

Научный поиск: личность, образование, культура. 2022. № 4. С. 34–41.  
*Scientific search: personality, education, culture.* 2022. No. 4. Pp. 34–41.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья  
УДК 159.99:378.046.4  
ББК 74.44(2)734  
DOI: 10.54348/SciS.2022.4.7

**Наставничество в обеспечении профессиональной жизнестойкости молодых педагогов**

***Сергей Александрович Коноплев*<sup>1,2</sup>, *Елена Александровна Шмелева*<sup>1,3</sup>, *Наталья Ивановна Кольчугина*<sup>1,4</sup>**

<sup>1</sup> Ивановский государственный университет, Иваново, Россия

<sup>2</sup> Гаврилово-Посадская СШ №2, Ивановская область, Россия

<sup>3</sup> Российский государственный социальный университет, Москва, Россия

<sup>4</sup> Университет непрерывного образования и инноваций Ивановской области, Иваново, Россия

<sup>3</sup> noc\_shmeleva@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается процесс профессиональной адаптации молодого педагога и развития его жизнестойкости в условиях существующих кадровых, инфраструктурных, социально-психологических проблем современной школы. Обосновывается, что движение наставничества способствует успешному профессиональному старту молодых педагогов, обеспечивает условия для развития их профессиональной жизнестойкости. В качестве методов исследования использовался вторичный анализ данных, анкетирование, качественный и количественный анализ процентных соотношений, интерактивные методы (форум, мастер-класс, лекции, форсайт-сессия). Эмпирические данные обрабатывались в компьютерной программе SPSS 22. В качестве участников исследования выступили молодые педагоги Ивановской области, участники областного форума ( $n=34$  чел.). Подавляющее большинство молодых педагогов хотели бы получить возможность наставнического взаимодействия с более опытными коллегами, стимулирующих эффективную адаптацию и формирование профессиональной жизнестойкости молодого педагога.

**Ключевые слова:** молодой педагог, наставничество, затруднения, педагогическая деятельность, жизнестойкость.

**Для цитирования:** Коноплев С.А., Шмелева Е.А., Кольчугина Н.И. Наставничество в обеспечении профессиональной жизнестойкости молодых педагогов // Научный поиск: личность, образование, культура. 2022. № 4. С. 34–41. <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.4.7>

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Original article

**Mentoring in ensuring the professional hardiness of beginner teachers**

***Sergey A. Konoplev*<sup>1,2</sup>, *Elena A. Shmeleva*<sup>1,3</sup>, *Natalia I. Kolchugina*<sup>1,4</sup>**

<sup>1</sup> Ivanovo State University, Ivanovo, Russia

<sup>2</sup> Gavrilovo-Posadskaya School No. 2, Gavrilovo-Posad, Russia

<sup>3</sup> Russian State Social University, Moscow, Russia

<sup>4</sup> University of Continuing Education and Innovation of the Ivanovo Region, Ivanovo, Russia

<sup>3</sup> noc\_shmeleva@mail.ru

**Abstract.** The article examines the process of professional adaptation of a young teacher and the development of his resilience in the conditions of existing personnel, infrastructure, socio-psychological problems of a modern school. It is proved that the mentoring movement contributes to the successful professional start of young teachers, provides conditions for the development of their professional hardi-

ness. Secondary data analysis, questionnaires, qualitative and quantitative analysis of percentages, interactive methods (forum, master class, lectures, foresight session) were used as research methods. Empirical data were processed in the computer program SPSS 22. The participants of the study were young teachers of the Ivanovo region, participants of the regional forum ( $n=34$ ). The vast majority of young teachers would like to have the opportunity of mentoring interaction with more experienced colleagues, stimulating effective adaptation and the formation of professional hardiness of a young teacher.

**Keywords:** young teacher, mentoring, difficulties, pedagogical activity, resilience.

**For citation:** Konoplev S.A., Shmeleva E.A., Kolchugina N.I. Mentoring in ensuring the professional hardiness of beginner teachers. *Nauchnyj poisk: lichnost', obrazovanie, kul'tura = Scientific search: personality, education, culture*. 2022. No. 4. Pp. 34–41. (In Russ). <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.4.7>

**Благодарность:** Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00678, <https://rscf.ru/project/22-18-00678/>, ИвГУ.

**Acknowledgments:** The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation No. 22-18-00678, <https://rscf.ru/project/22-18-00678/>, IvSU.

