

*Посвящается памяти наставника, ученого, коллеги
А.В. Мордовской*

О наставничестве в высшем образовании

С. В. Панина

Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова, г. Якутск, Россия

Аннотация. Наиболее положительно зарекомендовавшим себя в образовательной практике прошлых лет в современном менеджменте как форма повышения профессионализма и технология эффективного управления является наставничество. Воспитательный потенциал наставничества основан на личностно-ориентированном подходе к развивающемуся человеку, субъект-субъектных отношениях с ним. Благодаря наставнической деятельности происходит приращение личной профессиональной компетентности студента и молодого специалиста посредством интериоризации позитивного опыта, эталонов мастерства и ценностей профессионализма. В статье охарактеризованы модели наставничества, реализующиеся в современном контексте. Представлен проект «Наставничество», разработанный профессором ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова» А. В. Мордовской. Рассмотрена практика реализации программ наставничества в российских вузах.

Ключевые слова: наставничество, подходы к наставничеству, модели наставничества, высшее учебное заведение, формы наставничества, Совет наставников, студент, преподаватель, профессиональное развитие, профессиональное становление

About mentoring in higher education

S. V. Panina

M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. Mentoring has proved most successful in educational practice of the past years and in modern management as a form of increasing professionalism and a technology for effective management. The educational potential of mentoring is based on a person-oriented approach to a developing person, and subject-subject relationships with him. Thanks to mentoring activities, the personal professional competence of students and young specialists is increased through the internalization of positive experience, standards of excellence and values of professionalism. The article describes mentoring models implemented in the modern context. It presents the Mentoring Project developed by A. V. Mordovskaya, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Ammosov North-Eastern Federal University. The practice of implementing mentoring programs in Russian universities is considered.

Keywords: mentoring, approaches to mentoring, mentoring models, higher education institution, forms of mentoring, council of mentors, student, teacher, professional development, professional formation.

Введение

В современной образовательной практике наставничество обрело новый импульс. Правильно организованный процесс взаимодействия наставника и подопечного ведет к более продуктивной деятельности организации, учреждения, фирмы, предприятия и т. д.; способствует не только профессиональному саморазвитию наставляемого, но и самого наставника.

ПАНИНА Светлана Викторовна – к. пед. н., доцент кафедры педагогики Педагогического института, СВФУ имени М. К. Аммосова.

E-mail: psv1148@mail.ru

PANINA Svetlana Viktorovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor, Department of Education Science, Teacher Training Institute, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

Интерес к данной теме рассматривается исследователями в разных областях наук, как в социологии, психологии, педагогике и др. В теоретических источниках раскрываются три основных подхода к наставничеству: системный, комплексный и личностно-ориентированный (Таблица 1).

Таблица 1

Подходы к наставничеству в междисциплинарных исследованиях [1, 2, 3]

№	Подход	Характеристика	Исследователи
1.	Системный	предполагает многомерность и многоуровневость, влияние системообразующих факторов, взаимосвязь со средой	Л. ф. Бергаланфи, Б. Ф. Ломов, В. А. Ганзен
2.	Комплексный	предполагает совокупность составных частей, взаимно дополняющих и обогащающих, что обеспечивает цельное качественное функционирование. Единство единичного и общего, целостность	Б. Г. Ананьев, С. Н. Чистякова
3.	Личностно-ориентированный	предполагает приоритеты потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества, при этом учитываются его индивидуально-личностные особенности	Н. Ю. Синягина, И. С. Якиманская

Анализ теории и практики свидетельствует, что выделяются модели наставничества как традиционное, групповое, командное, он-лайн наставничество и др. (Таблица 2).

