

КАЧЕСТВО ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Вестник педагогических инноваций. 2023. № 2 (70)

Journal of Pedagogical Innovations, 2023, no. 2 (70)

Научная статья

УДК 371.13

DOI: 10.15293/1812-9463.2302.01

Наставничество как образовательное взаимодействие

Кохан Наталья Владимировна

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Гозман Татьяна Марковна

Педагогический колледж, г. Черняховск, Калининградская область, Россия

Аннотация. Ключевой идеей статьи выступает актуализация темы наставничества как педагогической технологии профессионального развития на примере современных реалий в сфере образования. Цель статьи – выявить факторы развития современных форматов наставничества как образовательного взаимодействия. Раскрываются определения понятия «наставничество», отмечаются ключевые принципы наставничества, специфика молодого поколения педагогических работников. Объединяющим принципом реализации технологии наставничества является обучение в действии. Наставничество как технология профессионального становления, образовательного взаимодействия оказывает влияние не только на развитие наставляемого, но и на расширение границ профессионального мастерства самого наставника. Характеризуется специфика условий, которые определяют перезагрузку наставничества в новой реальности. Из практики профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования приводятся примеры востребованных форм, уровней и технологий наставничества. Раскрываются педагогические условия (организационные, психолого-педагогические, дидактические), с позиции которых можно оценивать результативность наставничества. Делается вывод о факторах развития современных форматов наставничества как образовательного взаимодействия.

Ключевые слова: наставничество, профессиональные затруднения, профессиональная социализация, образовательное взаимодействие, принципы наставничества, формы наставничества, технологии.

Для цитирования: Кохан Н. В., Гозман Т. М. Наставничество как образовательное взаимодействие // Вестник педагогических инноваций. 2023. № 2 (70). С. 5–14. DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2302.01>



Mentorship as Educational Interaction

Natalya V. Kokhan

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Tatyana M. Gozman

Pedagogical College, Chernyakhovsk, Kaliningrad region, Russia

Annotation. The key idea of the article is the actualization of the topic of mentoring as a pedagogical technology of professional development on the example of modern realities in the field of education. The purpose of the article is to identify the factors in the development of modern formats of mentoring as an educational interaction. The dynamics of the definitions of the concept of “mentoring” is revealed, the key principles of mentoring, the specifics of the young generation of teachers are noted. The unifying principle behind the implementation of mentoring technology is learning by doing. Mentoring as a technology of professional formation and development has an impact not only on the development of the mentee, but also on expanding the boundaries of the professional skills of the mentor himself. The specifics of the conditions that determine the reboot of mentoring in the new reality are characterized. From the practice of professional educational organizations, higher education organizations, examples of popular forms, levels and technologies of mentoring are given. Pedagogical conditions (organizational, psychological and pedagogical, didactic) are revealed, from the position of which it is possible to evaluate the effectiveness of mentoring. The conclusion is made about the factors of development of modern formats of mentoring as an educational interaction.

Keywords: mentoring, professional difficulties, professional socialization, educational interaction, mentoring principles, mentoring forms, technologies.

For Citation: Kokhan N. V., Gozman T. M. Mentorship as Educational Interaction. *Journal of Pedagogical Innovations*, 2023, no. 2 (70), pp. 5–14. DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2302.01>

Наставничество как педагогическая технология развивалось в истории человечества как направление обеспечения эффективного обучения и воспитания. С изменениями в сфере образования, усложнением системы социальных отношений наставничество обретает новые формы. В статье раскрываются направления обновления наставничества в профессиональной сфере на примере образования. Необходимо отметить, что актуальность системы наставничества подтверждается его историей и дан-

ными экспертов. Первым наставником указывается мифический герой Древней Греции Ментор, друг Одиссея. Уходя на Троянскую войну, Одиссей вверил его попечению своего сына, юного Телемаха.

В толковом словаре русского языка наставничество трактуется как руководство молодыми работниками, осуществляемое опытным специалистом¹. В энциклопедическом словаре по педагогике наставничество определено как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма вза-

¹ Большой толковый словарь русского языка / сост., гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб.: Норинт, 1998. – 1534 с.



