УДК 373.211.24

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК УСЛОВИЕ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ИХ В ПРОФЕССИИ

Антилогова Лариса Николаевна

*Доктор психологических наук, профессор, Омский государственный педагогический университет, г. Омск, Россия,
e-mail: antilogova@yandex.ru*

Мурзина Наталья Павловна

*Кандидат педагогических наук, доцент, Омский государственный педагогический университет, г. Омск, Россия,
e-mail: npmurzina@mail.ru*

Статья посвящена изучению роли наставничества в успешной адаптации, становлении и повышении профессиональной компетентности молодого воспитателя детского сада. Актуальность статьи заключается в том, что в настоящее время наблюдается текучесть молодых кадров во всех сферах образования, в том числе дошкольного. Поэтому важным является определение путей закрепления молодых педагогов в профессии, одним из которых является создание института наставничества. Цель исследования – выявление основных проблем функционирования и перспективных направлений развития наставничества в дошкольных образовательных организациях. На основе проведенного опроса молодых педагогов раскрыты основные личностные качества, которыми должен обладать наставник, а также выделены виды профессиональной деятельности, в которых нужна помощь наставника. Приведены примеры эффективных управленческих практик дошкольных образовательных учреждений, направленных на сокращение оттока молодых кадров из профессии на основе организации системы наставничества. Представлены основные направления сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов в дошкольных образовательных организациях. В качестве методов исследования применялись опрос, наблюдение, контент-анализ, обобщение опыта. Настоящее исследование уточняет и расширяет представления о системе наставничества в дошкольных образовательных организациях, специфике его организации, вносит вклад в педагогическую науку и психологию труда воспитателя. Полученные эмпирические данные будут полезны как специалистам, так и руководителям, координирующим процессы профессионального становления молодых кадров и реализации системы наставничества в дошкольных образовательных организациях.

Ключевые слова: наставничество, сопровождение, наставник, молодой специалист, дошкольная образовательная организация, управленческие практики.

MENTORING YOUNG TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS A CONDITION FOR THEIR CONSOLIDATION IN THE PROFESSION

Antilogova Larisa Nikolaevna

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia, e-mail: antilogova@yandex.ru

Murzina Natalia Pavlovna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia, e-mail: npmurzina@mail.ru

The article is devoted to the study of the role of mentoring in the successful adaptation, development and improvement of the professional competence of a young kindergarten teacher. The relevance of the article lies in the fact that there is currently a high turnover of young personnel in all areas of education, including preschool education. Therefore, it is important to identify ways to retain young teachers in the profession, one of which is the creation of a mentoring institution. The purpose of the study is to identify the main problems of the functioning and promising areas of development of mentoring in preschool educational organizations. Based on a survey of young teachers, the authors have identified the main personal qualities that a mentor should possess, as well as the types of professional activities that require the assistance of a mentor. The article provides examples of effective management practices in preschool educational institutions aimed at reducing the outflow of young professionals from the profession through the organization of a mentoring system. The article also presents the main areas of support for the professional and personal development of young teachers in preschool educational institutions. The research methods used include surveys, observations, content analysis, and generalization of experience. This study clarifies and expands the understanding of the mentoring system in preschool educational institutions and its specific features, contributing to the development of pedagogical science and the psychology of teacher work. The obtained empirical data will be useful for both specialists and managers who coordinate the professional development of young personnel and the implementation of the mentoring system in preschool educational organizations.

Keywords: mentoring, support, mentor, young specialist, preschool educational organization, management practices.

