

Создание региональной модели наставничества для реализации проекта «Школа Минпросвещения России»: из опыта работы

Лилия Викторовна Волкова

ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», Пермь, Россия
volkova@iro.perm.ru

Аннотация. В статье описана региональная модель наставничества образовательных организаций в рамках проекта «Школа Минпросвещения России», реализуемая на площадке государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» (далее — Институт). В качестве ключевого аргумента актуальности проблемы приведены результаты самодиагностики общеобразовательных школ, показывающие снижение количества школ с показателем ниже базового уровня и увеличение в пять раз числа образовательных организаций с высоким уровнем соответствия эталонным требованиям. При разработке модели были учтены важные тезисы, сформулированные после изучения научно-педагогической и методической литературы по вопросам наставничества в системе образования. Анализ литературы показал, что важным компонентом наставничества видится трансляция ценностно-смысловых установок деятельности. Значимой характеристикой модели становится ее «внешний контур» как взаимодействие с другой образовательной организацией. Существенно, что имеющиеся методические рекомендации касаются внутренней системы наставничества, при этом «внешний контур» наставничества остается недостаточно проработанным. Проведенный в октябре 2024 года опрос директоров школ Пермского края, вошедших в состав федеральной «Наставнической лиги», показал возможные направления деятельности управленческих команд и их готовность представлять свой опыт для всех образовательных организаций. Результаты анализа литературы и опроса позволили рабочей группе Института разработать модель наставничества с учетом имеющегося в каждой школе опыта наставничества во «внутреннем контуре»; цикличной взаимосвязи целевого, организационного, содержательного, технологического, результативного компонентов; возможностей адаптации модели к каждой конкретной ситуации.

Ключевые слова: модель, моделирование, наставничество, «Школа Минпросвещения России».

Regional mentorship model creation for the implementation of the "School of the Ministry of Education of Russia" project: from the practical experience

Liliya V. Volkova

SAEI "Education Development Institute of Perm Krai", Perm, Russia

Abstract. *The article describes a regional mentorship model for educational organizations within the framework of the "School of the Ministry of Education of Russia" project, implemented by the State autonomous institution of further education "Education Development Institute of Perm Krai" (hereinafter — the Institute). As a key argument of the relevance of the problem, the results of self-assessment of general education schools are presented demonstrating a decrease in the number of schools with a below basic level indicator and a fivefold increase of educational institutions with the high level of compliance with benchmark requirements. The model was developed considering key findings derived from a review of scientific, pedagogical, and methodological literature on mentorship in the education system. The literature analysis has shown that a key component of mentorship is the transmission of value-oriented principles of the activity. A significant characteristic of the model has become its "external contour", which represents the interaction with another educational organization. It is significant that the existing methodological recommendations primarily address the internal mentorship system, while the "external contour" remains slightly developed. The survey conducted in October 2024 among school principals in Perm Krai, who are part of the federal "Mentorship League", identified potential directions for the activities of management teams and their willingness to share their experience with all educational organizations. The results of the literature analysis and survey allowed the Institute working group to develop a mentoring model taking into account the experience of mentoring in "the inner circle" available in each school; the cyclical relationship of the target, organizational, content, technological, and results components; the possibilities of adapting the model to each specific situation.*

Keywords: *model, modeling, mentorship, "School of the Ministry of Education of Russia".*

Введение

Актуальность проблемы исследования обусловлена рядом причин. В условиях становления суверенной системы образования особого внимания требует система управления, основанная на единых подходах к созданию условий, обеспечивающих качество образования. Одним из механизмов оценивания существующих в системе общего образования условий и последующего их конструирования через восполнение выявленных дефицитов выступает проект «Школа Минпросвещения России» (далее — Проект). Инструментом для оценки соответствия условий, созданных в образовательной организации минимальным, повышенным или высоким требованиям, установленным Проектом, становится самодиагностика [4, 8]. В Пермском крае все общеобразовательные организации включились в Проект в течение 2022–2024 гг. (2022 г. — 84 %; 2023 г. — 98 %; 2024 г. — 100 %). Анализ полученных данных показывает, что за два года количество образовательных организаций с уровнем ниже базового сократилось на 14 % (с 18 % в 2023 году до 4 % в 2024 году), а число школ, демонстрирующих высокий уровень, увеличилось на 21 % (с 10 % в 2022 году до 31 % в 2024 году).

