

НАСТАВНИЧЕСТВО: ОСОБАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ПРАКТИКА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Колесникова К.Г.¹

Ключевые слова: научное наставничество, социальный лифт, деятельность практика, высшая школа, социальный институт наставничества.

Аннотация

В статье обосновывается актуальность развития наставничества в системе высшей школы, доказывается необходимость формирования концептуального междисциплинарного подхода к понятию «наставничество в высшей школе», что связано с недостаточной разработанностью научного осмысления процесса институционального становления наставничества в рамках формирующихся реалий реформирующейся системы высшей школы.

Методы исследования: индукция, дедукция, анализ статистики и материалов социологических исследований.

Результаты исследования сформулированы в виде аналитических положений и предложений, направленных на дальнейшее развитие процесса становления наставничества в рамках высшей школы, на формирование российской модели наставничества как элемента управления образовательного процесса в высшей школе.

Научная новизна: на основе анализа материала и эмпирических данных, характеризующих результативность применения практики наставничества в системе высшей школы, обосновывается значимость и необходимость дальнейшей работы по научному осмыслению особенностей реализации практики наставничества в системе высшей школы, формированию системного подхода к созданию условий для развития института наставничества в системе высшей школы и применения на практике результатов, полученных в процессе научных исследований.

DOI: 10.24412/2226-0692-2025-1-98-104

Актуальность

В России 2022—2031 годы объявлены Десятилетием науки и технологий². К основным задачам проведения Десятилетия науки и технологий были отнесены: содействие вовлечению исследователей и разработчиков в решение важнейших задач развития общества и страны, повышение доступности информации о достижениях и перспективах российской науки для граждан РФ³.

В перечне задач была представлена также задача, которая декларировала необходимость привлечения талантливой молодежи в сферу исследований и разработок. Но сама возможность такого привлечения, и, в первую очередь, подготовки молодежи к участию в исследованиях зависит от эффективной деятельности образовательной системы во всем ее комплексе, и в особенности — от системы средней и высшей школы [15]. Именно поэтому 2023 год ука-

зом президента Российской Федерации был объявлен Годом педагога и наставника⁴.

Этот указ стал одним из документов в перечне законодательных актов, в котором наставничество обозначалось как вид педагогической практики, а его развитие в системе образования (в том числе высшего) определялось либо как обязательная, особая деятельностная практика в системе высшей школы, либо как социальный институт, находящихся в стадии возрождения.

Поскольку практика наставничества была очень широко применяема в различных сферах деятельности в Советском Союзе, а в период перехода российского государства к постсоветскому периоду практически утратила свои позиции, возрождение наставничества как особого вида социальной практики (или даже социального института) требовало не только ее декларирования, наравне с преподава-

² Указ Президента РФ от 25 апреля 2022 г. № 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/404536068/>

³ Там же.

¹ Колесникова Кристина Геннадьевна, соискатель Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, представитель по международным связям и молодежной политике ИМЭС, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: kolesnikova@imes.su

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>

тельской деятельностью, в законодательных актах, но и серьезного научного анализа ее возможностей активного вмешательства в решение проблем, с которыми сталкивается российское общество. Это, в свою очередь, активизировало внимание российских ученых к изучению наставничества в разных сферах деятельности, в том числе и в педагогической.

Вопрос развития педагогического наставничества рассматривался на разных уровнях управления. 23 декабря 2013 года В.В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития отметил необходимость возрождения института наставничества⁵. Президент России поручил Правительству Российской Федерации при участии комиссий Государственного Совета Российской Федерации и объединений работодателей разработать концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.

Проблема развития наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование»⁶, Национальной системе учительского роста, в федеральном проекте «Учитель будущего»⁷, в Плане основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника⁸. Данные проекты направлены на повышение качества деятельности педагогов и разрабатывают модель карьерного роста педагога, где звание «учитель-наставник» будет высшей ступенью профессионального роста учителя. К одним из основных трудовых функций таких учителей относят наставничество в работе со студентами, молодыми специалистами и педагогами.

