

УДК 378

Организация системы наставничества в контексте многоуровневой подготовки кадров для легкой промышленности

Organization of a mentoring system in the context of multi-level light industry specialists' training

Леонов С.А., Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, sergey-leonov@mail.ru

Leonov S., St. Petersburg state university of industrial technologies and design, sergey-leonov@mail.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2023.158.1.009

Ключевые слова: система наставничества, интегрированная образовательная программа, образовательный уровень, профессиональное образование, специалист, легкая промышленность.

Keywords: mentoring system, integrated educational program, educational level, vocational education, specialist, light industry.

Аннотация. Актуальность данного исследования обусловлена потребностью во внедрении и реализации системы наставничества на различных образовательных уровнях. Наставничество представлено в качестве одной из наиболее эффективной модели подготовки квалифицированных специалистов. В условиях активного развития легкой промышленности потенциальными работодателями выдвигаются требования к качественной подготовке будущих специалистов в этой отрасли. Для решения такой задачи образовательным организациям предлагается применить практики наставничества, которые позволили бы осуществлять подготовку конкурентоспособных профессиональных работников. Целью статьи является показать какое влияние практики сопровождения обучающихся в образовательном процессе оказывают на качество подготовки специалистов. В статье рассматриваются различные формы наставничества, способствующие эффективной подготовке кадров для отраслей легкой промышленности, выявляются преимущества применения системы наставничества в образовательной организации. В заключении сформулированы направления для развития методической и педагогической работы по внедрению различных форм и элементов системы наставничества при реализации образовательного процесса в контексте многоуровневой подготовки кадров для легкой промышленности.

Abstract. The relevance of this study is due to the need for the introduction and implementation of a mentoring system at various educational levels. Mentoring is presented as one of the most efficient models for training qualified specialists. In the conditions of active development of light industry, potential employers put forward requirements for high-quality training of future specialists in this industry. To solve this problem, educational organizations are invited to apply mentoring practices that would allow for the training of competitive professional workers. The purpose of the article is to show what impact the practice of accompanying students in the educational process has on the quality of training specialists. The article discusses various forms of mentoring that contribute to the effective training of personnel for light industries, identifies the advantages of using a mentoring system in an educational organization. In conclusion, the directions for the development of methodological and pedagogical work on the introduction of various forms and elements of the mentoring system in the implementation of the educational process in the context of multi-level training for light industry are formulated.

Введение. Современное образование направлено, прежде всего, на качественную подготовку специалистов, готовых выполнять сложные трудовые функции в рамках осуществления профессиональной деятельности, что требует от педагогов и образовательных

организаций реализации новых образовательных моделей. Интенсивное развитие технологий, промышленности, появление новых форм производства в обществе предполагает, что человек, выбравший для себя определенную сферу деятельности будет непрерывно обучаться,

расширять знания в своей области, осваивать новые образовательные программы, постоянно совершенствоваться. Такие запросы к подготовке специалистов вынуждают развивать интегрированное обучение, которое бы давало возможность воспитывать специалиста, полностью реализующего свой потенциал [2].

Понятие «наставничество» появилось вместе с развитием педагогики. На рубеже XIX–XX вв. теоретическое обоснование наставничества можно встретить в трудах таких известных педагогов, как Н.Н. Булич, Н.А. Корф, С.А. Рачинский, Л.Н. Модзалевский, Д.И. Тихомиров и др. [9]. К.Д. Ушинский, выдающийся русский педагог говорил, что учитель не может опираться на свой практический опыт воспитательной деятельности, это делает из педагога машину, которая лишь может задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга [13].

В XX веке, ученые уделяют внимание наставничеству как необходимому элементу профессионального воспитания. В работах С.Г. Вершловского, А.С. Батышева, А.Р. Масалимовой и др. теоретически обоснована обязательность поддержки обучающихся, которая позволяет воспитать молодых специалистов [9].

Развитие общества, экономический рост и преобразования в XXI в. вынуждают снова обратиться к опыту наставничества в процессе образования новых поколений. В 2017 г. премьер-министром РФ Д.А. Медведевым было поддержано создание общероссийской системы наставничества [4]. На Всероссийском форуме «Наставник-2018» В.В. Путин отметил, что в условиях борьбы за интеллектуальные ресурсы необходимо прилагать усилия для поддержки талантливых молодых людей в их профессиональном становлении. Президент подчеркнул приоритетность наставничества в подготовке будущих специалистов [14].

