УДК 378.126 DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.3.13
Научная статья

О. Л. Осадчук[1] ✉, Н. Н. Рыбакова[1]
✉ ool58@mail.ru
[1]Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ), г. Омск, Российская Федерация

Опыт разработки и внедрения программы наставничества «педагог – педагог» в автодорожном университете

Аннотация: Исследование посвящено разрешению противоречия между важностью института наставничества в системе современного российского образования, с одной стороны, и необходимостью разработки эффективных инструментов внедрения системы наставничества в организациях высшего образования. Проблема исследования: организация наставничества в вузе в форме «педагог – педагог». Цель исследования: теоретическое обоснование, разработка и опытно-экспериментальная оценка результативности программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете. Использован системно-деятельностный подход. Применялись теоретические и эмпирические методы исследования. Разработана структурно-содержательная модель наставничества в вузе в форме «педагог – педагог». Представлена программа наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками, разработанная в СибАДИ на кафедре «Инженерная педагогика». Изложены промежуточные итоги – показатели результативности внедрения программы наставничества в автодорожном университете. Реализация программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете позволяет сделать этот процесс результативным.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, научно-педагогические работники.

Дата поступления статьи: 25 июня 2024 г.

Для цитирования: Осадчук О. Л., Рыбакова Н. Н. (2024) Опыт разработки и внедрения программы наставничества «педагог – педагог» в автодорожном университете. Наука о человеке: гуманитарные исследования, том 18, № 3, с. 137–146. DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.3.13.

Scientific article

O. L. Osadchuk[1] ✉, N. N. Rybakova[1]
✉ ool58@mail.ru
[1]The Siberian State Automobile and Highway University, Omsk, Russian Federation

Experience in the development and implementation of the teacher–teacher mentoring program at the Automobile and Highway University

Abstract: The study is devoted to resolve the contradiction between the importance of the institution of mentoring in the system of modern Russian education, on the one hand, and the need to develop effective tools for the introduction of a mentoring system in higher education organizations. The problem of the study: the organization of mentoring at the university in the form of a “teacher – teacher”. The purpose of the study: theoretical substantiation, development and experimental evaluation of the effectiveness of the mentoring program for young scientific and pedagogical workers at the Automobile and Highway University. A system-activity approach was used. Theoretical and empirical research methods were used. A structural and meaningful model of mentoring at the university in the form of “teacher – teacher” has been developed. A mentoring program for young scientific and pedagogical workers, developed at SibADI at the Department of Engineering Pedagogy, is presented. The interim results are presented – indicators of the effectiveness of the implementation of the mentoring program at the Automobile and Highway University. The implementation of a mentoring program for young research and teaching staff at the Automobile and Highway University makes this process effective.

Keywords: mentoring, mentor, mentored, scientific and pedagogical staff.

Paper submitted: June 25, 2024.

© О. Л. Осадчук, Н. Н. Рыбакова, 2024

For citation: Osadchuk O. L., Rybakova N. N. (2024) Experience in the development and implementation of the teacher–teacher mentoring program at the Automobile and Highway University. Russian Journal of Social Sciences and Humanities, vol. 18, no. 3, pp. 137–146. DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.3.13.

Введение

«Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода и специально организованного сопровождения, практически невозможно. Поэтому наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость. Оно охватывает все сферы деятельности: предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, конечно же, образование» (Киселева, 2023, с. 4).

В настоящее время наставничество заменяет многие другие формы встроенных в работу программ профессионального развития специалистов по всему миру (Vikaraman, Mansor, Izham, 2017).

Особо актуальна проблема наставничества для молодых преподавателей, которые только начинают свою карьеру в вузе и не имеют достаточного опыта педагогической деятельности. С. С. Атласова отмечает: «в современном российском высшем образовании стремительно стареет кадровый состав, а молодые педагоги не стремятся начать карьеру вузовского преподавателя. В решении этой проблемы ключевую роль может сыграть институт наставничества» (Атласова, 2022, с. 248).

Е. В. Филипенко высказывает мнение, что целенаправленность действий администрации вуза и опытных преподавателей в работе с молодыми специалистами должна рассматриваться как составная часть единого процесса реализации стратегии высшего учебного заведения и повышения качества образовательной деятельности (Филипенко, 2019).

