

Авраменко В. С., Николаева М. А.
Екатеринбург, Россия

ВИРТУАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: наставничество; профессиональное развитие; педагоги; виртуальные методические кабинеты; методическая работа; интерактивное взаимодействие; дошкольные образовательные организации; информационные технологии.

Аннотация. В современном мире предъявляются высокие требования к уровню профессиональных компетенций педагогических работников дошкольных образовательных организаций. Данное направление является одним из главных в методической работе. Анализ виртуальных методических кабинетов в сети Интернет и литературных источников показывает значимость оптимизации методической работы в области повышения профессиональных компетенций педагогов. В статье рассмотрены основные аспекты внедрения виртуального методического кабинета в деятельность дошкольной образовательной организации с целью развития профессиональных компетенций педагогов; раскрыто содержание модели наставничества, в основе которой лежат интерактивные формы взаимодействия педагогов: коуч-сессии, фасилитационные сессии и т. д.; сформулированы проблемные моменты при внедрении модели наставничества через виртуальный методический кабинет.

Avramenko V. S., Nikolaeva M. A.
Ekaterinburg, Russia

VIRTUAL METHODOLOGICAL OFFICE AS A TOOL FOR IMPLEMENTING A MENTORING MODEL IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Keywords: mentoring; professional development; teachers; virtual methodical rooms; methodical work; interactive interaction; preschool educational organizations; Information Technology.

Abstract. In the modern world, high requirements are imposed on the level of professional competencies of teachers in preschool educational organizations. This direction is one of the main in methodological work. The analysis of virtual methodological rooms on the Internet and literary sources shows the importance of optimizing methodological work in the field of improving the professional competencies of teachers. The article discusses the main aspects of introducing a virtual methodological office into the activities of a preschool educational organization in order to develop the professional competencies of teachers; the content of the mentoring model is revealed, which is based on interactive forms of interaction between teachers: coach sessions, facilitation sessions, etc.; formulated problematic moments when introducing a mentoring model through a virtual methodological office.

Постоянные изменения, происходящие в системе образования, приводят к обновлениям подходов дошкольного образования, а также к сменам тактик и стратегий в организации воспитательного и образовательного процессов. Подобного рода обновления требуют от педагогов дошкольного образования знания и при-

менения инновационных изменений в системе современного образования. Одним из ключевых условий повышения качества дошкольного образования является подготовка высококвалифицированных педагогических кадров.

Современный тренд на цифровую трансформацию всех сфер жизни общества

требует развития и применения нестандартных, но эффективных технологий обучения и развития педагогических работников. Системой, позволяющей непосредственно на рабочем месте, без отрыва от выполнения должностных обязанностей не только передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства педагогических работников, является система наставничества.

Изучая различные источники, можно определить, что наставничество не является новым феноменом. Оно имеет древние традиции и уходит своими корнями в греческую мифологию. Наставничество, по мнению Н. Т. Щербаковой, сопровождает жизнь людей на всех этапах развития общества, так как представляет собой процесс передачи общественного опыта старшего поколения младшему [17].

В научно-педагогической литературе «наставничество» рассматривается с разных позиций:

– в методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе – как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному;

– в типовом положении о наставничестве – как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

– как «форма профессионального обучения в трудовом коллективе» [2];

– как «часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные

модели поведения» [9];

– как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, как мотиватор современных молодых сотрудников [9].

Исходя из анализа определений понятия «наставничество», можно сделать вывод, что система наставничества призвана решать следующие задачи:

– адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение молодых специалистов;

– развитие профессионального потенциала педагогов;

– формирование, развитие и сохранение корпоративных знаний.

Актуальность внедрения и реализации модели «наставничества» определена государственной политикой в сфере образования [11] и связана с развитием кадрового потенциала страны и наставничества как уникальной технологии формирования навыков и компетенций педагогов.

В 2018 году прошел Всероссийский форум «Наставник», по результатам которого был сформирован перечень поручений Президента РФ, где тема наставничества становится одной из центральных в Национальном проекте «Образование». На форуме было отмечено, что никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком всегда стоит учитель, наставник. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества [16].

Значимость внедрения наставниче-

ства в образовательную организацию, безусловно, высока, но следует понимать, в каком направлении двигаться, внедряя данную систему. Сначала рассмотрим аспект, связанный с профессиональным развитием педагога.