Если в 2023 году акцент при организации работы был смещен в сторону первой группы образовательных организаций, то в текущем году актуальными стали следующие вопросы:

- Куда могут двигаться школы, достигшие высокого уровня

самодиагностики? Как с ними организовать работу?

- Можно ли такие образовательные организации включить в деятельность со школами ниже базового, базового, среднего уровней?

Ответы на эти вопросы дал федеральный оператор Проекта посредством создания федеральной «Наставнической лиги», в которую вошли 13 школ Пермского края. Однако возникли и новые вопросы, связанные с правовыми особенностями, временными и кадровыми ресурсами.

Создание рабочей группы из специалистов Института (далее — Рабочая группа) позволило в некоторой степени снять острые вопросы. Каждый участник Рабочей группы, с одной стороны, ведет одно из направлений Проекта; с другой — является координатором процесса взаимодействия образовательных организаций друг с другом в формате наставничества. По моему мнению, это значительно упрощает для школ процесс управления несвойственными им функциями и обеспечивает единообразие в подходах к наставнической деятельности.

В качестве объекта исследования выделяем процесс реализации в Пермском крае проекта «Школа Минпросвещения России». Предметом исследования стало моделирование наставничества для реализации Проекта в Пермском крае.

Целью исследования является разработка региональной модели наставничества образовательных организаций в

рамках Проекта. Достижение заявленной цели возможно через решение следующих задач исследования:

- 1) изучить теоретические основы наставничества и имеющийся опыт наставничества;
- 2) провести опрос об экспертных возможностях и ресурсах образовательных организаций «Наставнической лиги»;
- 3) определить ключевые положения для моделирования региональной модели наставничества образовательных организаций;
- 4) описать региональную модель наставничества образовательных организаций в рамках Проекта.

В ходе исследования были использованы такие методы, как теоретический анализ научно-педагогических источников по вопросам наставничества; обобщение и систематизация изученного материала; моделирование процесса наставничества образовательных организаций с опорой на положения системного и процессного подхода в управлении.

Основная часть

Обзор литературы по проблеме исследования. В рамках реализации первой задачи исследования были изучены научно-педагогические и методические источники по вопросам наставничества в образовательной системе. Проведенный анализ позволил сделать несколько выводов, касающихся проблемы исследования.

1. Существует множество определений понятия «наставничество».

Наставничество рассматривается как возможность обучения на основе опыта; как обеспечение карьеры другого человека; как поддержка в развитии менее опытного человека; как положительная социализация в учреждении или в профессии; как построение целенаправленных и личностных отношений и т. д. [11]. Особое внимание уделяют современные исследователи цифровому наставничеству [1, 10, 14–20] и повышению цифровой грамотности в образовании и для образования [6, 9, 10, 12]. Несмотря на множество трактовок, во всех случаях системообразующим элементом остается трансляция ценностно-смысловых установок, реализуемая посредством совместной деятельности наставляющих и наставляемых [3], что для нашего исследования имеет принципиальное значение.

2. В литературе описаны разные аспекты организации, функционирования, управления процессом наставничества, диагностирования его результатов. Одни исследователи описывают модель наставничества как совокупность трех взаимосвязанных блоков: целевого, организационного, диагностического [7]. Другие анализируют результаты функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона [13]. Некоторые убедительно показывают значимость наставничества для формирования образовательно-технологического суверенитета страны, выделяя плюсы и минусы разных его

моделей: традиционной; флэш-наставничества, партнерского, группового, скоростного, реверсивного, виртуального [5]. Кто-то из исследователей делает акцент на одном виде наставничества, например, на цифровом [2]. Во всем многообразии аспектов в научной и методической литературе представлен процесс внутреннего наставничества, наставничества в пределах образовательной организации. Нам же для исследования необходимы установки наставничества во «внешнем контуре», то есть наставничества одной организации по отношению к другой.

