

Петраш Марина Дмитриевна
Санкт-Петербургский государственный университет
Стрижицкая Ольга Юрьевна
Санкт-Петербургский государственный университет
Полякова Мария Константиновна
Санкт-Петербургский государственный университет
Харитоновна Татьяна Сергеевна
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

ПОНИМАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖЬЮ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Исследование выполнено в рамках проекта РФФИ № 19-013-00861 А «Профессиональное развитие в структуре межпоколенных отношений при переходе от юности к взрослости»

В статье представлены данные исследования по вопросу понимания наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения. Описан процесс сбора и анализа результатов теста незаконченных предложений для определения дефиниций «наставник» и «наставничество». В исследовании приняли участие студенты медицинского и экономического профилей в возрасте от 18 до 20 лет в количестве 80 человек. Обработка данных осуществлялась с помощью контент-анализа и таблиц сопряженности. Было выделено всего 11 категорий (5 по наставничеству, 6 при описании наставника) и 35 подкатегорий. Даны понятия «наставник» и «наставничество». Результаты исследования показали важную роль института наставничества в учебно-образовательном процессе. Отмечено, что ценность наставничества для современной молодежи заключается в возможности получения поддержки, приобретении опыта и знаний, выстраивании конструктивных взаимоотношений. Выявлены различия в понимании функций наставничества между студентами разных профилей обучения по четырем категориям: «Основания для определения понятия наставничества», «Роль наставничества», «Функции наставника» и «Роли наставника». Студенты медицинского направления связывают наставничество с адаптивной функцией, а экономисты – с развивающей. Исследование показало, что успешное наставничество основывается на построении и поддержании конструктивного взаимодействия, выстраивании благоприятных отношений.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студенты, начальный этап профессионального обучения, контент-анализ.

Информация об авторах: Петраш Марина Дмитриевна, ORCID 0000-0003-4542-7289, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии развития и дифференциальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: m.petrash@spbu.ru

Стрижицкая Ольга Юрьевна, ORCID 0000-0002-7141-162X, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии развития и дифференциальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: o.strizhitskaya@spbu.ru

Полякова Мария Константиновна, ORCID 0000-0001-6087-5659, аспирант кафедры психологии развития и дифференциальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: polovinayakova@mail.ru

Харитоновна Татьяна Сергеевна, ORCID 0000-0002-9019-4982, старший преподаватель кафедры педагогики и психологии, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: tharitonova@yandex.ru

Дата поступления статьи: 24.12.2019.

Для цитирования: Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Полякова М.К., Харитоновна Т.С. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 1. С. 85–91. DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-1-85-91.

Marina D. Petrash
Saint Petersburg State University
Ol'ga Yu. Strizhitskaya
Saint Petersburg State University
Mariya K. Polyakova
Saint Petersburg State University
Tat'yana S. Kharitonova
Saint Petersburg State University of Economics

UNDERSTANDING OF MENTORSHIP BY MODERN YOUTH AT THE INITIAL STAGE OF PROFESSIONAL TRAINING

Present paper describes research data on the understanding of mentorship by modern youth at the initial stage of professional training. The process of collecting and analysing the results of the test of unfinished sentences to determine the definitions of «mentor» and «mentorship» is described. Sample includes 80 students of medical and economic profiles, aged 18–20. Data

processing was carried out using content analysis and crosstabs. 11 categories were selected (5 for mentorship, 6 for the description of the mentor) and 35 subcategories. The concepts of «mentor» and «mentorship» are given. Results showed the important role of the institution of mentorship in the educational process. It is noted that the value of mentorship for modern youth lies in the possibility of obtaining support, gaining experience and knowledge, building constructive relationships. Differences in the understanding of the functions of mentorship between students of different educational profiles in four categories were identified: «Basis for defining the concept of mentorship», «The role of mentorship», «Mentor`s Functions» and «Mentor`s Roles». Medical students associate mentorship with an adaptive function, and economists with a developing one. Our study showed that successful mentorship is based on building and maintaining constructive interaction, building favourable relationships.

Keywords: mentorship, students, mentor; initial stage of professional training, content analysis.

Information about the authors: Marina D. Petrash, ORCID 0000-0003-4542-7289, Ph. D. in Psychology, Associate Professor, St. Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia.