**Актуальность.** Несмотря на задачи, провозглашаемые в процессе осуществления различных федеральных проектов (привлечь в школы молодежь, повысить зарплаты учителей, реформировать педагогическое образование), на протяжении последних лет постоянно фиксируется недостаток молодых специалистов в школах. В среднем по стране их доля составляет не более 7%, причем существенных отличий в зависимости от величины населенного пункта – будь то Москва или маленький поселок – нет. Между тем именно молодые играют ключевую роль в реализации реформ.

На открытом семинаре НИУ ВШЭ «Школьные учителя в новых условиях: адаптивность и готовность к инновациям», прошедшем в ноябре 2022 г., было отмечено, что нехватка молодых специалистов – это хроническая «болезнь» школы: несмотря на все усилия государства, их доля среди учителей, по-прежнему ниже 10%. 76% педагогов обеспокоены отношением к учителю в обществе. В связи с обозначенными тенденциями становится очевидной исследовательская **проблема** профессиональной адаптации молодого педагога. От успешного прохождения этого этапа молодым специалистом во многом зависит успех всей его профессиональной деятельности.

На государственном и федеральном уровнях предпринимается целый комплекс мер поддержки молодых педагогов: программа «Земский учитель», компенсация оплаты жилья молодым педагогам и др. Также, говоря о значимости профессии педагога, важно отметить, что в целях признания особого статуса педагогических работников, 2023 год указом Президента РФ объявлен Годом педагога и наставника.

**Гипотеза** исследования: движение наставничества способствует успешному профессио-

нальному старту молодых педагогов, обеспечивает условия для развития их профессиональной жизнестойкости.

**Методы исследования.** В качестве методов исследования использовался вторичный анализ данных, анкетирование в форме онлайн-опроса, качественный и количественный анализ процентных соотношений, интерактивные методы (форум, мастер-класс, лекции, форсайт-сессия). Эмпирические данные обрабатывались в компьютерной программе SPSS 22.

**Участники исследования.** В качестве участников исследования выступили молодые педагоги Ивановской области, участники областного форума.

**Результаты исследования.** Молодой педагог – это специалист в возрасте до 35 лет, имеющий среднее или высшее профильное или педагогическое образование. По данным Департамента образования Ивановской области в регионе численность педагогических работников общеобразовательных организаций в 2021/2022 учебном году составила 6136 человек (в 2020 году – 6276 человек, в 2019 году – 6321, в 2018 году – 5522 человек). Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет – 20,1% (в 2020 году – 19,9%, в 2019 году – 20,0%, в 2018 году – 19,6%), т.е. в Ивановской области трудится не менее 1200 молодых педагогов. Вместе с тем в регионе существует проблема в обеспеченности общеобразовательных организаций педагогическими кадрами [Итоговый отчет, 2021]. По состоянию на начало 2021-2022 учебного года в школах региона было 504 вакансии, в том числе 199 – вакансии учителей. Наибольшую потребность школы испытывают в учителях иностранного языка – 40 вакансий, начальных классов – 36 вакансий, русского языка – 30 вакансий, математики – 27 вакансий [Публичный доклад, 2022].

Молодые педагоги более критичны по отношению к школе, чем опытные. Их настрой обусловлен объективными проблемами, связанными с трудностями вхождения в новый коллектив, сложными отношениями с администрацией, которая не хочет слышать молодых специалистов, пытающихся продвинуть свои идеи. «Школьная “дедовщина” продолжает существовать. Молодым учителям достаются более обшарпанные необорудованные кабинеты, более слабые классы, более низкая нагрузка, потому что часы сначала распределяют более опытным, а потом уже молодёжи», – отмечает ведущий эксперт Центра общего и дополнительного образования им. А.А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ Татьяна Мерцалова [Школьная дедовщина, 2022]. Молодые учителя чаще возрастных фиксируют отсутствие стимулов для профессионального развития, имея в виду не только доходы, но и возможности вести более сложные программы, реализовывать свои идеи.

Для эффективной реализации профессионального потенциала молодых педагогов при Университете непрерывного образования и инноваций Ивановской области при поддержке областной организации профсоюза работников образования и науки Ивановской области действует Совет молодых педагогов, задачами которого является создание молодого педагогического сообщества, обмен опытом, поддержка молодых педагогов, создание условий для их успешного профессионального старта. Совет является постоянно функционирующим органом, в который входят представители всех муниципальных Ивановской области, деятельность Совета охватывает широкий спектр проблем, для решения которых Совет проводит комплекс мероприятий, включающий в себя форумы, мастер-классы, акции, лекции, конкурсы. Важной составляющей таких мероприятий, а также деятельности Совета молодых педагогов является то, что он выступает связующим звеном между профессиональным сообществом и органами власти, о чем свидетельствуют постоянные встречи Президиума Совета с губернатором Ивановской области, с Председателем областной Думы, и множество инициатив молодых педагогов.