В федеральном проекте «Современная школа»⁹ была поставлена задача разработки методологии наставничества для обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением представителей работодателей, выпускников и применением успешного опыта взаимодействия учеников.

Потребность возрождения института наставничества породила также ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Общественные и государственные организации осуществляют разработку соответствующих

планов и программ развития с использованием системы наставничества. Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Постановка задачи

С точки зрения науки наставничество понимается как социальный институт, как системный общественный процесс, как деятельность, как выполнение определенной социальной роли, как технология привития востребованных социальных норм [13; 14].

Исследователь Ю.Л. Львова, раскрывая понятие «педагогическое наставничество», отмечает, что это процесс «творческого сотрудничества», «парного содружества», возникающий на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит общение [9].

Наставничество в системе высшей школы определяется также как «...универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, технология интенсивного развития личности как наставляемого, так и наставника, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метод компетенций и ценностей, построения индивидуального плана взаимодействия наставника и наставляемого, ориентированного на конкретный результат» [4, 8].

Наставничество определяется и как специфическая непрофессиональная педагогическая деятельность, оказывающая обучающее и воспитательное воздействие субъекта (наставник) на объект (подшефного) деятельности.

К наиболее актуальным и содержательным подходам и научным работам по данной тематике можно отнести, в частности, работы И.А. Мамаевой [10], обосновывающей возможность и необходимость разработки и применения в практике функционирования вуза двумерной модели наставничества, Е.Г. Коликовой [8], рассматривающей создание в образовательной организации предметно-развивающей среды именно посредством функционирования двухуровневой системы наставничества, Е.А. Дудиной [5], описывающей наставничество как особый вид педагогической деятельности, А.Э. Виноградова [3], в работах которого был представлен анализ социологических концепций института наставничества, обобщены результаты социологической рефлексии феномена наставничества, и др.

Вместе с тем за период с 2000 г. по сегодняшний день по научной специальности 5.4.7. «Социология управления» не было защищено диссертаций по тематике «наставничество» и была защищена всего одна диссертация по научной специальности 5.4.4. «Соци-

⁵ Президент утвердил поручения по наставничеству. URL: https://nark.ru/news/news_nark/prezident-utverdil-porucheniya-po-nastavnichestvu/

⁶ Национальный проект «Образование». URL: <https://edu.gov.ru/national-project/about/>

⁷ Паспорт федерального проекта «Учитель будущего». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 7 декабря 2018 г. № 3. URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/08/.pdf>

⁸ План основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника. Утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2023 г. № 399-р. URL: http://archives.gov.ru/sites/default/files/plan-god-pedagoga-nastavnika_2023.pdf

⁹ URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/school/>

Отличие коучинга от менторства и традиционного наставничества (обучения, тренинга, инструктажа) [7, с. 56]

Тип взаимодействия	Цель	Степень директивности	Источник экспертных знаний	Особенности
Коучинг	Развитие сотрудника на основе его внутренних ресурсов	Недирективный метод	Сотрудник (подопечный коуча)	Равное взаимодействие, ответственность за принятие решения и его исполнение остается на сотруднике; в основе принятия решения — собственный опыт и знания сотрудника
Менторство	Развитие сотрудника благодаря сочетанию собственного опыта и экспертизы ментора	Недирективный метод	Ментор и сотрудник	Равное взаимодействие, ответственность за принятие решения и его исполнение остается на сотруднике; в основе принятия решения — экспертные знания и опыт как ментора, так и самого сотрудника
Традиционное наставничество, обучение, тренинг, инструктаж	Развитие сотрудника за счет передачи знаний, умений, навыков наставника или за счет усвоения верного алгоритма действий по инструкции	Есть та или иная степень директивности (максимальная — в случае инструктажа)	В основном, наставник (руководитель, тренер)	Отношения иерархичны, хотя в некоторых случаях могут вовлекать сотрудника в решение задачи; в основе принятия решения — экспертные знания наставника, он контролирует, насколько сотрудник усвоил переданные знания, навыки и готов к исполнению; в случае инструктажа источник — инструкция. Ответственность сотрудника, как правило — за реализацию.

