

**ЕФЛОВА Зинаида Борисовна**

доктор педагогических наук, старший методист  
Центр развития образования Петрозаводского городского округа  
(г. Петрозаводск, Российская Федерация)  
*zeflova@onego.ru*

**ЗИНКОВА Светлана Сергеевна**

заведующая  
Детский сад № 64 Петрозаводского городского округа  
(г. Петрозаводск, Российская Федерация)  
*sveta2508@mail.ru*

## **ВОЗВРАЩЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИЕ: ОПЫТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА МУЗЫКАЛЬНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕТРОЗАВОДСКА**

**Аннотация:** настоящее время – период возрождения наставничества как социально-педагогического явления, происходящего при поддержке государства, активизации педагогической науки и деятельности профессиональных педагогических сообществ. Наставническая деятельность становится повсеместной практикой на всех уровнях образования, осуществляется в разных видах и формах, в том числе на уровне сетевых педагогических сообществ, в виде дополнительного педагогического образования, в форматах неформального профессионального образования педагогов. В статье представлены методологические подходы (историко-педагогический, аксиологический, системно-деятельностный, персонифицированный), методы (историко-педагогический, контекстный, компаративистский анализ, документальный метод, педагогический эксперимент), источниковая база исследования. В теоретической части раскрывается ряд сущностных аспектов явления наставничества в образовании и его трансформации в современных условиях развития образования. Исследователи отмечают культурно-историческую обусловленность наставничества и предлагают периодизацию наставнической деятельности в образовании. Практическая часть представляет опыт наставничества, инициированного участниками профессионального педагогического сообщества музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа (педагогическая лаборатория «Современный музыкальный»). Реализуемая в сообществе наставническая деятельность обусловлена рядом объективных обстоятельств, но, прежде всего, базируется на потребностях как наставляющего, так и наставляемого во взаимно обогащающей деятельности. Статья знакомит с идеями, принципами, содержанием, форматами ключевого направления сообщества – наставнической деятельности, с организацией и первыми результатами работы специально созданной для его реализации структуры «Школа наставничества». В заключение обобщаются результаты исследования как возможности наставничества в решении актуальных научно-практических задач и проблем образования.

**Ключевые слова:** наставничество и наставническая деятельность в образовании, профессиональное педагогическое сообщество, неформальное педагогическое образование, руководитель музыкального воспитания в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ).

**Дата поступления:** 14.02.2025

**Дата публикации:** 26.03.2025

**Для цитирования:** Ефлова З. Б., Зинкова С. С. Возвращение наставничества в образование: опыт педагогического сообщества музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений петрозаводска // Непрерывное образование: XXI век. 2025. Т. 13. № 1. DOI: 10.15393/j5.art. 2025.10310

**EFLOVA Zinaida B.**

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Methodist  
Education Development Center of Petrozavodsk City District  
(Petrozavodsk, Russian Federation)

*zeflova@onego.ru*

**ZINKOVA Svetlana S.**

head  
Kindergarten No. 64 of Petrozavodsk City District  
(Petrozavodsk, Russian Federation)

*sveta2508@mail.ru*

## **RETURNING MENTORING TO EDUCATION: EXPERIENCE OF THE PEDAGOGICAL COMMUNITY OF MUSIC DIRECTORS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF PETROZAVODSK**

**Annotation:** mentoring is being restored as a socio-pedagogical phenomenon taking place with the support of the state, the intensification of pedagogical science and the activities of professional pedagogical communities. Mentoring is becoming a ubiquitous practice at all levels of education, carried out in various types and forms, including at the level of online pedagogical communities, in the form of additional pedagogical, in the formats of non-formal professional education of teachers. The article presents methodological approaches (historical-pedagogical, axiological, system-activity, personalized), methods (historical-pedagogical, contextual, comparative analysis, documentary method, pedagogical experiment), the source base of the research. The theoretical part reveals a number of essential aspects of the phenomenon of mentoring in education and its transformation in modern conditions of educational development. The researchers note the cultural and historical conditionality of mentoring and suggest a periodization of mentoring activities in education. The practical part presents the experience of mentoring initiated by members of the professional pedagogical community of music supervisors of preschool educational institutions of the Petrozavodsk city district (pedagogical laboratory «Modern Music»). Mentoring activities carried out in the community are conditioned by a number of objective circumstances, but, above all, they are based on the needs of both the mentor and the mentee in mutually enriching activities. The article introduces the ideas, principles, content, formats of the key area of the community – mentoring activities, the organization and the first results of the work of the «School of Mentoring» structure specially created for its implementation. In conclusion, the results of the study are summarized as opportunities for mentoring in solving current scientific and practical tasks and problems of education.

**Keywords:** mentoring and mentoring activities in education, professional pedagogical community, non-formal pedagogical education; head of musical education in a preschool educational institution.

**Received:** February 14, 2024

**Date of publication:** March 26, 2025

**For citation:** Eflova Z. B., Zinkova S. S. Returning mentoring to education: experience of the pedagogical community of music directors of preschool educational institutions of Petrozavodsk. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek [Lifelong education: the 21st century]*. 2025. Vol. 13. No. 1. DOI: 10.15393/j5.art. 2025.10310

Наставничество и наставническая деятельность в настоящее время переживают период возрождения (ренессанса) в разных социальных сферах, в том числе в образовании. Процессы возвращения наставнической деятельности в образование происходят при государственной поддержке: государственными структурами, управлениями образованием разного уровня принимаются нормативно-правовые документы и распоряжения, создаются специальные структуры, поощряется внедрение наставничества на всех уровнях образования – общего, дополнительного, профессионального. Наставничество существенно раздвинуло и продолжает раздвигать границы своего влияния. Здесь мы говорим о наставнической деятельности в отношении ключевой фигуры образования – педагога, о наставничестве педагогами педагогов.

Возвращение наставнической деятельности в образование связано с необходимостью решения ряда насущных задач и проблем, обусловленных изменениями в обществе, в образовании, в требованиях и в потребностях современной системы образования, среди которых выделяем три основные группы:

1. Тенденции (тренды) развития современного образования: непрерывное педагогическое образование, цифровизация образования, индивидуализация образования, ориентация образования на развитие soft skills, определенный разрыв между педагогической теорией и практикой образования и др.

2. Изменения в системе научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога: перестройка системы, традиционная поддержка начинающих и актуальные аспекты поддержки опытных педагогов, смена позиций в наставничестве.

3. Кадровые проблемы образования: фактическая нехватка педагогических кадров, текучесть кадров, недостаточная готовность педагогов к профессиональной деятельности в современных условиях.