А. К. Маркова рассматривает понятие профессионального развития педагога как «приобретение новых качеств, освоение новых ролей и функций индивидом, образовательным институтом, учреждением, образовательной системой в целом» [12, с. 145]. Наиболее полная характеристика требований к уровню профессиональной компетентности педагогов, на наш взгляд, представлена в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [14]. Основное назначение данного документа заключается в формировании кадровой политики, управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении системы оплаты труда. В документе предъявляются требования к образованию и обучению педагогов, дана подробная характеристика обобщенных трудовых функций. Следовательно, под профессиональным развитием педагога следует понимать активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, которое приведет к принципиально новому изменению в профессиональной деятельности. Компетентность педагога отражает его готовность и способность профессионально выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент образовательными нормативами и стандартами и, следовательно, свидетельствует о положительной

динамике профессионального развития педагогов.

Профессиональное развитие педагогов является важным условием для успешной деятельности и развития образовательной организации в целом. Это важно именно на современном этапе, когда происходят быстрые изменения, ускоряется научно-технический прогресс. Важным становится процесс, при котором выстроена такая модель профессионального развития педагогических кадров, которая может способствовать созданию благоприятного климата в коллективе, будет мотивировать педагогических работников к совершенствованию профессиональных навыков и повышать тем самым статус образовательной организации [3].

В психологии труда, по мнению Л. М. Митиной, «профессиональное развитие» – это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности [13]. При этом Л. М. Митина и ее коллеги обращают внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом педагога и его влиянием на профессиональное развитие.

Противоположная позиция у Э. Ф. Зеера [8], который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека.

В основе теории А. Т. Ростунова (1984) лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает «сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно-полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом» [15].

В менеджменте «профессиональное развитие» – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека, т. е. речь по большому счету идет об управлении человеческими ресурсами [18]. Вспомним концепцию, предложенную А. Маслоу, где самореализация профессионального развития определяется как центральное понятие, как стремление человека совершенствоваться в важном для него деле.

Профессиональное развитие – это «изменение менталитета в процессе развития и осуществления профессиональной деятельности в текущей социально-экономической ситуации» [18].

В экзистенциальной психологии, по мнению В. Франкла, профессиональное развитие понимается как «длительный целостный процесс личностного развития, необходимый для осуществления профессиональной деятельности, в которой доминируют нравственные, этические, духовные и деловые качества» [19].

В контексте формирования современных ценностных ориентаций образования профессиональное развитие, по мнению Е. В. Бондаревской, «...становясь основой культуры, все больше ориентируется на утверждение в человеке сущностного личностного начала, на формирование его ценностных ориентаций» [4, с. 37]. Поэтому, на наш взгляд, профессиональное развитие человека – это длительный процесс совершенствования личностных качеств, необходимых для профессиональной деятельности. Если обратиться к педагогике, то профессиональное развитие здесь рассматривается как процесс решения профессионально значимых за-

дач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств.

Е. А. Климов считает, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений [10].

Только профессионально подготовленный, высокоинтеллектуальный, активно действующий, креативный педагог, обладающий гибкими навыками, понимающий особенности развития детей, может и обучить – дать знания, закрепить способы действия, и воспитать – формировать и развивать личностные качества, и развивать всесторонне гармоничную, творческую личность [7]. Важно отметить, что управление профессиональным развитием будет не только учитывать потребности педагогов в профессиональном развитии, но и ориентироваться на цели развития организации в целом. Но главным аспектом будет готовность педагогов к изменениям в современном мире.

В образовательной организации есть постоянная потребность у педагогов в самосовершенствовании. Потенциал у каждого педагога разный, и система наставничества предполагает взаимодействие для развития или совершенствования тех или иных профессиональных компетенций. Традиционное наставничество предполагает взаимодействие в формате личных встреч. Чаще всего на личные встречи у педагогов попросту не хватает свободного времени, результата от такого взаимодействия не будет. Учитывая современный тренд на цифровую трансформацию, можно предположить, что внедрение мо-

дели наставничества через образовательную площадку в сети Интернет будет способствовать наиболее эффективным результатам в профессиональном развитии педагогов.

В дошкольных образовательных организациях профессиональное развитие педагогического мастерства происходит в большей степени в рамках методической работы [1]. Сложность и многообразие целей и задач методической работы в современной образовательной организации, разносторонний характер ее содержания, конкретные особенности требуют разнообразия методических форм работы с педагогами и их оптимального сочетания между собой, именно поэтому такой площадкой может стать виртуальный методический кабинет.