Проблема наставничества остается актуальной на протяжении многих лет, поскольку молодой специалист, пришедший в профессию, обладая определенными теоретическими знаниями, нуждается в помощи профессионала, способного помочь в практическом становлении. Актуальность изучения феномена наставничества связана с тем, что от его успешной реализации зависят качество профессиональной деятельности, развитие молодых специалистов, закрепление их в профессии. Проблема данного исследования предполагает разрешение следующих противоречий: между ростом числа выпускников вузов с высоким уровнем теоретической подготовки и недостаточно развитыми практическими умениями и навыками, способствующими реализации в профессии; между развитием в последнее время института наставничества и высоким уровнем текучести молодых кадров. В связи с этим целью исследования стало выявление особенностей становления, основных проблем функционирования и перспективных

направлений развития наставничества в образовательных учреждениях, в частности в дошкольных образовательных организациях. При этом мы исходим из того, что об эффективной реализации наставнической деятельности можно говорить тогда, когда она способствует становлению молодых специалистов, владеющих профессиональными компетенциями, ответственно относящихся к реализации в профессии, способных гибко и творчески решать профессиональные задачи, постоянно повышающих свою квалификацию, соблюдающих социальные нормы и уважающих духовно-нравственные ценности российского общества.

Таким образом, актуальность исследования заявленной проблемы определяется значимостью наставничества для становления входящего в профессию специалиста, с одной стороны, и необходимостью снижения текучести кадров в образовательной сфере, с другой стороны. Решение этой проблемы предполагает необходимость организации целенаправленной работы по успешной профессиональной адаптации молодых специалистов, закреплению их в профессии, от чего во многом зависит успешное решение поставленных государством задач в области образования.

Методологическая база состоит в изложении концептуально-теоретических основ исследования, к которым отнесены систематизация принципов анализа ключевых понятий, теория категориальной систематики, а также сравнительный анализ. Информационной базой исследования послужили аналитические материалы по проблеме наставничества в педагогической науке и психолого-педагогической практике. Теоретическими методами исследования выступили теоретический анализ, контент-анализ, сравнение, обобщение, а эмпирическими – наблюдение, опрос, обобщение передового опыта.

Теоретико-методологической основой исследования явились труды отечественных педагогов, психологов, социологов, раскрывающих проблематику наставничества (М.И. Алдошина, 2023; И.А. Зорина, 2023;

В.В. Касьянов, 2023; Н.А. Ладилова, 2023; Е.Н. Сибиркина, 2023; Н.В. Тихонова, 2024; Ю. В. Шаронин, 2023) [1; 5; 8; 9; 13; 14; 15].

Результаты и обсуждение. Раскрытие проблемы наставничества невозможно без обращения к историческому экскурсу. Еще мыслители античности стремились раскрыть содержание и основные направления наставничества. Так, Сократ, ведя диалектические споры со своими учениками, стремился подвести их к постижению истины через продуманные вопросы, побуждал их мыслительную деятельность. Наставничество заключалось в раскрытии учителем личностного потенциала ученика, что актуально и сегодня. В трудах Платона находит отражение мысль о том, что наставником может быть человек с жизненным опытом, способный погружать ученика в мир идей и осуществлять его сопровождение.

Если обращаться к истокам наставничества в России, то они уходят корнями в середину XVII века, где слово «наставник» трактовалось как «учитель» или «воспитатель». Позднее наставничество стало включать в себя не только передачу опыта от старших младшим, но и осуществление нравственного воспитания последних [16]. В научных трудах, раскрывающие проблему наставничества, отмечалось, что теоретические знания и практический опыт наставника должны дополнять друг друга в осуществлении наставничества [7], которое в это время рассматривалось как шефство над пришедшими в профессию молодыми специалистами. И это не случайно, поскольку и тогда, и сегодня у начинающих трудовую деятельность молодых людей возникает много вопросов, сомнений, переживаний по поводу правильности предпринимаемых профессиональных действий, организации взаимодействия с коллегами. Ответы на эти вопросы молодые специалисты могли получить у более опытных коллег, которые и становились наставниками, помогающими выпускникам образовательных учреждений в их профессиональном становлении. Деятельность наставников, их образ были воспеты в кинематографе и литературе. Иногда этот образ носил сатирический