Настоящее время характеризуется существенной поддержкой наставничества в сфере государственной политики. Так, Трудовой кодекс РФ<sup>1</sup> дополнен новой статьей 351.8, посвященной особенностям регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда. Статья вступает в силу с 1 марта 2025 г.<sup>2</sup>

Благодаря своей масштабности и актуальности тема наставничества продолжает привлекать внимание современных исследователей. Учеными разработана Концепция развития наставничества в Российской Федерации, где представлена стратегия становления и развития наставнической деятельности в различных социокультурных и профессиональных сферах российского общества: на производстве, в образовании, в научных, военно-технических и других областях<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 24.01.2025).

<sup>2</sup> Основные изменения в трудовом законодательстве в 2025 году [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2025. Электрон. дан. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_491696/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_491696/) (дата обращения 24.01.2025).

<sup>3</sup> Концепция развития наставничества в Российской Федерации. Одобрена Президиумом РАО 29.06.2023 [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#JWngnfUvxc8CCFMN> (дата обращения 24.01.2025).

Отметим рост популярности наставничества в непосредственной практике современного образования, где, собственно, и происходит «стыковка» государственных задач, научных идей и потребностей самих педагогов. Наставническое движение, как показывает современная практика, подпитывается не только, а возможно, и не столько инициативами, исходящими «сверху», сколько активностью самих педагогов, проявляющейся, к примеру, в создании профессиональных педагогических сообществ, избирающих наставническую деятельность ключевым направлением своей деятельности.

Согласно наблюдаемой практике, актуальность наставнической деятельности профессиональных сообществ возрастает в разы там, где обнаруживаются «лакуны» в существующей системе непрерывного педагогического образования, где наблюдаются фактический дефицит и недостаточная сформированность компетентностной составляющей готовности педагогических кадров к профессиональной деятельности. Такая ситуация сейчас, по данным нашего пилотного исследования, сложилась в системе профессиональной подготовки и повышения квалификации музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений во многих регионах страны и, в частности, в Республике Карелия и Петрозаводском городском округе.

Изучение теории и практики наставничества, выявление возможностей профессиональных педагогических сообществ и условий их реализации в практической наставнической деятельности для кадрового обеспечения одного из важнейших направлений дошкольного образования – художественно-эстетического воспитания (музыкальное воспитание и образование) является целью наших исследований.

### **Методологические подходы и методы**

В основу данного исследования положены идеи, принципы и методы известных методологических подходов к профессиональной педагогической деятельности и к наставничеству как ее инварианту:

- историко-педагогический – предопределяющий поиск «корневых основ» наставничества в истории становления и развития образования и педагогической науки;
- аксиологический – открывающий возможность презентовать наставничество как социальную ценность и феномен, концентрирующий такие гуманистические ценности, как помощь и поддержка, добровольчество, альтруизм и др.;
- системно-деятельностный – позволяющий рассматривать наставничество и как меняющуюся систему, и как систему развивающуюся, при условии целенаправленной созидательной активности их субъектов (педагогов);
- персонифицированный – развивающий идеи индивидуального и лично ориентированного подходов, ориентирующий на наставническую деятельность в обоснованности субъект-субъектных отношений наставника и наставляемого.

Соответственно вышеназванным подходам отобраны методы исследования:

- историко-педагогический и контекстный анализ научно-педагогической литературы (контекст наставничества);

- компаративистский (сравнительный) анализ как сопоставление отечественных и зарубежных исследований по данной тематике;
- документальный метод – изучение современных государственных документов, нормативно-правовой базы управления образованием в проблематике исследования;
- опытно-практическая работа, заключающаяся в реализации наставничества в деятельности профессионального педагогического сообщества, с набором эмпирических методов – опрос (анкетирование, беседа), изменение (внедрение), наблюдение (стороннее и внутреннее), формирующая деятельность (практики); количественная и качественная обработка, анализ и обобщение данных.

Источниковую базу исследования составили:

- труды отечественных ученых прошлых времен (Л. Н. Толстой, С. А. Рачинский, К. Д. Ушинский и др.) и современных исследователей (С. Г. Антипин<sup>1</sup>, В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев и мн. др.);
- работы зарубежных исследователей (Й. Даммерер, В. Циглер и С. Бартонек; L. Phillips-Jones, B. Trilling и Ch. Fadel);
- современные государственные документы и документы управления российской системой образования в проблематике наставничества<sup>2</sup>;
- результаты проблемных социально-педагогических и диссертационных исследований;
- практики наставничества в образовании.

Отметим, что наставничество и наставническая деятельность практически всегда оставались в сфере внимания педагогической науки и, подвергаясь под воздействием социально-экономических и социокультурных факторов определенной трансформации, были представлены в образовании. Современный период характеризуется определенным всплеском интереса к проблематике наставничества.

### **Результаты исследования: теоретические аспекты**

Термин «наставничество» в его общем понимании и «наставничество в образовании» имеют глубокие исторические корни. Давно известные и современные толковые словари трактуют наставничество как устаревшее понятие. В них наставник определяется как «учитель», «воспитатель», «руководитель», соответственно, «обучающий, воспитывающий, наставляющий...» ученика, воспитанника, наставляемого...

<sup>1</sup> Антипин С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород. 2011. 170 с.

<sup>2</sup> ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48; Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от 21 декабря 2021 г. и др.

В истории российского образования есть периоды, когда понятие «наставник» занимало официальное положение в существовавшей системе образования. Так, ряд работ К. Д. Ушинского посвящены описанию функций, содержанию деятельности, профессионально личностных требований к классному наставнику – официальной должности в российских гимназиях XIX в. и, особо, к наставнику «наследника русского престола» [1].

Анализ историко-педагогических трудов исследователей прошлого и настоящего времени<sup>1</sup> [2; 3; 4] подтвердил культурно-историческую обусловленность наставничества в образовании (в собственно педагогической среде), что позволило выстроить, пока в самом общем виде, периодизацию становления и развития наставничества в отечественной системе образования. Выделяем следующие этапы:

1-й этап (XIX – начало XX в.) – период становления российской системы образования. Существование наставничества среди педагогов в двух видах: формальном – как непосредственной помощи начинающему учителю (учебно-методической, материальной) (И. Н. Ульянов, К. Д. Ушинский и др.) и неформальном – как прямой передачи «из рук в руки» мастерства педагога-наставника педагогу-наставляемому (Н. Ф. Бунаков, С. А. Рачинский, Л. Н. Толстой и др.);

2-й этап (1917–1991) – советский этап, ориентировавший наставничество на повышение трудовой и общественной активности трудящейся молодежи и заключавшийся чаще всего в морально-психологической поддержке молодого педагога в ситуации профессиональных затруднений. Наставническая деятельность в образовании была представлена официальным закреплением опытного педагога за начинающим коллегой до выхода первого из категории молодых специалистов (первые три года работы);

3-й этап (конец XX – начало XXI в.) – постсоветское время представлено, с одной стороны, определенной «паузой» в практике наставничества, обусловленной перестройкой социально-экономических отношений во всех сферах общества, не исключая образование, с другой – знакомством, интеграцией и внедрением в российскую систему образования идей, методов, технологий менторства, тьюторства, коучинга и иных моделей наставничества, практикуемого в зарубежных странах;

4-й этап – современный период, за начало которого можно принять заседание Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ 23 декабря 2013 г., где Президентом Российской Федерации была поставлена задача возрождения института наставничества как одного из приоритетных направлений образовательной и кадровой политики страны. Этот наказ и изданный в 2018 г. Указ Президента РФ<sup>2</sup> стали своего рода триггерами, побудившими педагогиче-

---

<sup>1</sup> Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М., 2016. 153 с.