3. «Внешний контур» системы наставничества хорошо охарактеризован в методических рекомендациях [6]. Однако этот контур обозначает функции, цели и задачи деятельности, которые реализуют внешние структуры (региональные органы исполнительной власти, институты развития образования, центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и др.) по отношению к внутренней системе наставничества, что обосновано предметом названных методических рекомендаций.
4. Имеющийся опыт внешнего наставничества был представлен на вебинаре для школ «Наставнической лиги», который был проведен Государственным университетом просвещения 18 сентября 2024 года. Именно подходы, освещенные в рамках мероприятия, стали основой для организации процесса моделирования региональной модели наставничества.

Описание процесса исследования и его результатов. В целях реализации второй задачи исследования перед началом работы школ «Наставнической лиги» был проведен небольшой опрос управленческих команд общеобразовательных организаций.

Ответы на вопрос о наиболее сильной экспертной позиции управленческих команд показали, что более половины школ ориентированы на профориентацию, воспитание, школьную команду, образовательную среду.

В качестве направлений деятельности, по которым школы могли оказать другим образовательным организациям края помощь, были названы:

- сопровождение выбора профессии;
- система работы школы по реализации программ предпрофильного обучения;
- организация профессиональных проб;
- организация деятельности военно-патриотического клуба;
- эффективность работы школьных творческих объединений;
- планирование мероприятий этнокультурной и поликультурной направленности;
- диверсификация деятельности школьных спортивных клубов и др.

Однако ни одна из школ не готова выступать наставником в магистральном направлении «Знание» и по ключевому условию «Школьный климат», но именно эти направления (19 % и 22 %

соответственно от общего числа школ, прошедших самодиагностику в июне 2024 года) оказались наиболее востребованными школами края. Следовательно, необходимо было найти решение, как эти направления работы включить в общую деятельность школ «Наставнической лиги».

Опрос показал, что, помимо известных и знакомых форм работы (мастер-классов, консультаций, стажировок, вебинаров, семинаров), школы «Наставнической лиги» предлагают новые форматы взаимодействия: онлайн-экскурсии, совместные онлайн-мероприятия, квизы и квесты, совместные имиджевые события, профессиональные пробы.

Обсуждая результаты проведенного опроса, Рабочая группа зафиксировала, что управленческие команды школ «Наставнической лиги» понимают возможные направления деятельности и представляют возможные формы взаимодействия. Пока они готовы работать с образовательными учреждениями по всему краю, однако вопрос организации взаимодействия между школами в формате «школа — школе» остается открытым. Последний тезис спровоцировал множество вопросов:

- Что должно стать основанием взаимодействия (территориальная близость, наличие уже имеющихся связей,

формальное деление на пары / группы с охватом всех школ с результатом ниже базового уровня и т. д.)?

- Может ли административная регламентация деятельности со стороны регионального или муниципального органа управлением образования способствовать решению проблемы?
- Каковы способы управления процессом наставничества на региональном уровне?
- Как сделать процесс наставничества максимально полезным и экологичным для всех участников?

Для совместного поиска ответов на поставленные вопросы 7 октября 2024 года Рабочей группой была организована форсайт-сессия¹. На сессии «Проектируем модели и формы наставничества» все участники познакомились друг с другом; обсудили результаты входного опроса; вспомнили формы и виды наставничества во «внутреннем контуре»; спроектировали мероприятия, которые каждая школа может предложить в 2024 году и в перспективе на 2025 год. Представители школ рассказывали о планируемых мероприятиях: их специфике, цели, категории участников, планируемых результатах. В ходе обсуждения формировался план мероприятий «Наставнической лиги». Он получился разнообразным по проблематике, поливариантным по формам, многоаспектным по используемым

¹ Новость о проведенной форсайт-сессии «Проектируем модели и формы наставничества» доступна по ссылке: <https://cub.iro.perm.ru/news/forsayt-sessiya-proektiruem-modeli-i-formy?clckid=3f3dd2bf>.