альная структура, социальные институты и процессы: Институционализация наставничества в системе государственной службы Российской Федерации» [6].

При всем достаточно большом объеме научных статей по тематике наставничества, следует отметить также отсутствие единого понятийно-категориального аппарата и терминологическую разобщенность в определении понятия и видов наставничества, методов, принципов и механизмов наставнической деятельности. Так, например, в статье «Коучинг как метод недирективного управления в государственных органах власти и органах местного самоуправления» ее автор И.В. Костюк обозначает отличия между коучингом, менторством и традиционным наставничеством, и объявляет эти отличия существенными (см. таблицу 1).

На практике восстановление и развитие наставничества происходит в первую очередь в сферах деятельности, для которых практика наставничества была традиционной [12].

Так, при проведении мониторинга рынка труда были получены данные, согласно которым наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях являются повышение квалификации (79%), профессиональная пе-

реподготовка (46,2%) и обучение на рабочем месте (наставничество) (45,3%).

Для восполнения дефицита знаний и умений работников работодатели также чаще всего используют такие мероприятия, как повышение квалификации (78,3%), профессиональная переподготовка (56%) и реализация системы наставничества (46,2%) (см. таблицу 2).

В Республике Татарстан после профессиональной переподготовки (53,3%), используемой в организациях, идут обмен опытом и мастер-классы (43,3%), затем реализация системы наставничества (41,8%).

В г. Москве на второе место выходит такой способ восполнения компетенций работников, как реализация системы наставничества (51,2%), а следом идет профессиональная переподготовка (48,8%).

В г. Москве сразу после повышения квалификации по предпочтительности идет обучение на рабочем месте (наставничество) (54,9%) и обучение посредством онлайн-курсов (50,3%)¹⁰.

¹⁰ Паспорт федерального проекта «Учитель будущего». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 7 декабря 2018 г. № 3. URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/08/.pdf>

Таблица 2

*Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников, которые используются в организациях (в %)**

	В целом	Республика Татарстан	г. Москва	Новгородская область
Повышение квалификации	78,3	77,4	77,3	83,1
Профессиональная переподготовка	56,0	53,3	48,8	50,0
Реализуется система наставничества	46,2	41,8	51,2	43,8

* Аналитические материалы о результатах проведения мониторинга рынка труда по 3 регионам в целях развития национальной системы квалификаций в 2023 году. Национальное агентство развития квалификаций. С. 15. URL: https://nark.ru/upload/iblock/688/3si9nvpfp78lk1ar345rfh2ey9hhqgvj/Monitoring_rynka_truda_po_3_m_regionam_2023_goda.pdf

То есть можно констатировать тот факт, что наставничество как деятельность практика уже активно реализуется в производственной сфере, многие компании и федеральные органы исполнительной власти серьезно преуспели в этом вопросе, создав стройную систему наставничества.

Решение поставленной задачи

Восстановление (или, скорее, переосмысление содержания данного феномена и формирования, его адаптированного под потребности системы высшего образования варианта) в системе высшего образования инициировано в первую очередь государством.

Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

25 мая 2023 г. в Государственном университете просвещения состоялась стратегическая сессия «Наставничество в России как вызов времени». В рамках мероприятия участники обсудили ключевые вопросы, связанные с разработкой стратегических инициатив в сфере наставничества. Это мероприятие стало первым, где представители из разных сфер применения наставничества выступили в качестве разработчиков профессионального стандарта «Наставник»¹¹, который имеет уровневую структуру и учитывает квалификацию наставника. Профстандарт — это один из нормативных документов, фиксирующих юридическое сопровождение практики наставничества в системе высшей школы.

Важным шагом является также разработка программы дополнительного профессионального образования по направлению «Наставничество в образовательных организациях» с учетом лучших международных и региональных практик, поскольку

ку реализация такой программы дает возможность использовать эти практики и в системе высшего образования Российской Федерации.