Схожую позицию обнаруживают зарубежные авторы: если администрация вуза хочет достичь устойчивости высшего образования, она должна энергично проводить непрерывное обучение и надлежащую адаптацию молодых преподавателей для эффективного управления талантами и удержанием персонала (Chidi, Ideh, Okeke, 2023).

Результаты исследования, выполненного В. А. Мкртчян и Г. Г. Гуриным, выявили взаимосвязь между неадекватной наставнической поддержкой начинающих специалистов и их оттоком из образовательных организаций в первые годы трудоустройства (Mkrtchyan, Gurin, 2022).

«Процесс становления системы наставничества в условиях модернизации российского образования связан с выявлением профессиональных дефицитов педагогических кадров в области профессиональной деятельности, а также определением эффективных технологий профессионального сопровождения в системе непрерывного образования» (Командирова, 2023, с. 155).

Резюмируя вышесказанное, можно определить имеющее место противоречие между важностью института наставничества в системе современного российского образования, с одной стороны, и необходимостью разработки эффективных инструментов внедрения системы наставничества в организациях высшего образования. Проблема исследования состоит в организации наставничества в вузе в форме «педагог – педагог».

Цель исследования, проведенного нами, состояла в теоретическом обосновании, разработке и опытно-экспериментальной оценке результативности программы наставничества над молодыми (начинающими) научно-педагогическими работниками в автодорожном университете.

Гипотезой исследования выступало предположение о том, что разработка и реализация программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете позволит сделать этот процесс результативным.

В исследовании решались следующие задачи: 1) разработать структурно-содержательную модель и программу наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете; 2) оценить результативность внедрения программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете.

Методы

Методологическую основу исследования образовал системно-деятельностный подход. Эмпирическую базу исследования составили две группы методов: 1) теоретические методы использо-

вались для анализа и интерпретации теоретических и эмпирических данных; 2) эмпирические методы применялись для сбора эмпирических данных.

Внедрение программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками осуществлялось в СибАДИ на кафедре «Инженерная педагогика».

Результаты

В науке представлены различные подходы к пониманию сущности наставничества в образовании.

По мнению Е. Г. Гиндес, И. А. Троян, Л. А. Кравченко, «институт наставничества является значимым социальным механизмом передачи опыта, знаний и ценностей от одного поколения к другому» (Гиндес, Троян, Кравченко, 2023, с. 110).

С. В. Велиевой наставничество понимается как «деятельность по созданию условий для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и творческого потенциала личности молодого преподавателя» (Велиева, 2023, с. 14).

В представлении Й. Даммерера, В. Циглер и С. Бартонек наставничество служит инструментом профессионального и личностного развития входящих в профессию специалистов (Dammerer, Ziegler, Bartonek, 2019).

М. В. Вашурина определяет «наставничество как один из ключевых элементов образовательной системы, который направлен на помощь обучающимся, молодым специалистам в их личностном и профессиональном развитии» (Вашурина, 2023, с. 46).

А. М. Карамирзаева и Т. Г. Ханова полагают, что наставничество является ресурсом профессионального роста педагогов (Карамирзаева, Ханова, 2023).

С. И. Поздеева считает, что наставничество выступает способом закрепления молодого специалиста в профессии (Поздеева, 2017).

А. И. Артюхина, В. В. Великанов и О. Ф. Великанова рассматривают «наставничество как метатехнологию, в которой наставник может на разных этапах деятельности выступать в роли ментора, коуча, тьютора, фасилитатора» (Артюхина, Великанов, Великанова, 2023, с. 33).

Е. Е. Деттерер и Е. Ю. Малыхина «под педагогическим наставничеством понимают особый вид профессиональной деятельности, в основе которого лежат субъект-субъектные отношения педагога, обладающего опытом и мудростью, с подопечным для удовлетворения его индивидуально профессиональных потребностей» (Деттерер, Малыхина, 2023, с. 100).

С. И. Поздеева выделяет модели и типы наставничества: 1) авторитарная модель (тип наставника – методист); 2) лидерская модель (тип наставника – тьютор); 3) партнерская модель (тип наставника – навигатор) (Поздеева, 2017).

Дж. Ватман высказывает мнение, что по мере продвижения по карьерной лестнице инструкторский коучинг, наставничество со стороны коллег может быть более подходящим, чем традиционная модель наставничества более опытного учителя, направляющего менее опытного учителя (Whatman, 2021).