E-mail: m.petrash@spbu.ru

Ol'ga Yu. Strizhitskaya, ORCID 0000-0002-7141-162X, D. Sc. in Psychology, Professor, St. Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia.

E-mail: o.strizhitskaya@spbu.ru

Mariya K. Polyakova, ORCID 0000-0001-6087-5659, graduate student, St. Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia.

E-mail: polovinayakova@mail.ru

Tatiana S. Kharitonova, ORCID 0000-0002-9019-4982, senior lecturer, Saint Petersburg State University of economics, Saint-Petersburg, Russia.

E-mail: tharitonova@yandex.ru

Article received: December 24, 2019.

For citation: Petrash M.D., Strizhitskaya O.Yu., Polyakova M.K., Kharitonova T.S. Understanding of mentorship by modern youth at the initial stage of professional training. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2020, vol. 26, № 1, pp. 85–91 (In Russ). DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-1-85-91.

В настоящее время отмечается возросший интерес исследователей из разных областей научного знания к проблеме наставничества, что во многом связано с вопросом возвращения института наставничества в практику профессиональной деятельности. Наставничество внедряется как элемент корпоративной культуры организаций, с созданием индивидуальных планов развития наставляемых [Бухарина]. Изучение данной проблемы в образовательном процессе чаще лежит в плоскости адаптации молодых специалистов (начинающих преподавателей, учителей, психологов) на этапе вхождения в профессию [Аржаных; Пшеничная; Лавринович, Молостова]. Анализируя состояние наставничества в образовательных учреждениях, исследователи подчеркивают эффективность модели наставничества как ресурсной составляющей в развитии молодых специалистов [Игнатьева, Базарнова]. Исследования межпоколенных отношений показали, что молодые сотрудники не только высоко оценивают опыт старших коллег и особенно возможность его (опыта) получения, но и нуждаются в поддержке старших коллег [Сапоровская, Крюкова и др.]. В качестве одной из причин для сохранения наставничества (mentorship) в образовательной среде зарубежные исследователи называют «недостаточную привлекательность работы преподавателя по экономическим причинам» [C.S. Duse et al.].

Малоизученным остается исследование наставничества на этапе учебно-профессиональной деятельности в контексте отношений наставляемого (студента) и наставника. Нам представляется важным обращение к данной проблематике как

форме внесемейных межпоколенных отношений на начальном этапе профессионального обучения, когда происходит адаптация к новой ситуации социального развития, формируется представление о будущей профессии. Следует отметить, что многочисленные исследования в этой области свидетельствуют о высокой эффективности системы наставничества как для наставляемого, так и для наставника [Щастный и др.; Дружинина]. Зарубежные специалисты в области mentorship описывают систему наставничества как «взаимные отношения между двумя или более людьми, которые разделяют взаимную ответственность по достижению четких и взаимно определенных целей» [Zachary], определяют их ценность для обеих сторон [Ehrlich, Lisa C. et al.].

Для изучения наставничества как формы внесемейных межпокольных отношений на этапе перехода от юности к взрослости нам необходимо было рассмотреть вопрос понимания дефиниций «наставничество» и «наставник» современной молодежью, что и явилось целью нашего исследования. Были определены следующие исследовательские задачи: 1) выделение единиц анализа; 2) категоризация единиц анализа; 3) статистический анализ данных.

В рамках исследовательского проекта, на этапе пилотажного исследования, были опрошены студенты, обучающиеся на первых курсах высшего учебного заведения (экономического и медицинского профиля), в количестве 80 человек в возрасте от 18 до 20 лет. Особенность выборки заключалась в том, что в обеих группах студенты были знакомы с исследуемой системой. В группе студентов-медиков присутствовала система наставничества, суть

которой заключалась в том, что студенты имели возможность обращаться по вопросам, вызвавшим какие-либо затруднения в учебном процессе, к наставнику, роль которого выполнял преподаватель. Со студентами экономического профиля в рамках воспитательной работы организована система кураторства. Как правило, кураторами становятся студенты второго или третьего курсов, готовые взять на себя роль заботливого наставника и помочь первокурсникам адаптироваться к условиям обучения в вузе. Куратор сопровождает студенческую группу с начала сентября до первой сессии (иногда дольше), помогая решать текущие вопросы (выбор старосты, оформление документации, решение вопросов с расписанием, установление контакта с сотрудниками деканата и преподавателями, подготовка к контрольным работам и т. д.). Кураторы проводят собрания с учебной группой, где информируют о мероприятиях университета, рассказывают о студенческой жизни на факультете, делятся собственным опытом, организуют встречи для установления взаимодействия внутри групп студентов 1-го курса. Все это помогает «новичкам» адаптироваться к условиям обучения в вузе.