Таблица 2

Модели наставничества [4, 5]

№	Название модели	Характеристика
1.	Традиционное (один на один)	взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим в течение определенного времени
2.	Ситуационное наставничество (situational mentoring)	предоставление наставником необходимой помощи, когда подопечный нуждается в этом
3.	Партнерское наставничество (peer mentoring)	взаимодействие пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе, учебе
4.	Групповое наставничество (group mentoring)	осуществление одновременной работы одним наставником с группой подопечных
5.	Краткосрочное наставничество (short-term or goal-oriented mentoring)	реализация встреч наставника и подопечного по установленному графику для постановки конкретных целей
6.	Скоростное наставничество (speed mentoring)	осуществление однократных встреч с наставником («равный – равному»)
7.	Флэш-наставничество (flash mentoring)	взаимодействие предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью цифровых технологий, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов
8.	Виртуальное наставничество (virtual mentoring)	реализация работы наставника с подопечным с помощью средств ИТ – технологий
9.	Саморегулируемое наставничество (self-directed mentoring)	осуществление наставничества происходит на добровольной основе, собственном желании самого наставника

10.	Реверсивное наставничество (reverse mentoring)	взаимодействие между двумя специалистами, при этом старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по некоторым вопросам
11.	Командное наставничество (team mentoring)	сотрудничество двух или более наставников по работе с одним или группой подопечных в оказании оперативной помощи в достижении целей за короткий период времени

Каждая модель имеет свои недостатки и преимущества, но при этом организация сама решает, какую систему выстроить, так как создание программы наставничества является сложным, но необходимым для развития; способствует транслированию ценностей и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным.

Что касается современного этапа в деятельности организаций высшего образования, то оно характеризуется сменой образовательной парадигмы, ориентированной на повышение качества, устойчивости и востребованности образовательных продуктов и услуг. В условиях формирования экономики знаний базирующаяся на интеллектуальном потенциале человека, возрастает значимость использования нематериальных активов, связанных с качеством человеческих ресурсов, раскрытием преподавательского потенциала, корпоративной культуры, мотивации вузовских работников вуза и студенческого контингента.

Введение наставничества в вузе открывает новые возможности для использования преподавательского потенциала в повышении качества профессиональной подготовки студентов и профессионализации научно-педагогических работников. Требуется усилить личное взаимодействие наставников, студентов и молодых преподавателей посредством введения института наставничества как управленческой технологии и системы, ориентированной на профессиональный рост и личностное развитие субъектов воспитательно-образовательного процесса в вузе.

В настоящее время практика наставничества в отечественных вузах имеет большой потенциал. Например, в Финансовом университете при Правительстве РФ действует программа «Наставничество», с целью развития профессиональных навыков и надпрофессиональных способностей с помощью выпускников вуза, добившихся достижений в профессиональной деятельности. В Московском гуманитарном университете наставничество реализуется в партнерстве кураторов и старшекурсников со студентами первых курсов, работает «Школа наставников», по окончании которой участники сдают экзамен. В Костромской государственной сельскохозяйственной академии разработана двумерная модель наставничества, отражающая два вида взаимодействия: между первокурсниками (наставляемые) и старшекурсниками (наставники) («студент-наставник» – «преподаватель-наставник»), позволяющая решать задачи формирования личности студента первого курса, его успешной адаптации, вовлечение в образовательный процесс, социальную, научно-исследовательскую и творческую жизнь вуза, и личностного развития студента старшего курса, способного проявлять лидерские качества и организационные компетенции [6]. В Тихоокеанском государственном медицинском университете реализуется трехуровневая система наставничества. На первом уровне, который называется «тьюторство», старшекурсники выполняют роль наставников студентов 1-2 курсов, но при этом проходят строгий отбор и должны обязательно быть участником Школы тьюторов; второй уровень «кураторская работа», когда преподаватели кафедр гуманитарных и специальных дисциплин и кураторы групп осуществляют наставничество студентов с 1 по 4 курсы, и третий уровень представлен деятельностью наставников-специалистов, таких как практикующие

врачи из учреждений здравоохранения, заведующие кафедрами и преподаватели специальных дисциплин, реализующие подготовку студентов 5-6 курсов и ординаторов в изучении специфики специализации, что обеспечивает высокое качество в формировании личностного и профессионального становления молодого врача [7].

В Воронежском государственном техническом университете активно развивается проект «Наставничество», через рассмотрение наставника-коуча, а именно специалиста предприятия и желателно выпускника данного вуза. Работа осуществляется в форме нетворкинга, составления портфолио и мотивационного эссе и т. д. В качестве эффектов для вуза, разработчики проекта видят в реализации наставничества, предоставление оборудования предприятий для обучения, исследовательских проектов и разработок, укрепление сотрудничества с бизнесом, повышение уровня трудоустройства, создание сообщества выпускников вуза на предприятиях и продвижение бренда университета.