Сегодня наставничество выступает одним из направлений прогрессивных изменений в системе образования; оно является элементом кадровой политики современных организаций. Эффекты от внедрения системы наставничества многообразны. В. А. Мкртчян и Г. Г. Гурин на основе анализа опыта организации наставничества в США пришли к выводу, что наставничество над начинающими учителями играет позитивную роль в профессиональном и личностном развитии самих наставников. Участие в наставничестве помогает в планировании карьеры и продвижении по службе и дает им возможность определить свои сильные стороны и приоритеты (Mkrtchyan, Gurin, 2022). Справедливым считаем определение наставничества как «двустороннего, взаимно обогащающего процесса, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному» (Дудина, 2017, с. 27).

Методологический основой наставничества в образовании являются идеи, позволяющие рассматривать его как педагогическую систему, выделяя составляющие ее компоненты (цель, содержание, способы, результаты).

Как считают Е. Г. Гиндес, И. А. Троян, Л. А. Кравченко, «целью программ наставничества в образовании может быть интеграция профессионального становления молодого педагога с его личностным социальным развитием» (Гиндес, Троян, Кравченко, 2023, с. 112).

По мнению С. А. Журавлевой, «цель наставничества состоит в создании эффективной системы методического сопровождения начинающих педагогов в условиях образовательного пространства и формировании в образовательной организации кадрового потенциала» (Журавлева, 2023, с. 66).

Исследователи имеют представление о том, каким должно быть содержание наставнической деятельности в вузе. Так, по мнению С. В. Велиевой, «организация процесса сопровождения молодого преподавателя должна реализоваться по учебно-методическому, воспитательному, психолого-педагогическому, исследовательскому направлениям профессиональной деятельности» (Велиева, 2023, с. 15).

М. В. Басалаева предлагает разрабатывать дорожную карту наставничества, включающую такие направления, как предметное, методическое, технологическое, воспитательное (Басалаева, 2023).

Г. Н. Киселева предлагает проектировать для молодого педагога «индивидуальный маршрут наставничества, отражающий учебное, методическое, психолого-педагогическое, воспитательное направления деятельности» (Киселева, 2023, с. 140).

В работе И. Сванстрем, Х. Седерквиста и Э. Вогхелл представлены действующие в шведских университетах программы наставничества для младших исследователей, назначением которых является обсуждение вопросов, не связанных с конкретным предметом, а сосредоточенных на проблемах, которые могут возникать на заре карьеры (Svanström, Cederquist, Wåghäll, 2022).

Исследователи приводят данные об эффективности различных методов наставничества в форме «педагог – педагог». Й. Даммерер, В. Циглер и С. Бартонек полагают, что тьюторство и коучинг являются продуктивными методами сопровождения молодых педагогов, способными содействовать решению сложных проблем, часто встречающихся в их деятельности (Dammerer, Ziegler, Bartonek, 2019).

В исследовании, выполненном А. С. Сергиенко, Е. Н. Полуниной, А. В. Антоновой, раскрыта роль супервизии как метода профессиональной поддержки и развития начинающего преподавателя высшего учебного заведения (Сергиенко, Полунина, Антонова, 2023).

И. А. Карпович и Л. С. Воронова относят к способам адаптации начинающих преподавателей индивидуальные консультации, осуществляемые наставниками и опытными коллегами (Карпович, Воронова, 2020).

В работе О. П. Василевич обосновано применение кейс-метода как инструмента педагогической поддержки профессионального саморазвития начинающего преподавателя (Василевич, 2019).

С. А. Журавлева к методам работы с наставляемыми в образовательной организации относит анализ педагогических ситуаций, семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы, деловые игры (Журавлева, 2023).

О. И. Васина «советует проводить с молодыми педагогами тренинги развития профессионального самосознания, подготовки к напряженным ситуациям педагогической деятельности» (Васина, 2023, с. 72).

Е. Е. Деттерер и Е. Ю. Малыхиной представлен опыт организации «молодежных профессиональных педагогических игр – системы состязаний молодых педагогов в области владения педагогическими компетентностями» (Деттерер, Малыхина, 2023, с. 101).