образовательным технологиям. Кроме того, план стал избыточным по количеству предлагаемых мероприятий, что открыло широкий спектр возможностей для устранения дефицитов, выявленных в ходе самодиагностики.

Важной частью форсайт-сессии стало представление проекта региональной модели наставничества образовательных организаций в рамках проекта «Школа Минпросвещения России» (далее — Модель), подготовленного Рабочей группой. Ключевые положения Модели были сформулированы с опорой на результаты анализа литературы, проведенного опроса школ «Наставнической лиги», разного рода консультаций и обсуждений. При разработке Модели были учтены следующие ключевые положения, сформулированные в целях выполнения третьей задачи исследования:

- 1) при разработке Модели важно учесть имеющийся опыт наставничества в школе («внутренний контур») и опыт презентации результатов и экспертной деятельности за пределами школы («внешний контур»);
- 2) Модель должна представлять собой цикличную взаимосвязь

обязательных компонентов (например, целевого, организационного, содержательного, технологического, результативного);

- 3) наличие в Модели инвариантных блоков следует дополнить возможностями для вариативной адаптации Модели к каждой конкретной ситуации по организации взаимодействия образовательных организаций друг с другом.

На рисунке 1 представлена подготовленная Модель.

При разработке Модели изначальный акцент был сделан на школы «Наставнической лиги», поэтому последующее описание компонентов будет дано через данную призму.

Целевой компонент Модели содержит сформулированную цель на уровне управленческой команды школы как повышение результативности управленческих решений для создания условий, способствующих получению обучающимися качественного и доступного общего образования, что отражает основную идею реализуемого Проекта.

