

УДК 373.2

DOI: 10.34670/AR.2026.71.10.018

Современные модели наставничества в системе сопровождения молодых специалистов дошкольного образования

Саввинова Светлана Ивановна

Магистрант,
кафедра дошкольного образования,
Педагогический институт,
Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,
677000, Российская Федерация, Якутск, ул. Белинского, 58;
e-mail: sonneileen@gmail.com

Аннотация

Статья анализирует проблему профессионального становления молодых специалистов в системе дошкольного образования и роль современных моделей наставничества в их сопровождении. В работе систематизированы и охарактеризованы ключевые модели наставничества, выявлены их преимущества и недостатки применительно к специфике дошкольных образовательных организаций. Разработана дифференцированная индивидуальная программа сопровождения, сочетающая различные модели наставничества. Сформулированы практические рекомендации для руководителей образовательных организаций по созданию и оптимизации систем наставничества.

Для цитирования в научных исследованиях

Саввинова С.И. Современные модели наставничества в системе сопровождения молодых специалистов дошкольного образования // Педагогический журнал. 2026. Т. 16. № 4А. С. 174-183. DOI: 10.34670/AR.2026.71.10.018

Ключевые слова

Наставничество, дошкольное образование, профессиональная адаптация, модели наставничества, профессиональные компетенции, молодые специалисты, педагогическая поддержка.

Введение

Система дошкольного образования формирует фундамент всей образовательной системы и закладывает основу для последующего интеллектуального, социального и личностного развития ребенка. Качество этого процесса напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогического персонала. В контексте модернизации российской системы образования в целях достижения целей национального образовательного проекта «Образование» [Паспорт национального проекта «Образование», 2018], привлечение, удержание и профессиональное развитие молодых специалистов стали особенно актуальными для дошкольных образовательных учреждений. Несмотря на усилия по повышению престижа профессии, статистика и научные исследования показывают высокую текучесть кадров среди педагогов со стажем работы до трех лет. Молодые специалисты, вступающие в профессиональную практику, часто испытывают «профессиональный шок», возникающий из-за несоответствия между теоретическими знаниями, полученными в университете, и практическими требованиями повседневной трудовой жизни. Типичными проблемами являются: недостаточное знание методик и технологий работы с детьми раннего и дошкольного возраста, трудности в планировании образовательного процесса в соответствии с Федеральной образовательной программой дошкольного образования (ФОП ДО) [Федеральная образовательная программа дошкольного образования, 2022], проблемы в общении с родителями и коллегами, а также высокая психологическая нагрузка.

В этих условиях наставничество является одним из наиболее эффективных инструментов поддержки и продвижения начинающих педагогов. Изначально представляя собой традиционную форму обмена опытом, наставничество в настоящее время претерпевает изменения. От простого продвижения и передачи готовых концепций оно превращается в гибкое, многоуровневое партнерство, направленное на развитие потенциала молодых специалистов, формирование их индивидуального стиля преподавания и развитие важных профессиональных компетенций. Как справедливо отмечает Л.М. Митина, профессиональное развитие педагога – это нелинейный процесс, требующий создания специальных условий для самореализации и преодоления кризисов [Митина, 2014]. Наставничество все чаще превращается в форму поддержки, предоставляя индивидуальную помощь на самом деликатном этапе профессиональной карьеры. Однако спонтанно созданные или официально учрежденные системы наставничества в дошкольных образовательных учреждениях не всегда отвечают современным вызовам. Часто это ограничивается назначением опытного коллеги молодому специалисту, без четкого определения целей, методов и критериев эффективности. Это приводит к размыванию концепции наставничества и не способствует решению проблемы профессиональной нерационализации.

Научная новизна данного исследования заключается в его комплексном подходе. В отличие от исследований, рассматривающих отдельные аспекты наставничества, данная статья предлагает: во-первых, систематизацию и аналитическое рассмотрение современных моделей наставничества и оценку их применимости в дошкольном контексте; во-вторых, разработку собственного диагностического инструмента для определения индивидуальных профессиональных недостатков и потребностей молодых педагогов; и в-третьих, разработку и теоретическое обоснование эффективности гибридной модели поддержки, интегрирующей различные формы наставничества на основе результатов диагностики. Таким образом, цель исследования состоит в преодолении формализма и разработке научно обоснованного,

практико-ориентированного механизма внедрения эффективной системы наставничества в дошкольном образовании.