Имеются научные представления о делении процесса наставнической деятельности на определенные временные отрезки. Так, О. И. Васина выделяет адаптационный, основной и контрольно-оценочный этапы организации наставничества над молодыми педагогами (Васина, 2023).

С. А. Журавлева выделяет организационный, практический и аналитический этапы наставничества над молодыми педагогами (Журавлева, 2023).

В литературе раскрыты условия результативности наставничества. Е. Г. Гиндес, И. А. Троян и Л. А. Кравченко пишут: «важно, чтобы подопечный воспринимал наставника как компетентного, надежного советника» (Гиндес, Троян, Кравченко, 2023, с. 120).

С. Д. Сажина подчеркивает, что завершение наставничества должно осуществляться составлением отчета о результатах работы с их анализом (Сажина, 2020).

С. А. Журавлева к условиям эффективности наставничества относит: взаимосвязь и разнообразие методов и форм наставнической деятельности, ее системность и непрерывность (Журавлева, 2023, с. 128).

Анализ научных исследований по проблеме наставничества позволил нам разработать структурно-содержательную модель наставничества в вузе в форме «педагог – педагог», включающую ценностный, содержательный, технологический и оценочный компоненты и их содержание (табл. 1).

Таблица 1 – Модель наставничества в вузе в форме «педагог – педагог»

Table 1 – The model of mentoring at the university in the form of "teacher – teacher"

Компоненты	Содержание
Ценностный	Социальный заказ: разработка эффективных инструментов внедрения системы наставничества в организациях высшего образования. Цель: интеграция молодых научно-педагогических работников в профессию
Функциональный	Направления наставничества: – устранение дефицитов в содержании и методике преподавания; – совершенствование методической деятельности; – активизация научной деятельности. Этапы наставничества: – подготовительный (формирование наставнических пар, разработка индивидуальных дорожных карт наставничества); – основной (реализация индивидуальных дорожных карт наставничества); – оценочный (мониторинг и анализ результативности наставничества)
Технологический	Формы организации наставничества: индивидуальное, групповое. Технологии наставничества: технология педагогической поддержки, технология создания ситуаций успеха, технологии активного и интерактивного обучения, технологии развития критического мышления, рефлексивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, информационно-коммуникационные технологии. Методы наставничества: дискуссия, проблемный семинар, практикум, кейс-метод, мастер-класс, деловая игра, SWOT-анализ, форсайт-дебаты, метод проектов
Оценочный	Критерии результативности наставничества: – организационные (обеспеченность программы наставничества кадрами); – научно-методические (наличие программы наставничества, методической базы наставнической деятельности); – личностные (мотивация и включенность участников программы наставничества в наставнические отношения). Методы мониторинга результативности наставничества: опрос, психологическое тестирование, анализ продуктов деятельности

На основе данной модели нами разработана программа наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете (далее – Программа), которая представлена ниже.

1. Актуальность разработки Программы

Создание программы наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками в автодорожном университете продиктовано велением времени, которое проявляется в потребности превращения наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

2. Цель и задачи Программы

Цель: интеграция молодых научно-педагогических работников в профессию.

Задачи:

1) содействие успешной и быстрой профессиональной адаптации молодых научно-педагогических работников к работе в вузе;

2) мотивирование молодых научно-педагогических работников на личностно-профессиональное развитие;

3) раскрытие личностного потенциала, необходимого для успешной профессиональной самореализации молодых научно-педагогических работников;

4) оказание молодым научно-педагогическим работникам практической помощи в совершенствовании предметной, методической и исследовательской компетенций;

5) создание комфортной среды для обмена жизненным и профессиональным опытом между сотрудниками кафедры.

3. Участники Программы

Наставничество над молодыми научно-педагогическими работниками реализуется в форме «педагог – педагог».

Участники Программы: сотрудники кафедры.

4. Сроки реализации Программы

Срок участия молодых научно-педагогических работников в Программе: от 1 до 5 лет.