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”» [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_292180/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292180/) (дата обращения 24.01.2025).

скую науку, управление образованием, практику образования к обращению к наставничеству:

- на всех уровнях системы педагогического образования – допрофессионального (старшая общеобразовательная школа – психолого-педагогический профиль), профессионального (вуз и СПО), постдипломного педагогического образования (магистратура, аспирантура);

- на всех этапах профессионального становления и развития педагога – допрофессиональной и профессиональной подготовки педагогов, дополнительного профессионального образования;

- в разных видах, формах и технологиях наставнической деятельности – формальной, неформальной и информальной; коллективной, групповой и индивидуальной; офлайн и онлайн и т. д.

Тема наставничества стала одной из центральных в нацпроекте «Образование». Так, одним из целевых показателей федерального проекта «Современная школа» является вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций до конца 2024 г.<sup>1</sup> 2023 г. был объявлен Годом педагога и наставника в Российской Федерации, что является, на наш взгляд, подтверждением значимости, устойчивости и перспективности наставничества как социально-педагогического явления.

Концепция развития наставничества в Российской Федерации<sup>2</sup> предлагает следующее определение наставничества: «Наставничество – это неформальное образовательно-профессиональное взаимодействие опытного и формирующегося работника, в ходе которого специалист, выполняющий функцию наставника, обеспечивает организационную и психолого-педагогическую поддержку личностно-профессиональной социализации начинающего сотрудника». В документе рассматриваются цели, принципы, методы, виды и формы наставнической деятельности, раскрываются условия, критерии оценки результативности и другие аспекты наставничества. Однако анализ отечественных и зарубежных исследований, опыта наставничества в образовании показал, что, принимая положения Концепции за основу, важно не ограничиваться ими, что необходимо продолжить поиск как в теоретическом, так и в практическом плане.

Отечественные и зарубежные ученые продолжают работать над определением содержания понятия наставничества. Российские ученые, характеризуя сущность наставничества, в основном оперируют категориями «опыт» и «передача опыта», а различия связаны с фокусом, избранным исследователями [5; 6]. К примеру, в определениях ряда диссертационных исследований акцентированы:

---

<sup>1</sup> Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7 декабря 2018 г. № 3. 53 с.

<sup>2</sup> Концепция развития наставничества в Российской Федерации. Одобрена Президиумом РАО 29.06.2023. С. 5 [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#JWngnfUvxc8CCFMN> (дата обращения 24.01.2025).

- цели и характеристики наставничества как *совместной деятельности* (Е. А. Черникова<sup>1</sup>);
- *индивидуализация* наставничества, причем как в отношении наставляемого, так и наставника (И. В. Круглова<sup>2</sup>);
- *прагматичность* целевых установок и содержания наставничества (Е. В. Игнатьева<sup>3</sup>).

Немецкие ученые Й. Даммерер, В. Циглер, С. Бартонек [7] различают наставничество смежных понятий, таких как коучинг и тьюторство, предлагают классификации различных типов наставнических отношений.

Американский исследователь Филлипс-Джонс (L. Phillips-Jones) сосредотачивает внимание на психологических механизмах наставничества, лежащих в основе успешных наставнических отношений, на доверии, эмпатии и эмоциях. Понимание этих аспектов, по мнению автора, помогает улучшить качество и эффективность наставничества [8].

Зарубежными исследователями выделяются общие основные навыки (Shared Core Skills), специфические навыки наставника (Mentor-Specific Skills), специфические навыки подопечного (Mentee-Specific Skills) [9; 10].

Значительная часть российских исследований посвящена наставничеству в период адаптации начинающих педагогов, в меньшей мере представлено наставничество на иных этапах профессиональной деятельности, тогда как профессиональные дефициты, эффекты профессионального «выгорания», необходимость поддержки зафиксированы не только у начинающих и молодых.

Наставничество, как одна из древнейших форм передачи знаний и опыта, признается эффективным инструментом профессионального развития и в современном обществе. Ряд исследований сосредоточены на оценке эффективности наставничества в различных контекстах – на образовательном, профессиональном или личностном росте. Ученые выясняют, какие методы и подходы наиболее результативны и как наставничество влияет на карьерный рост, мотивацию и удовлетворенность жизнью [11].

С развитием технологий все больше внимания уделяется электронному и виртуальному наставничеству. Зарубежное и российское научные сообщества изучают, как различные технологические платформы могут поддерживать наставнические отношения и какие преимущества и недостатки они имеют. Согласимся: использование информационных технологий является важным аспектом современного наставничества. Платформы онлайн-коммуникации и виртуальные инструменты позволяют наставникам и подопечным взаимодействовать независимо от географического расположения. Тем не менее, несмотря на цифровизацию, личные встречи и живое общение сохраняют свое значение, по-

---

<sup>1</sup> Черникова Е. А. Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления специалиста социальной службы: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2013. 199 с.

<sup>2</sup> Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 178 с.

<sup>3</sup> Игнатьева Е. В. Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: дис. ... канд. пед. наук. Саранск, 2023. 185 с.



скольку они способствуют «живому» обмену, более глубокому пониманию и принятию культурных и профессиональных норм<sup>1</sup>.

Активное непосредственное наставничество в современной практике определяет необходимость создания продуктивной среды, где знания и опыт передаются от более опытного наставника к менее опытному подопечному. В отличие от традиционных образовательных систем, где акцент делается на лекционном методе, наставничество предполагает более личностный и целенаправленный подход. Наставник и наставляемый строят доверительные, профессиональные отношения, которые обеспечивают индивидуализированное обучение и развитие навыков. Эта форма взаимодействия способствует не только профессиональному, но и личностному росту обеих сторон [5].

Н. В. Болдырева и А. С. Фролова отмечают, что, несмотря на очевидные преимущества, процесс наставничества сталкивается с рядом проблем и противоречий, которые могут отрицательно влиять на его эффективность. Одной из основных проблем является несовпадение ожиданий наставника и наставляемого [12]. Часто наставники предполагают, что их подопечные обладают определенным уровнем подготовки или мотивации, который не всегда соответствует реальности. Это может приводить к разочарованию с обеих сторон и снижению общей продуктивности взаимодействия.