В Национальном исследовательском технологическом университете МИСиС осуществляется программа по адаптации студентов младших курсов «Погружение». Так старшекурсники проводят культурно-творческие и карьерные мероприятия, разработали цифровые ресурсы для помощи первокурсникам по развитию soft-skills, оказывают поддержку для создания студенческого актива, организуют акцию «100 дней первокурсника».

Правительством РФ в 2023 году в шести вузах (Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Балтийский федеральный университет им. И. Канта и др.) ввели пилотную программу «научное наставничество», в которой задействованы студенческие научные объединения и советы молодых ученых. Цель данной программы в содействии профессиональному росту личности молодого ученого – «от абитуриента до доктора наук».

Анализ практики наставнической деятельности учебных заведений высшего образования свидетельствует о том, что в основном реализуются модели наставничества как традиционное, ситуационное, партнерское и групповое. Перед вузами стоит задача, чтобы система наставничества способствовала обеспечению интеграции образования, науки и бизнеса, отвечая тем самым национальным целям и современным вызовам.

О проекте А. В. Мордовской «Наставничество»

В 2011 году доктором педагогических наук, профессором СВФУ Анной Васильевной Мордовской разработан проект «Наставничество». Идея данного проекта состоит в необходимости создания целостной корпоративной системы наставничества в ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова», включающую объединения наставников, представляющих интересы вуза, институтов и факультетов. Органом управления наставнической деятельностью в федеральном университете будет уже созданный Совет наставников СВФУ, представители которого на факультетах и институтах сформируют подобные объединения опытных и наиболее профессиональных преподавателей. Создание Ассоциации наставников СВФУ как сообщества, способствующего развитию корпоративной культуры в вузе, повышению профессионализма ППС и успешному становлению будущих профессионалов.

Таким образом, обозначенный выше системный подход к организации наставнической деятельности в СВФУ А. В. Мордовская рассматривала как введение:

- наставничества преподавателей над различными категориями студентов (первокурсниками, сиротами др.);
- наставничества высококвалифицированных преподавателей над начинающими преподавательскую деятельность специалистами;
- студенческого наставничества: старшекурсников над первокурсниками.

Отличительными особенностями данного проекта являются системный подход к проведению наставнической деятельности в вузе, комплексность при организации наставничества в учебных подразделениях вуза, введение студенческого наставничества как формы активного сотрудничества обучающихся, личного взаимодействия близких по возрасту и интересам студентов.

Как отмечала А. В. Мордовская, наставническая деятельность в содержательном плане изменится с учетом современных реалий жизни и образовательной практики, в нее будут привнесены управленческие и интерактивные технологии, педагогически ценные формы и методы обучения и воспитания. Наставничество как технология проявит себя как целостная система действий и способов, направленных на успешную учебную и профессиональную адаптацию, социализацию личности в СВФУ.

Цель проекта – создание в университете корпоративной системы наставничества, ориентированной на возвращение конкурентоспособных специалистов в вузе, содействие в реализации задач инновационного развития высшего образования, науки, культуры народов Северо-Востока РФ, выработку комплексной стратегии обустройства жизни и деятельности народов региона.

Задачами проекта выступили: 1) содействие консолидации усилий профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, администрации университета, институтов, факультетов, студенческих организаций, общественных структур, профсоюзных объединений вуза в повышении качества подготовки специалистов; 2) обеспечение активного взаимодействия наставников, студентов и молодых преподавателей по вопросам учебной и профессиональной адаптации, социализации субъектов воспитательно-образовательного процесса; 3) организация студенческого наставничества как активной формы сотрудничества обучающихся, направленного на психологическую и информационную поддержку адаптации первокурсников и студентов, имеющих особые образовательные потребности и проблемы в социализации; 4) создание благоприятных условий для вхождения молодых преподавателей в профессию посредством организации сопровождения их профессионализации, реализации индивидуальных траекторий профессионального развития, использования активных форм и методов наставнической деятельности; 5) разработка учебно-методического обеспечения и психолого-педагогического сопровождения деятельности наставников, способствующие эффективной адаптации и социализации студентов и молодых преподавателей.