характер. Достаточно вспомнить фильм «Афоня», где герой – сантехник Афоня, назначенный наставником выпускников ПТУ, будучи профессионалом своего дела, но не отличающийся моральными устоями, прививал ученикам отнюдь не лучшие качества работника данной сферы, а, скорее, наоборот – недобросовестное отношение к своим обязанностям, недисциплинированность, жажду наживы. Отсюда возникает вопрос: каждый ли профессионал может быть наставником? Нередко сотрудник соглашается быть наставником сугубо из меркантильных соображений, в этом случае говорить о пользе такого наставничества не приходится. С целью выяснения, кто должен быть наставником и какими качествами он должен обладать, мы провели опрос молодых воспитателей дошкольных образовательных организаций (ДОО) в количестве 53 человек. Прежде всего нас интересовал стаж работы наставника. Большинство опрошенных (56,6%) сошлись во мнении, что наставник должен иметь не менее десяти лет стажа педагогической деятельности. Далее мы попросили респондентов проранжировать личностные качества наставника.

Таблица 1. Личностно важные качества наставника

№ п\п	Личностные качества наставника	Число ответов (%)	Ранг
1.	Дисциплинированность	41,5	6
2.	Ответственность	56,6	2
3.	Коммуникабельность	54,7	3
4.	Организованность	37,7	7
5.	Целеустремленность, желание стать наставником	62,3	1
6.	Креативность	32,1	9
7.	Эмоциональная уравновешенность	43,4	5
8.	Эмпатия	33,9	8
9.	Отзывчивость	47,1	4
10.	Толерантность	26,4	10

Как видно из таблицы, предпочтение респонденты отдали таким качествам, как целеустремленность, желание стать наставником;

ответственность; коммуникабельность, которые заняли первые три места. Менее предпочтительными, занявшими последние три места, оказались такие качества, как эмпатия, креативность и толерантность. Можно предположить, что молодые специалисты хотят видеть в лице наставника не только человека, обладающего профессиональными знаниями и умениями, но и способного выслушать, дать мудрый совет, а также ответственного, с желанием относящегося к порученному делу, стремящегося донести подопечному всю важную информацию об особенностях профессиональной деятельности. При беседе с молодыми педагогами ДОО было выявлено, что больше всего они нуждаются в помощи наставника при осуществлении следующих видов деятельности: оформлении документации, разработке воспитательных мероприятий, взаимодействии с администрацией и родителями воспитанников, постижении нормативных актов.

Составляя портрет наставника, молодые специалисты, характеризовали последнего как человека, постоянно работающего над собой, рефлексирующего, способного заинтересовать новичков и помочь им в профессиональном росте.

Так что же понимается под наставничеством? В научной литературы мы встречаемся различные определения этого феномена. Так, в Педагогическом энциклопедическом словаре читаем: «Наставничество – это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником» [12, с. 162]. В Словаре терминов по общей и социальной педагогике наставничество трактуется как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [4]. Существуют и авторские определения наставничества. Например, Е.Ю. Илалтдинова и С.В. Фролова рассматривают наставничество как условие успешной адаптации выпускников педагогических вузов и удержания их в профессии. По их мнению, «наставничество – это

психолого-педагогическое, информационно-методическое сопровождение молодого учителя, способствующее его профессиональной социализации» [6, с. 17]. Т.Ю. Осипова определяет наставничество как сложно структурированную синергетическую систему, направленную на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [11]. Как видим, определений наставничества существует немало. Мы остановились на следующем: «Наставничество является сложным феноменом, понимаемым как процесс взаимодействия, обучения, руководства, поддержки, сопровождения и влияния на наставляемого с целью качественного становления профессионала и специалиста в любой сфере деятельности» [1, с. 111]. Данное определение, на наш взгляд, является наиболее полным, соответствует духу времени и применимо ко всем сферам деятельности.

Нас интересует, прежде всего, содержание деятельности наставника в образовании. В.И. Блинов с соавторами отмечают, что наставническая деятельность в этой сфере предполагает решение комплекса задач: «трансляция ценностно-смысловых установок деятельности; выявление, актуализация у сопровождаемого внутренней, устойчивой мотивации к деятельности; педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности, создание условий, сочетающих психологический комфорт, безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого» [2, с. 9].