Для изучения понятий «наставник» и «наставничество» мы использовали тест «незаконченные предложения», составленный в соответствии с целью и задачами исследования. Обработка полученных данных осуществлялась с помощью контент-анализа и таблиц сопряженности (пакет SPSS-23).

Результаты исследования и их обсуждение

В результате обработки данных нами было выделено всего 11 категорий и 35 подкатегорий (табл. 1, 2). В таблице 1 представлены данные по категории «наставничество».

Первая категория названа «Наставничество в современном» мире и соответствует вопросу в анкете «Наставничество сегодня...». Анализ полученных ответов позволил выявить 6 подкатегорий. В первой, «важность», студенты говорили о важности наставничества в современном мире: «наставничество необходимо», «играет важную роль в развитии личности», «актуально». Во второй подкатегории было выявлено негативное отношение к институту наставничества, внимание акцентировалось на ограничениях института, непопулярности среди молодежи, неприменимости лично к респонденту, отсутствии эффективности: «не имеет популярности среди молодежи», «не оправдывает ожиданий», «неэффективно». В подкатегории «аспекты наставничества» отмечалась попытка отметить основные аспекты понятия наставничества: молодые люди сообщали о необходимости помощи, обучении и поддержке: «помощь начинающим», «дополнительный институт передачи умений и навыков», «система помощи». В четвертой подкатегории, «уровень распространения», студенты отметили присутствие наставничества почти во всех сферах и его развитию по настоящее время, затрагивалась не только важность

Таблица 1

Распределение подкатегорий в категории «наставничество»

№ п.	Категории	Подкатегории	Частота (%)
1	Наставничество в современном мире	1. Важность	25,9
		2. Негативное отношение	16,0
		3. Аспекты наставничества	19,8
		4. Уровень распространения	9,9
		5. Наставник в студенческой среде	7,4
		6. Определение	12,3
2	Основания для определения понятия наставничества	1. Наставник как помощник	29,6
		2. Использование синонимического ряда	30,9
		3. Наставник как транслятор опыта	32,1
3	Формы наставничества	1. Помощь	21,0
		2. Развитие потенциала	13,6
		3. Адаптация	16,0
		4. Коммуникация	8,6
		5. Генеративность	22,2
		6. Достижение целей	6,2
4	Функции наставничества	1. Адаптация	43,2
		2. Трансляция опыта	28,4
		3. Совместная деятельность	8,6
		4. Абстрактные категории	11,1
5	Роль наставничества	1. Адаптация	28,4
		2. Развитие	59,3

института наставничества, но и его перспективы роста и массовость явления: «развито на среднем уровне», «очень популярно», «очень распространено». Выделение подкатегории «наставник в студенческой среде» обосновано ответами, в которых молодые люди сообщали о проявлении института наставничества среди студентов: «полезно для студентов», «помогает студентам в трудной ситуации», «позволяет адаптироваться в университете». В шестой подкатегории отражалась попытка дать определение институту наставничества в современном мире: «процесс, при котором более компетентный человек в той или иной сфере помогает другому человеку при выполнении какого-либо дела», «отношения между людьми».

Вторая категория определена нами как «Основания для определения понятия наставничества» и соответствует пункту анкеты «Наставничество – это...». В блоке выделено три подкатегории. Первая – «наставник как помощник», ответы лежат в плоскости об отношении к наставнику: «опытный человек – неопытный», акцентируется внимание на отношениях «наставник – ученик», присутствует тот, кто принимает опыт, описываются стороны взаимодействия: «помощь более опытных людей менее опытным», «поддержка со стороны более опытного человека», «когда опытный специалист руководит молодым коллективом». Вторая – в ответах молодых людей отмечается использование синонимического ряда (помощь, поддержка, учительство и т. д.), без уточнения каких-либо деталей: «контроль и помощь», «поддержка и помощь». Третья – «наставник как транслятор опыта». В данной части ответов отмечается зрелое представление о наставничестве, встречается описание наставничества с использованием генеративных терминов («возможность передать опыт», «форма обучения и передачи информации», «передача опыта другому поколению»).