Наставничество – одна наиболее эффективных моделей обучения, предполагающая передачу накопленных знаний, умений и положительного опыта в тесном взаимодействии наставника и сопровождаемого [3;7].

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов [11]. При этом, данная форма обучения подразумевает развитие личности обучающегося, его становление и в профессиональной, и в общественной среде, при наставничестве помимо

необходимых и значимых для будущего специалиста навыков, обучающийся перенимает ценностные установки, позитивный опыт, этические понятия. В целом, можно сказать, что именно наставничество позволяет сформировать компетентного специалиста, обладающего достаточным уровнем не только профессиональных знаний, но и других значимых качеств, например, нацеленности на непрерывное развитие, осознанности в вопросах обучения и самореализации [10;15].

Материалы и методы исследования. Автором предлагается рассмотреть принципы внедрения различных форм наставничества при подготовке специалистов для легкой промышленности в рамках реализации многоуровневой интегрированной образовательной программы на примере отраслевого университета. ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет промышленных технологий и дизайна (далее – Университет) нацелен на внедрение многоуровневой системы наставничества для создания комплексной подготовки специалиста, позволяющий осваивать образовательные программы разного уровня при подготовке специалистов в легкой промышленности.

В Университете можно получить образование разного уровня: в рамках образовательных программ среднего профессионального образования, бакалавриата, магистратуры и аспирантуры УГСНП 29.00.00 «Технологии легкой промышленности», а с 01.09. 2024 г. по УГСНП 30.00.00 «Производство материалов и изделий потребительского и технического назначения». Следует отметить, что образовательная организация должна обеспечить не только формальную преемственность уровней образования, но и содержательную преемственность образовательных программ на разных уровнях образования, что позволит исключить так называемую проблему образовательных дефицитов и профицитов, возникновение которых препятствует эффективному освоению образовательных программ нового уровня образования.

В качестве методов исследования выступают: анализ научных источников; анализ законодательства и методических материалов в сфере образования; сравнение; индукция; дедукция; синтез.

Результаты исследования. Многоуровневая (интегрированная) образовательная программа объединяет все уровни подготовки будущих специалистов отрасли, с повышением каждого из которых не утрачиваются знания, приобретенные ранее, и приобретаются новые, значимые для

профессиональной деятельности, что достигается за счет содержательной интеграции всех элементов образовательной программы каждого уровня образования. Данное определение справедливо, если такая образовательная программа реализуется в рамках одной образовательной организации, т.е. в рамках многоуровневого образовательного комплекса или единой педагогической системы. Это, в свою очередь, предполагает, что обучающийся может проходить подготовку по данному направлению

подготовки (специальности) на том уровне, который его интересует, а при желании повысить свою квалификацию может переходить на более высокий уровень образования. Многоуровневая образовательная программа позволяет осуществлять подготовку специалистов непрерывно с повышением уровня квалификации. Модель многоуровневой интегрированной образовательной программы представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. – Модель многоуровневой интегрированной образовательной программы

Именно для того, чтобы обучающийся мог проходить профессиональную подготовку разного уровня без потери целостности образования и дефицита знаний создается не только интегрированная многоуровневая образовательная программа подготовки инженерных кадров для легкой промышленности, но и система наставничества, которая позволит пройти обучающемуся необходимый уровень с максимальной эффективностью.

Если человек решит повысить свой уровень образования, система наставничества позволит ему успешно перейти на следующую ступень

получения образования. Многоуровневая система наставничества – это программа, направленная на создание условий для обучающихся, способствующих успешному освоению интегрированных многоуровневых образовательных программ подготовки. Такая система поддержки студентов предполагает, что на каждом образовательном уровне обучающийся получает сопровождение непрерывно, с сохранением преемственности наставничества. Система наставничества при реализации многоуровневых образовательных программ представлена на рисунке 2.