Еще одной значительной проблемой является отсутствие структурированной программы наставничества как системы. В результате развитие навыков и компетенций происходит нерегулярно и часто зависит от личных качеств наставника, таких как его интерес, энтузиазм и время, которое он может посвятить наставляемому. Это может приводить к неравномерному росту компетенций.

Наставничество представляется как мотивированный изнутри вид совместной деятельности, СО-трудничества обеих сторон, необходимых друг другу и раскрывающих свои потенциалы через это сотрудничество. Наставничество не является прямым руководством, а предполагает добровольное участие в жизни другого на основе конструктивных отношений, продуктивного партнерства, глубоких и доверительных связей между участниками.

Таким образом, наставничество – это гибкий и многосторонний процесс, который адаптируется к постоянно меняющимся условиям и потребностям его участников. Преимущества наставничества очевидны: оно создает условия для непрерывного обучения, роста и саморазвития, что позволяет как отдельным педагогам, так и педагогическим коллективам достигать новых высот в профессиональной деятельности.

Наше определение наставничества находится на стадии формирования, но мы понимаем, что оно должно отражать идеи непрерывности профессионального становления и развития педагога, субъект-субъектность позиций в наставнической деятельности, современные тенденции развития образования и наставничества как важного сегмента системы образования.

---

<sup>1</sup> Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М., 2016. 153 с.

## **Результаты исследования: опытно-практическая часть**

Предваряя изложение практической части исследования, дадим некоторые пояснения и комментарии [13].

*Педагогическая лаборатория «Современный музыкальный» как профессиональное сообщество.* Педагогическое сообщество, объединяющее музыкальных руководителей детских садов города Петрозаводска, образовано в 2023 г. по инициативе педагогов МДОУ «Детский сад № 64» и при поддержке специалистов МАУ ДПО «Центр развития образования» г. Петрозаводска. Формат объединения – педагогическая лаборатория, ее название «Современный музыкальный» выбраны участниками сообщества.

Необходимость создания сообщества обусловлена рядом острых проблем в кадровом обеспечении художественно-эстетического направления дошкольного образования муниципальной системы образования, а именно:

1. Нехватка музыкальных руководителей в дошкольных образовательных учреждениях, связанная, прежде всего, с отсутствием специалистов или с недостаточным количеством специалистов, обладающих соответствующей профессиональной подготовкой и квалификацией.

По данным на 01.11.2024 г., в муниципальной системе дошкольного образования Петрозаводска трудится 121 музыкальный руководитель. Только 22 % из них имеют квалификацию «музыкальный руководитель». В 78 % случаев музыкальные руководители детских садов – специалисты, не владеющие методиками музыкального образования детей и/или не прошедшие профильное обучение в сфере дошкольного образования. Это преподаватели музыки, певцы, артисты, дирижеры, концертмейстеры и другие деятели искусства, а также учителя и воспитатели других специальностей. Профессиональная, чаще всего дистанционная, переподготовка, по мнению значительной части специалистов и с нашей точки зрения, не решает проблему качественной профессиональной подготовки, она явно недостаточна.

2. В регионе отсутствуют программы целевой подготовки музыкальных руководителей детских садов. Специальная подготовка таких специалистов не ведется с 2010 г. после закрытия музыкального отделения в Петрозаводском педагогическом колледже. В настоящее время 27 % музыкальных руководителей Петрозаводска имеют высшую квалификационную категорию, 6 % – первую, 67 % – «соответствие занимаемой должности», что говорит о недостаточном продвижении педагогов в профессии.

3. В республике и в системе образования Петрозаводска не организовано системное сопровождение непрерывного образования музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений. На протяжении последних пяти лет не проводятся курсы повышения квалификации для этих специалистов. Методическое объединение для музыкальных работников ДОУ прекратило свою деятельность в 2010 г., и официально организованные структуры методического сопровождения этой специальности в настоящее время отсутствуют, что говорит о фрагментарности методической работы, направленной на художественно-эстетическое воспитание детей в дошкольных учреждениях. Проводимые кратковременные и изолированные мероприятия, корпоративные и развлекательные

события обладают своей ценностью, однако они не в состоянии удовлетворить потребности в глубоком профессиональном обмене и сотрудничестве.

Таким образом, на момент создания педагогической лаборатории «Современный музыкальный» в муниципальной системе образования отсутствовала возможность систематического профессионального взаимодействия музыкальных руководителей, которое позволило бы им делиться опытом и/или совместно разрабатывать инновационные подходы, методики и стратегии развития художественно-эстетического воспитания дошкольников. При этом, как показало наше пилотное исследование, музыкальные руководители стремятся к обмену идеями, обсуждению актуальных вопросов и совместному творчеству, что подчеркивает важность создания профессионального сообщества.

Деятельность педагогической лаборатории нацелена на создание условий музыкальным руководителям дошкольных учреждений для непрерывного образования (повышения квалификации) и профессионального роста через выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта (успешных практик), регулярный обмен профессиональным опытом, реализацию наставничества и сотрудничества – для освоения и интеграции в практическую деятельность современных методов обучения и воспитания.

Рассматривая педагогическую лабораторию как платформу для презентации и апробации успешных практик музыкальных руководителей детских садов, мы выделяем три основных направления ее деятельности (рис. 1).

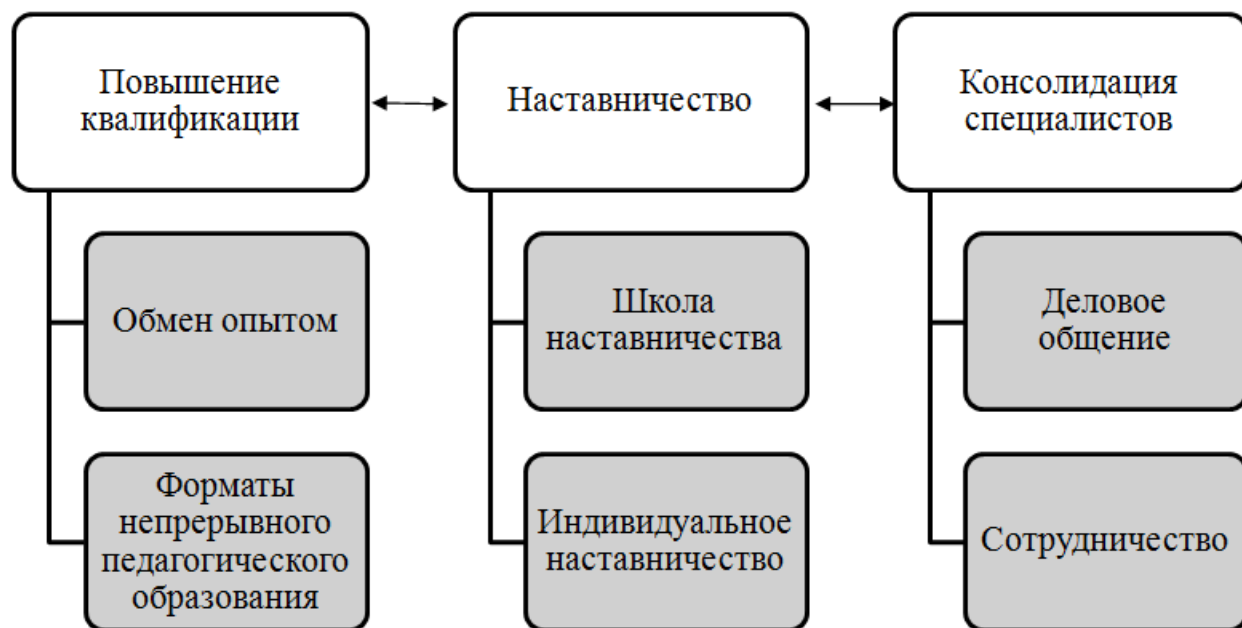


Рис. 1. Основные направления деятельности педагогической лаборатории «Современный музыкальный»