Изучение психолого-педагогической литературы показало, что изучение проблемы наставничества достаточно широко представлено в работах, посвященных профессиональному становлению школьного учителя. Что касается педагогов дошкольного образовательного учреждения, пришедших в профессию, то исследований в этой области крайне мало. Вместе с тем проблема нехватки и текучести молодых кадров дошкольных образовательных учреждений, закрепление их в профессии стоит достаточно остро. Знакомство с

практикой работы дошкольных образовательных организаций показало, что наставничество в этих учреждениях – не эпизодическое явление. Его содержание предполагает определение наставником человека, имеющего опыт работы, способного помочь новичку избежать многих ошибок и в короткие сроки развить необходимые для данной профессии навыки и умения. «Наставничество в детском саду – это универсальная технология, с помощью которой наставник передает наставляемому опыт, знания, формирует у него навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности через неформальное общение на основе доверия и партнерства» [3, с. 14].

Исследование управленческих практик закрепления в профессии молодых воспитателей показывает, что руководители ДОО на этапе профессиональной адаптации новичков активно используют форму наставничества. В ходе наставнической деятельности в ДОО осуществляется привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и развитие у них способности качественно выполнять должностные обязанности. В последнее время в связи с цифровизацией и информатизацией в образовании были внесены коррективы и в работу с молодыми педагогами ДОО. Обновление нормативной базы, стандартов дошкольного образования обозначили новые требования к профессионализму воспитателя дошкольной образовательной организации, необходимость изменить подходы к управлению профессиональным развитием педагогов на всех этапах этого процесса.

Выявление практик организации наставничества в ДОО позволит сформировать представление о наиболее успешных, способствующих закреплению в профессии молодых и начинающих работать воспитателей.

А.С. Макаренко в свое время отмечал: «Я убедился, что, как бы человек успешно ни окончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...», «Беда искусства воспитания в том, что научить воспитывать можно только в практике, на примере» [10]. Опираясь на данный тезис, мы сочли

возможным использовать педагогический опыт наставничества в качестве одного из методов исследования, в ходе которого изучили деятельность дошкольных образовательных организаций по сопровождению молодых воспитателей на этапе профессиональной адаптации. В качестве базы исследования были отобраны детские сады, центры развития ребенка, дошкольные группы при общеобразовательных школах Омска, где работают молодые воспитатели со стажем от одного года до пяти лет. Все они являются участниками совместного проекта отдела дошкольного образования Департамента образования администрации г. Омска и кафедры педагогики и психологии детства ОмГПУ.

Остановимся на организации системы наставничества в ДОО г. Омска, показавшей свою результативность. Это Центр развития ребенка – детский сад № 96, где сформировалась система наставничества на основе развития мотивации к профессиональной деятельности, освоения традиций и уклада ДОО. Данная система включает создание команды единомышленников, проведение конкурсов профессионального мастерства, создание рефлексирующего управления, развитие творческого начала в профессиональной деятельности, создание ассоциации молодых педагогов «С заботой о будущем». Итогом является то, что за последние три года здесь ни один из молодых воспитателей со стажем до пяти лет не уволился.

Еще одним примером успешной организации наставничества является детский сад № 25 г. Омска. Модель наставничества здесь включает пять шагов: 1) расскажи, я послушаю; 2) покажи, я посмотрю; 3) сделаем вместе; 4) сделай сам, расскажи, что сделал; 5) научи другого. Наставнический стиль руководства – поддерживающий стиль общения, который основывается на выстраивании коммуникаций, развивающих обратную связь. Система наставничества предполагает использование традиционных форм взаимодействия: педагог – педагог; новатор – педагог; лидер – педагог. Широкое распространение здесь получило участие молодых воспитателей в

профессиональных конкурсах: «Педагогический дебют», «Открытие», а также в конкурсах развития потенциала и талантов: «Весеннее вдохновение» и «Мастерская талантов». Развитие творческого потенциала молодых специалистов, необходимое в работе с дошкольниками, осуществляется здесь через участие воспитателей в театральных постановках, в танцевальных коллективах, вокальных ансамблях. Большое внимание в этом учреждении уделяется сохранению и укреплению здоровья, профилактике профессионального выгорания молодых воспитателей, которое включает ежегодную сдачу норм ГТО, участие в спортивных соревнованиях. Такая работа способствует закреплению кадров.