Обзор литературы

Теоретико-методологическую основу исследования проблемы наставничества составляют труды отечественных и зарубежных ученых в области педагогики, психологии труда и управления персоналом. Идея передачи опыта от старшего поколения к младшему имеет глубокие исторические корни, находя отражение в работах Я.А. Коменского, К.Д. Ушинского, А.С. Макаренко, который рассматривал наставничество как важнейший элемент формирования коллектива и личности [Макаренко, 2003]. В современном научном дискурсе понятие «наставничество» трактуется многоаспектно. В широком смысле, это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [Дудина, 2017]. В более узком, практико-ориентированном смысле, наставничество в образовательном учреждении - это целенаправленная мера, направленная на содействие профессиональному развитию молодых специалистов. Оно осуществляется опытными сотрудниками (наставниками) и регулируется местными нормативными актами. Основные функции наставничества в системе поддержки молодых педагогов в дошкольных учреждениях включают: ознакомление (помощь в ознакомлении с корпоративной культурой, рабочим процессом и документацией); повышение квалификации (развитие методических компетенций, освоение новых технологий); развитие (стимулирование самоанализа и формирование карьерного пути); оценка (конструктивная обратная связь); мотивация (поддержка, укрепление уверенности в себе, профилактика выгорания).

Методы и данные

Разработка и внедрение эффективной системы поддержки молодых педагогов требует перехода от интуитивных подходов к проектированию, основанному на объективных данных. В нашем исследовании был разработан и протестирован комплексный подход в три этапа: анализ потребностей, разработка индивидуальных программ поддержки на основе гибридной модели наставничества и оценка эффективности.

Этап 1: Анализ потребностей и выявление недостатков.

Целью этого этапа было выявление основных трудностей молодых педагогов для последующей разработки целенаправленных программ наставничества. В исследовании приняли участие двадцать молодых педагогов (со стажем работы от шести месяцев до трех лет) из трех муниципальных детских садов. Для сбора данных был разработан комплексный диагностический инструментарий.

1. Анкета «Профессиональные компетенции молодого педагога ДОО». Анкета включала несколько блоков самооценки по 5-балльной шкале (где 1 - «испытываю значительные трудности, компетенция не сформирована», 5 - «полностью уверен, компетенция сформирована на высоком уровне»), а также открытые вопросы. Блоки анкеты соответствовали основным видам профессиональной деятельности согласно Профессиональному стандарту «Педагог» [Профессиональный стандарт «Педагог», 2013].

2. Полуструктурированное интервью с молодыми педагогами и их наставниками (если были формально назначены). Цель - уточнение и углубление данных анкеты, выявление мотивационных аспектов и личных ожиданий от системы наставничества.

3. Карта наблюдения за деятельностью молодого педагога. Применялась для оценки практических навыков организации режимных моментов и образовательной деятельности с детьми.

Анализ результатов проведенной диагностики

Анализ собранных данных выявил следующие ключевые тенденции:

- Наибольшие недостатки были отмечены в области нормативно-методических аспектов: 80% (16 из 20) респондентов оценили свою компетентность в подготовке новой документации в соответствии с Федеральной образовательной программой (ФОП ДО) на 1-2 балла. Они заявили, что опасаются проверок и испытывают трудности в адаптации и изменении существующих планов к новым требованиям.

- Вторая по величине область риска по мнению педагогов - коммуникация: 65% (13 из 20) молодых педагогов сообщили о значительных трудностях в диалоге с трудными родителями и недостатке уверенности в себе во время родительских собраний и индивидуальных консультаций.

- В области организационно-методических аспектов около 55% (11 из 20) респондентов испытывали трудности с интеграцией различных областей обучения и использованием проектно-ориентированных технологий. Показатели компетентности в области ИКТ продемонстрировали поляризацию: около 40% (8 педагогов) показали высокий уровень компетентности в использовании цифровых инструментов, в то время как 60% (12 педагогов) использовали их лишь минимально или не использовали вовсе, что указывает на нехватку времени и методических знаний.