Третья категория – «Формы наставничества», соответствует 3-му пункту анкеты «Наставничество – способ...». Выделено шесть подкатегорий: 1) наставничество как способ помощи наставляемому: «способ помощи другим людям», «поддерживать того, кто в этом нуждается»; 2) наставничество как способ развития или способ реализации накопленного потенциала наставника: «накопление каких-либо определенных навыков, характеристик», «способ саморазвития и самореализации»; 3) наставничество как способ помощи в адаптации менее опытного при помощи того, кто обладает большей компетентностью, вхождение «новичка» под «присмотром» наставника: «ввести в курс дела новичков», «помочь освоиться в какой-то области», «привыкнуть к насыщенной и сложной учебе»; 4) наставничество как форма взаимоотношений между людьми – выделяется коммуникативная функция: «взаимодействие», «общение», «взаимо-

отношения»; 5) наставничество как способ передачи опыта, умений, знаний – «генеративность»: «инструктировать и информировать», «передать знания, опыт»; 6) «достижение целей» – малочисленная категория ответов, которые не вошли в другие категории, объединяются наличием некой цели, которую преследуют наставник и наставляемый: «направить человека/команду, повысить эффективность», «разобраться с чем-то», «конструктивно совместно решить проблему».

Четвертая категория – «Функции наставничества», включает ответы на пункт анкеты «Наставничество позволяет...». Выделено четыре подраздела: 1) «адаптация» – наставничество как способ получения помощи при освоении новой деятельности: «приспособиться к новой среде», «узнать больше о данной деятельности из первых уст», «научиться новому»; 2) «трансляция опыта» – наставничество как способ привнесения в чью-то жизнь нового (отдать), наставничество рассматривается со стороны наставляющего, но не наставляемого: «помочь», «передать опыт», «передать знания и умения другим людям»; 3) «совместная деятельность» – наставничество как способ совместной деятельности (и отдать, и принять): позволяет «найти общий язык», «решать проблемы совместно», «устанавливать контакт, наладить дружественные отношения»; 4) «абстрактные категории»: «наставничество способствует саморазвитию», «позволяет по-новому взглянуть на вещи».

Пятая категория – «Роль наставничества», содержит ответы на 5-й пункт анкеты «Наставничество способствует...». Выделены две подкатегории: 1) «адаптация» – обоснование роли наставничества для успешной адаптации к новой деятельности, облегчение взаимодействия человека со средой: «улучшению адаптации», «быстрому освоению в новой среде»; 2) «развитие» – обосновывается роль наставничества на уровне преобразования и развития личности: «способствует развитию и расширению кругозора», «повышению продуктивности».

Далее приводятся данные 6 категорий (6–11), выделенных при описании дефиниции «Наставник» (см. табл. 2).

Категория 1 – «Наставник в современном мире», соответствует пункту анкеты «Наставник сегодня...». Подкатегория «Потребность в наставнике» содержит оценки высокой и низкой значимости наставника (важен / неважен): «человек, в котором многие нуждаются», «востребован», «важен». В подразделе «описание наставника» представлены как роли, так и качества наставника: «ментор», «человек, способный к отдаче», «более опытный человек», «поддержка», «помощник».