Стратегическая сессия показала, что однозначно ответить на эти вопросы можно только через непрерывное взаимодействие и открытый диалог представителей государства, реального сектора экономики, образования и социальной сферы.

Важным для реализации практики наставничества в высшей школе является определение наставлений наставнической деятельности. «Сегодня в России более 52 тысяч молодых преподавателей в вузах в возрасте до 39 лет. Им предстоит, опираясь на традиции отечественной педагогики и передовые технологии, формировать суверенную систему образования. Поэтому одна из целей Года педагога и наставника — качественно усилить вузы, а также масштабировать движение наставников»¹², — так обосновал одну из задач наставничества вице-премьер Правительства Российской Федерации Д. Чернышенко. С 2024 г. в российских вузах запускается программа научного наставничества, в ней будут задействованы советы молодых ученых и студенческие научные объединения. «Благодаря этому мы получим единый трек профессионального роста молодого ученого — от абитуриента до доктора наук, а также обеспечим поддержку преемственности между поколениями исследователей»¹³.

Но наставничество как гарантия обеспечения профессионального роста молодого преподавателя — не единственное направление развития наставничества в системе высшей школы, его потенциал как деятельной практики гораздо шире и содержательнее. Именно поэтому реализация практики наставничества в высшей школе становится одной

¹¹ Под эгидой Минпросвещения прошла стратегическая сессия по наставничеству. 26.05.2023. URL: https://nark.ru/news/news_nark/pod-egidoy-minprosveshcheniya-proshla-strategiches/

¹² Год педагога и наставника: события, объединяющие мир образования. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/65175/>

¹³ Эксперт РАНХиГС рассказала о программе научного наставничества. URL: <https://gov.karelia.ru/news/22-03-2023-ekspert-rankhigs-rasskazala-o-programme-nauchnogo-nastavnichestva/>

из актуальных тем большого количества междисциплинарных исследований.

Наставничество в системе высшей школы внедряется также и как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать у обучающихся необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы подготовки будущих специалистов [11].

В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев [1] выделяют следующие формы наставничества:

1. Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. Взаимная — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. Онлайн-поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе с использованием интернет-технологий.

По нашему мнению, в системе высшей школы практика наставничества является многоуровневой системой и может реализовываться (и уже реализуется) как минимум на следующих уровнях:

- студент — преподаватель (традиционная модель), особенно в варианте поворота высшей школы в сторону повышения уровня и качества индивидуализации процесса образования;
- студент старших курсов — студент младших курсов (кураторство);
- студент-исследователь — студенты, выполняющие научные исследования или участвующие в разработке стартапов (научное наставничество);
- молодой преподаватель — опытный преподаватель. Это один из наиболее описываемых уровней реализации практики наставничества в системе высшей школы;
- группа преподавателей, работающих в группе, реализующей научный грант или написание монографии, научной статьи.

А. Денисова представляет наставничество как систему взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной ие-

рархии по опыту, стажу работы, образовательному уровню, возрасту [2]:

- студенты — одаренные школьники.
- преподаватель-консультант — студенты, находящиеся в удаленном доступе с использованием интернет-технологий.

Для каждого из этих уровней в профстандарте «Наставник» должны быть учтены навыки, умения и компетенции, которые должны быть в наличии не только у специалиста, который непосредственно будет занимать эту должность в вузе, но и у любого участника образовательного процесса, который будет в своей деятельности реализовывать практику наставничества как деятельностьную практику в системе высшей школы.

Выводы

Наставничество возрождается как социальный институт в современной России, но, в отличие от советского периода, — с обновленными функциями, большим разнообразием форм и методов реализации. Результаты проведенных исследований показывают, что программы наставничества актуальны и востребованы, но ресурсов для их эффективной реализации пока недостаточно.

Таким образом, опираясь на позицию, декларированную еще в 1978 г. Г. Льюисом, можно выделить следующие признаки практики наставничества, объясняющие ее высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта: гибкость в организации, взаимный интерес, наиболее эффективный метод адаптации к профессии, индивидуальность, ориентированность на людей, обратная связь, возможность действовать параллельно или дополнительно к любому иному методу.