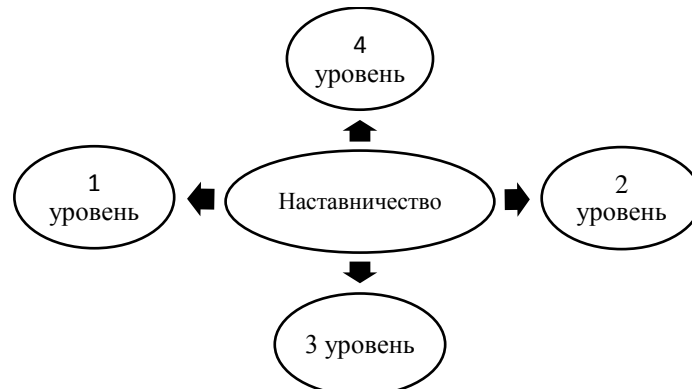


Рисунок 2. – Система наставничества при реализации многоуровневых образовательных программ

Для эффективного внедрения такой системы наставничества, необходимо реализовать различные формы взаимодействия между педагогом и учениками. Возможна организация сопровождения обучающихся следующим образом: в традиционной форме – взаимодействие «преподаватель – студент», которая предполагает сопровождение наставником обучающегося персонифицировано. Такое руководство подопечным определяет индивидуальную образовательную траекторию, выявляет таланты обучающегося, описывает круг его интересов, ориентирует в осваиваемой профессии [5;6].

Форма «студент-студент», предполагает наставничество студентов более высокого уровня над студентами предыдущего образовательного уровня (например, магистранты сопровождают бакалавров). Такое наставничество может быть и краткосрочным, например, на время проводимых мероприятий, и более длительным, что позволит младшим обучающимся видеть перспективы своего обучения и профессионального развития.

Форма наставничества «студент-преподаватель» является реверсивной и предполагает обращение педагогических работников к студентам по вопросам, которые для преподавателей являются новыми или еще неизученными, например, в области современных информационных технологий, в работе с электронной информационно-образовательной средой. А также, такая связь между педагогом и обучающимся поможет лучше узнать о потребностях студента, о его интересах, позволит преподавателю скорректировать рабочую программу преподаваемой дисциплины (модуля, практики) в соответствии с актуальной повесткой. Само наставничество часто реализуется посредством неформальной коммуникации, и реверсивная форма как нельзя лучше для этого подходит.

Наиболее значимой для становления будущего специалиста является такая форма наставничества, как «работодатель-преподаватель-студент». В таком случае происходит практико-ориентированное обучение, позволяющее будущему специалисту обрести все необходимые для профессиональной деятельности компетенции. Университет создает условия для адаптации выпускника-молодого инженера к профессиональной деятельности, оказывает помощь в профессиональном становлении, тем самым несет перед работодателем ответственность за качество подготовки специалистов. Также, мы можем отметить, что подобное практико-

ориентированное обучение позволяет обучающимся увидеть возможности карьерного роста, выявить для себя необходимость более глубокого освоения образовательной программы, получения дополнительного образования, перехода на более высокий уровень обучения. Университет принимает участие в федеральной программе «Профессионалитет», который направлен на подготовку кадров на уровне среднего профессионального образования для предприятий отрасли с приобретением конкретных навыков и умений, которые определяет будущий работодатель. После обучения по программам «Профессионалитета» студент может трудоустроиться, а при желании поступить на следующий образовательный уровень. На данный момент ведется активная работа совместно с 5-ю предприятиями: АО «Производственно-технологическая компания «Модерам», ООО «Фабрика нестандартной обуви «Меркурий», ООО «Кожгалантерейная фабрика «Альянс», ООО «Орто-Технологии» и ООО «Рассвет», в рамках созданного совместно с Университетом образовательно-производственного кластера легкой промышленности.

Таким образом, Университет способствует быстрому вливанию молодых специалистов на производство, карьерному успеху своих выпускников, снижению оттока кадров в профессиональной среде. Тесное сотрудничество с работодателями позволяет Университету своевременно реагировать на изменения, инновации, происходящие в профессиональной среде, в соответствии с новшествами актуализировать свои образовательные программы, происходит совершенствование качества подготовки специалистов. Таким образом, будущий специалист благодаря системе наставничества осваивает инновационные компетенции, знакомится со спецификой выбранной им профессии.