5. Календарный план реализации Программы

Календарный план реализации Программы представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Календарный план реализации Программы

Table 2 – Calendar plan for the implementation of the Program

Месяц	Основные мероприятия
Сентябрь	Формирование наставнических пар. Дискуссия «Мое профессионально-педагогическое кредо». Выявление профессиональных дефицитов у молодых научно-педагогических работников
Октябрь	Составление индивидуальных карт профессионального становления молодых научно-педагогических работников (в зависимости от профессиональных дефицитов)
Ноябрь	Взаимопосещения и анализ учебных занятий. Практикум «Формы представления результатов исследовательской деятельности»
Декабрь	Творческая мастерская «Подготовка учебного издания»
Январь	Мозговой штурм «Оригинальное начало учебного занятия»
Февраль	Психологический тренинг «Активизация внутренних ресурсов»
Март	Мастер-класс «Приемы рефлексивного обучения»
Апрель	Консультация по подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства преподавателей СибАДИ
Май	Составление портфолио профессиональных достижений молодых научно-педагогических работников
Июнь	Проблемный анализ и обобщение опыта наставничества и его представление в публикациях

6. Ожидаемые результаты реализации Программы

Показатели результативности наставничества:

– доля молодых научно-педагогических работников от общего количества сотрудников кафедры, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого;

– доля преподавателей от общего количества сотрудников кафедры, вошедших в программу наставничества в роли наставника;

– наличие на кафедре индивидуальных карт профессионального становления молодых научно-педагогических работников;

– удовлетворенность участием в Программе и наставническими отношениями;

– мотивация молодых научно-педагогических работников на саморазвитие профессионально-педагогической деятельности.

7. Организация мониторинга результативности реализации Программы

Контроль и оценку результативности реализации Программы осуществляет заведующий кафедрой 1 раз в год по итогам отчетов, составленных наставляемыми.

Разработанная нами программа наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками была апробирована СибАДИ в 2023–2024 у. г. Промежуточные итоги – показатели результативности внедрения программы наставничества в автодорожном университете – изложены в табл. 3.

По результатам мониторинга все имеющиеся на кафедре молодые научно-педагогические работники (2 человека) вошли в программу наставничества и имеют индивидуальные дорожные карты профессионального становления.

К сожалению, только 1 сотрудник кафедры участвует в программе в роли наставника. Этот показатель необходимо повысить.

Все участники программы удовлетворены участием в программе наставничества и отношениями, складывающимися в наставнических парах.

Высокий уровень готовности к профессиональному саморазвитию выявлен только у 50 % молодых научно-педагогических работников, что определяет необходимость дальнейшей работы в этом направлении.

Изложенные итоги свидетельствуют о результативности внедрения программы наставничества в автодорожном университете.

Таблица 3 – Показатели результативности внедрения программы наставничества

Table 3 – Performance indicators for the implementation of the mentoring program

Наименование показателя	Числовое значение
Доля молодых научно-педагогических работников кафедры, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	2 человека – 100 %
Доля преподавателей кафедры, вошедших в программу наставничества в роли наставника	1 человек – 20 %
Наличие на кафедре индивидуальных карт профессионального становления молодых научно-педагогических работников	2 карты – 100 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества	Высокий уровень – 100 %
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	Высокий уровень –100 %
Уровень удовлетворенности наставническими отношениями	Высокий уровень – 100 %
Мотивация молодых научно-педагогических работников на саморазвитие	Высокий уровень – 50 %, средний уровень – 50 %

Выводы

В настоящее время наставничество выступает одним из направлений прогрессивных изменений в системе образования; оно является элементом кадровой политики современных организаций. Методологической основой наставничества в образовании являются идеи, позволяющие рассматривать его как педагогическую систему. Разработана модель наставничества в вузе в форме «педагог – педагог», включающая ценностный, содержательный, технологический и оценочный компоненты и их содержание. Представлена программа наставничества над молодыми научно-педагогическими работниками, разработанная в СибАДИ на кафедре «Инженерная педагогика». Изложены промежуточные итоги – показатели результативности внедрения программы наставничества в автодорожном университете. Результаты мониторинга свидетельствуют о результативности внедрения программы наставничества в автодорожном университете.

Источники

Артюхина А. И., Великанов В. В., Великанова О. Ф. (2023) Контуры многовариантной модели наставничества в университете. Современные проблемы науки и образования, № 4, с. 33.

Атласова С. С. (2022) О наставничестве в системе высшего образования. Общество: социология, психология, педагогика, № 12, с. 248–251.

Басалаева М. В. (2023) Особенности составления дорожной карты наставничества учителей начальных классов первого года работы. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 36–42.