Хорошо зарекомендовала себя в практике закрепления молодых воспитателей в профессии «Школа молодого педагога» в ДОО № 258, целью которой является оказание помощи в адаптации начинающим специалистам. В данном учреждении осуществляется взаимодействие педагогов-стажистов и молодых воспитателей на основе форм реверсивного наставничества: групповая работа – молодой педагог – опытный педагог и разновозрастное сотрудничество; индивидуальная работа – педагог – администрация и будущий педагог – педагог ДОО. Здесь используются также традиционные формы работы с молодыми специалистами: мастер-классы, круглые столы, творческие мастерские, открытые занятия. Молодые педагоги активно используют возможности технопарка Омского государственного педагогического университета в образовательном процессе ДОО, в частности, в проведении практикума «Применение нейромячиков в работе воспитателя».

Заслуживает внимания организация наставничества в ДОО № 100, где данный процесс начинается во время прохождения студентами педагогической практики, встреч выпускников с работодателями на базе организаций среднего профессионального образования. Поддержка начинающих педагогов включает в себя развитие профессионально важных качеств, таких как самоорганизация, коммуникация, а также психолого-педагогических

предметных и методических компетенций. Постоянно осуществляется методическое сопровождение: открытые показы образовательной деятельности, организация инновационной деятельности, участие в творческих группах, в профессиональных конкурсах молодых педагогов. Здесь созданы все условия для поддержки молодых специалистов и возможности их самореализации, а также профессионального роста.

Еще одно образовательное учреждение, системно работающее в плане закрепления молодых педагогов через наставническую деятельность, – это средняя общеобразовательная школа № 55 имени Л.Я. Кичигиной и В.И. Кичигина, где организованы группы детского сада. Модель работы с молодыми педагогами представлена здесь как «Школа наставничества», в которой основной акцент сделан на методическое сопровождение, повышение профессионализма молодых специалистов, развитие у них профессиональных компетенций и положительной мотивации, что способствует успешной адаптации к коллективу и его традициям, развитию позитивных межличностных отношений в ДОО.

Модель наставничества «Педагог + наставник: растем вместе» реализуется в ДОО № 369 комбинированного вида, где, с одной стороны, наставническая деятельность строится по традиционной форме как взаимодействие опытного воспитателя и начинающего трудовую деятельность специалиста. С другой стороны, здесь реализуется модель «Команда – педагог», общая цель которой – поддерживать интерес к профессиональной деятельности новичков. В этом коллективе продумано поэтапное создание педагогической среды наставничества: 1) предупреждение конфликтов, устранение профессиональных ошибок и затруднений, эмоциональная поддержка в ходе осуществления наставничества; 2) развитие профессиональных умений и накопление опыта, формирование собственного стиля в работе с детьми и родителями; 3) сопровождение саморазвития через стимулирование молодого педагога к прохождению аттестации, участию в

профессиональных конкурсах, в инновационной деятельности, к созданию портфолио достижений; 4) контрольно-оценочный – рефлексия об изменениях в профессиональной деятельности. В качестве быстрой методической поддержки в ДОО существует «Виртуальный методический кабинет», где молодые педагоги участвуют в совместном проекте Департамента образования и ОмГПУ «Воспитатель Next».

Краткий анализ практик ДОО Омска в области организации наставничества с молодыми воспитателями показал, что во всех организациях продолжает активно использоваться традиционная модель наставничества «педагог – педагог», основной задачей которой является ликвидация профессиональных дефицитов. Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности начинающих работать воспитателей, закрепление их в профессии ориентировано на то, чтобы перевести их с уровня дилетанта на уровень профессионала, чтобы формы наставничества способствовали развитию способности решать современные педагогические задачи как у новичков, так и у стажистов.

Опытные руководители детских садов видят, что вхождение в профессиональную группу становится эффективным, когда происходит гармонизации ценностей молодых воспитателей с ценностями коллектива ДОО. В связи с этим становится необходимым включение молодых педагогов в инновационные проекты, публичное представление их успехов в научно-методических мероприятиях. Все это способствует творческой самореализации молодых и отвечает, с одной стороны, потребностям поколения XXI века, проявлению «Я» молодого педагога, с другой – он становится частью коллектива единомышленников.