Наставничество предполагает инновационные методы взаимодействия между преподавателем и студентом, что, конечно же, способствует более эффективному развитию будущего специалиста. Проектная деятельность, кейсы, интерактивные занятия, междисциплинарные семинары – всё это развивает самостоятельность студента, выявляет его способности, готовит его к активной профессиональной жизни.

Помимо этого, наставничество позволяет реализовать программы воспитательной работы с обучающимися, особенно это важно на первых образовательных уровнях, когда молодые люди только определяют свою образовательную

траекторию. Многоуровневая поддержка обучающихся позволяет им осознанно выбирать свой профессиональный путь и стимулирует к повышению своего образовательного уровня. Студент чувствует поддержку не только преподавателей, но и старших товарищей, видит заинтересованность потенциального работодателя. Для преподавателей вовлечение в наставничество предполагает создание комфортных отношений, как с обучающимся, так и с коллегами, которые участвуют в непрерывном сопровождении студентов. Повышается уровень стрессоустойчивости не только у наставляемых, но и у наставников, сглаживаются конфликтные ситуации в процессе работы, снижается однотипность и монотонность выполняемых задач, уровень профессионального и эмоционального выгорания падает, что ярко отражает значимость учета в образовательном процессе психолого-педагогического аспекта. Эффективная работа системы наставничества позволяет не только реализовать личностный и профессиональный потенциал участников, но и способствует поддержанию психологического здоровья сотрудников и обучающихся [8].

Наставничество способствует развитию общих компетенций и т.н. «гибких навыков», которые также значимы в становлении будущего специалиста. Развитие общих компетенций позволяет человеку становиться полноценным членом общества. Согласно ФГОС 29.02.10 Конструирование, моделирование и технология изготовления изделий легкой промышленности (по видам), в стандарт подготовки специалистов со средним образованием включены общегуманитарные дисциплины, именно посредством освоения предметов данного цикла у обучающихся формируются коммуникативные, адаптивные, этические компетенции. Развитие указанных компетенций продолжается в рамках освоения универсальных и общепрофессиональных компетенций образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлениям подготовки «Технология изделий легкой промышленности», «Технологии и проектирование текстильных изделий», «Конструирование изделий легкой промышленности». Также ФГОС 29.06.01 Технологии легкой промышленности (уровень подготовки кадров высшей квалификации) закрепляет необходимость формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций, их расширения. Следует отметить, что ФГТ по образовательным программам аспирантуры, которые были введены на замену ФГОС, существенно расширяют возможности

образовательных организаций по содержательному развитию компетентностного подхода, в том числе и при развитии системы непрерывного многоуровневого образования. Таким образом, можно проследить преемственность в поддержке студентов, которые получают сопровождение, позволяющее им получать и развивать необходимые компетенции на разных образовательных уровнях непрерывно. Поэтому, для организации системы наставничества при реализации многоуровневых образовательных программ необходимо привлекать преподавателей общегуманитарных дисциплин, которые смогут развивать на своих занятиях систему поддержки студентов, создавать благоприятную психологическую атмосферу в коллективе, воспитывать в будущих специалистах стремление к непрерывному обучению.

Таким образом, во внедрении многоуровневой системы наставничества, в тесном сотрудничестве с работодателем видятся положительные моменты для всех участников образовательного процесса. Университет, способствуя адаптации своих будущих выпускников в профессиональной среде повышает количество трудоустроенных по специальности студентов, укрепляет свои связи с реальным сектором экономики, имеет возможность совершенствовать свои образовательные программы в соответствии с передовыми технологиями в каждой отрасли. Сотрудничество с предприятиями также предоставляет возможность использования материально-технической базы работодателей. Университет укрепляет свой рейтинг, повышает свой имидж в обществе [12].

Для потенциального работодателя видится преимущество, прежде всего, в виде снижения затрат на поиск молодых специалистов, их адаптацию на своем предприятии. При отсутствии интегрированных подходов, работодатель вынужден обучать молодого специалиста самостоятельно и за счет собственных ресурсов. Зачастую, профессиональные навыки и умения выпускника не получают должной оценки или его уровень профессиональной компетентности не соответствует профессиональной деятельности. Это приводит к отсутствию мотивации к работе, разочарованию в своей профессии, как следствие, оттоку молодых специалистов из отрасли [1]. Помимо непосредственных выгод от решения кадрового вопроса, благодаря сотрудничеству с Университетом работодатель повышает свой статус в профессиональной среде, улучшает свой

имидж, за счет повышения узнаваемости своего предприятия может снизить затраты на рекламу.