Виртуальный методический кабинет – это не новая форма работы. Их существует множество, но содержание и наполнение разное.

Мы провели кабинетное исследование и изучили некоторые виртуальные методические кабинеты дошкольных образовательных организаций. Например, детский сад г. Нижнего Новгорода (<https://rodnik452.caduk.ru/p264aa1.html>) представляет свой виртуальный методический кабинет содержанием различных рубрик: повышение квалификации, нормативные документы, методическая копилка, полезные ссылки. Данный кабинет является частью официального сайта детского сада и практически копирует его наполнение. Акцент в центральной части сделан на интерактивные формы взаимодействия между педагогами и получение информации в удобное время, но, изучив весь кабинет, можно сделать вывод, что он не содержит никаких активных форм для обратной связи, онлайн-записи на мероприятия, что не подразумевает включение

в образовательный процесс, а является лишь информационным ресурсом.

Детский сад г. Санкт-Петербурга представляет свой виртуальный методический кабинет содержанием следующих рубрик: методическая копилка, программное обеспечение, аттестация, полезные ссылки. Является частью официального сайта <http://dou35.pf/virtualnyj-metodicheskij-kabinet/>. В центральной части сделан акцент на включение в деятельность методического кабинета как равноправных пользователей, но возможности такой не предоставляет, так как отсутствует регистрация на данном образовательном ресурсе и нет активных кнопок обратной связи. Информация, представленная в виртуальном методическом кабинете, дублирует полностью содержание вкладок официального сайта детского сада. Можно сделать вывод, что данная площадка носит информационный характер.

Виртуальный методический кабинет детского сада села Покровское также является частью официального сайта https://37art.tvoysadik.ru/?section_id=317, имеет рубрики: примеры проектов, методическая копилка, игры с дошкольниками, нормативные документы, прогулки, ПДД, музыкальному руководителю, портфолио педагога, интерактивные игры, трудовое воспитание, портфолио дошкольника. Большинство из рубрик не имеют содержания. Вступительная часть акцентирует использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Нет никакого упоминания о профессиональном развитии педагогов.

Детский сад г. Челябинска представляет виртуальный методический кабинет <http://ds36kashtak74.ru/index.php/virtualnyj-metodicheskij-kabinet> в описании как форму интерактивного общения педагогов, где можно обменяться информацией,

высказать свою точку зрения, получить консультацию по интересующему вопросу; как возможность организовать методическое пространство для воспитателей и специалистов, которое создает оптимальный доступ к необходимой информации в любое время суток, как оперативную методическую помощь молодым педагогам, возможность опытным педагогам принять активное участие в виртуальных педагогических чтениях, поделиться опытом работы. Задачами виртуального методического кабинета являются:

- организация совместной работы педагогов по разработке образовательных ресурсов;
- организация обсуждения важных вопросов;
- коллективный поиск решения проблем;

- написание коллективных статей;
- проведение сетевых конференций и конкурсов.

Обоснование значимости внедрения виртуального методического кабинета в детском саду г. Челябинска описано достаточно содержательно, но носит формальный характер, так как рубрики, которые представлены в нем, наполнены лишь материалами педагогов детского сада и предпосылок для интерактивного взаимодействия через кабинет нет. Виртуальный методический кабинет является частью официального сайта, и большая часть информации в нем дублируется. Рубрики представлены по следующим направлениям: аттестация, нормативные документы, методические рекомендации, публикации, каталог интернет-ресурсов.

Таблица – Контент-анализ виртуальных методических кабинетов ДОО

Название ДОО	Город	Сайт	Рубрики	Плюсы	Минусы
МАДОУ – детский сад № 36	Челябинск	http://ds36kashtak74.ru/	Нормативные документы Методические рекомендации Аттестация педагогов Для Вас педагоги Публикации Самообразование Каталог интернет-ресурсов Помощь молодому педагогу	- все вкладки заполнены информацией; - наличие актуальности, целей и задач	- часть официального сайта; - нет форм обратной связи для интерактивного взаимодействия; - информативный характер
МБДОУ № 37	Свердловская область, Артемовский район, село Покровское	https://37art.tv/oysadik.ru/?section_id=317	Вебинары Примеры проектов Музыкальному руководителю Создаем блог или сайт Педагогический альманах Методические пособия Портфолио педагога Консультации для воспитателей Интерактивные игры Прогулки Портфолио дошкольника ПДД Счетные палочки и т. д.	большой объем информации	- часть официального сайта; - нет форм обратной связи для интерактивного взаимодействия; - информативный характер; - отсутствие структуры