имоотношений между учителем и учеником². К. Д. Ушинский назвал творческий и душевный подъем вершиной наставничества [6]. Профессиональная адаптация личности зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника, теоретические знания и практический опыт должны не замещать друг друга, а дополнять [8].

В психолого-педагогических исследованиях явление наставничества раскрывается как способ оптимизации процесса профессионального становления молодого педагога, инструмент ускоренной адаптации специалиста, феномен эффективной системы формирования ценностных ориентаций и профессионально-значимых качеств будущих специалистов [4].

По мнению Е. Ю. Илалтдиновой, И. Ф. Фильченковой, С. В. Фроловой, наставничество позволяет адаптировать выпускников педагогических вузов и удерживать их в профессии [2].

С точки зрения исследователей, наставничество представляет собой творческое сотрудничество для совместного решения методических и творческих задач [8]. Педагогическое наставничество определяется как сложная синергетическая система, которая направлена на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [7]. Наставничество включает два ключевых вектора сопровождения молодого педагога: психолого-педагогический и информационно-методический. Содержание деятельности наставника в рамках этих направлений способствует профессиональной социализации. По мнению отечественных психологов

К. К. Платонова, Б. М. Гольдштейна, «...подструктура направленности личности объединяет все формы направленности как отношения и моральные черты личности. Элементы личности, входящие в эту подструктуру, не имеют непосредственных природных задатков и отражают в индивидуальном... общественное сознание. Эта подструктура формируется путем воспитания»³.

Ключевыми принципами реализации идеи наставничества всегда являлись:

- системность;
- активизация внутренних ресурсов личности;
- оптимизация основных ресурсных компонентов окружающей среды.

Наставничество раскрывается как форма преемственности поколений, социальный институт передачи, приращения профессионального опыта.

На современном этапе наставничество рассматривается как технология развития кадров и как педагогическая технология гармоничного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность.

Важным для развития наставничества в России является акцент, который в 2013 г. сделал В. В. Путин на институт наставничества как значимое направление федеральной образовательной и кадровой политики⁴. Внимание к наставничеству обусловлено происходящими в обществе изменениями, потребностью в развитии человеческого потенциала для успешного решения социально-экономических задач активизации поиска оптимальных путей «входа» в профессию.

В основе деятельности наставника лежит работа с затруднениями в педа-

² Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – М., 2002. – С. 162. – URL: <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogic/fc/slovar-205-1.htm#zag-2048> (дата обращения: 27.01.2023).

³ Платонов К. К., Гольдштейн Б. М. Основы авиационной психологии: учебник. – М.: Транспорт, 1987. – 222 с.

⁴ Владимир Путин предложил возродить институт наставничества [Электронный ресурс]. – URL: <https://regnum.ru/news/1748854> (дата обращения: 01.03.2023).



гогической деятельности. И. А. Зимняя по этому поводу пишет: «Затруднение в деятельности – это субъективно переживаемое человеком состояние “сбоя” в реализации прогнозируемого (планируемого) общения вследствие неприятия партнера общения, его действий, непонимания текста (сообщения), непонимания партнера, изменения коммуникативной ситуации»⁵. В этом случае деятельность наставника близка педагогической поддержке, суть которой – оказание помощи в преодолении внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Внешний барьер выступает следствием отсутствия внутренней готовности человека к преодолению препятствий. Низкий уровень такой готовности является затруднением. Показателем результативности наставничества может служить обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, преодолению затруднений, самоуправление своим развитием.

Год педагога и наставника актуализирует тему наставничества в образовательных организациях. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 г. отражает планы по созданию системы непрерывного профессионального роста и введения квалификационной категории педагога-наставника⁶. Институционализация современного наставничества происходит в основном по инициативе федеральной власти, тем не менее объективная потребность в этом отмечается и в реальной практике образовательных организаций.