Василевич О. П. (2019) Кейс метод как инструмент педагогической поддержки профессионального саморазвития начинающего преподавателя. Роль университетского образования и науки в современном обществе. Сборник научных статей Международной научной конференции. Минск, БГУ, с. 338–342.

Васина О. И. (2023) Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 64–74.

Вашурина М. В. (2023) Ролевые модели наставничества в системе образования. Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Чебоксары, Издательский дом «Среда», с. 46–48.

Велиева С. В. (2023) Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы. Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, № 3 (11), с. 14–18. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-14-18.

Гиндес Е. Г., Троян И. А., Кравченко Л. А. (2023) Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития. Высшее образование в России, т. 32. № 8-9, с. 110–129. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129.

Деттерер Е. Е., Малыхина Е. Ю. (2023) Молодежные профессиональные педагогические игры как новая форма наставничества. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 99–104.

Дудина Е. А. (2017) Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристика и структура. Вестник Новосибирского государственного педагогического университета, т. 7, № 5, с. 25–36.

Журавлева С. А. (2023) Наставничество как направление развития педагогического коллектива образовательной организации. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 126–133.

Карамирзаева А. М., Ханова Т. Г. (2023) Наставничество как ресурс профессионального роста педагогов дошкольного образования. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 479–486.

Карпович И. А., Воронова Л. С. (2020) Адаптация молодых педагогов вуза с опытом работы 1–3 года и 3–5 лет. Азимут научных исследований: педагогика и психология, т. 9. № 2 (31), с. 106–110. DOI: 10.26140/anip-2020-0902-0023.

Киселева Г. Н. (2023) Наставничество как процесс становления молодого педагога. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с. 138–145.

Командирова Ю. Г. (2023) Неформальное образование в наставничестве как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет, с.155–163.

Поздеева С. И. (2017) Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества. Научно-педагогическое обозрение, № 2, с. 87–91.

Сажина С. Д. (2020) Особенности организации наставничества в организации высшего образования. Человек. Культура. Образование, № 2 (36), с. 175–184. DOI: 10.34130/2233-1277-2020-2-175-184.

Сергиенко А. С., Полунина Е. Н., Антонова А. В. (2023) Супервизия: профессиональная поддержка и развитие начинающего преподавателя высшего учебного заведения. Психология и педагогика служебной деятельности, № 1, с. 51–53. DOI: 10.24412/2658-638X-2023-1-51-53.

Филипенко Е. В. (2019) Возможности управления процессом профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза. Повышение профессионального мастерства педагогических работников в России: вызовы времени, тенденции и перспективы развития. Сборник научных статей Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Иркутск, Иркутский государственный университет, с. 94–101.

Chidi Ch., Ideh D. A., Okeke S. (2023) Mentoring young academics for optimal performance in teaching and research: evidence from the university of Lagos. The Frontiers of Management Sciences in Nigeria, pp. 416–442.

Dammerer J., Ziegler V., Bartonek S. (2019) Tutoring and Coaching as Special Forms of Mentoring for Young Teachers Starting Their Careers. Ярославский педагогический вестник, № 1 (106), с. 56–69. DOI: 10.24411/1813-145X-2019-10278.

Mkrtchyan V. A., Gurin G. G. (2022) Mentoring role in novice teacher training process: a review of international experience. Education and City: Quality Education for Modern Cities. Proceedings of the Fourth Annual International Symposium. London, Iso London Limited – European Publisher, pp. 271–283. DOI: 10.15405/epes.22043.24.

Svanström Y, Cederquist H., Wåghäll E. (2022) Mentoring programmes to support the development and growth of younger researchers. https://www.su.se/staff/personnel/words-from-the-management/mentoring-programmes-to-support-the-development-and-growth-of-younger-researchers-1.612663.

Vikaraman Sh. S., Mansor A. N., Izham M. (2017) Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers – A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support. Творческое образование, т. 8, № 1, с. 156–169. DOI: 10.4236/ ce.2017.81013.

Whatman J. (2021) The value of mentoring for teacher learning. https://theeducationhub.org.nz/the-value-of-mentoring-for-teacher-learning-3/.

References

Artyuhina A. I., Velikanov V. V., Velikanova O. F. (2023) Kontury mnogovariantnoj modeli nastavnichestva v universitete [Outlines of a multivariate model of mentoring at the university]. Modern problems of science and education, no. 4, pp. 33 (In Russian).