Fig. 1. Main activity areas of the pedagogical laboratory «Modern Musical»

Педагогическая лаборатория работает в режиме деловых встреч, проводя не менее одного мероприятия в месяц, в ходе которых представляются наработ-

ки специалистов из разных учреждений и на различных городских образовательных площадках.

*Наставническая деятельность педагогической лаборатории.* В эпоху быстрого технологического прогресса и глобализации проблема смены поколений в рабочих коллективах приобретает особое значение, а «старение» кадров – все более значительные масштабы. Проблема напрямую затронула и педагогическое сообщество «Современный музыкальный», в составе которого 45 % участников имеют опыт работы свыше 20 лет, а средний стаж работы музыкальных руководителей составляет 18 лет. Между тем опытные педагоги, обладая специальными знаниями и навыками, накопленными за годы труда, могут передать ценную информацию и практические решения, проверенные временем, более молодым коллегам, тем самым обеспечивая преемственность традиций музыкального образования.

Сложности в обеспечении преемственности на рабочих местах музыкальных руководителей также связаны с ограниченным числом специалистов в конкретных дошкольных образовательных учреждениях, где количество штатных позиций «музыкальный руководитель» может составлять от одного до трех. Для реализации наставничества музыкальных руководителей необходимо привлекать дополнительные ресурсы извне, например, такие, как сообщество.

В связи с вышесказанным особый акцент в педагогической лаборатории ставится на формировании и совершенствовании системы наставничества музыкальных руководителей детских садов. Выделяя наставничество как одно из ключевых направлений деятельности лаборатории, рассматриваем его как эффективный способ обмена и передачи ценностей, знаний, навыков и практик, как путь развития профессиональных компетенций и метакомпетенций педагогов. Эти процессы осуществляются в *неформальном взаимодействии*, которое базируется на доверительных отношениях и сотрудничестве наставников и наставляемых.

В реализации взаимоотношений между наставником и наставляемым руководствуемся следующими принципами:

1. *Принцип ориентации на развитие.* Содействие профессиональному и личностному росту всех субъектов наставничества через выявление и развитие их сильных сторон и преодоление слабых.

2. *Принцип целеполагания.* Определение четких, достижимых и измеримых целей, позволяющих наставнику и подопечному развиваться, двигаясь вперед и оценивая свой прогресс.

3. *Принцип обратной связи и адаптивности.* Регулярная конструктивная обратная связь, способствующая совершенствованию и корректировке процесса наставничества, проявляющаяся в готовности к изменениям и к применению разных стилей наставничества.

4. *Принцип поддержки и позитивной мотивации.* Наставник поддерживает и вдохновляет наставляемого, создавая положительную атмосферу и помогая преодолевать трудности.

5. *Принцип взаимоуважения.* Наставник с уважением подходит к личности, мнению и целям наставляемого, поддерживает его индивидуальность и ценности, а наставляемый – к личности и индивидуальности наставника.

6. *Принцип доверия.* Доверие – важнейший элемент успешного наставничества. Открытость и честность способствуют укреплению взаимопонимания и эффективному взаимодействию.

7. *Принцип конфиденциальности* (сопутствующий принципу доверия). Сохранение конфиденциальности информации, обсуждаемой в процессе наставничества, способствует созданию доверительных отношений.

Системообразующим элементом наставничества в педагогической лаборатории является школа музыкального наставника, деятельность которой определяется следующими целевыми ориентирами (рис. 2).