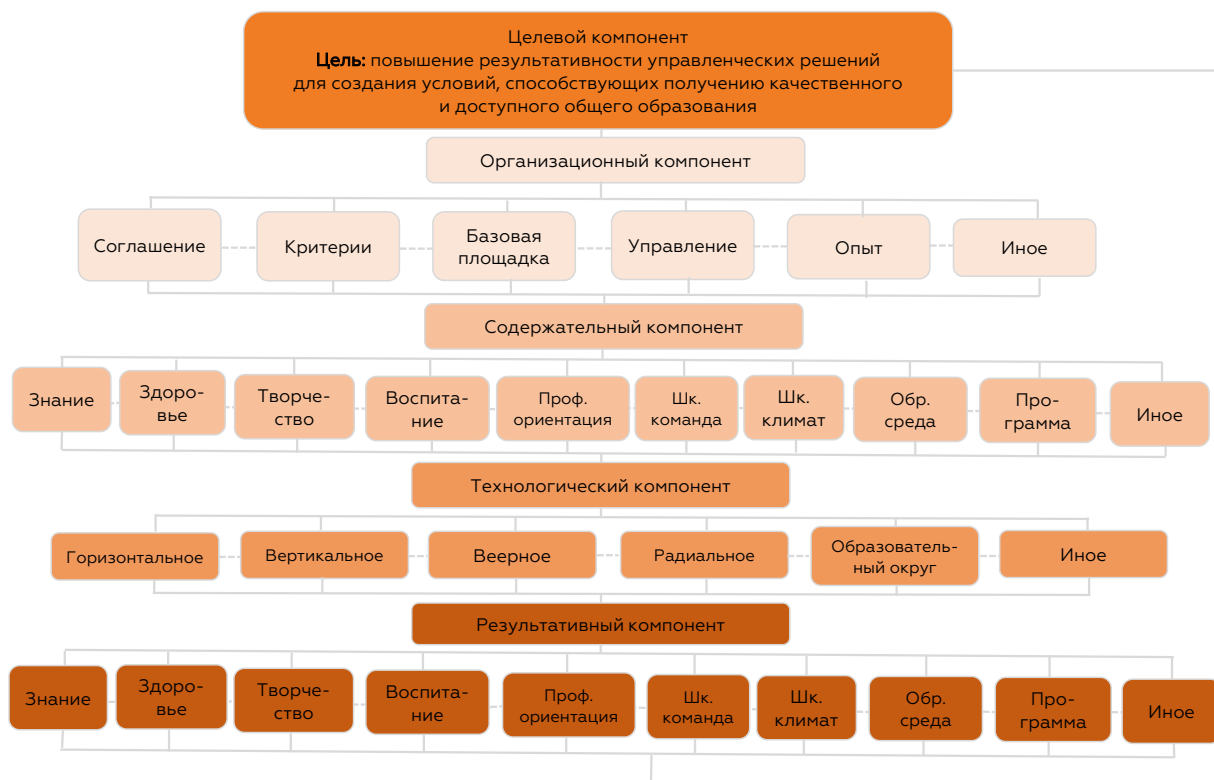


Рисунок 1 — Региональная модель наставничества образовательных организаций Пермского края в рамках реализации Проекта

В организационном компоненте Модели отражены ответы на вопросы организации деятельности, способов управления ею, выбора критериев, показателей, индикаторов результативности, а также способов трансляции результатов и эффективных управленческих практик. Раскроем каждый блок / шаг организационного компонента. Первый шаг, «Соглашение», подразумевает определение субъектов взаимодействия разного уровня, заключение соглашения о сетевом взаимодействии и договоров о сотрудничестве (с планом наставничества), то есть дается ответ на вопрос

«С кем организовано наставничество?». Второй шаг, «Критерии», предполагает выбор и конкретизацию критериев и показателей результативности наставнического взаимодействия, то есть дается ответ на вопрос «Как можно будет определить качество деятельности?». Третий шаг, «Базовая площадка», видится как реализованная возможность получения статуса краевой стажировочной площадки по направлению наставничества (Институт) и поиск ответа на вопрос: «Какова специфика реализации плана наставничества?». Следующий шаг, «Управление», означает выбор способа

управления организуемым процессом наставничества и дает ответ на вопрос «Каков минимальный управленческий алгоритм для достижения поставленной цели?». И, наконец, завершающий шаг, «Опыт», ориентирует на решение вопроса о возможностях представления и презентации идеи полученного опыта, трансляции эффективных практик наставничества во «внешнем контуре». Организационный компонент является новым в наставнической деятельности, поэтому описан несколько полнее других элементов Модели.

В содержательном компоненте Модели названы основные содержательные

линии наставничества, сопоставимые с магистральными направлениями и ключевыми условиями Проекта, в которых в процессе самодиагностики выявлены определенные дефициты, над восполнением которых школа-наставник готова совместно поработать с наставляемой школой.

Технологический компонент вобрал в себя, как нам представляется, существующие и уже описанные в литературе виды наставничества во «внешнем контуре». Мы постарались показать принцип взаимодействия глазами управленческой команды школы-наставника (таблица 1).

Таблица 1 — Принципы взаимодействия в разных видах наставничества

Вид наставничества	Принцип наставничества
Горизонтальное	«Мы вам — вы нам» (одна школа — второй; вторая школа — первой)
Вертикальное	«Мы вам» (одна школа — другой школе)
Веерное	«Мы вам» (несколько школ — нескольким школам)
Радиальное	«Мы вам» (одна школа — нескольким школам)
Образовательный округ	«Мы вам — вы друг другу» (одна школа — нескольким школам, а эти школы друг другу)

Прямая корреляция результативного компонента с содержательным оправдана логикой наставничества: достижение цели предполагается через устранение обозначенного дефицита, что, в свою очередь, должно найти отражение в результатах наставничества.