Atlasova S. S. (2022) O nastavnichestve v sisteme vysshego obrazovaniya [About mentoring in the higher education system]. Society: Sociology, Psychology, Pedagogics, no. 12, pp. 248–251 (In Russian).

Basalaeva M. V. (2023) Osobennosti sostavleniya dorozhnoj karty nastavnichestva uchitelej nachal'nyh klassov pervogo goda raboty [Features of drawing up a roadmap for mentoring primary school teachers of the first year of work]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 36–42 (In Russian)

Chidi Ch., Ideh D. A., Okeke S. (2023) Mentoring young academics for optimal performance in teaching and research: evidence from the university of Lagos. The Frontiers of Management Sciences in Nigeria, pp. 416–442.

Dammerer J., Ziegler V., Bartonek S. (2019) Tutoring and Coaching as Special Forms of Mentoring for Young Teachers Starting Their Careers. Yaroslavl Pedagogical Bulletin, no. 1 (106), pp. 56–69. DOI: 10.24411/1813-145X-2019-10278.

Detterer E. E., Malyhina E. Yu. (2023) Molodezhnye professional'nye pedagogicheskie igry kak novaya forma nastavnichestva [Youth professional pedagogical games as a new form of mentoring]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 99–104 (In Russian).

Dudina E. A. (2017) Nastavnichestvo kak osobyj vid pedagogicheskoj deyatel'nosti : sushchnostnye harakteristika i struktura [Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure]. Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Science for Education Today, vol. 7, no. 5, pp. 25–36 (In Russian).

Filipenko E. V. (2019) Vozmozhnosti upravleniya processom professional'noj adaptacii nachinayushchih prepodavatelej vuza [The possibilities of managing the process of professional adaptation of novice university teachers]. Povyshenie professional'nogo masterstva pedagogicheskih rabotnikov v Rossii: vyzovy vremeni, tendencii i perspektivy razvitiya [Improving the professional skills of teaching staff in Russia: challenges of the time, trends and development prospects]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Irkutsk, Irkutsk State University, pp. 94–101 (In Russian).

Gindes E. G., Troyan I. A., Kravchenko L. A. (2023) Nastavnichestvo v vysshem obrazovanii: koncepciya, model' i perspektivy razvitiya [Mentoring in Higher Education: Concept, Model, and Development Prospects]. Vysshee Obrazovanie v Rossii – Higher Education in Russia, vol. 32, no. 8-9, pp. 110–129. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129 (In Russian).

Karamirzaeva A. M., Khanova T. G. (2023) Mentoring as a resource for professional growth of preschool teachers [Nastavnichestvo kak resurs professional'nogo rosta pedagogov doshkol'nogo obrazovaniya]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 479–486 (In Russian).

Karpovich I.A., Voronova L. S. (2020) Adaptaciya molodyh pedagogov vuza s opytom raboty 1–3 goda i 3–5 let [Adaptation of young university teachers with 1-3 years and 3-5 years of work experience]. Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology, vol. 9, no. 2 (31), pp. 106–110. DOI: 10.26140/anip-2020-0902-0023 (In Russian).

Kiseleva G. N. (2023) Nastavnichestvo kak process stanovleniya molodogo pedagoga [Mentoring as a process of formation of a young teacher]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 138–145 (In Russian).

Komandirova Yu. G. (2023) Neformal'noe obrazovanie v nastavnichestve kak resurs nepreryvnogo professional'nogo razvitiya pedagogicheskih rabotnikov [Informal education in mentoring as a resource for continuous professional development of teaching staff]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 155–163 (In Russian).

Mkrtchyan V. A., Gurin G. G. (2022) Mentoring role in novice teacher training process: a review of international experience. Education and City: Quality Education for Modern Cities. Proceedings of the Fourth Annual International Symposium. London, Iso London Limited – European Publisher, pp. 271–283. DOI: 10.15405/epes.22043.24.

Pozdeeva S. I. (2017) Nastavnichestvo kak deyatel'nostnoe soprovozhdenie molodogo specialista: modeli i tipy nastavnichestva [Mentoring as an activity-based support for a young specialist: models and types of mentoring]. Pedagogical Review, no. 2, pp. 87–91(In Russian).