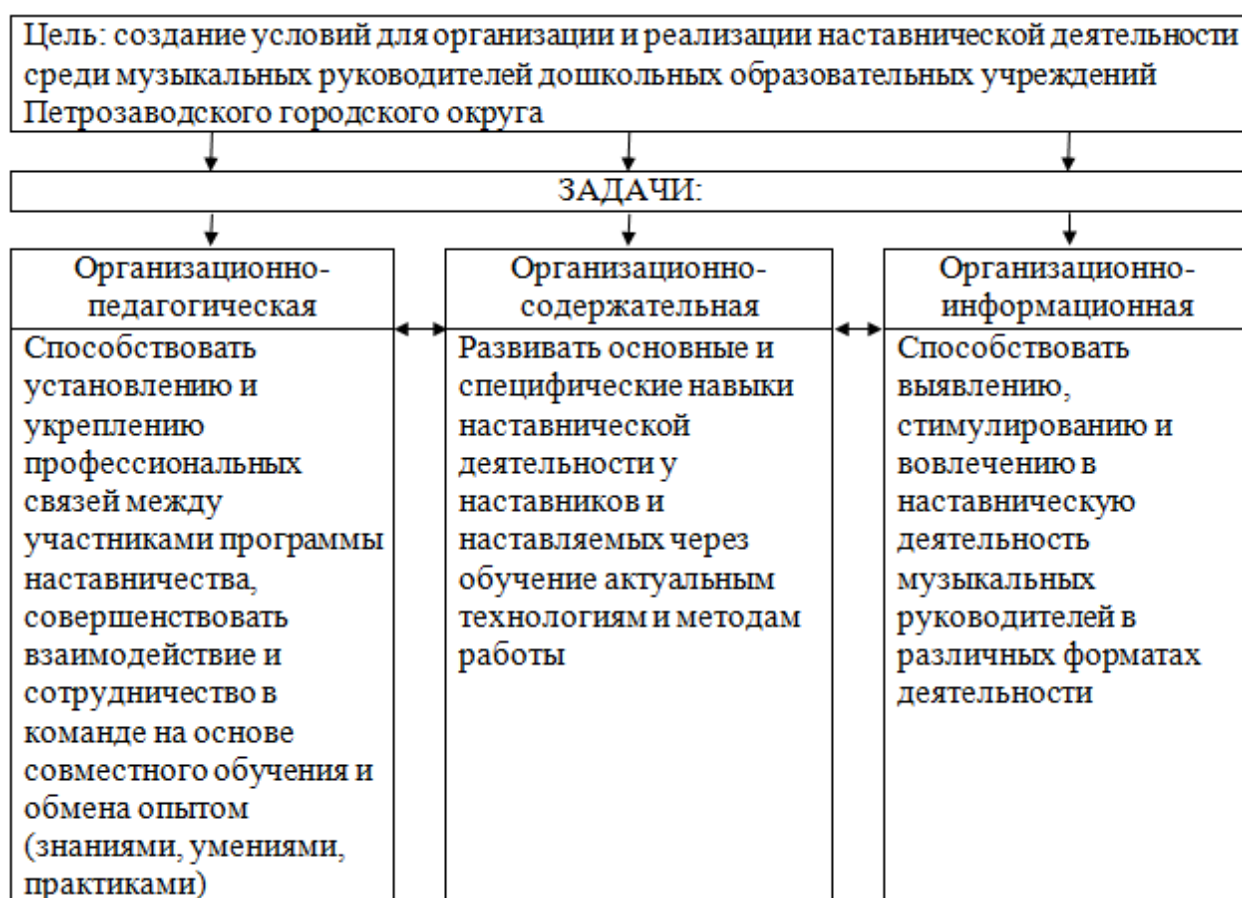


Рис. 2. Целевая установка школы музыкального наставника педагогической лаборатории «Современный музыкальный»

Fig. 2. Music Mentor School Goal setting of the Pedagogical Laboratory «Modern Musical»

Целью системы наставничества в деятельности педагогической лаборатории «Современный музыкальный» определяем создание условий для осуществ-

ления наставнической работы среди музыкальных руководителей детских садов Петрозаводского городского округа.

Среди задач школы музыкального наставника на этапе ее становления обозначаем следующие:

1. Способствовать установлению и укреплению профессиональных связей между участниками программы наставничества, совершенствовать взаимодействие и сотрудничество, индивидуальное и в команде, на основе совместного обучения и обмена опытом – *организационно-педагогическая*.

2. Выявлять, стимулировать и вовлекать в наставническую деятельность музыкальных руководителей в различных форматах деятельности – *организационно-информационная*.

3. Развивать основные и специфические навыки наставнической деятельности у наставников через обучение актуальным технологиям и методам работы – *организационно-содержательная*.

Определяя сущностной характеристикой наставничества неформальное взаимодействие, выделяем основные организационно-педагогические компоненты школы музыкального наставника: виды и формы, а также ресурсы наставничества (рис. 3).

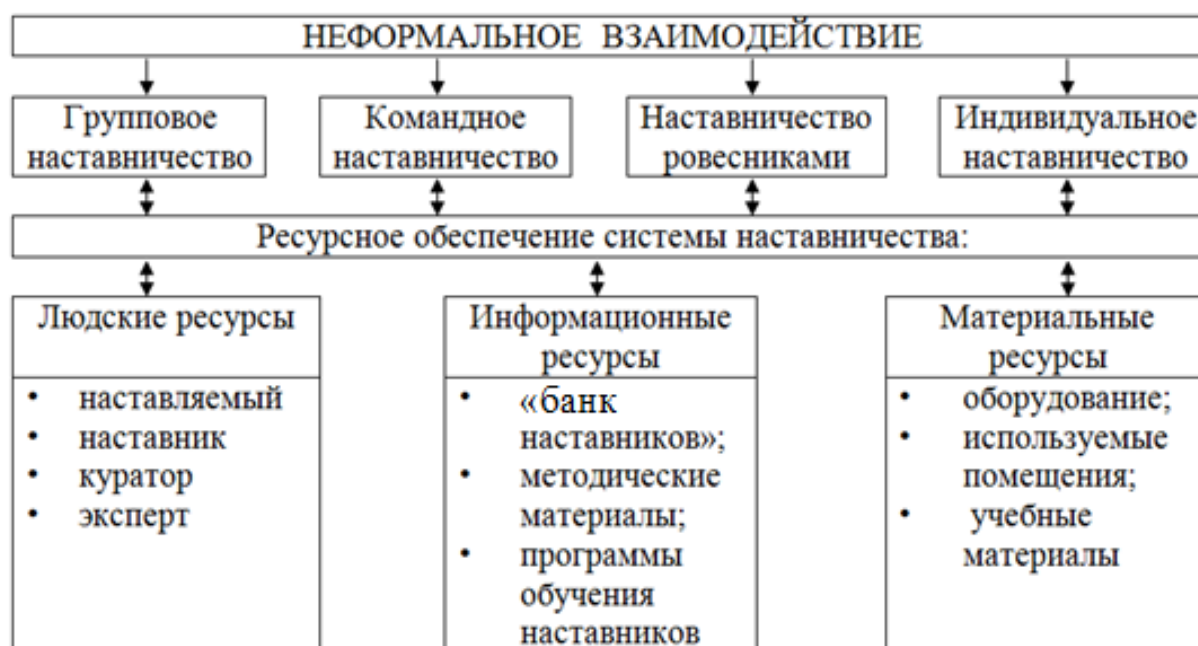


Рис. 3. Компоненты школы музыкального наставника педагогической лаборатории «Современный музыкальный»

Fig. 3. Mentor Musical School components of the pedagogical laboratory «Modern Musical»

В школе музыкального наставника реализуются разнообразные виды и формы наставничества:

1. *Групповое наставничество*. Характеризуется тем, что один наставник работает с небольшой подгруппой до 10 музыкальных руководителей в форма-

те групповых сессий, включая возможность личного общения. Примером такого варианта наставничества выступает школа музыкального наставника по теме «Игры с музыкальными инструментами для детей 4–7 лет» – цикл занятий периодичностью 1 раз в 2 месяца. Музыкальные руководители с интересом погружались в атмосферу оркестрового творчества под руководством наставника, знакомились с возможностями использования деревянных музыкальных инструментов в работе с дошкольниками, испытали на практике методы и приемы работы с детьми.

2. *Командное наставничество.* Организуется так, что одновременно несколько музыкальных руководителей взаимодействуют с небольшими подгруппами наставляемых. Примером является школа двух музыкальных наставников по теме «Многообразие подходов к организации детских развлечений в детском саду». Наставляемые осваивали опыт работы с семьями воспитанников через участие в музыкальной игре-викторине «Знатоки музыки», организованной наставниками.

3. *Наставничество ровесниками.* Позволяет начинающим музыкальным руководителям выстраивать паритетные отношения «на равных» с коллегами, имеющими аналогичный профессиональный опыт. Наставничество ровесниками эффективно, потому что оно основано не только на взаимопонимании и доверии, но общности опыта и признании значимости опыта другого. Это позволяет участникам чувствовать себя более комфортно, открыто делиться своими проблемами и успехами. Темами таких встреч в школе наставника были: «Социальные сети как площадка для педагогического просвещения родителей», «Как использовать технологии музыкального образования для саморазвития», «Поиск творческого вдохновения и мотивации», «Как планировать рабочий день и неделю», «Развитие медиаграмотности», «Поиск достоверной информации в интернете».