В соответствии с п.33 распоряжения Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему

учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего, профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения РФ совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ разработали методические рекомендации по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Традиционно наставничество понимается как сопровождение молодого специалиста более опытным работником (мастером, профессионалом): помощь опытного специалиста в овладении молодым работником азами профессии. Как правило, основная цель наставничества состоит в том, чтобы закрепить молодого специалиста на предприятии или в организации, в профессии, а для этого к нему нужно прикрепить наставника [Ваганова, 2022; Ворошникова, 2021; Халуева, 2016].

Наставничество – это межличностная коммуникация, постоянный диалог. Поэтому к педагогу-наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, компетентностью, но и личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть высоконравственной личностью, терпеливым и целеустремленным, коммуникабельным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей [Радостина 2016].

Несмотря на признание значимости молодых педагогов органами власти, начинающие учителя сталкиваются с рядом трудностей. По данным опроса, проведенного среди молодёжи в системе образования, наиболее частыми являются следующие из них: низкая заработная плата, трудности с оформлением документации, сложности при нахождении контакта с обучающимися и их родителями [Шмелева, 2022].

Обозначенные проблемы стали одними из основных на региональном Форуме молодых педагогов Ивановской области «Педагог. Профессия. Призвание. Искусство» (18-19 ноября 2022 г.). В форуме приняли участие представители молодого педагогического сообщества из всех 27 муниципальных Ивановской области. Возраст педагогов от 21 до 30 лет ( $M=26,7$  лет,  $SD=3,0$ ) со стажем работы до 11 лет ( $M=3,97$ ,  $SD=2,57$ ) (таблица 1).

**Таблица 1.** Демографические характеристики участников исследования – делегатов регионального Форума молодых педагогов Ивановской области (n=34)

**Table 1.** Demographic characteristics of the study participants – delegates of the regional Forum of Young Teachers of the Ivanovo region (n=34)

Наименование критерия	Показатели (проценты)
<b>пол</b>	
женщины	91,2
мужчины	8,8
<b>место работы</b>	
городская школа	73,5
сельская школа	20,6
коррекционная школа	2,9
учреждение дополнительного образования	2,9
<b>имеющееся образование</b>	
педагогическое	93,9
непедагогическое	6,1
<b>уровень образования</b>	
только бакалавриат	36,4
только специалитет	21,2
бакалавриат и педагогическая магистратура	18,2
только среднее профессиональное педагогическое образование	24,2
<b>преподаваемый предмет</b>	
начальные классы	21,2
литература	18,2
русский язык	15,2
химия	9,1
иностраннный язык	9,1
биология	9,1
история	9,1
обществоведение	9,1
математика	6,1
география	6,1
физическая культура	9,1
физика	3
педагог-психолог	3
робототехника	3

При проведении Форума была реализована технология наставничества, в роли наставников выступили выдающиеся педагоги, опытные управленцы в сфере образования, юристы, а также молодые педагоги, ставшие победителями конкурсов профессионального мастерства.

Для молодых педагогов были предложены самые разнообразные профессионально-образовательные активности. На *юридическом ликбезе* главный инспектор охраны труда областной организации профсоюза О.Н. Ермакова познакомила молодых учителей с особенностями правового регулирования педагогической деятельности, указала на нормативно-правовые акты, с помощью которых эта деятельность регулируется. Молодых педагогов интересовали вопросы обязанностей классного руководителя, каким образом должна оплачиваться переработ-

ка и как происходит тарификация оплаты труда, куда обращаться для защиты своих интересов. Для начинающих учителей оказалась насущной проблема правовой защищенности профессиональной деятельности, готовность разрешения которой подтвердил профессиональный союз оказанием не только консультационной поддержки, но и защиты интересы учителей.

*Форсайт-сессия* Заслуженного учителя РФ Е.В. Ивановой была направлена на выявление молодыми педагогами своих сильных сторон, определения своего места в профессии, прогнозирования профессионального будущего, формирования целостного представления о системе образования РФ и своего места в этой системе.