Заключение. Результаты проведенного исследования позволили нам выявить проблему, заключающуюся в необходимости разрешения противоречий между стремлением дошкольных образовательных организаций к закреплению молодых специалистов в профессии и все еще остающейся

высокой текучестью кадров в них; между заинтересованностью ДОО в развитии системы наставничества и недостаточным желанием иметь наставника со стороны молодых специалистов. Анализ теории и практики системы наставничества показывает, что современные объективные процессы определяют необходимость более широкого применения и совершенствования ее организации. Как свидетельствуют результаты проведенного исследования, наставничество может служить эффективным механизмом повышения профессионального мастерства воспитателей ДОО, формирования у них общечеловеческих ценностей, которые они, в свою очередь, будут формировать у дошкольников. Для решения вышеназванной проблемы требуется дальнейшее проведение научных исследований, направленных на совершенствование системы наставничества, а также на изучение и внедрение современных эффективных инноваций в этой области.

Проведенное исследование уточняет и расширяет представления о системе наставничества в ДОО, специфике педагогической деятельности воспитателя. Полученные результаты и примеры управленческих практик по организации наставничества могут быть использованы руководителями ДОО в целях закрепления молодых кадров в профессии.

Список литературы

1. Алдошина М.И., Фетисов А.С. Феномен наставничества: история становления и современные вызовы // Проблемы современного образования. 2023. № 5. С. 106–113.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
3. Волкова В.Н., Терехова А.Н. Система наставничества в дошкольном учреждении как одна из ключевых задач национального проекта РФ «Образование» // Организация системы наставничества в ДОО / ред. Т.П. Курбасова. Электронный сборник. Новосибирск, 2023. 45 с.
4. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ–УПИ, 2006. 135 с.
5. Зорина И.А. Наставничество как социальный институт и его виды в современных реалиях // Управленческое консультирование. 2023. № 10. С. 179–187.

6. Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53. С.17–23.
7. Ичетовкина Н.М. Историко-педагогический анализ развития системы воспитательной деятельности: от классного наставника к классному руководителю // Учен. зап. Крымского федерального ун-та им. В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2020. Т. 6 (72). № 1. С. 25–36.
8. Касьянов В.В., Манучарян А.К., Попов М.Ю. Развитие института наставничества в контексте реализации государственной молодежной политики в современной России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2024. № 11. С. 1–9.
9. Ладилова Н.А., Мишина И.А. Наставничество в России: от истоков к современности : монография. М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. 223 с.
10. Макаренко А.С. Книга для родителей. Выступление А. С. Макаренко на Московском станкостроительном заводе им. С. Орджоникидзе 9 мая 1938 г. // Собрание сочинений в четырех томах. Т. 4. М.: Правда, 1987. URL:http://az.lib.ru/m/makarenko_a_s/text_1938_o_knige_dlya_roditeley.shtm 1 (дата обращения : 04.07.25).
11. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. № 03. С. 1–9.
12. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад. М. : Большая рос. энцикл., 2002. 527 с.
13. Сибиркина Е.Н. Наставничество как условие профессионального становления молодого воспитателя в дошкольной образовательной организации // Образование и воспитание дошкольников, школьников, молодежи: теория и практика. 2023. № 3. С. 15–23.
14. Тихонова Н.В., Ратнер Ф.Л., Вергасова И.Я. Наставничество в образовании: анализ зарубежных практик и их применимость в условиях России // Образование и наука. 2024. Т. 26. № 5. С. 124–151.
15. Шаронин Ю.В., Ряхимова Е.Г., Гречникова И.П. Психология наставничества // Инновационные проекты и программы в образовании. 2023. № 3 (87). С. 71–74.
16. Якушкина М.С. Неформальные образовательные практики в пространстве непрерывного образования педагогов // Человек и образование. 2020. № 1 (62). С. 9–15.