В качестве ключевых направлений реализации проекта обозначены:

– *просветительское* (передача корпоративных ценностей вуза, формирование позитивного имиджа федерального университета, развитие ценностно-смысловых основ учебной и профессиональной деятельности субъектов воспитательно-образовательного процесса, патриотическое и духовно-нравственное воспитание студентов, содействие в укреплении авторитета СВФУ, повышении престижа учебы и работы в федеральном университете);

– *организационное* (использование интерактивных технологий, педагогически ценных форм и методов наставнической деятельности для системной передачи наставниками знаний, опыта, компетенций молодым преподавателям и студентам);

– *управленческое* (планирование, организация, руководство, контроль, оценка и коррекция наставнической деятельности в вузе, управление работой Совета и Ассоциации наставников СВФУ, обеспечение взаимодействия с внешними партнерами университета);

– *консультативное* (консультирование по вопросам развития кадрового и научного потенциала ППС вуза и студенческого сообщества, повышения качества образования, психолого-педагогическая поддержка личностного и профессионального развития студентов и молодых преподавателей);

– *учебно-методическое* (разработка программ повышения квалификации молодых преподавателей, наставников, учебно-методического сопровождения наставнической деятельности в вузе);

– *информационное* (обеспечение информационной поддержки наставнической деятельности посредством использования Интернет-ресурсов).

Более подробно А. В. Мордовской представлено содержание наставнической деятельности в СВФУ, отражающее следующие позиции:

1. Наставничество преподавателей над различными категориями студентов (первокурсниками, сиротами др.) организуется по программам наставнической деятельности факультетов (институтов), которые включают организацию массовых, групповых мероприятий, реализацию индивидуальных программ (планов) личностного и профессионального развития студентов, личное взаимодействие субъектов воспитательно-образовательного процесса в учебной и внеучебной деятельности, учебных корпусах и общежитиях.

В учебных подразделениях вуза управление наставнической деятельностью осуществляет член Совета наставников СВФУ, который организует факультетский (институтский) совет наставников. Совместно с администрацией факультета (института) осуществляет подбор и назначает наставников курсов, индивидуальных наставников над сиротами, инвалидами, первокурсниками, имеющими проблемы в учебной адаптации и социализации), проводит комплексную и системную наставническую деятельность в учебном подразделении по всем направлениям работы: учебной, воспитательной, научно-исследовательской.

Используемые интерактивные технологии, педагогически целесообразные формы и методы наставнической деятельности: проектные технологии, мозговые штурмы, тренинги, мастер-классы, педагогические мастерские, ролевые игры, анкетирование, индивидуальное консультирование и др.

2. Наставничество профессорско-преподавательского состава над молодыми специалистами организуется посредством индивидуального закрепления наставников за начинающими педагогическую деятельность преподавателями, сопровождения их профессионального роста.

Используемые интерактивные технологии, педагогически целесообразные формы и методы наставнической деятельности: проектные технологии, кейс-стади, мозговые штурмы, тренинги, мастер-классы, проблемные семинары, педагогические мастерские, деловые игры, анкетирование, индивидуальное консультирование и др. [8].

3. Студенческое наставничество организуется посредством отбора и закрепления старшекурсников, имеющих академические и научные успехи, за первокурсниками, проведения в соответствии с возрастными особенностями различных форм и методов группового и индивидуального взаимодействия, сопровождения их учебной адаптации и социализации.

Используемые интерактивные технологии, педагогически целесообразные формы и методы наставнической деятельности: тьюторство (занятия со студентами, нуждающимися в помощи по отдельным дисциплинам), коучинг (работа с психологическими барьерами и личными проблемами), бадпинг (знакомство первокурсников с основными маршрутами вуза), проектные технологии, ролевые игры, мозговые штурмы, тренинги, индивидуальное консультирование и др.