В образовательной организации наставничество реализуется как техноло-

гия интенсивного развития личности, формирования ценностных ориентиров и компетенций. Наставничество способствует оперативному и поступательному осуществлению адаптационных процессов к культурным особенностям, традициям и поведенческим правилам в конкретной образовательной организации. Следовательно, личный пример педагогов-наставников должен стимулировать развитие профессиональной увлеченности, активизировать потенциальные возможности молодого специалиста [7]. Молодым педагогам в настоящее время свойственны:

- цифровая компетентность;
- работа с визуальной информацией, нелинейным способом ее предъявления;
- готовность решать профессиональные задачи в условиях мультимедийной информационной среды;
- интерактивный характер обучения.

Особенностью современного поколения выступает желание быть пользователями, взаимодействовать в условиях сенсорных стимулов, высокой скорости обратной связи. Следовательно, современному наставнику необходимо соответствовать этим особенностям с позиций актуальных компетенций⁷:

- готовность управлять изменениями;
- обладать стратегическим видением;
- проявлять инициативу в выстраивании сотрудничества.

Для современной практики наставничества теперь более свойственны интерактивность, диалог с образовательным пространством. Все это находит отражение в современных технологиях, которые применяются в практике наставничества: фасилитация, модера-

⁵ Зимняя И. А. Педагогическая психология. – М.: Логос, 2004. – 384 с.

⁶ Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 20.05.2022) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Развитие образования” до 2030 года» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/ (дата обращения: 27.02.2023).

⁷ Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие. – М.: Юрайт, 2017. – 288 с.



ция, супервизия, тренинги, тьюторство. Объединяющим принципом реализации этих технологий является обучение в действии.

Процессы цифровизации привели к тому, что наставничество оказалось необходимым не только молодым педагогам, но и тем, которые достаточно в зрелом возрасте столкнулись с информационно-коммуникационными технологиями. Появилась потребность в «обратном наставничестве», когда в качестве наставляемого выступает опытный педагог.

Специфические акценты, которые встречаются в установках молодежи (прагматизм, гедонизм, поколенческая изоляция, отсутствие опыта совместной деятельности, потребности «чувства плеча»), стимулируют пересмотр результатов, методов и форм наставничества.

Результативность наставничества можно оценить с позиции педагогических условий: организационных, психолого-педагогических и дидактических. Для организационных условий наставничества в качестве критериев результативности можно выделить:

- соотношение ресурсов для наставничества и программных требований, в соответствии с которыми реализуются практики наставничества;

- актуальность наставничества по отношению к современным направлениям образования;

- положительная динамика запросов на продолжение деятельности со стороны участников процесса.

С позиции психолого-педагогических условий:

- психологический климат внутри образовательной организации;

- профессиональные и личные качества наставника;

- рост уровня удовлетворенности всех задействованных участников самим процессом и результатами наставничества;

- снижение степени тревожности со стороны наставляемых, развитие навыков корпоративного общения;

- рост степени удовлетворенности и заинтересованности со стороны партнеров к взаимодействию в условиях наставничества.

С позиции дидактических условий наставничества в качестве критериев эффективности можно выделить:

- позитивная динамика профессиональных результатов, изменение ценностной ориентации наставляемых в направлении значимых для образовательной организации;

- устойчивость самоконтроля и самооценки наставляемых;

- познавательная активность наставляемых, ориентация на результат и заинтересованность;

- активное применение в рабочих процессах переданных от наставника профессиональных навыков и знаний.

Дистанционное общение в информационном пространстве становится нередко важнее предметной деятельности и опыта реальных человеческих отношений. В данном контексте обновление наставничества способно преобразовать этот процесс в направлении востребованности социальной профессиональной адаптации.

К актуальным методам и формам наставничества можно отнести:

- партнерское (в роли наставника – специалист с бóльшим опытом, чем наставляемый),

- сетевое,

- молодые молодым,

- флеш-наставничество (наставничество через одноразовые встречи или обсуждения),

- реверсивное (двусторонний обмен знаниями и опытом между участниками разного возраста),

- виртуальное (дистанционное),

- командное и др.