4. *Индивидуальное наставничество.* Предполагает взаимодействие между двумя музыкальными руководителями, где один выступает в роли наставника, другой – наставляемого по самым разным аспектам профессиональной деятельности. В нашем опыте такие индивидуальные встречи происходят примерно один раз в месяц в течение учебного года. Отметим, что вышеназванные варианты организации наставничества сочетаются между собой. Например, наставничество ровесниками может быть организовано во всех других вариантах наставничества – групповом, командном, индивидуальном.

Выявление, анализ и актуализация ресурсов наставничества – это важный этап в создании системы наставничества в педагогической лаборатории. Безусловно, в школе музыкального наставника важнейшими из них являются нематериальные людские ресурсы:

– *наставники* (на январь 2025 г. в этом статусе пять человек) – это специалисты, обладающие успешным опытом, способностью и готовностью делиться полученными знаниями и умениями, необходимыми для поддержки самореализации и самосовершенствования музыкальных руководителей; имеющие высокий уровень профессиональной подготовки и квалификационную категорию, с развитыми коммуникативными, лидерскими и организационными качествами,

гибкостью в общении. Они обладают эмпатией, имеют значительные профессиональные достижения, занимаются инновационной деятельностью;

– *кураторы, эксперты* – научные руководители педагогической лаборатории, представители педагогической науки, обладающие необходимыми знаниями и опытом, умениями в области наставнической деятельности, коучинга, менторства – постоянно действующие или привлекаемые к отдельным мероприятиям школы наставничества.

Среди востребованных ресурсов также выделяем: *информационные ресурсы* – методические материалы, программы обучения наставников; *организационные ресурсы* – поддержку и обеспечение мероприятий школы наставников со стороны руководства образовательных организаций.

«Банк наставников» – информационный ресурс педагогической лаборатории – создается на добровольных началах из наработок музыкальных руководителей детских садов, готовых делиться своим успешным педагогическим опытом, содействовать развитию и профессиональному росту своих коллег.

Безусловно, важны *материальные ресурсы*, представленные в виде оборудования, используемых помещений, учебных материалов и пр. Положительно отметим, что значительная часть руководителей дошкольных и других образовательных учреждений Петрозаводска разделяют позиции и поддерживают мероприятия педагогической лаборатории (базовым учреждением является МДОУ «Детский сад № 64»).

Для выявления и обеспечения устойчивости и достижения эффективности системы наставничества было проведено комплексное пилотное исследование, которое включало опрос в виде беседы и анкетирования, наблюдение профессиональной педагогической деятельности участников педагогической лаборатории, изучение документов и продуктов деятельности – конкурсных работ, публикаций и т. п.

Продолжается выявление потенциальных участников и изучение возможностей наставников и наставляемых:

- желания делиться опытом и/или перенимать опыт;
- понимания и готовности к роли и ответственности наставника и/или наставляемого;
- мотивов участия в наставнической деятельности;
- потенциалов – какой опыт могут передать и/или принять;
- ожиданий – каких результатов ожидают достигнуть;
- барьеров – дефициты времени, отсутствие поддержки со стороны руководства, недостатки навыков коммуникации, страх критики или неудач и др.

По итогам состоявшихся мероприятий школы музыкального наставника проведено сравнение ожиданий наставников и наставляемых: убедились, что они во многом совпадают и согласуются друг с другом. Первыми показателями успешности деятельности школы наставничества музыкальных руководителей считаем (по результатам опроса и обратной связи в группе педагогической лаборатории «Современный музыкальный» в социальной сети ВКонтакте):



– заметное улучшение корпоративной культуры – наставничество укрепило доверие и сотрудничество внутри педагогического сообщества, создана атмосфера поддержки и открытости;

– укрепление преемственности – по отзывам коллег, наставничество способствует сохранению и передаче ценного опыта внутри сообщества, находит отражение в профессиональной деятельности наставляемых на рабочих местах, использующих полученные знания и опыт в своей профессиональной деятельности;

– рост удовлетворенности музыкальных руководителей – в оценках наставников и наставляемых они чувствуют себя более вовлеченными и мотивированными к профессиональному развитию.

В заключение обратимся к выделенным ранее группам задач и проблем наставничества в образовании и дополним их обобщениями в контексте выявленных возможностей и ресурсов наставнической деятельности.

Наставничество:

– может обеспечить, в определенных пределах, непрерывность (постоянство), системность, последовательность и преемственность в профессиональном становлении и росте мастерства педагога, поскольку его суть состоит в передаче профессиональных ценностей, знаний, умений опытного наставляющего менее опытному наставляемому (ученику, коллеге, младшему или старшему);

– помогает педагогам ориентироваться в новых инструментах и методах обучения и при этом сохранять человеческий контакт в условиях дистанционного образования;

– способствует развитию у педагогов таких навыков, как коммуникация, критическое мышление, эмоциональный интеллект и лидерство – ключевых умений человека для жизни в современном мире, востребованных в профессиональной деятельности современного педагога;

– открывает возможности для осуществления персонализированного / персонифицированного подхода, помогая обучающим (наставляющим) и обучающимся (наставляемым) раскрывать свои потенциалы и преодолевать трудности;

– актуализирует взаимосвязи теории и практики: способствует применению теоретических знаний в практической деятельности;

– в определенной мере может улучшить положение с фактической нехваткой педагогических кадров через переподготовку или освоение педагогической специальности или ликвидацию профессиональных дефицитов.

Начавшееся в стране в 2020 г. формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС)<sup>1</sup>, согласно Концепции ЕФС, предопределяет наставнической деятельности в образовании и профессиональным педагогическим сообществам устойчивое положение. Это благоприятное время для совершенствования и развития наставничества в образовании.

---

<sup>1</sup> Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Традиционный формат наставничества – поддержка и помощь начинающим педагогам – содействует адаптации начинающих педагогов в профессиональной деятельности и удержанию молодежи в профессии, остается востребованным. Включение опытных педагогов в наставническую деятельность способствует сохранению традиций и преемственности педагогических поколений на основе передачи положительного опыта «из рук в руки», что важно как для начинающих, так и для опытных коллег. Наставничество предупреждает профессиональное «выгорание» у обеих сторон взаимодействия.

Современное наставничество заметно «помолодело», поскольку все более связывается не с опытом как количеством лет в образовании, а с наличием у педагога актуальных компетенций. Позиции наставляющего и наставляемого становятся подвижными, они не зависят от возраста и стажа в образовании и постоянно меняются. Все большую популярность приобретает формат реверсивного наставничества [14; 15].

Таким образом, наставническая деятельность может положительно повлиять на удержание в профессии как начинающих, так и опытных педагогов: для первых она – помощь и поддержка, а для вторых – один из путей профессиональной самореализации.

