2012 (in Russian). URL: <https://slovar.cc/enc/ped/2137638.html> (accessed 07 November 2022).
 4. *Nastavnichestvo* [Mentoring]. *Vikipediya* [Wikipedia] (in Russian). URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%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> (accessed 07 November 2022).
 5. *Nastol'naya kniga "Nastavnichestvo: effektivnaya forma obucheniya": informatsionno-metodicheskiye materialy* [Handbook “Mentoring: an effective form of learning”: information methodical materials]. Authors-compilers L. N. Nugumanova, T. V. Yakovenko. Kazan', IRO RT Publ., 2020. 51 p. (in Russian).
 6. *Issledovaniya molodykh uchenykh: XXIII Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya (g. Kazan', oktyabr' 2021 g.)*. Pod redaktsiyey I. G. Akhmetova i dr. [Research of young scientists: XXIII International scientific conference (Kazan, October 2021). Ed I.G. Akhmetov et al.] Kazan, Molodoy uchenyy Publ., 2021. 40 p. (in Russian).
 7. Lyubar A. A., Tkhorzhevskiy L. A. *Nastavnichestvo v vospitanii uchashchikhsya obshcheobrazovatel'noy shkoly* [Mentoring in the upbringing of secondary school students]. Kyiv, Rad. Shkola Publ, 1982. 112 p. (in Russian).
 8. Dudina E. A. *Nastavnichestvo kak osoby vid pedagogicheskoy deyatel'nosti: sushchnostnye kharakteristiki i struktura* [Mentoring as a special kind of pedagogical activity: essential characteristics and structure]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2017, no. 5, pp. 25–36 (in Russian).
 9. Batyshev A. S. *Pedagogicheskaya sistema nastavnichestva v trudovom kollektive* [Pedagogical system of mentoring in the workforce]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1985. 272 p. (in Russian).
 10. Komarova E. I. *Rezultativnyy samomenedzhment* [Effective self-management]. Moscow, RIOR, INFRA-M Publ., 2012. 133 p. (in Russian).
 11. Kevin J. Graziano. Peer Teaching in a Flipped Teacher Education Classroom. *TechTrends*. March 2017, no. 61(2), pp. 121–129.
 12. Ovens A. *Disturbing Practice in Teacher Education Through Peer-Teaching*. In: Ovens, A., Fletcher, T. (eds) *Self-Study in Physical Education Teacher Education. Self-Study of Teaching and Teacher Education Practices*, vol. 13. Springer, Cham., 2014. pp. 87–98. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-05663-0_7
 13. Kostenkov P. P. *Pedagogika nastavnichestva* [Pedagogy of mentoring]. Barnaul, Altayskoye knizhnoye izdatel'stvo Publ., 1977. 112 p. (in Russian).
 14. Kuz'mina N. V. *Ocherki psikhologii truda uchitelya* [Essays on the psychology of work of a teacher]. Leningrad, LGU Publ., 1967. 183 p. (in Russian).
 15. Shcherbakov A. I., Rykov N. L. *Professiogramma uchitelya biologii sredney obshcheobrazovatel'noy shkoly* [Professiogram of a biology teacher of a secondary school]. *Nauchno-pedagogicheskiye osnovy podgotovki uchitelya biologii. Vypusk 1* [Scientific and pedagogical bases for the preparation of a teacher of biology. Vol. 1]. Leningrad, LGPI im. A. I. Gercena Publ., 1971. 78 p. (in Russian).
 16. Grib T. I. *Pedagogicheskoye nastavnichestvo (soderzhaniye, formy i metody raboty)* [Pedagogical mentoring (content, forms and methods of work)]. Leningrad, Znaniye Publ., 1986. 16 p. (in Russian).
 17. *Uchitelyu-nastavniku (Metodicheskiye rekomendatsii dlya nastavnikov molodykh uchiteley)* [Teacher-mentor (Methodological recommendations for mentors of young teachers)]. Kishinev, 1980. 22 p. (in Russian).
 18. *Rekomendatsii direktoru shkoly i nastavniku po organizatsii i rukovodstvu stazherskoy praktikoy* [Recommendations to the headmaster and mentor on the organization and management of internships]. Vologda, 1983. 18 p. (in Russian).

Информация об авторах

Гордашникова О. Ю., доктор экономических наук, профессор, ведущий аналитик Лаборатории научных основ изучения личности развития ребенка, Российская академия образования (ул. Погодинская, 8, Москва, Россия, 119121).

Кузнецов А. Н., кандидат педагогических наук, доцент, заместитель руководителя Центра воспитания и развития личности, Российская академия образования (ул. Погодинская, 8, Москва, Россия, 119121).

Федорчук Ю. М., доктор экономических наук, доцент, ведущий аналитик Лаборатории научных основ изучения личности развития ребенка, Российская академия образования (ул. Погодинская, 8, Москва, Россия, 119121).

Information about the authors

Gordashnikova O. Yu., Doctor of Economic Sciences, Professor, Leading Analyst of the Laboratory of Scientific Foundations of Research in Child Personality Development, Russian Academy of Education (ul. Pogodinskaya, 8, Moscow, Russian Federation, 119121).

Kuznetsov A. N., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Deputy Head of the Center of Moral Education and Personality Development, Russian Academy of Education, Russian Academy of Education (ul. Pogodinskaya, 8, Moscow, Russian Federation, 119121).

Fedorchuk Yu. M., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Analyst of the Laboratory of Scientific Foundations of Research in Child Personality Development, Russian Academy of Education (ul. Pogodinskaya, 8, Moscow, Russian Federation, 119121).

Статья поступила в редакцию 08.11.2022; принята к публикации 03.03.2023

The article was submitted 08.11.2022; accepted for publication 03.03.2023