При этом наставничество как особую деятельностьную практику в системе высшей школы можно определить как многоуровневую систему, функциональность уровней которой определяется количеством реализуемых в системе высшей школы взаимодействий между субъектами, включенными в образовательный процесс, их потребностями, ожиданиями и статусом в социальной иерархии высшей школы.

Эта практика на каждом из уровней своей реализации представлена особыми задачами, субъектами и системой отношений между ними, но при этом является комплексной и сквозной для всей системы высшего образования.

Практика наставничества в системе высшей школы — также перспективная и актуальная тема междисциплинарных исследований, которая только начинает активно развиваться.

Литература

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4—18.
2. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3 (37). С. 18—24.
3. Виноградов А.Э. Анализ социологических концепций института наставничества // Управленческое консультирование. 2024. № 3. С. 197—208.
4. Дибя О.С. Наставничество в образовательной среде СПО по форме «педагог-студент». Виды и формы взаимодействия. Из опыта педагогов-наставников ГБПОУ СРМК // Сб. статей краевого семинара «Роль наставничества в образовательной среде образовательной организации». Ставрополь : Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский региональный многопрофильный колледж», 2021. С. 7—11.
5. 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.
6. Кемениев Д.А. Институционализация наставничества в системе государственной службы Российской Федерации : дис. ... канд. социол. наук по специальности 5.4.4. «Социальная структура, социальные институты и процессы».
7. Костюк И.В. Коучинг как метод недирективного управления в государственных органах власти и органах местного самоуправления // Социально-гуманитарные технологии. 2023. № 1 (25). С. 52—58.
8. Коликова Е.Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. Вып. 4 (33). С. 57—63.
9. Мазурова Е.Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития. Публикация АУ «Институт развития образования». URL: <https://iro86.ru>
10. Мамаева И.А. Двумерная модель наставничества в негуманитарном вузе // Агроинженерия. 2020. № 5 (99). С. 71—77.
11. Савищева Т.В. Педагогическое сопровождение профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза, не имеющих базового педагогического образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М. : РГСУ, 2015. 171 с.
12. Сизоненко Р.В. Наставничество на производстве: поиск оптимальной модели // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2022. № 1. С. 96—107.
13. Соина В.М. Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5 (84). С. 232—234.
14. Полежаев Д.В. Наставник молодежи: современный портрет (социальная философия, социология и практика) // Primo Aspectu. 2019. № 3 (39). С. 78—88.
15. Шалагинова К.С., Декина Е.В., Зылыгаева С.А., Куликова Т.И. Технология формирования профессионально-личностной успешности будущих педагогов-психологов в учебно-воспитательном процессе вуза // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7. № 4. С. 55—68.

SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

MENTORING: A SPECIAL ACTIVITY-BASED PRACTICE IN THE HIGHER EDUCATION SYSTEM

Kristina Kolesnikova¹⁴

Keywords: *academic mentoring, social lift, activity-based practice, higher education, social institution of mentoring.*

Abstract

The paper presents a justification for the topicality of the development of mentoring in the higher school system, proves a need to form a conceptual interdisciplinary approach to the concept of “mentoring in higher education” which is related to an insufficiently elaborated scholarly understanding of the process of institutional formation of mentoring within the emerging realities of the higher school system undergoing reforms.

Methods used in the study: induction, deduction, analysis of statistics and sociological research materials.

The study findings are worded as analytical provisions and proposals aimed at further development of the process of mentoring in higher education, at forming the Russian model of mentoring as an element of management of the educational process in higher education.

Research novelty: based on the analysis of the material and empirical data characterising the effectiveness of applying the practice of mentoring in higher education, a justification is given for the importance and need of further work on a scholarly understanding of the specific features of the implementation of mentoring practice in higher education, forming a

¹⁴ Kristina Kolesnikova, external Ph.D. student at the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Representative for International Relations and Youth Policy of the Institute of International Economic Relations, Moscow, Russian Federation. E-mail: kolesnikova@imes.su

system approach to creating conditions for the development of the institution of mentoring in higher education, and practical use of the results obtained by research work.