Категория 2 – «Основания для определения понятия наставника» соответствует пункту анкеты «Наставник – это...». В блоке выделены две подка-

Таблица 2

Распределение подкатегорий в категории «Наставник»

№ п.	Категории	Подкатегории	Частота (%)
6	Наставник в современном мире	Потребность в наставнике (важен / неважен)	16,0 / 4,9
		Описание наставника	60,5
7	Основания для определения понятия наставника	Функция	53,1
		Личностные качества	39,5
8	Функции наставника	Адаптация	29,6
		Развитие	60,5
9	Роли наставника	Решение проблемы	17,3
		Достижение цели	66,7
10	Представление о наставнике	Описание личностных и профессиональных качеств	43,2
		Наставник как универсальная роль	33,3
		Конкретный человек	16,0
11	Типы наставников	Наставник как профессионал	17,3
		Наставник как личность	25,9
		Наставник как конкретный человек	46,9

тегории: первая обозначена как «функция», в которой роль наставника определяется через функцию помощи – человек, который поможет и поддержит. Наставник определяется через отношения с наставляемым: «человек, который помогает какой-то определенной группе лиц», «человек, который передает свои знания», «человек, который ответит на волнующие вопросы»; вторая – «личностные качества»: наставник рассматривается через его личностные и профессиональные качества (человек знающий, ответственный, авторитетный, прошедший обучение и т. д.): «амбициозный, яркий человек», «доброжелательный человек», «умный человек», «человек с большим опытом».

Категория 3 – «Функции наставника», пункт анкеты «Наставник помогает...». Эта категория объединила две подкатегории: 1) «адаптация» – отношения «новичок – опытный человек». Функция наставника, по мнению студентов, заключается в том, чтобы помочь адаптироваться, освоиться в новой ситуации: «адаптироваться в новой для себя среде», «освоиться в новом окружении», «лучше понимать новые условия»; 2) «развитие» – развивающая функция наставника, который помогает развитию наставляемого, решению его проблем. Речь идёт в первую очередь о помощи в преодолении сложностей и развитии, научении чему-то новому: наставник помогает «выполнить определенную задачу», «почувствовать поддержку и преодолеть трудности быстрее и легче», «решить конфликтные ситуации и наладить отношения в группе и с преподавателями».

Категория 4 – «Роли наставника», соответствует пункту анкеты «Наставник способствует...». Выделено две роли: «Решение проблем» и «Достижение цели». В первом случае – наставник как помощник в решении проблемы (акцент на препятствии: наставник способствует «адаптации», «решению проблем» и др.); во втором – наставник

как помощник в развитии (акцент на цели: «получение новых знаний и навыков», «получение нового опыта»).

Категория 5 – «Представление о наставнике», соответствует пункту анкеты «Наставником может быть...». Выделено три подкатегории: 1) человек с определенными личностными качествами, обладающий знаниями и навыками: «умный, хорошо разбирающийся в своем деле человек», «человек, обладающий лидерскими качествами»; 2) абсолютно любой человек: «каждый», «любой человек»; 3) конкретный человек (называли конкретных людей или профессии): «преподаватель», «режиссер», «родитель».

Категория 6 – «Типы наставников», соответствует пункту анкеты «Я бы предпочел, чтобы моим наставником был...» и отвечает на вопрос, какого наставника хотят видеть молодые люди. Выделено три типа: 1) наставник как профессионал, ответственный, обладающий необходимым опытом: «человек, который знает намного больше меня», «человек, который владеет своим ремеслом»; 2) наставник как личность: «добрый человек», «близкий друг» и 3) конкретный человек, то есть студенты называли конкретных людей (чаще преподавателей), которых хотели бы видеть в качестве наставника.

Результаты контент-анализа позволяют описать два понятия: наставничество и наставник. *Наставничество* молодые люди понимают через трансляцию опыта, как вид помощи в трудных ситуациях, проявляющуюся в генеративности, адаптации, коммуникативном взаимодействии, постановке и достижении целей, способствующих развитию. В наставнике студенты видят «значимого другого», старшего по возрасту человека, передающего свои знания и опыт, пользующегося доверием, профессионала своего дела, с развитым коммуникативным потенциалом, обладающего лидерскими каче-

ствами, способствующего развитию и достижению поставленных целей наставляемого.

Объединив два понятия, мы можем сформулировать определение наставничества как вида совместной деятельности, в основе которого лежат субъект-субъектные отношения *наставника* (высококвалифицированного профессионала, обладающего знаниями и опытом) и *наставляемого* (студента на начальном этапе профессионального развития), характеризующиеся благоприятными доверительными отношениями, направленными на решение проблем, связанных с адаптацией, постановкой и достижением целей наставляемого.