Продолжение таблицы

Название ДОО	Город	Сайт	Рубрики	Плюсы	Минусы
Детский сад № 35	Санкт-Петербург	http://доу35.рф/page/	Методическая копилка Планируем работу Информация о прохождении аттестации Полезные ссылки	- все рубрики заполнены; - наличие приветствия и описание функций - определены правила пользования ресурсами	- часть официального сайта; - нет форм обратной связи для интерактивного взаимодействия; - информативный характер; - информация дублируется
Детский сад № 452 «Родничок»	Нижний Новгород	https://rodnik452.caduk.ru/p1aa1.html	Повышение квалификации Введение ФГОС Методическая копилка Полезные ссылки Методические мероприятия	- наличие направлений и задач; - наличие информации о кураторах	- часть официального сайта; - нет форм обратной связи для интерактивного взаимодействия; - информативный характер; - не все рубрики заполнены; - дублирование информации

Мы проанализировали более 20 виртуальных методических кабинетов дошкольных образовательных организаций. Можно сделать вывод, что виртуальные методические кабинеты созданы в качестве информационно-методического ресурса для ознакомления с практиками деятельности педагогических работников конкретного образовательного учреждения. Данные интернет-площадки являются частью официальных сайтов и не содержат форм обратной связи, отсутствует интерактивность во взаимодействии всех участников платформ.

По мнению Ю. Ю. Гавронской, интерактивное взаимодействие необходимо рассматривать как интенсивную целенаправленную деятельность педагогов по организации взаимодействия в целях развития» [6, с. 102]. Интерактивность в социально-психологическом смысле рассматривается Л. М. Волобуевой как «взаимодействие между людьми в непрерывном диалоге, в процессе которого они наблюдают, осмысливают намерения друг друга и реагируют на них» [5].

Исследователи отмечают, что в интерактивном обучении организация учеб-

ного процесса должна содержать механизмы, обеспечивающие постоянную включенность каждого обучающегося в процесс взаимодействия.

Основная идея для внедрения виртуального методического кабинета – создание интерактивной интернет-площадки в рамках методического сопровождения педагогов дошкольных образовательных организаций с использованием современных форм в режиме онлайн: коуч-сессии, фасилитационные сессии.

Мы определили значимость внедрения виртуального методического кабинета для системы муниципального образования:

1. Новые подходы для осуществления методического сопровождения образовательного процесса с учетом современных требований.

2. Внедрение в педагогическую практику дошкольной образовательной организации активных форм обучения, направленных на личностную поддержку профессиональной деятельности в режиме онлайн.

3. Создание пространства в сети Интернет, которое предоставляет возможность педагогам дошкольных образовательных организаций найти ответы на многие волнующие их вопросы, повысить профессиональную подготовку, проявить свою активность, взаимодействовать с другими педагогами.

4. Виртуальный методический кабинет выступает источником воздействия на воспитательно-образовательную систему дошкольных организаций, движущей силой процесса реформирования дошкольного образования.

Виртуальный методический кабинет – это не просто еще одна инновационная форма методической работы. Это многоаспектная информационно-образовательная среда, ориентированная

на создание необходимых условий для педагогов к самостоятельной познавательной и научно-поисковой деятельности. Виртуальный методический кабинет позволяет организовать методическое пространство для педагогов, создает оптимальный доступ к необходимой информации, обеспечивает оперативную методическую помощь молодым педагогам, дает возможность опытным педагогам поделиться опытом работы, а также получить онлайн-консультацию по существующим проблемам в рамках реализации коуч-сессий.

Виртуальный методический кабинет – это одно из важнейших звеньев информационно-образовательной среды, способное обеспечить необходимое качество образования и предоставить условия для развития всех субъектов образовательного процесса. Следовательно, в рамках разработки и внедрения виртуального методического кабинета необходимо выявить потребности педагогов в повышении уровня профессиональных компетенций с помощью подобранного диагностического инструментария. Чаще всего педагоги сталкиваются с затруднениями в таких категориях, как: «Умение осуществлять оценочную рефлексию», «Владение современными образовательными технологиями», «Владение методическими приемами, педагогическими средствами».