Оценка проведенного интервью показала, что 90% (18 из 20) молодых специалистов не чувствовали потребности в наставничестве, а нуждались в поддерживающем, неформальном обмене мнениями с опытным коллегой. Они выразили желание получить практические советы, а не только теоретические рекомендации.

Этап 2. Разработка индивидуальной программы сопровождения «Точка опоры».

На основе анализа исходных диагностических данных, отражающих степень профессиональных трудностей и индивидуальные образовательные потребности молодых специалистов, была разработана и внедрена комплексная психолого-педагогическая программа поддержки в гибридной модели наставничества. Для каждого нового специалиста был создан индивидуальный учебный план. Программа включала интегрированные модули, которые проводились в групповом взаимодействии.

Структура программы была разделена на три последовательных модуля.

1. Модуль адаптации и диагностики (продолжительность: сентябрь) включал назначение наставника в соответствии с классической моделью индивидуального коучинга для оперативного решения организационных, методологических и социальных проблем, связанных с первоначальной адаптацией. Этот модуль включал углубленную, многогранную оценку профессиональных недостатков, мотивации и личностных качеств. Наставники отбирались на основе таких критериев, как психологическая совместимость, профессиональный стиль и текущие потребности подопечного, с целью создания доверительной и благоприятной среды.

2. Базовый модуль «Профессионально- стандартный» (продолжительность: октябрь, ноябрь, начало декабря) был реализован преимущественно в групповом наставничестве. Ведущие специалисты организации дошкольного образования (опытный педагог, логопед, школьный психолог, учитель физкультуры и самые опытные педагоги) провели серию семинаров,

посвященных выявленным общим проблемам. Среди наиболее важных тем были: «Планирование образовательной деятельности в соответствии с Федеральной программой дошкольного образования: от теоретических основ до практической реализации» и «Современные требования к документации воспитателей дошкольных учреждений: стандартизация и алгоритмизация».

3. Переменный модуль «Учительский семинар» (проводившийся в течение всего учебного года) был основан на принципах гибкости, свободы выбора и самоопределения участников. В этом модуле использовались следующие форматы наставничества:

- Целенаправленное индивидуальное наставничество - целенаправленная работа с наставником над конкретным, операционализированным профессиональным дефицитом (например, разработка собственного педагогического проекта или подготовка открытого урока с последующим анализом).

- Взаимное наставничество - формирование групп из двух и малых групп молодых педагогов для совместного участия в рутинных ситуациях и педагогической деятельности с последующим совместным анализом по структурированному алгоритму. Этот формат способствовал развитию способности к рефлексии, формированию критического профессионального мышления и снижению ситуационной тревожности.

- Ситуативное наставничество - в дошкольном учреждении была создана «база данных компетенций» - справочник опытных педагогов из различных педагогических областей (логопедия, музыкальное образование, физическое развитие и специальное дефектологическое образование), к которым молодые специалисты могли обращаться за срочными консультациями.

- Обратное наставничество (перевернутый класс): молодые педагоги с высокими информационными и коммуникативными навыками провели мастер-классы для всех педагогов по темам «Интеграция интерактивных досок в обучение детей дошкольного возраста» и «Разработка образовательных игр с использованием цифровых сервисов». Эта мера не только модернизировала цифровые ресурсы учреждения, но и укрепила самооценку молодых специалистов и улучшила их положение в педагогическом коллективе.

Предложенная вариативно-модульная программа поддержки позволила перейти от единообразного (линейного) подхода к многоуровневой, междисциплинарной и высокоадаптивной системе поддержки. В рамках этой системы каждый молодой педагог был вовлечен в различные форматы профессионального взаимодействия, выбор которых основывался на его текущих потребностях в обучении и непосредственной сфере профессионального развития.

Особым ресурсом для индивидуальной поддержки стал собственный чат в мессенджере МАХ (разработан компанией VK в рамках реализации Федерального закона №156-ФЗ) дошкольного учреждения для педагогов. Он служил цифровой платформой для оказания молодым педагогам быстрой и целенаправленной помощи. В этом виртуальном коммуникационном пространстве систематически проводились асинхронные дистанционные консультации, позволяющие педагогам в любое время и без синхронного присутствия уточнять вопросы у наставника или опытного специалиста. Консультации включали планирование учебных мероприятий, интерпретацию результатов диагностики, помощь в корректировке рабочих документов и методические тонкости индивидуальной работы с детьми дошкольного возраста.