Далее нами был проведен сравнительный анализ выделенных категорий с помощью метода сопряженных таблиц. В результате нами были выявлены статистически значимые различия по четырем категориям: «Основания для определения понятия наставничества», «Роль наставничества», «Функции наставника» и «Роли наставника».

Обращаясь к основаниям для определения наставничества, мы отметили: частота использования синонимического ряда (помощь, поддержка, учительство и т. д.) без уточнения каких-либо деталей в большей степени наблюдалась у студентов медицинского направления (45 % медиков, 20 % экономистов, $p = 0,000$). Экономисты определяли наставничество как форму передачи опыта, феномен описывался с использованием генеративных терминов («возможность передать опыт», «форма обучения и передачи информации», «передача опыта другому поколению»), что может свидетельствовать о более зрелом представлении наставничества (50 % экономистов; 3,2 % медиков, $p = 0,000$). Роль наставничества на уровне преобразования личности обосновывалась экономистами (82,0 % экономисты, 22,6 % медики, $p = 0,000$), студенты медицинского направления видят роль наставничества в успешной адаптации к новой деятельности, облегчении взаимодействия человека со средой (58,1 % медики, 10,0 % экономисты, $p = 0,000$). Развивающая функция наставника была определена студентами-экономистами (72,0 % медики, 41,9 % экономисты, $p = 0,012$). Роль наставника как помощника в развитии (акцент на цели) также в большей степени выделялась экономистами (84,0 % медики, 38,7 % экономисты, $p = 0,000$).

В результате проведенного исследования можно говорить о том, что понимание наставничества современной молодежью не расходится с общепринятым представлением о данном феномене [Дудина]. Ценность наставничества для современной молодежи заключается в возможности получения поддержки, опыта и знаний, как было отмечено в исследованиях по межпоколенным отношениям [Сапоровская, Крюкова и др.], а также выстраивании отношений наставника и наставляемого. Можно говорить о том, что иерархическая передача

знаний и информации от более старшего, опытного человека более молодому и менее опытному не является преобладающей парадигмой наставничества. Эффективное наставничество основывается на построении и поддержании конструктивного взаимодействия, выстраивании благоприятных отношений. Выявленная тенденция подтверждается данными зарубежных исследований [Zachary; Ehrlich, Lisa C. et al.]. В нашем исследовании студенты медицинского направления рассматривают адаптивную функцию наставничества, в то время как экономисты – развивающую. Данное различие можно объяснить спецификой учебно-профессиональной деятельности. Объем и качество материала, который необходимо освоить будущим врачам, кардинально отличается от того, что осваивают студенты направления «гостиничное дело». Возможно, данный факт и объясняет наибольшую потребность студентов-медиков в поддержке для успешной адаптации, выстраивании благоприятных взаимоотношений наставника с наставляемым. Большинство студентов факультета сервиса, туризма и гостиничного дела с первых дней обучения в университете получают опыт трудовой деятельности в мини-отелях, кафе, небольших компаниях по организации выставок и других мероприятий. Процесс обучения на рабочих местах, по отзывам студентов, проходит посредством наставничества. Таким образом, они получают не только практический опыт, но и знакомятся с системой наставничества, что и объясняет их более зрелую позицию в отношении данного феномена.

Список литературы

- Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22, № 4. С. 27–37. DOI 10.17759/pse.2017220405.
- Бухарина А.Ю. Индивидуальные планы развития в технологии и практике наставничества в организациях // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9, № 1. С. 162–176. DOI 10.17759/sps.2018090111.
- Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. Тамбов, 2018. Т. 23, № 174. С. 15–21. DOI 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21.
- Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7, № 5. С. 25–36. DOI 10.15293/2226-3365.1705.02.
- Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Минского университета. 2018. Т. 6, № 2. С. 1. DOI 10.26795/2307-1281-2018-6-2-1.

Лавринович Е.В., Молостова А.Н. Супервизия при подготовке ведущих психологических тренингов // Консультативная психология и психотерапия. 2011. Т. 19, № 4. С. 58–68.

Пшеничная В.В. Роль наставника в развитии профессиональных компетенций молодых педагогов // Грамота. Тамбов, 2017. № 4 (08). С. 47–49.