В качестве ожидаемых результатов от реализации проекта, предполагались следующие: *образовательный эффект* – повышение качества образования в вузе; качество предоставляемых образовательных услуг; успеваемость первокурсников; эффективность НИР студентов и молодых преподавателей; уровень профессиональной компетентности студентов;

профессионализм молодых преподавателей; *социальный эффект* – повышение имиджа СВФУ в РФ и за ее пределами; уровень корпоративной культуры студентов и ППС вуза; уровень учебной, профессиональной адаптации студентов и молодых преподавателей; воспитанность студентов; социальная адаптивность обучающихся; социальная активность студентов; психологическая защищенность обучающихся.

Также в целевые индикаторы и показатели эффективности реализации проекта, работчиком были включены: создание корпоративной системы наставничества в СВФУ; внедрение программ наставнической деятельности преподавателей и студентов, курсов повышения квалификации ППС; расширение спектра внеаудиторных занятий, внеучебной деятельности студентов; внедрение интерактивных технологий, педагогически целесообразных форм и методов наставнической деятельности преподавателей; расширение возможностей для научно-исследовательской деятельности студентов (увеличение количества научных кружков и объединений студентов); повышение уровня профессиональной компетентности студентов и профессионализма молодых преподавателей (увеличение количества ППС, прошедших курсы повышения квалификации; повышение качества успеваемости по производственным практикам, рост количества УМКД, подготовленных молодыми преподавателями, рост количества победителей всероссийских и региональных конкурсов); снижение негативных тенденций в студенческой среде.

Считаем, что некоторые аспекты, которые рассматривались А. В. Мордовской, имеются в реальной практике университета, например, как функционирование Совета наставников СВФУ с целью содействия организации производственной практики, разработки критериев оценки работы преподавателей вуза, оказания поддержки в сотрудничестве с научно-академической общественностью и др.

В 2018 г. кафедра педагогики Педагогического института университета провела всероссийскую научно-практическую конференцию «Проблема наставничества в непрерывной подготовке обучающихся к профессиональной карьере: традиции и инновации», на которой участники раскрыли особенности взаимодействия высшего образования и бизнес-сообщества в наставничестве будущих специалистов, обсудили вопросы корпоративного образования, современные практики построения карьеры, новые профессиональные и трансфессиональные компетенции, модели наставничества в профессиональном образовании и др.

В 2022 г. на II межрегиональном профессорском форуме «Роль профессора в формировании нового поколения профессионалов в макрорегионе: ценностные ориентиры» обсуждались вопросы о наставничестве в воспитании студентов на основе народных традиций, с учетом социокультурной среды, производственно-образовательного окружения и т. д. Участники регионального профессорского форума «Образование, наука и воспитание: образы будущего», проходившего в мае 2023 года, коснулись проблем организации и форм наставничества в университете [9].

Как справедливо отмечают Е. Г. Гиндес, И. А. Троян и Л. А. Кравченко, в вузах необходимо возрождать патриотическое и воспитательное наставничество как целеполагающее составляющее развитие профессионала, гражданина и личности [10], что и актуализирует проведение университетом такого рода мероприятий.

Традиционно студенты СВФУ участвуют во всероссийском студенческом проекте наставничества «Твой ход», например, в 2023 году сделан акцент наставничества по модели «равный равному», участник помогает другому определить свои цели и выстроить алгоритм действий, мотивирует и поддерживает, при этом ментором может стать студент другого вуза и региона.

Экспертно-консалтинговым центром ФЭИ и Домом научной коллаборации Н. Г. Соломоновым СВФУ организованы образовательные интенсивы: «Построение и развитие наставничества в образовательных организациях», в котором демонстрируются эффективные проектные практики региональных образовательных организаций, рассматриваются модели наставничества в системе образования и др.

Заключение

Институт наставничества сопровождает человека на всех уровнях образования и в процессе трудовой деятельности. Высшее образование – это важная жизненная ступень и именно наставничество содействует оптимальной адаптации в академической среде, формирует профессиональные навыки и компетенции, повышает образовательные успехи студентов.

Траектория современного наставничества должна иметь комплексный стратегический вектор. Именно системный подход предполагает рассматривать наставничество как единство и взаимодействие взаимосвязанных компонентов, позволяющих раскрыть целостность, а также быстро и эффективно адаптироваться обучающимся младших курсов в студенческой среде.