Данная среда динамично отражает запросы педагогов, организует процесс постановки педагогических задач и нахождения путей их решения в режиме профессионального диалога на качественно новом уровне, позволяет раскрыться педагогу в профессиональном и общеобразовательном планах, оказывает действенную методическую помощь. Деятельность виртуального кабинета создает реальные возможности построения откры-

той системы непрерывного образования педагогов, а оптимальный доступ к необходимой информации в любое время суток делает познавательную деятельность педагогов более эффективной. Разноплановая структура виртуального кабинета находится в постоянном процессе развития и наполнения, позволяет каждому педагогу найти или сформировать ту образовательную «нишу», в которой он наиболее полно сможет реализовать свои профессиональные запросы и возможности. Формирование виртуального банка нормативной документации и учебно-методических материалов обеспечивает помощь в работе с различного рода документами, способствует распространению передового педагогического опыта.

В рамках методической работы виртуальный методический кабинет может быть составной частью официального сайта, но эффективнее будет работать в виде отдельной интернет-площадки. Виртуальный методический кабинет может быть создан и функционировать на платформе Wix.com, охват участников по

включению достаточно огромен, так как взаимодействие происходит в режиме онлайн. Интерактивная площадка предполагает сопровождение педагогов и включает в себя следующие разделы (см. рис.):

– Методический портфель – наполнение методическими разработками с целью трансляции практик.

– Консалтинг парк: поддержка и обратная связь – немаловажный элемент для дальнейшего успешного сотрудничества, каждое запланированное мероприятие предполагает получение обратной связи.

– Онлайн-запись предполагает планирование мероприятий по интересующим темам в рамках коуч-сессий, мастер-классов и т. д. На любое мероприятие педагог записывается самостоятельно, так как выстраивает траекторию своего развития с учетом личных интересов. Мероприятия проводятся в онлайн-режиме, за счет этого можно объединить педагогов из разных уголков города. По итогам выдается свидетельство об участии в мероприятии виртуального методического кабинета.