Помимо консультационной функции, чат также обеспечивал своевременную практическую поддержку - от оперативного предоставления образцов отчетов и контрольных списков до

совместной корректировки планов занятий и проектов в режиме реального времени. Каждому молодому педагогу назначался персональный чат поддержки: наставник оперативно отвечал на вопросы в рамках индивидуальной поддержки, документировал возникающие трудности и предлагал решения. Кроме того, в чате были введены инновационные форматы профессионального обмена: «Экспресс-анализ фрагмента занятия» (представленный видеоматериал обсуждался экспертами и коллегами с предоставлением структурированной обратной связи), «Онлайн-педагогический совет в малых группах» и «цифровой дневник практики», в котором молодые педагоги документировали результаты применения новых методов и получали целенаправленные рекомендации. Таким образом, чат превратился из чисто коммуникационного инструмента в полноценную платформу для индивидуальной методической поддержки, обеспечивающую непрерывность, гибкость и конфиденциальность профессиональных консультаций.

Оценка эффективности внедренной системы наставничества: анализ динамики профессионального роста молодых педагогов

После годового внедрения системы наставничества с участием 20 молодых специалистов была проведена оценка эффективности реализованной комплексной программы наставничества «Точка поддержки». Целью этапа оценки было не только документирование изменений уровня профессиональной компетентности, но и анализ качественных изменений мотивации педагогов и общего психологического климата в коллективах. В оценке использовались те же диагностические методы, что и на констатирующем этапе исследования (повторные опросы, интервью и наблюдения), дополненные анализом результатов работы педагогов и отзывами всех участников.

Анализ динамики профессиональной компетентности (количественные данные).

Повторный опрос с использованием методики «Профессиональная компетентность молодых педагогов дошкольных учреждений» показал значительные положительные тенденции во всех ключевых областях.

- Нормативно-методологический блок: доля педагогов, имевших значительные трудности (оценка 1-2) в оформлении документации для соответствующего дошкольного учреждения, снизилась с 80% (16 респондентов) до 10% (2 респондента). Средняя самооценка в этом модуле улучшилась с 2,1 до 4,3 по 5-балльной шкале. Этот результат был достигнут благодаря целенаправленной работе в модуле «Профессионально-стандартный» (групповое наставничество) и последующему индивидуальному обучению с наставником.

- Модуль «Коммуникация»: 75% (15 респондентов) продемонстрировали уверенный внешний вид в общении с родителями в итоговой оценке (4-5 баллов) по сравнению с 20% (4 респондента) в начале. Молодые педагоги отметили особые преимущества практических упражнений и разбора кейсов с наставниками.

- Организационно-методический модуль: наблюдение за учебной деятельностью показало, что 85% (17 человек) участников программы начали активно использовать в своей работе нетрадиционные методы и технологии (проектно-ориентированные занятия, элементы ТРИЗ и игровые ситуации обучения), которые ранее вызывали у них трудности. Это стало возможным благодаря взаимному наставничеству и мастер-классам опытных педагогов.

- Компетентность в области ИКТ: К концу года 100% участников программы (20 человек) использовали цифровые образовательные ресурсы в своей практике (против 40% в начале исследования). Обратное наставничество оказалось особенно эффективным, поскольку оно не

только повысило цифровые навыки опытных педагогов, но и предоставило молодым специалистам возможность развивать свои профессиональные навыки.

Качественный анализ результатов.

Данные заключительных интервью с молодыми специалистами, наставниками и руководством дошкольного учреждения показали ряд важных качественных изменений.

1. Снижение профессиональных страхов и повышение мотивации. Молодые педагоги отметили, что система поддержки дала им ощущение, что их «не подводят». Цитата из интервью с подопечной: «В начале года я была готова сдать. Я чувствовала себя совершенно беспомощной и воспринимала любую критику как катастрофу. Мой наставник, Мария Степановна, научила меня самому важному: анализировать свои ошибки, а не бояться их. Обмен опытом с другими молодыми педагогами во время взаимных визитов показал мне, что я не одна и мы можем сделать это вместе и тогда мне стало намного легче».