Форум предоставил возможность педагогам поделиться лучшими практиками и перенять опыт у коллег, добившихся определенных успе-

хов в профессиональной деятельности. В рамках проекта «Молодые – молодым» своими знаниями поделились педагоги-победители региональных и федеральных конкурсов профессионального мастерства.

И.А. Мишуров, выпускник Шуйского филиала ИвГУ – победитель регионального конкурса «Педагог года – 2022», участник Всероссийского этапа конкурса на авторском *мастер-классе* «Что наша жизнь? – Игра!» представил практики применения геймификации на уроках информатики. Технология геймификации является очень востребованной в условиях цифровизации образования, она основана на использовании игровых элементов в неигровых действиях. Немногие молодые педагоги владеют умениями и навыками объединения игр и образования с целью повышения заинтересованности и мотивации в изучении процесса и выполнения требуемого учебного действия школьников. Обеспечение постоянной и понятной обратной связи с учащимися для возможности непрерывной корректировки поведения игрока и, следовательно, ускорения обучения – одна из главных задач в реализации технологии геймификации в образовании [Колосовский, 2021].

Победитель регионального конкурса «Педагог года – 2021», также участник Всероссийского этапа конкурса, выпускник Шуйского филиала ИвГУ Е.А. Дельцова представила *методические разработки* по развитию креативного мышления, способствующего нахождению новых путей, способности генерировать новые идеи в решении проблемы и достижения конечной цели.

На *интерактиве* «На пути к безопасному поведению» С.А. Коноплева – финалиста Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» были актуализированы вопросы не только физической безопасности, но и психологической, и социальной. Именно школа является тем местом, где ребенок должен чувствовать себя защищенным, и задача по созданию таких условий лежит, в первую очередь, на педагогах. В ходе интерактива его участники познакомились с техниками адаптации к стрессу, выхода из конфликтов, действий в нестандартных ситуациях, воспитания культуры безопасного поведения.

Е.В. Бардюкова, ведущий специалист Ивановской областной организации профсоюза, помогла молодым педагогам создать цифровой образ современного учителя, который проводит в интернет-пространстве большое количество времени: подбирает дидактический материал, проектирует цифровой образовательный контент, общается с учениками и их родителями.

Особое внимание было уделено безопасному онлайн-взаимодействию молодых педагогов в социальных сетях, соблюдению личного пространства в цифровых сообществах.

Работа учителя требует больших физических и психологических затрат. И одна из главных проблем педагога – это профессиональное выгорание. Директор Университета непрерывного образования и инноваций, почетный работник образования РФ Е.А. Юферова провела мастер-класс и поделилась личными и профессиональными секретами сохранения профессиональной жизнестойкости.

В ходе Форума среди молодых педагогов был проведен опрос. Трудности в профессиональной деятельности, которые были обозначены молодыми педагогами, можно классифицировать как психологические трудности (взаимоотношения с родителями, коллегами и администрацией школ), методические трудности (большой объем отчетности, дисциплина в классе, низкая мотивация обучающихся, недостаточная база знаний, нехватка времени), материально-технические, финансовые трудности (низкая заработная плата).

Анализ первичных данных показал, что 66,7% респондентов сталкивались в реальной жизни с процедурой наставничества, а 33,3% – не встречались с данным видом деятельности на практике. По всей видимости наставничество для значительной части молодых педагогов является скорее новым форматом взаимодействия, чем знакомым и апробированным на практике.

При этом в ходе исследования было выявлено, что подавляющее большинство молодых педагогов хотели бы получить/расширить опыт наставнических взаимодействий. Утвердительный ответ «Да» дали 30,3%, а «Скорее да, чем нет» – 54,5% опрошенных. Это свидетельствует о том, что молодые педагоги проявляют направленность активного поиска способов реализации индивидуального потенциала, оценивать баланс имеющихся возможностей, использовать все возможности для уточнения и наполнения сущностным опытом траекторию профессиональной самореализации.

Полученные результаты согласуются с данными исследований Е.В. Аржаных и Н.Ю. Бондаренко, в которых отмечается, что мотивированная потребность в саморазвитии представляет собой мощный ресурс профессионального становления личности. Авторы указывают, что готовность к формату работы в надситуативном формате, представляет собой ценностный пласт ресурсов для будущих профессионалов [Аржаных, 2017; Бондаренко, 2018]. Вместе с

тем 15,2% респондентов не выразили подобное стремление, отдав предпочтение иным вариантам ответа («Нет» – 6,1%, или «Скорее нет, чем да» – 9,1%).