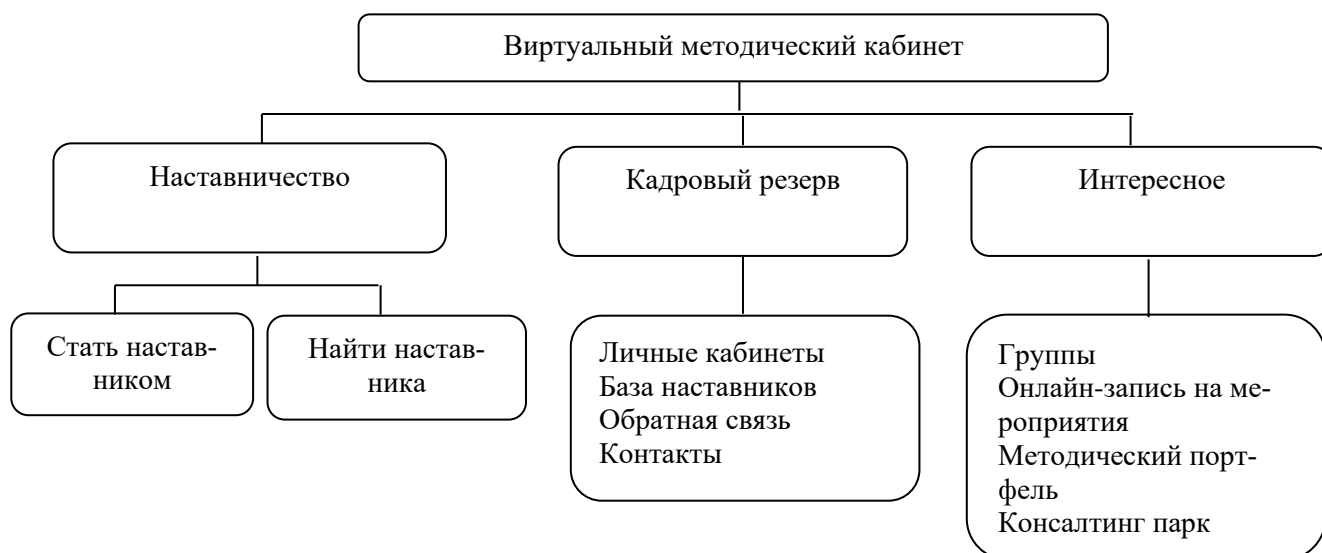


Рис. Структура виртуального методического кабинета

Возможности на этом не ограничиваются, можно создавать для себя опреде-

ленные задачи, в рамках которых будет выстраиваться деятельность педагога на

платформе. Общение в личных чатах с пользователями, получение консультаций от коллег, другими словами, получение обратной связи является доступным для всех пользователей. На сайте предусмотрен живой чат с целью предоставления оперативной консультации. Пользователи могут создавать личные посты – форумы на главной странице Виртуального методического кабинета. Онлайн-запись на мероприятия по интересующим темам возможна для зарегистрированных пользователей и отражается в личной карточке.

На обновления методического кабинета можно подписаться и всегда быть в курсе всех новых событий. Для того чтобы стать полноценным участником проекта, необходимо зарегистрироваться как пользователь.

На платформе виртуального методического кабинета размещены кнопки «Стать наставником», «Найти наставника», которые необходимы для внедрения системы наставничества. Педагоги самостоятельно определяют, в какой роли готовы взаимодействовать.

Такая форма методического сопровождения актуальна и своевременна в условиях повсеместного внедрения компьютерной техники и телекоммуникаций в детские сады г. Екатеринбурга и Свердловской области.

Необходимым условием модернизации системы образования является построение эффективной системы профессионального развития педагогического сообщества, ориентированного на становление педагогов, открытых ко всему новому. В результате реализации виртуального методического кабинета будет получена модель методического сопровождения педагогов образовательных организаций. Использование интернет-площадки позволит обновить систему методического сопровождения и профессионального становления педагогов. Работа по созданию виртуальных методических кабинетов может осуществляться муниципальными методическими службами в партнерстве с отдельными и коллективными субъектами, заинтересованными в профессиональном развитии педагогов.

Таким образом, управление профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации предполагает, что внедрение виртуального методического кабинета создает условия для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата.

Библиографический список

1. Багаутдинова, С. Ф. Организация методической работы в дошкольной образовательной организации / С. Ф. Багаутдинова, К. В. Корнилова. – Москва : Флинта, 2015. – 74 с. – URL: <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785976522107> (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
2. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – Москва, 2002. – С. 162.
3. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : ТЦ «Сфера», 2005. – 93 с.
4. Бондаревская, Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 2015. – № 3. – С. 37-43.

5. Волобуева, Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л. М. Волобуева // Управление ДОУ. – 2006. – № 6. – С. 70-78.
6. Гавронская, Ю. Ю. «Интерактивность» и «интерактивное обучение» / Ю. Ю. Гавронская. – Текст : электронный // Высшее образование в России. – 2008. – № 7. – С. 101-104. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11135466> (дата обращения: 07.12.2021).
7. Гришина, Т. А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизмы внедрения / Т. А. Гришина. – Текст : электронный // Научный альманах. – 2021. – № 8-1 (82). – С. 13-22. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46552209> (дата обращения: 07.12.2021).
8. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2015. – 240 с.
9. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : электронный // Экономика и образование. – 2016. – № 4. – С. 92-111. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27341838> (дата обращения: 07.12.2021).
10. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2014. – 304 с.
11. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. – URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095/ (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
12. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с.
13. Митина, Л. М. Профессиональное здоровье педагога : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова. – 2-е изд., доп. – Москва : Издательство «Юрайт», 2020. – 379 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13402-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/459021> (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
14. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, педагог)». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/fcd5ad2f7bcae420af7b0e706a20935cafd7f5ec/ (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
15. Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности : монография / А. Т. Ростунов. – Минск : Вышэйш. шк., 1984. – 176 с. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001190807> (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
16. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 07.12.2021). – Текст : электронный.
17. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. – Текст : электронный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции. – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 18-22. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25085625> (дата обращения: 07.12.2021).
18. Цыпин, П. Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики / П. Е. Цыпин. – Текст : электронный // Менеджмент и кадры. – 2011. – № 3. – С. 8-11. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21172806> (дата обращения: 07.12.2021).
19. Франкл, В. Человек в поисках смысла : пер. с англ. и нем. / В. Франкл ; общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева ; вст. ст. Д. А. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с. : ил. – (Б-ка зарубежной психологии).