Заключение. Основная цель молодых людей, выбирающих для себя учебное заведение – получить востребованную и современную профессию, которая позволит им успешно трудоустроиться в будущем. Поэтому, получая поддержку от Университета, от будущего работодателя, обучающийся осознанно выбирает для себя образовательную траекторию, повышает свою мотивацию к учебе. Любая сфера деятельности требует непрерывного обучения, повышения уровня своих знаний, своей квалификации, но без поддержки пройти данный путь сложно. Организации системы наставничества при реализации многоуровневых образовательных программ позволяет обучающемуся не только стать специалистом на определенном уровне подготовки (бакалавриат, магистратура и т.д.), но и совершать успешный переход от менее к более высокому уровню, без потери времени, своих ресурсов и карьерных возможностей. Получая поддержку и от Университета, и от потенциального работодателя обучающийся получает профессиональное определение, видит перспективы роста в выбранной им области, стремится повысить свою квалификацию, получить дополнительное образование.

Таким образом, мы видим, что внедрение различных форм наставничества (как традиционных, так и инновационных) в рамках реализации многоуровневых образовательных программ в образовании специалистов легкой промышленности позволяет вести эффективную и качественную подготовку обучающихся к будущей деятельности, способствует их адаптации в образовательной и профессиональной средах, позволяет осознанно определить индивидуальную образовательную траекторию.

Перед Университетом возникают следующие задачи, связанные с внедрением поддержки обучающихся на всех образовательных уровнях:

- создание методологического, содержательного и нормативно-правового обеспечения наставничества;
- организация целостной системы наставничества, с применением различных форм, на всех уровнях обучения в Университете, обеспечение приемственности преподавателей-наставников;
- информационное, организационное, методическое обеспечение сотрудничества Университета с потенциальными работодателями, создание устойчивых функциональных связей с предприятиями;
- реализация лучших практик наставничества в Университете. Организация конференций, конкурсов, проектная деятельность, распространение позитивного опыта внедрения системы наставничества (применительно к многоуровневым образовательным программам) в педагогическом сообществе.

В данной статье рассмотрена одна из актуальных систем эффективной подготовки специалистов для легкой промышленности, такая как наставничество и его различные формы. Также представлена визуализация модели многоуровневой подготовки кадров для легкой промышленности и дано ее содержательное описание. Можно прийти к выводу, что на данный момент внедрение системы наставничества при реализации многоуровневых образовательных программ позволяет улучшить качество подготовки специалистов, эффективно адаптировать их к осуществлению трудовых функций в профессиональной деятельности. Нами показано, какие возможные преимущества могут быть получены при развитии системы наставничества, выдвинуты предложения по внедрению системы поддержки обучающихся в образовательной организации.

Литература:

1. Алиева С.В. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста / С.В. Алиева, Р.А. Мардахаев // Вестник экспертного совета. - 2012. - № 3(26). - С.17-23.
2. Башарина О.В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. - 2018. - № 2(18). - С. 19-28.
3. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов,

- Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.
4. «Единая Россия» предложила создать федеральную систему наставничества [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://polit.ru/news/2017/05/15/mentors/>
5. Кочергина Г.Д. Вовлечение обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы сопровождения, наставничества и шефства:

методические рекомендации / Г.Д. Кочергина. - Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. - 20 с.

6. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / Ж.М. Яхтаногова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясичевой. - Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. - 124 с.

7. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Дж. Максвелл; пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. - Минск: Попурри, 2009. - 160 с.

8. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf?ysclid=ld0chh3ipi415630500>

9. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях; под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.

10. Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://projectobrazovanie.ru/>

11. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf?ysclid=ld0cu2xa47867990622>

12. Уварова С.С. Наставничество в ВУЗе как механизм социального предпринимательства [Электронный ресурс] / С.С. Уварова. - Режим доступа: <https://cchgeu.ru/university/events/forum-sotsialnoe-i-tekhnologicheskoe-predprinimatelstvo-universitetov/prezentatsii-dokladov/>

13. Ушинский К.Д. Программа педагогики для специальных классов женских учебных заведений / К.Д. Ушинский // Педагогические сочинения: в 6 т. - М.: Педагогика, 1988. - Т. 2. - С. 379-387.