Важно подчеркнуть, что предложенная Модель не является закрытой. В каждом компоненте есть блок с названием «Иное», что позволяет школам «Наставнической лиги» искать, фиксировать, анализировать, описывать какие-то

дополнительные аспекты, не спроектированные на первоначальном этапе моделирования деятельности.

Помимо изложенного, необходимо обратить внимание еще на одну особенность Модели — открытую возможность при реализации Модели использовать только конкретный востребованный модуль, опираясь на особенности наставничества в каждой конкретной ситуации. Так, например, для анализа школам «Наставнической лиги» была предложена Модель, представленная на рисунке 2.

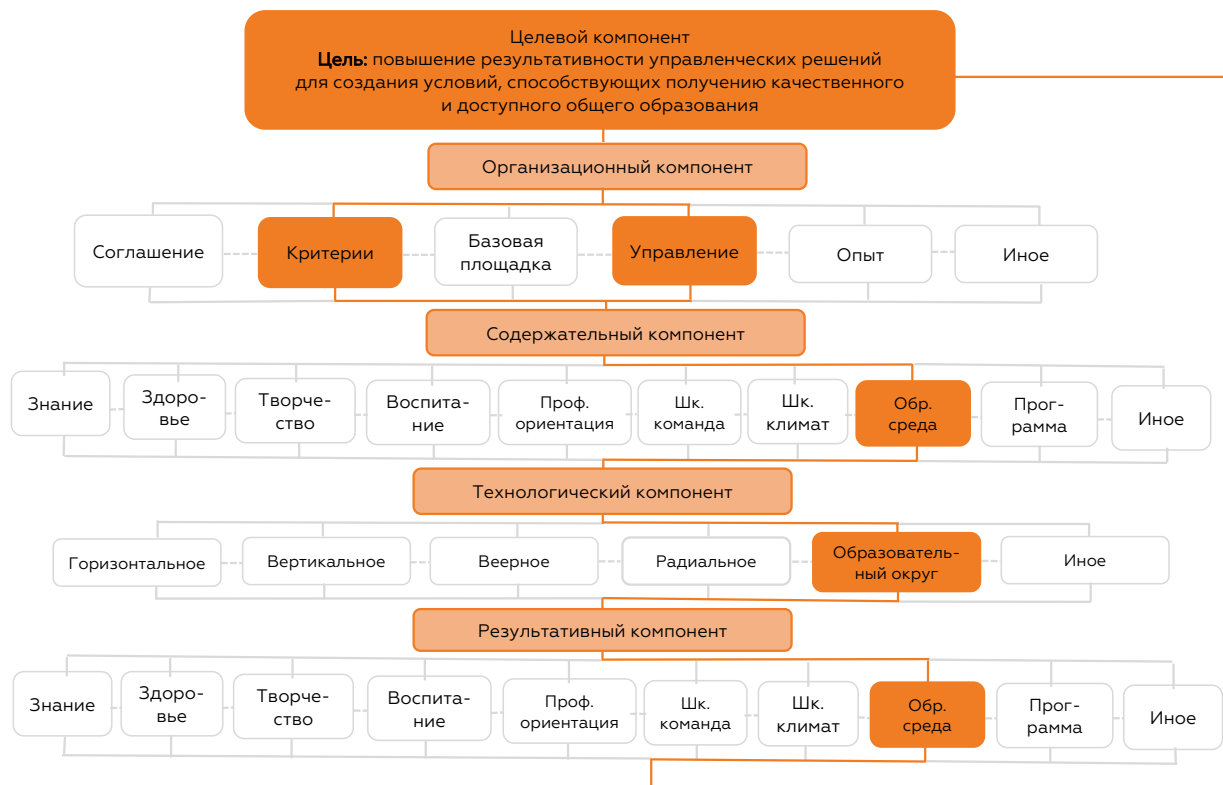


Рисунок 2 — Модель наставничества образовательной организации Пермского края в рамках реализации Проекта