References

1. Aldoshina M.I., Fetisov A.S. Fenomen nastavnichestva: istoriya stanovleniya i sovremennye vyzovy. Problemy sovremennogo obrazovaniya. 2023. No 5. P. 106–113.
2. Blinov V.I., Esenina E.Yu., Sergeev I.S. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen horosho zatochennyj instrument. Professional'noe obrazovanie i rynek truda. 2019. No 3. P. 4–18.

3. Volkova V.N., Terekhova A.N. Sistema nastavnichestva v doshkol'nom uchrezhdenii kak odna iz klyuchevykh zadach nacional'nogo proekta RF «Obrazovanie». Organizatsiya sistemy nastavnichestva v DOO. red. T. P. Kurbasova. Elektronnyj sbornik. Novosibirsk, 2023. 45 p.
4. Voronin A.S. Slovar' terminov po obshchej i social'noj pedagogike. Ekaterinburg: GOU VPO UGTU–UPI, 2006. 135 p.
5. Zorina I.A. Nastavnichestvo kak social'nyj institut i ego vidy v sovremennyh realiyah. Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2023. No 10. P. 179–187.
6. Ilaltdinova E.Yu, Frolova S.V. Problemy i zarubezhnyj opyt tekhnologizatsii nastavnichestva v professional'nom razvitii pedagoga. Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2016. No 53. P. 17–23.
7. Ichetovkina N.M. Istoriko-pedagogicheskij analiz razvitiya sistemy vospitatel'noj deyatel'nosti: ot klassnogo nastavnika k klassnomu rukovoditelyu. Uchen. zap. Krymskogo federal'nogo un-ta im. V.I. Vernadskogo. Sociologiya. Pedagogika. Psihologiya. 2020. T. 6(72). No 1. P. 25–36.
8. Kas'yanov V.V., Manucharyan A.K., Popov M.Yu. Razvitie instituta nastavnichestva v kontekste realizatsii gosudarstvennoj molodezhnoj politiki v sovremennoj Rossii. Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2024. No 11. P. 1–9.
9. Ladilova N.A., Mishina I.A. Nastavnichestvo v Rossii: ot istokov k sovremenosti: monografiya. Moskva.: FGAOU DPO «Akademiya Minprosveshcheniya Rossii», 2023. 223 p.
10. Makarenko A.S. Kniga dlya roditelej. Vystuplenie A. S. Makarenko na Moskovskom stankostroitel'nom zavode im. S. Ordzhonikidze 9 maya 1938 g. Sbranie sochinenij v chetyrekh tomah. Tom 4. M.: Pravda, 1987. URL: http://az.lib.ru/m/makarenko_a_s/text_1938_o_knige_dlya_roditeley.shtml
11. Osipova T.Yu. Funkcional'nye vektory pedagogicheskogo nastavnichestva. Koncept. 2015. No 03. P. 1–9.
12. Pedagogicheskij enciklopedicheskij slovar'. Gl. red. B. M. Bim-Bad. Moskva : Bol'shaya ros. encikl., 2002. 527 p.
13. Sibirskina E.N. Nastavnichestvo kak uslovie professional'nogo stanovleniya mladogo vospitatelya v doshkol'noj obrazovatel'noj organizatsii. Obrazovanie i vospitanie doshkol'nikov, shkol'nikov, molodezhi: teoriya i praktika. 2023. No 3. P. 15–23.
14. Tihonova N.V., Ratner F.L., Vergasova I.Ya. Nastavnichestvo v obrazovanii: analiz zarubezhnykh praktik i ih primenimost' v usloviyah Rossii. Obrazovanie i nauka. 2024. T. 26. No 5. P. 124–151.
15. Sharonin Yu.V., Ryahimova E.G., Grechnikova I.P. Psihologiya nastavnichestva. Innovacionnye proekty i programmy v obrazovanii. 2023. No 3(87). P. 71–74.
16. Yakushkina M.S. Neformal'nye obrazovatel'nye praktiki v prostranstve nepreryvnogo obrazovaniya pedagogov. Chelovek i obrazovanie. 2020. No 1(62). P. 9–15.