14. Форум «Наставник – 2018» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://old.asi.ru/nastavniki/forum/?ysclid=ld0d6z3amt306311013>

15. Щербакова Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т.Н. Щербакова, Е.В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире / Материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). - Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. - С. 18-22.

References:

1. Alieva S.V. The role of mentoring in the professional development of a young specialist / S.V. Alieva, R.A. Mardakhaev // Bulletin of the Expert Council. - 20121. - № 3(26). - P.17-23.

2. Basharina O.V. Theoretical foundations of the problem of staffing the regional economy / O.V. Basharina // Innovative development of vocational education. - 2018. - № 2(18). - P. 19-28.

3. Blinov, V.I. Mentorship in education: a well-sharpened tool is needed / V.I. Blinov, E.Yu. Yesenina, I.S. Sergeev // Professional education and labor market. - 2019. - № 3. - P. 4-18.

4. "United Russia" proposed to create a federal mentoring system [Electronic resource]. - Access mode: <https://polit.ru/news/2017/05/15/mentors/>

5. Kochergina G.D. Involvement of learning organizations engaged in educational activities for additional general education programs in various forms of support, mentoring and patronage: methodological recommendations / G.D. Kochergina. - Smolensk: GAU DPO SOIRO, 2019. - 20 p.

6. Best practices of mentoring in educational organizations: a collection of methodological materials / Zh.M. Yakhtanigova, E.V. Chuprikova, K.S. Lagoda, E.A. Fatneva; ed. E.N. Myasishcheva. - Belgorod: OGAOU DPO "BelIRO", 2021. - 124 p.

7. Maxwell J. Mentoring 101 / J. Maxwell; per. from English. Yu.I. Gerasimchik. - Minsk: Potpourri, 2009. - 160 p.

8. Guidelines for the development and implementation of a system (target model) of mentoring teachers in educational organizations [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf?ysclid=ld0chh3ipi415630500>

9. Mentoring in the education system of Russia. A practical guide for curators in educational institutions; ed. N.Yu. Sinyagina, T.Yu. Reifschneider. - M.: Rybakov Fund, 2016. - 153 p.

10. National project "Education" [Electronic resource]. - Access mode: <https://projectobrazovanie.ru/>

11. Decree of the Ministry of Education of Russia dated December 25, 2019 N R-145 "On approval of the methodology (target model) of mentoring students for organizations engaged in educational activities in general education, additional general education and programs of secondary vocational education, including using best practices for the exchange of experience between students" [Electronic resource]. - Access mode: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf?ysclid=ld0cu2xa47867990622>

12. Uvarova S.S. Mentoring at the university as a mechanism for social entrepreneurship [Electronic resource] / S.S. Uvarova. - Access mode: <https://cchgeu.ru/university/events/forum-sotsialnoe-i->

tehnologicheskoe-predprinimatelstvo-universitetov/prezentatsii-dokladov/

13. Ushinsky K.D. Pedagogy program for special classes of women's educational institutions / K.D. Ushinsky // Pedagogical works: in 6 volumes - М.: Pedagogy, 1988. - Т. 2. - P. 379-387.

14. Forum "Mentor - 2018" [Electronic resource]. - Access mode: <https://old.asi.ru/nastavniki/forum/?ysclid=ld0d6z3amt306311013>

15. Shcherbakova T.N. The historical aspect of mentoring as a form of professional adaptation of a young teacher / T.N. Shcherbakova, E.V. Shcherbakova // Theory and practice of education in the modern world / Proceedings of the VIII Intern. scientific conf. (St. Petersburg, December 2015). - St. Petersburg: Own publishing house, 2015. - P. 18-22.

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Сведения об авторе:

Леонов Сергей Андреевич (г. Санкт-Петербург, Россия), кандидат экономических наук, доцент, начальник отдела менеджмента качества образования, доцент кафедры экономической теории, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна», e-mail: sergey-leonov@mail.ru