Эффективность наставничества обусловливается комплексным раскрытием данного явления как способа обучения и развития опытным педагогом менее опытного и как повышение профессионального уровня самого наставника [1]. Поэтому значимым становится сегодня использование различных моделей и уровней наставничества. Интересной представляется практика многоуровневого наставничества, предложенная Е. В. Канищевой [3]:

1) первый уровень – подготовка будущих учителей (работа по профессиональному самоопределению со старшеклассниками);

2) второй уровень – наставник молодого специалиста (решение проблем профессионального становления);

3) третий уровень – паритетное взаимодействие (наставник-мастер – партнер вновь прибывшего в коллектив);

4) четвертый уровень – многоплановое наставничество для разрешений затруднений относительно эффективного обучения;

5) пятый уровень – наставничество сопровождения и поддержки (сопровождение педагогов в мероприятиях процедуры аттестации, участия в профессиональных конкурсах).

Соотнесение моделей и уровней наставничества представлено в исследовании И. В. Резанович [5]:

– первый уровень – обучающий (повышение квалификации, передача знаний, опыта профессиональной деятельности; наставник развивает методическую компетентность, актуализирует, расширяет профессиональные знания);

– второй уровень – консультативный (наиболее уместна форма фасилитации, что позволяет наставнику повышать уровень самостоятельности у молодого педагога; эффект достигается в случае косвенного характера указаний);

– третий уровень – системный (участвуют все категории педагогических

работников, чем обеспечивается последовательный обмен опытом между всеми участниками процесса);

– четвертый уровень – контрольно-оценочный (административное наставничество и смена ролей в наставничестве, поэтому уместны командное и реверсивное наставничество);

– пятый уровень – экспертный (оценивание уровня квалификации, профессиональной компетентности самих наставников).

Обращение к практике многоуровневого наставничества стимулирует разнообразие практик, возможность выбора оптимального формата наставничества на основе имеющихся профессиональных затруднений и условий конкретной образовательной организации, что скажется и на уникальности ее системы наставничества.

На государственном уровне принят ряд законодательных актов, направленных на развитие наставничества. Реализуются национальные проекты, в которых наставничество рассматривается как условие их успешного осуществления. В образовательных организациях есть практические наработки в определении условий эффективности наставничества, но существует потребность в разработке рекомендаций для управленческих команд образовательных организаций по вопросам наставничества.

Наставничество как направление дополнительного профессионального педагогического образования в Городском Доме учителя транслируется слушателям курсов повышения квалификации, участникам конкурса «Лучший педагог-наставник» как профессиональное, многополярное сотрудничество в различных сообществах педагогов образовательных организаций города, как ключевая стратегия в управлении образовательными организациями. Идея наставничества представлена в содержании программ



повышения квалификации как технология успешной кадровой деятельности, которая обеспечивает передачу знаний и установок от опытного педагога менее опытному, как формат становления педагогической культуры, развития и адаптации к успешному решению профессиональных задач.

Практика подготовки к участию в профессиональных конкурсах в Городском Доме учителя определила наставничество как:

- систему адаптации и профессионального развития молодых педагогов в режиме реальной деятельности;

- корпоративную культуру образовательной организации, городского профессионального сообщества.

Результативность участия в профессиональных конкурсах «Лучший педагог-наставник», «Педагогический дебют» подтверждает, что в образовательных организациях города Новосибирска явление наставничества представляет собой среду, в которой аккумулируются и передаются знания, навыки, опыт, успешные модели поведения. Наставничество выступает ключевым механизмом инновационных процессов в образовательной организации, мотивирующим условием для молодых педагогов.

С позиции институционального подхода к наставничеству интересна практика Новосибирского государственного педагогического университета. Формирование и развитие профессиональной компетентности будущих педагогов обеспечивается через:

- включение преподавателями университета обоснованных дидактических решений в процесс предметно-педагогической подготовки студентов (на основе анализа результатов психолого-педагогических, технологических практик, по итогам экспертной деятельности в рамках профессиональных конкурсов, пред-

метных олимпиад, итоговой аттестации);

- вовлечение студентов старших курсов в практику консультативного и системного наставничества (во время адаптационных сборов, сборов студенческого актива, подготовки к участию в грантовой деятельности, вожатской практике);

- привлечение студентов к разработке и апробации дидактических решений (во время разработки профессиональных проектов, подготовки к практике в образовательных организациях).