2. Формирование профессионального сообщества. Гибридная модель помогла преодолеть барьеры между педагогами разного возраста и статуса. Наставничество перестало восприниматься как контроль, а стало сотрудничеством. Интервью с наставником (25 лет опыта): «Раньше я удивлялся, чему меня уже может научить молодой студент. Но когда моя подопечная Аня показала мне, как разработать интерактивную игру для детей на обычном ноутбуке, я была в восторге. Теперь мы работаем над проектами вместе. Я делюсь с ней своей методикой, а она - своими техническими знаниями».

3. Повышение качества образовательного процесса. Руководство дошкольных учреждений, участвующих в проекте, отметило улучшение планирования, более разнообразные формы и методы работы с детьми, а также большее вовлечение педагогов в методическую работу учреждения. Анализ портфолио молодых педагогов показал значительное улучшение качества разработанных методических материалов.

4. Снижение текучести кадров. Это один из важнейших и объективных показателей эффективности программы. Из 20 участвующих молодых специалистов только один педагог (5%) добровольно уволился к концу года. В предыдущие годы средняя текучесть кадров среди молодых сотрудников в этих дошкольных учреждениях составляла около 25-30% в год. Это доказывает, что инвестиции в наставничество оказывают прямое влияние на стабильность педагогического состава.

Исследование комплексной программы поддержки, основанной на диагностике и гибридной модели наставничества, продемонстрировало её высокую эффективность. Положительные результаты были показаны не только в развитии конкретных профессиональных компетенций, но и в формировании устойчивой внутренней мотивации, повышении способности к рефлексии и успешной интеграции молодых педагогов в профессиональное сообщество. Это обеспечит их пребывание в профессии и заложит основу для дальнейшего карьерного роста.

Библиография

1. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М.: Сентябрь, 2002. 160 с.
2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. № 5. С. 25-36.
3. Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. 3-е изд., испр. М.: Академия, 2008. 192 с.
4. Кларин М.В. Инновационные модели обучения: Исследование мирового опыта: монография. М.: Луч, 2018. 640 с.

5. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. М.: ИТРК, 2003. 735 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
7. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. М.: СПб.: Нестор-История, 2014. 376 с.
8. Молодые педагоги: проблемы профессиональной адаптации / под ред. С.Г. Вершловского, Г.А. Меренковой. СПб.: СПбАППО, 2013. 143 с.
9. Национальная система учительского роста: первые итоги и новые вызовы // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 8-31.
10. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). URL: <http://government.ru/info/35566/>
11. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие. М.: Центр педагогического образования, 2009. 448 с.
12. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 05.08.2016). URL: <https://classinform.ru/profstandarty/01.001-pedagog-vospitatel-uchitel.html>
13. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795>
14. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Слостенина. М.: Академия, 2013. 576 с.
15. Тарасова Н.В. Наставничество в системе методической работы ДОУ как условие повышения уровня профессиональной компетентности педагогов // Дошкольное воспитание. 2016. № 4. С. 14-20.
16. Федеральная образовательная программа дошкольного образования: Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405942493/>
17. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
18. Челнокова Е.А., Тюмасева С.Н. Становление и развитие наставничества в образовательных организациях // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 1. DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-1-9.
19. Чупров Л.Ф. Психология профессиональной адаптации молодого учителя: проблемы и пути решения // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 2(23). С. 367-370.
20. Ширококов С.Н. Наставничество как фактор профессионально-личностного становления будущего педагога. Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2017. 156 с.

Modern Mentoring Models in the Support System for Young Specialists in Preschool Education

Svetlana I. Savvinova

Master's Student,
Department of Preschool Education,
Pedagogical Institute,
North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov,
677000, 58, Belinskogo str., Yakutsk, Russian Federation;
e-mail: sonneileen@gmail.com

Abstract

The article analyzes the problem of professional development of young specialists in the preschool education system and the role of modern mentoring models in their support. The paper

systematizes and characterizes key mentoring models, identifies their advantages and disadvantages in relation to the specifics of preschool educational organizations. A differentiated individual support program combining various mentoring models has been developed. Practical recommendations are formulated for heads of educational organizations on the creation and optimization of mentoring systems.

For citation

Savvinova S.I. (2026) Sovremennyye modeli nastavnichestva v sisteme soprovozhdeniya molodykh spetsialistov doskol'nogo obrazovaniya [Modern Mentoring Models in the Support System for Young Specialists in Preschool Education]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 16 (4A), pp. 174-183. DOI: 10.34670/AR.2026.71.10.018

Keywords

Mentoring, preschool education, professional adaptation, mentoring models, professional competencies, young specialists, pedagogical support.