В данной Модели зафиксированы основные тезисы, выделенные оранжевым цветом. Цель школа-наставник оставила без изменений; вероятно, ее конкретизация произойдет в ходе знакомства со школами-наставниками. Из пяти организационных шагов управленческая команда сосредотачивается на отборе критериев оценивания результатов и способах управления наставнической деятельностью, что свидетельствует о том, что, скорее всего, остальные вопросы уже решены и не вызывают затруднений. В плане наставничества содержательно будут отражены аспекты восполнения дефицитов по ключевому условию «Образовательная среда». Результаты наставничества будут оценены также через призму преобразований, изменений, обновления образовательной среды наставляемых школ, которые, судя по технологическому компоненту, будут взаимодействовать со школой-наставником и другими школами в формате «Образовательного округа».

Заключение

Небольшое исследование, связанное с очень конкретной задачей, поставленной в рамках Проекта, проведено в полном объеме. Все задачи выполнены. Цель достигнута: региональная модель наставничества образовательных организаций в рамках проекта «Школа Минпросвещения России» через деятельность школ «Наставнической лиги» создана. Эта модель носит обобщенный характер и предполагает, как и любая модель, высокую степень условности и абстракции, что, на наш взгляд, позволяет

участвующим в Проекте школам посмотреть на происходящие в системе образования процессы извне, расширяя спектр управленческих потребностей и возможностей.

Об эффективности Модели можно будет судить после внедрения и использования с непосредственным участием Рабочей группы, профессионализм каждого участника которой хотелось бы отметить искренними словами благодарности.

Список литературы

1. Блинникова, А. В. Рекомендации по формированию профессиональных компетенций в системе подготовки бакалавров «Управление персоналом» посредством наставнической деятельности / А. В. Блинникова, М. В. Большедворская, М. В. Кузнецова // Педагогический ИМИДЖ. — 2018. — № 3 (40). — С. 148–161.
2. Волкова, Л. В. Готовность учителей к формированию цифровой грамотности школьников: результаты диагностики / Л. В. Волкова, Ю. С. Волкова // Научно-педагогическое обозрение. — 2023. — № 1 (47). — С. 112–123.
3. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? [Электронный ресурс] / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. — 2018. — Т. 6. — № 2 (23). — URL: <https://www.minin-vestnik.ru/journal/article/view/804> (дата обращения: 04.04.2025).
4. Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» (поддержана

- Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации, протокол от 08.04.2022 года № ПК-1вн) [Электронный ресурс] // Школа Минпросвещения России. — URL: <https://smp.edu.ru/concept> (дата обращения: 04.04.2025).
5. Лихолетов, В. В. Педагоги и наставник — ключевые фигуры формирования образовательно-технологического суверенитета страны / В. В. Лихолетов, А. Г. Абдуллин // Интеграция образования. — 2023. — Т. 27. — № 3 (112). — С. 468–489.
 6. Особенности цифрового чтения современных подростков: результаты теоретико-эмпирического исследования [Электронный ресурс] / Н. А. Борисенко, К. В. Миронова, С. В. Шишкова, Г. Г. Граник // Science for Education Today. — 2020. — № 5. — С. 28–49. — URL: <http://sciforedu.ru/article/4566> (дата обращения: 04.04.2025).
 7. Патутина, Н. А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование [Электронный ресурс] / Н. А. Патутина, М. А. Ревина // Вестник евразийской науки. — 2021. — Т. 13. — № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf> (дата обращения 04.04.2025).
 8. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 04.04.2025).
 9. Развитие цифровых компетенций будущих учителей иностранного языка в области разработки мультимедийных учебных пособий / Г. Ж. Смагулова, Г. Б. Саржанова, Г. К. Тлеужанова, Н. Станчу // Образование и наука. — 2021. — № 23 (6). — С. 216–245.
 10. Развитие цифровых компетенций преподавателей профессионального образования и обучения в Сербии и России / Э. Бернс, Э. Сильвеннойнен, В. А. Копнов, Д. Е. Щипанова, Н. Папич-Благоевич, С. Томашевич // Образование и наука. — 2020. — № 22 (9). — С. 174–203.
 11. Солдатова, Г. В. Поколение Z в формате многозадачности и вопросы адаптации к цифровой среде / Г. В. Солдатова, А. В. Трифонова // Комплексные исследования человека: психология: Материалы VII Сибирского психологического форума (г. Томск, 28–29 ноября 2017 г.): В 2 ч. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2017. — Ч. 1. — С. 208–210.
 12. Чернышов, С. А. Массовый переход школы на дистанционное обучение в оценках локального педагогического