Решение профессиональных задач, конструктивное взаимодействие в педагогическом коллективе, развитие профессиональной компетентности невозможно без терминологической грамотности. Поэтому формирование методической грамотности – одна из ключевых задач профессионального образования и залог успешной практики наставничества в будущем.

Инструментом реализации наставничества становится формирование базы наставников, поскольку не каждый профессионал может быть наставником. Важно обучать наставников методам и формам обучения взрослых (андрагогике). Решением в этом направлении может быть неформальное, информальное образование, интенсивы просветительского, смыслового содержания в компании опытных педагогов.

В Педагогическом колледже города Черняховск (Калининградская область) практика наставничества реализуется уже в процессе обучения студентов – будущих педагогов, когда обучающиеся вторых, третьих курсов являются наставниками студентов первых курсов в рамках реализации программы «Адаптация». Далее эту эстафету принимают те, кто являлся ранее наставляемым. Студенты-наставники решают задачи коллективообразования не только сту-



дентов в учебных группах, но и проживающих в общежитиях; изучения правил проживания в общежитии и Устава Педагогического колледжа, локаций, инфраструктуры организации; истории города, самой образовательной организации. Важным в этом процессе является формирование субъектной позиции наставника. Данная практика интересна тем, что у молодых наставников как у будущих педагогов развиваются такие характеристики личности, как ответственность, самостоятельность, рефлексивность по отношению не только к себе, но и к другому субъекту. Итоги подобной практики наставничества ежегодно становятся предметом обсуждения на психолого-педагогическом консилиуме.

Другой формой наставничества в Педагогическом колледже является создание клубного сообщества, в состав которого входят молодые педагоги. Клуб является свободной формой организации, поэтому главным его принципом является запрос на наставничество: «Ничего не делайте для нас без нас». Коллективная творческая деятельность объединяет членов клуба, причем в основном она направлена на студентов выпускных групп. Такой выбор молодых педагогов объясняется их желанием предупредить ошибки в адаптации будущих специалистов. При этом члены клуба самостоятельно решают, какого компетентного наставника им необходимо пригласить в клуб для подготовки коллективного творческого дела.

Данные подходы к реализации наставничества нашли свое отражение в Программе развития Педагогического

колледжа на 2022–2026 гг. «Качественное образование – успешное будущее», являются постоянным предметом обсуждения на форсайт-сессиях, заседаниях педагогического, экспертно-аналитического, научно-методического советов, экспертной группы по развитию.

Перспективным представляется подход к наставничеству с позиции проектного менеджмента: наличие проектной команды, дорожной карты, оценивание ресурсов, SWOT-анализ, сопровождение наставнических групп. Акценты современной образовательной ситуации, новые технологии, онлайн-реальность стимулируют поиск вариантов совершенствования профессионального мастерства и системных решений. Идея наставничества реализуется не только в направлении мастер – новичок, но и в направлении кандидатов с опытом работы в той или иной сфере, полезной для решения профессиональных задач.

Таким образом, исследование практики наставничества позволяет выделить факторы развития современных форматов наставничества как образовательного взаимодействия:

- 1) опережающий характер профессионального развития;
- 2) наличие уникальных компетенций у наставников;
- 3) поведенческие модели, которые соответствуют целям динамичного развития организации;
- 4) степень вовлеченности и инновационной активности педагогических работников через трансфер лучших практик, обеспечение эффекта тиражирования опыта.

Список источников

1. Дипломатова З. Ю., Иванов В. Н., Александрова Г. А. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2021. – № 1 (110). – С. 131–140.
2. Илалтдинова Е. Ю., Фильченкова И. Ф., Фролова С. В. Особенности органи-



зации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в контексте сопровождения жизненного цикла профессии педагога [Электронный ресурс] // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 3 (20). – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30476237> (дата обращения: 20.01.2023).

3. Канищева Е. В. Современное наставничество в условиях реализации ФГОС СОО как фактор развития профессиональных компетенций учителя гимназии // Кубанская школа. – 2021. – № 1. – С. 67–71.