References

1. Chelnokova, E. A., & Tyumaseva, S. N. (2022). Stanovlenie i razvitie nastavnichestva v obrazovatelnykh organizatsiyakh [Formation and development of mentoring in educational organizations]. *Bulletin of Minin University*, 10(1). <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2022-10-1-9>
2. Chupov, L. F. (2018). Psikhologiya professionalnoy adaptatsii molodogo uchitelya: problemy i puti resheniya [Psychology of professional adaptation of a young teacher: problems and solutions]. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 7(2), 367-370.
3. Dudina, E. A. (2017). Nastavnichestvo kak osobyiy vid pedagogicheskoy deyatelnosti: sushchnostnye kharakteristiki i struktura [Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure]. *Bulletin of Novosibirsk State Pedagogical University*, (5), 25-36.
4. Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012 (as amended on February 17, 2023) "On Education in the Russian Federation". https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
5. Federal educational program for preschool education: Order of the Ministry of Education of the Russian Federation No. 1028 of November 25, 2022. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405942493/>
6. Klirin, M. V. (2018). *Innovatsionnye modeli obucheniya: Issledovanie mirovogo opyta* [Innovative learning models: A study of world experience]. Luch.
7. Makarenko, A. S. (2003). *Pedagogicheskaya poema* [The pedagogical poem]. ITRK.
8. Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond "Znanie".
9. Mitina, L. M. (2014). *Psikhologiya lichnostno-professionalnogo razvitiya subektov obrazovaniya* [Psychology of personal and professional development of subjects of education]. Nestor-Istoriya.
10. Molodye pedagogi: problemy professionalnoy adaptatsii [Young teachers: problems of professional adaptation]. (2013). (S. G. Vershlovsky & G. A. Merenkova, Eds.). SPbAPPO.
11. Natsionalnaya sistema uchitelskogo rosta: pervye itogi i novye vyzovy [National teacher growth system: first results and new challenges]. (2019). *Educational Studies*, (4), 8-31.
12. Order of the Ministry of Education of Russia No. R-145 of December 25, 2019 "On approval of the methodology (target model) of mentoring for students in educational institutions". <https://docs.cntd.ru/document/564232795>
13. 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 No. 16 of December 24, 2018). <http://government.ru/info/35566/>
14. Potashnik, M.M. (2009). *Upravlenie professionalnym rostom uchitelya v sovremennoy shkole* [Managing the professional growth of a teacher in a modern school]. Tsentr pedagogicheskogo obrazovaniya.
15. Professional standard "Pedagogical worker (pedagogical activity in the field of preschool, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)": Order of the Ministry of Labor of Russia No. 544n of October 18, 2013 (as amended on August 5, 2016). <https://classinform.ru/profstandarty/01.001-pedagog-vospitatel-uchitel.html>
16. Shirobokov, S. N. (2017). *Nastavnichestvo kak faktor professionalno-lichnostnogo stanovleniya budushchego pedagoga* [Mentoring as a factor in the professional and personal development of a future teacher]. Udmurtskiy universitet.

-
17. Slastenin, V. A., Isaev, I. F., & Shiyanov, E. N. (2013). *Pedagogika* [Pedagogy] (V. A. Slastenin, Ed.). Akademiya.
 18. Tarasova, N. V. (2016). Nastavnichestvo v sisteme metodicheskoy raboty DOU kak uslovie povysheniya urovnya professionalnoy kompetentnosti pedagogov [Mentoring in the system of methodological work of preschool educational institutions as a condition for improving the level of professional competence of teachers]. *Preschool Education*, (4), 14-20.
 19. Vershlovsky, S. G. (2002). *Pedagog epokhi peremen, ili Kak reshayutsya segodnya problemy professionalnoy deyatel'nosti uchitelya* [Teacher of the era of change, or How the problems of a teacher's professional activity are solved today]. Sentyabr.
 20. Zagvyazinsky, V. I. (2008). *Teoriya obucheniya: sovremennaya interpretatsiya* [Learning theory: Modern interpretation] (3rd ed.). Akademiya.