- сообщества / С. А. Чернышов // Образование и наука. — 2021. — № 23 (3). — С. 131–155.
13. Югфельд, Е. А. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона [Электронный ресурс] / Е. А. Югфельд, Е. Г. Ипатова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf> (дата обращения: 04.04.2025).
14. Cornelius, V. Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education [Electronic resource] / V. Cornelius, L. Wood, J. Lai // Active Learning in Higher Education. — 2016. — Vol. 17. — Issue 3. — Pp. 193–205. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1469787416654796> (accessed 04.04.2025).
15. Faculty mentoring: Applying ecological theory to practice at historically Black colleges or universities [Electronic resource] / A. A. Golden, Y. Bogan, L. Brown, O. Onwukwe, S. Stewart // Journal of Human Behavior in the Social Environment. — 2017. — Vol. 27. — Issue 5. — Pp. 487–497. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10911359.2017.1279097> (accessed 04.04.2025).
16. Law, D. D. Student Success: A Literature Review of Faculty to Student Mentoring [Electronic resource] / D. D. Law, K. Hales, D. Busenbark // Journal on Empowering Teaching Excellence. — 2020. — Vol. 4. — Issue 1. — Pp. 22–39. — URL: <https://digital-commons.usu.edu/jete/vol4/iss1/6/> (accessed 04.04.2025).
17. Livingstone, N. Faculty and undergraduate student perceptions of an integrated mentoring approach [Electronic resource] / N. Livingstone, N. Naismith // Active Learning in Higher Education. — 2018. — Vol. 19. — Issue 1. — Pp. 77–92. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1469787417723233> (accessed 04.04.2025).
18. McWilliams, E. A. Wake Forest University: Building a Campus-Wide Mentoring Culture [Electronic resource] / E. A. McWilliams // Metropolitan Universities. — 2017. — Vol. 28. — No. 3. — Pp. 67–79. — URL: <https://journals.indianapolis.iu.edu/index.php/muj/article/view/21449> (accessed 04.04.2025).
19. Mentoring Undergraduate Students [Electronic resource] / G. Crisp, V. L. Baker, K. A. Griffin, L. G. Lunsford, M. J. Pifer // ASHE Higher Education Report: Special Issue. — 2017. — Vol. 43. — Issue 1. — Pp. 7–103. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.20117> (accessed 04.04.2025).
20. Mentorship in the engineering professoriate: exploring the role of social cognitive career theory [Electronic resource] / S. L. Mendez, V. M. Conley, R. S. Keith, C. Haynes, R. Gerhardt // International Journal of Mentoring and Coaching in Education. — 2017. — Vol. 6. — No. 4. — Pp. 302–316. — URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijmce-12-2016-0077/full/html> (accessed 04.04.2025).

Информация об авторе

Лилия Викторовна Волкова

Заместитель директора, ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», кандидат педагогических наук, доцент

Information about the author

Liliia V. Volkova

Deputy director, SAEI "Education Development Institute of Perm Krai", PhD in Education, Associate Professor

Статья поступила в редакцию 07.04.2025;
одобрена после рецензирования 05.05.2025;
принята к публикации 07.07.2025.

The article was submitted 07.04.2025;
approved after reviewing 05.05.2025;
accepted for publication 07.07.2025.