Анализ практики свидетельствует, что система наставничества в вузах страны позволяет актуализировать разработанный проект профессора А. В. Мордовской, требующий обновления форматов, представляющий собой содействие успешному формированию профессионального становления специалиста в условиях современных вызовов.

Литература

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
2. Исаев, Е. А. Наставничество как ресурс становления культуры профессиональной самоорганизации будущего учителя / Е.А. Исаев // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2023. – Т. 8. В. 5. – С. 555-560.
3. Кочемасова, Л. А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза / Л. А. Кочемасова // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2021. – Т. 18. – № 1. – С. 29-46. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2021.1.3>
4. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.
5. Фролова, С. В. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С. В. Фролова, Н. Д. Базарнова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61–2. – С. 213-216.
6. Мамаева, И. А. Двумерная модель наставничества в негуманитарном вузе / И. А. Мамаева // Агроинженерия. – 2020. – № 5 (99). – С. 71-77.
7. Гринько, Е. Н. Наставничество в формировании студента медицинского вуза / Е. Н. Гринько, А. С. Омельченко // Тихоокеанский медицинский журнал. – 2019. – №1. – С. 84-88.
8. Мордовская, А. В. Педагогическое сопровождение профессионального развития будущего педагога / А. В. Мордовская // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 6. – С. 40-46.
9. Официальный сайт ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова». – URL : <https://www.s-vfu.ru/> (дата обращения 17.09.2023).
10. Гиндес, Е. Г., Троян И.А., Кравченко Л.А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е. Г. Гиндес, И. А. Троян, Л. А. Кравченко // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – № 8-9. – С. 110-129. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-vysshem-obrazovanii-kontsepsiya-model-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения 03.11.2023).

References

1. Nastavnichestvo v sisteme obrazovanija Rossii. Prakticheskoe posobie dlja kuratorov v obrazovatel'nyh organizacijah / Pod red. N.Ju. Sinjaginoj, T.Ju. Rajfshnajder. – M.: Rybakov Fond, 2016. – 153 s
2. Isaev E.A. Nastavnichestvo kak resurs stanovlenija kul'tury professional'noj samoorganizacii budushhego uchitelja // Pedagogika. Voprosy teorii i praktiki. 2023. T.8. V.5. – S.555-560.
3. Kochemasova L.A. Nauchnoe nastavnichestvo v obrazovatel'noj praktike studenta pedagogicheskogo vuza // Vestnik Samarskogo Gosudarstvennogo Tehnicheskogo Universiteta. 2021. T. 18. № 1. S. 29–46. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2021.1.3>
4. Blinov V.I., Esenina E.Ju., Sergeev I.S. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen horosho zatochennyj instrument // Professional'noe obrazovanie i rynek truda. – 2019. – № 3. – S. 4–18
5. Frolova S.V., Bazarnova N.D. Nastavnichestvo i mentoring: analiz ponjatij // Problemy sovremennoego pedagogicheskogo obrazovanija. – 2018. – № 61–2. – S. 213–216
6. Mamaeva I.A. Dvumernaja model' nastavnichestva v negumanitarnom vuze // Agroinzhenierija. 2020. № 5(99). S. 71-77.
7. Grin'ko E.N., Omel'chenko A.S. Nastavnichestvo v formirovanii studenta medicinskogo vuza // Tihookeanskij medicinskij zhurnal. 2019. №1. – S.84-88.
8. Mordovskaja A.V. Pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitija budushhego pedagoga //Sibirskij pedagogicheskij zhurnal. №6. 2006.- S.40-46.
9. Oficial'nyj sajt FGAOU VO «Severo-Vostochnyj federal'nyj universitet imeni M. K. Ammosova» – <https://www.s-vfu.ru/>
10. Gindes E.G., Trojan I.A., Kravchenko L.A. Nastavnichestvo v vysshem obrazovanii: koncepcija, model' i perspektivy razvitija // Vysšee obrazovanie v Rossii. 2023. T. 32. № 8-9. S. 110–129.