Sazhina S. D. (2020) Osobennosti organizacii nastavnichestva v organizacii vysshego obrazovaniya [Features of the organization of mentoring in the organization of higher education]. Chelovek. Kul'tura. Obrazovanie (Human. Culture. Education), no. 2 (36), pp. 175–184. DOI: 10.34130/2233-1277-2020-2-175-184 (In Russian).

Sergienko A. S., Polunina E. N., Antonova A. V. (2023) Superviziya: professional'naya podderzhka i razvitie nachinayushchego prepodavatelya vysshego uchebnogo zavedeniya [Supervision: professional support and development of a novice teacher of a higher educational institution]. Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti – Psychology and pedagogy of service activity, no. 1, pp. 51–53. DOI: 10.24412/2658-638X-2023-1-51-53 (In Russian).

Svanström Y, Cederquist H., Wåghäll E. (2022) Mentoring programmes to support the development and growth of younger researchers. https://www.su.se/staff/personnel/words-from-the-management/mentoring-programmes-to-support-the-development-and-growth-of-younger-researchers-1.612663.

Vashurina M. V. (2023) Rolevye modeli nastavnichestva v sisteme obrazovaniya [Role models of mentoring in the education system]. Nastavnichestvo: individual'naya traektoriya razvitiya professionalov XXI veka [Mentoring: individual development trajectory of professionals of the 21st century]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Cheboksary, Publ. House "Sreda", pp. 46–48 (In Russian).

Vasilevich O. P. (2019) Kejs metod kak instrument pedagogicheskoj podderzhki professional'nogo samorazvitiya nachinayushchego prepodavatelya [Case method as a tool for pedagogical support of professional self-development of a novice teacher]. Rol' universitetskogo obrazovaniya i nauki v sovremennom obshchestve [The role of university education and science in modern society]. Collection of scientific articles of the International Scientific Conference. Minsk, BSU Publ. House, pp. 338–342 (In Russian).

Vasina O. I. (2023) Professional'noe stanovlenie pedagogicheskih rabotnikov na starte kar'ery: sovremennye praktiki nastavnicheskoj deyatel'nosti [Professional development of teaching staff at the start of their career: modern mentoring practices]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 64–74 (In Russian).

Velieva S. V. (2023) Nastavnichestvo kak instrument professional'noj adaptacii molodogo prepodavatelya vysshej shkoly [Mentoring as a tool for professional adaptation of a young higher education teacher]. Telescope: journal of sociological and marketing research, no. 3 (11), pp. 14–18. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-14-18 (In Russian).

Vikaraman Sh. S., Mansor A. N., Izham M. (2017) Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers – A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support. Творческое образование, т. 8, № 1, с. 156–169. DOI: 10.4236/ ce.2017.81013.

Whatman J. (2021) The value of mentoring for teacher learning. https://theeducationhub.org.nz/the-value-of-mentoring-for-teacher-learning-3/.

Zhuravleva S. A. (2023) Nastavnichestvo kak napravlenie razvitiya pedagogicheskogo kollektiva obrazovatel'noj organizacii [Mentoring as a direction for the development of the teaching staff of an educational organization]. Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii [Mentoring in education: culture, ideas, technologies]. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University, pp. 126–133 (In Russian).

Информация об авторах

Осадчук Ольга Леонидовна
Доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры инженерной педагогики. Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ), г. Омск, РФ.
ORCID ID: 0000-0002-1749-6087.
E-mail: ool58@mail.ru

Рыбакова Наталья Николаевна
Кандидат педагогических наук, доцент, зав. кафедрой инженерной педагогики. Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ), г. Омск, РФ.
ORCID ID: 0000-0003-2331-7572.
E-mail: mat-rb@list.ru

Autor's information

Olga L. Osadchuk
Dr. Sc. (Pedagogy), Associate Professor, Professor of Engineering Pedagogy Dept. The Siberian State Automobile and Highway University, Omsk, Russian Federation.
ORCID ID: 0000-0002-1749-6087.
E-mail: ool58@mail.ru

Natal'ya N. Rybakova
Cand. Sc. (Pedagogy), Associate Professor. Head of Engineering Pedagogy Dept. The Siberian State Automobile and Highway University, Omsk, Russian Federation.
ORCID ID: 0000-0003-2331-7572.
E-mail: mat-rb@list.ru