Сапоровская М.В., Крюкова Т.Л., Гущина Т.В., Петрова Е.А. Психология межпоколенных отношений: конфликты и ресурсы / отв. ред. М.В. Сапоровская. Кострома: Авантитул, 2012. 384 с.

Щастный А.Т., Коневалова Н.Ю., Городецкая И.В., Пашков А.А. [и др.]. Система наставничества в УО «ВГМУ» // Вестник Витебского государственного медицинского университета. 2019. Т. 18, № 2. С. 110–115.

Carmen Sonia Duse, Dan Maniu Duse and Maria Karkowska How important is mentoring in education? MATEC Web Conf., 121 (2017) 12005. DOI 10.1051/mateconf/201712112005

Ehrlich, Lisa C. and Tennent, Lee and Hansford, Brian C. (2002) A Review of Mentoring in Education: Some Lessons for Nursing. Contemporary Nurse, 12 (3), pp. 253–264.

Zachary, L.J. (2002). The Role of Teacher as Mentor. New Directions for Adult and Continuing Education, 2002 (93), pp. 27–38. DOI 10.1002/ace.47.

References

Arzhany`x E.V. Rol` instituta nastavnichestva v professional`nom stanovlenii molody`x pedagogov [Role of Mentoring System in professional Development Of Entry-Level Teachers]. *Psikhologicheskaja nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2017, vol. 22, № 4, pp. 27–37. DOI: 10.17759/pse.2017220405 (In Russ.)

Buxarina A.Yu. Individual`ny`e plany` razvitiya v tehnologii i praktike nastavnichestva v organizacijax [Personal development plan (PDP) in practice and technology of introducing mentoring in organizations]. *Sotsial'naja psikhologija i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 2018, vol. 9, № 1, pp. 162–176. DOI: 10.17759/sp.2018090111 (In Russ.)

Druzhinina A.A. *Tekhnologiya nastavnichestva v podgotovke spetsialistov sotsial'noy sfery* [Mentoring technology in social sphere specialists' training]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Ser.: Gumanitarnye nauki* [Tambov University Review. Series: Humanities], 2018, vol. 23, № 174, pp. 15–21. DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21. (In Russ.)

Dudina E.A. *Nastavnichestvo kak osobyj vid pedagogicheskoj deyatel`nosti: sushhnostny`e xarakteristiki i struktura* [Mentoring as an educational activity: Essential characteristics and structure]. *Vestnik NSPU* [Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University], 2017, vol. 7, № 5, pp. 25–36. DOI: 10.15293/2226-3365.1705.02 (In Russ.)

Ignat`eva E.V., Bazarnova N.D. *Nastavnichestvo v sovremennoj shkole: mif ili real`nost`?* [Mentoring in a modern school: myth or reality?]. *Vestnik of Minin University* [Bulletin of the University of Minsk], 2018, vol. 6, № 2, pp. 1. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-2-1 (In Russ.)

Lavrinovich E.V., Molostova A.N. *Superviziya pri podgotovke vedushix psixologicheskix treningov* [Supervision in the preparation of the leading psychological training]. *Counseling Psychology and Psychotherapy* [Counseling Psychology and Psychotherapy], 2011, vol. 19, № 4, pp. 58–68. (In Russ.)

Pshenichnaya V.V. Rol` nastavnika v razvittii professional`ny`x kompetencij molody`x pedagogov [The role of a supervisor in developing young theachers' professional competences]. *Gramota* [Diploma]. Tambov, 2017, № 4 (08), pp. 47–49. (In Russ.)

Saparovskaya M.V., Kryukova T.L., Gushhina T.V., Petrova E.A. *Psixologiya mezhpokolenny`x otnoshenij: konflikty` i resursy`* [The Psychology of Intergenerational Relations: Conflicts and Resources], ed. by M.V. Saparovskaya. Kolstroma, Avantitul Publ., 2012, 384 p. (In Russ.)

Shhastny`j A.T., Konevalova N.Yu., Gorodeczkaya I.V., Pashkov A.A. [i dr.] *Sistema nastavnichestva v UO «VGMU»* [The system of mentoring in the educational establishment «VSMU»]. *Vestnik VGMU* [Bulletin of Vitebsk State Medical University], 2019, vol. 18, № 2, pp. 110–115. (In Russ.)