4. Петровская Е. С. Институт наставничества в военном летном вузе: проблемы и перспективы // Поволжский педагогический вестник. – 2019. – Т. 7, № 1 (22). – С. 65–70.

5. Резанович И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2021. – № 1 (290). – С. 66–69.

6. Ушинский К. Д. Письма о воспитании наследника русского престола // Ушинский К. Д. Собрание педагогических сочинений: в 6 т. Т. 1. – М.: Педагогика, 1988. – С. 317–340.

7. Черевко М. А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального самоопределения молодых педагогов: региональный аспект // Власть и управление на Востоке России. – 2022. – № 3 (100). – С. 150–159.

8. Щедрина О. А., Кудрина Е. А. Наставничество как механизм реализации кадровой политики // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – № 2. – С. 57–60.

References

1. Diplomatova Z. Yu., Ivanov V. N., Alexandrova G. A. Mentoring in an Educational Organization as a Condition for a teacher's Career Growth. *Bulletin of the Chuvash State Pedagogical University. I. Ya. Yakovleva*, 2021, no. 1 (110), pp. 131–140. (In Russian)

2. Ilaltdinova E. Yu., Filchenkova I. F., Frolova S. V. Features of the Organization of Postgraduate Support for Graduates of the Targeted Training Program in the Context of Supporting the Life Cycle of the Teaching Profession [Electronic resource]. *Bulletin of the Minin University*, 2017, no. 3 (20). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30476237> (date of access: 20.01.2023). (In Russian)

3. Kanishcheva E. V. Modern Mentoring in the Context of the Implementation of the GEF SOO as a Factor in the Development of Professional Competencies of a Gymnasium Teacher. *Kuban School*, 2021, no. 1, pp. 67–71. (In Russian)

4. Petrovskaya E. S. The Institute of Mentoring in a Military Flight School: Problems and Prospects. *Volga Pedagogical Bulletin*, 2019, vol. 7, issue 1 (22), pp. 65–70. (In Russian)

5. Rezanovich I. V. Multi-level Mentoring and Models of its Implementation in Educational Organizations. *News of the Voronezh State Pedagogical University*, 2021, no. 1 (290), pp. 66–69. (In Russian)

6. Ushinsky K. D. *Letters on the Upbringing of the Heir to the Russian Throne*. Ushinsky K. D. Collected pedagogical works: in 6 volumes. Vol. 1. Moscow: Pedagogika Publ., 1988, pp. 317–340. (In Russian)

7. Cherevko M. A. Pedagogical Mentoring as a Factor of Professional Self-Determination of Young Teachers: Regional Aspect. *Power and Management in the East of Russia*, 2022, no. 3 (100), pp. 150–159. (In Russian)

8. Shchedrina, O. A., Kudrina E. A. Mentoring as a Mechanism for Implementing Personnel Policy. *State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow*, 2019, no. 2, pp. 57–60. (In Russian)



Информация об авторах

Кохан Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием, руководитель научно-методического центра сопровождения педагогических работников, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0003-3735-4382>, nkokhan@mail.ru,

Гозман Татьяна Марковна – кандидат педагогических наук, доцент, директор, Педагогический колледж, г. Черняховск, Калининградская область, Россия, <https://orcid.org/0009-0001-7992-0373>, tgozman@gmail.com

Information about the Authors

Natalya V. Kokhan – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Education Management, Head of the Scientific and Methodological Center for Support of Pedagogical Workers, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0003-3735-4382>, nkokhan@mail.ru

Tatyana M. Gozman – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director, Pedagogical College, Chernyakhovsk, Kaliningrad region, Russia, <https://orcid.org/0009-0001-7992-0373>, tgozman@gmail.com

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку статьи к публикации.

Authors' contribution: Authors have all made an equivalent contribution to preparing the article for publication.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflict of interest.

Поступила: 01.03.2023; одобрена после рецензирования: 03.06.2023; принята к публикации: 08.06.2023.

Received: 01.03.2023; approved after peer review: 03.06.2023; accepted for publication: 08.06.2023.