Сегодня мы вправе определить *миссию* наставничества в целом и в образовании в частности – это подготовка к будущему. В условиях быстроменяющегося мира наставническая деятельность помогает педагогам адаптироваться к новым «вызовам» и влиять на будущее, развивая гибкость и готовность к обучению на протяжении всей жизни. Первые итоги опытно-практической части данного исследования согласуются с вышеизложенными обобщениями, однако требуют подтверждения результатами более длительной апробации, аргументации фактическими данными.

Исследование теории и практической реализации наставничества выявило: в художественно-эстетическом направлении дошкольного образования проблемы достигли такого уровня, что их устранение невозможно силами одной образовательной организации. Дальнейшая проработка различных аспектов формирующейся системы наставничества в рамках деятельности педагогического сообщества представляется многообещающей как в научном, так и в практическом плане профессионального становления и развития музыкальных руководителей Петрозаводска.

#### Список литературы

1. Ушинский К. Д. Письма о воспитании наследника русского престола, 1856 // Собрание педагогических сочинений: в 6 т. Москва, 1988. Т. 1. 416 с.
2. Ичетовкина Н. М. Воплощение идей К. Д. Ушинского в моделях воспитательной деятельности классного наставника в отечественной гимназии второй половины XIX века // Историко-педагогический журнал. 2019. № 3. С. 162–170.
3. Ладилова Н. А., Мишина И. А. Наставничество в России: от истоков к современности. Москва, 2023. 223 с.
4. Локтюхина Н. В., Назарова У. А., Шабаетова С. В. Развитие системы наставничества: Российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. Вып. 4 (28). DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155

5. 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.
6. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 109–115. DOI: 10.24411/2307-4264-2020-10234
7. Даммерер Й., Циглер В., Бартонек С. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей / пер. с нем. Л. Н. Даниловой // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 1 (106). С. 56–69. DOI 10.24411/1813-145X-2019-10278
8. Phillips-Jones L. Skills for successful mentoring: Competencies of Outstanding Mentors and Mentees. USA, California: CCC / The Mentoring Group, 2003. 12 p.
9. Education for Life and Work: Guide for Practitioners. Washington: National Academies Press, 2012. 32 p.
10. Trilling B., Fadel Ch. 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. Jossey-Bass, 2009. 256 p.
11. Ичетовкина Н. М. Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников педвуза // Преподаватель. XXI век. 2019. № 1. С. 95–103.
12. Фролова А. С., Болдырева Н. В. Проблема наставничества в работе с новичками // Вестник Института мировых цивилизаций. 2019. № 2 (23). Т. 10. С. 102–109.
13. Зинкова С. С. Музыкальная творческая лаборатория «Современный музыкальный» – площадка для общения и обмена опытом между педагогами // Столичное образование. Петрозаводск: МАУ ДПО ЦРО, 2024. С. 3–7.
14. Дорохова Т. С., Галагузова Ю. Н. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов // Педагогическое образование в России. 2022. № 5. С. 154–162.
15. Ефлова З. Б. Реверсивное наставничество: актуальность, психологизм, результативность // Актуальные проблемы педагогики и психологии : сборник научных статей / отв. ред. и сост. В. Н. Колесников. Петрозаводск, 2024. С. 69–72.

### References

1. Ushinskii K. D. Pis'ma o vospitanii naslednika russkogo prestola. *Sobranie pedagogicheskikh sochinenii v 6 tomakh* [Letters on the education of the heir to the Russian throne. Collected pedagogical works in 6 volumes]. Moscow, 1988. Vol. 1. 416 p. (In Russ.)
2. Ichetovkina N. M. Implementation of the ideas of K. D. Ushinsky in models of educational activity of a class teacher in a domestic gymnasium in the second half of the 19th century. *Istoriko-pedagogicheskii zhurnal* [Historical and pedagogical journal]. 2019. No. 3. P. 162–170. (In Russ.)
3. Ladilova N. A., Mishina I. A. Mentoring in Russia: from origins to modern times. Moscow, 2023. 223 p. (In Russ.)
4. Loktyukhina N. V., Nazarova U. A., Shabaeva S. V. Development of a mentoring system: Russian and foreign experience. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Lifelong Education: The 21st Century]. 2019. No. 4 (28). DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155 (In Russ.)
5. Blinov V. I., Esenina E. Yu., Sergeev I. S. Mentoring in Education: You Need a Well-Sharpened Tool. *Professional'noe obrazovanie i rynok truda* [Vocational education and labor market]. 2019. No. 3. P. 4–18. (In Russ.)
6. Osipov P. N., Irismetova I. I. Mentoring as an object of scientific research. *Professional'noe obrazovanie i rynok truda* [Vocational education and labor market]. 2020. No. 2. P. 109–115. DOI: 10.24411/2307-4264-2020-10234 (In Russ.)

7. Dammerer I., Tsigler V., Bartonek S. Tutoring and coaching as special forms of mentoring when young teachers enter the profession / translated from German by L. N. Danilova. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik [Yaroslavl Pedagogical Bulletin]*. 2019. No. 1 (106). P. 56–69. DOI: 10.24411/1813-145X-2019-10278 (In Russ.)
8. Phillips-Jones L. Skills for successful mentoring: Competencies of Outstanding Mentors and Mentees. USA, California: CCC / The Mentoring Group, 2003. 12 p.
9. Education for Life and Work: Guide for Practitioners Washington, National Academies Press, 2012. 32 p.
10. Trilling B., Fadel Ch. 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. Jossey-Bass, 2009. 256 p.
11. Ichetovkina N. M. System of pedagogical mentoring and support of the process of adaptation of graduates of a pedagogical university. *Prepodavatel'. XXI vek [Teacher. XXI century]*. 2019. No. 1. P. 95–103. (In Russ.)
12. Frolova A. S., Boldyreva N. V. The problem of mentoring in working with beginners. *Vestnik Instituta mirovykh tsivilizatsii [Bulletin of the Institute of World Civilizations]*. 2019. No. 2 (23). Vol. 10. P. 102–109. (In Russ.)
13. Zinkova S. S. Musical creative laboratory «Modern Musical» is a platform for communication and exchange of experience between teachers. *Stolichnoe obrazovanie [Metropolitan education]*. Petrozavodsk, 2024. P. 3–7. (In Russ.)
14. Dorokhova T. S., Galaguzova Yu. N. Methodological foundations of reverse mentoring in the professional activities of teachers. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii [Teacher education in Russia]*. 2022. No. 5. P. 154–162. (In Russ.)
15. Eflova Z. B. Reverse mentoring: relevance, psychologism, effectiveness. *Aktual'nye problemy pedagogiki i psikhologii: sbornik nauchnykh statei [Current problems of pedagogy and psychology: collection of scientific articles]*. Petrozavodsk, 2024. P. 69–72. (In Russ.)