References

1. Blinov V.I., Esenina E.Iu., Sergeev I.S. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen khorosho zatochennyi instrument. Professional'noe obrazovanie i rynek truda. 2019. No. 3. Pp. 4–18.
2. Bystrova N.V. Nastavnichestvo kak pedagogicheskii fenomen: istoriia i sovremennost'. Innovatsionnaia ekonomika: perspektivy razvitiia i sovershenstvovaniia. 2019. No. 3 (37). Pp. 18–24.
3. Vinogradov A.E. Analiz sotsiologicheskikh kontseptsii instituta nastavnichestva. Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2024. No. 3. Pp. 197–208.
4. Diba O.S. Nastavnichestvo v obrazovatel'noi srede SPO po forme "pedagog-student". Vidy i formy vzaimodeistviia. Iz opyta pedagogov-nastavnikov GBPOU SRMK. Sb. statei kraevogo seminar "Rol' nastavnichestva v obrazovatel'noi srede obrazovatel'noi organizatsii". Stavropol' : Gosudarstvennoe biudzhethnoe professional'noe obrazovatel'noe uchrezhdenie "Stavropol'skii regional'nyi mnogoprofil'nyi kolledzh", 2021. Pp. 7–11.
5. Dudina E.A. Nastavnichestvo kak osobyi vid pedagogicheskoi deiatel'nosti: sushchnostnye kharakteristiki i struktura. Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2017. T. 7. No. 5. Pp. 25–36.
6. Kemenev D.A. Institutsionalizatsiia nastavnichestva v sisteme gosudarstvennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii : dis. ... kand. sotsiol. nauk po spetsial'nosti 5.4.4. "Sotsial'naia struktura, sotsial'nye instituty i protsessy".
7. Kostiuk I.V. Kouching kak metod nedirektivnogo upravleniia v gosudarstvennykh organakh vlasti i organakh mestnogo samoupravleniia. Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii. 2023. No. 1 (25). Pp. 52–58.
8. Kolikova E.G. Sozdanie v obrazovatel'noi organizatsii predmetno-razvivaiushchei sredy cherez dvukhurovnevuiu sistemu nastavnichestva. Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniia kvalifikatsii kadrov. 2017. Vyp. 4 (33). Pp. 57–63.
9. Mazurova E.G. Nastavnichestvo kak strategiia nepreryvnogo razvitiia. Publikatsiia AU "Institut razvitiia obrazovaniia". URL: <https://iro86.ru>
10. Mamaeva I.A. Dvumernaia model' nastavnichestva v negumanitarnom vuze. Agroiuzheneriia. 2020. No. 5 (99). Pp. 71–77.
11. Savishcheva T.V. Pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noi adaptatsii nachinauiushchikh prepodavatelei vuza, ne imeiushchikh bazovogo pedagogicheskogo obrazovaniia : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. M. : RGSU, 2015. 171 pp.
12. Sizonenko R.V. Nastavnichestvo na proizvodstve: poisk optimal'noi modeli. Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki. 2022. No. 1. Pp. 96–107.
13. Soina V.M. Nastavnichestvo kak predmet nauchnoi refleksii. Mir nauki, kul'tury, obrazovaniia. 2020. No. 5 (84). Pp. 232–234.
14. Polezhaev D.V. Nastavnik molodezhi: sovremennyi portret (sotsial'naia filosofii, sotsiologii i praktika). Primo Aspectu. 2019. No. 3 (39). Pp. 78–88.
15. Shalaginova K.S., Dekina E.V., Zylygaeva S.A., Kulikova T.I. Tekhnologii formirovaniia professional'no-lichnostnoi uspezhnosti budushchikh pedagogov-psikhologov v uchebno-vospitatel'nom protsesse vuza. Mir nauki. Pedagogika i psikhologii. 2019. T. 7. No. 4. Pp. 55–68.