Можно полагать, что респонденты осознают, что наставничество сопряжено с выраженными интеллектуальными, эмоциональными и действительными вложениями и потому данная группа респондентов оценивала свой потенциал как недостаточный для участия в наставнической деятельности. Молодые люди могут субъективно ощущать неуверенность в собственных силах, потребность в накоплении опыта и тем самым склоняться к пониманию своей неготовности.

Всего 12,1% молодых педагогов сталкивались в реальной жизни с давлением со стороны старших коллег, более 69,7% отметили, что не сталкивались с этим почти никогда. 60,7% респондентов отметили, что старшие коллеги всегда или скорее прислушиваются к мнению молодых педагогов при решении совместных вопросов. Однако более трети респондентов оказались не уверены в том, что их мнение заслуживает внимания.

Полезность опыта наставничества для ус-

пешного старта профессионального трека в развитии молодого педагога респонденты оценили на 8,3 балла. 33,3% респондентов ответили, что «такая помощь необходима», 56,7% считают, что «скорее бы помог». При этом не оказалось ни одного респондента, кто бы не признавал такую пользу. Это означает, что молодые педагоги осознают значимость наставнических взаимоотношений, в которых обмен опытом, рефлексия позиций каждого субъекта процесса играет значимую роль в становлении молодого педагога. Признается необходимым реализовать наставнические треки, начиная с вузовской скамьи [Шмелева, 2008, 2011, 2012].

Кроме того, была оценена профессиональная жизнестойкость молодых педагогов по методике Морено-Хименес и соавт. [Moreno-Jiménez, 2014]. Эта анкета содержит 3 подшкалы: контроль, вызов и приверженность. Например: «Я серьезно участвую в том, что я делаю, потому что это лучший способ достичь моих собственных целей» и «Даже когда это предполагает большие усилия, я выбираю работу, которая предполагает новый опыт для меня». Вопросы оценивались по 4-балльной шкале Лайкерта (не согласен = 1, согласен = 4) (таблица 2).

**Таблица 2.** Оценка сформированности профессиональной жизнестойкости молодых педагогов (n=34)

**Table 2.** Assessment of the formation of professional resilience of young teachers (n=34)

Шкалы	Значения
Вызов	13,71±2,69
Контроль	13,38±2,53
Приверженность	13,15±2,59
Профессиональная жизнестойкость	40,24±7,09

Оказалось, что только 44,1% молодых педагогов, участвующих в опросе, показали высокую профессиональную жизнестойкость, оставшиеся 55,9% респондентов профессиональной жизнестойкостью не характеризуются. При наложении существующих и потенциально возможных затруднений это может привести к психологическому выгоранию, стрессам, возможно уходу из профессии. Данный вывод также подтверждает необходимость использования ресурса наставничества для успешного профессионального старта молодого педагога.

**Заключение.** Полученные данные свидетельствуют о том, что в представлениях молодых педагогов, наставник – всесторонне развитая личность с высоким уровнем педагогической компетентности. Среди ведущих характеристик наставника они выделяют принятие себя, навыки организаторской деятельности, педагогический такт, профессиональное саморазвитие, умение работать в ситуации неопре-

ленности, навыки свободной коммуникации, восприятие равноценности обучающихся. К важным, но менее значимым характеристикам наставника, респонденты отнесли творческую активность, навыки эвристического (проблемного) мышления, лидерские способности, гибкость мышления, мобильность.

Таким образом, молодые педагоги в разной мере осведомлены о наставнической деятельности, представляющей добровольное, включенное, не директивное взаимодействие в системе «наставник-молодой педагог», ориентированное на взаиморазвивающий согласованный формат контактирования и стимулирующий саморазвитие личности каждого. Подавляющее большинство молодых педагогов хотели бы получить возможность наставнического взаимодействия с более опытными коллегами, стимулирующих эффективную адаптацию и формирование профессиональной жизнестойкости молодого педагога.

Список источников

- Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 27-37. DOI:10.17759/pse.2017220405 (Дата обращения: 28.11.2022).
- Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. 2009. № 4. С. 282-289. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13013336> 1390 (Дата обращения: 28.11.2022).
- Ваганова О.И., Гладкова М.Н., Кобалян А.А. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-3. С. 49-52.
- Ворошнина О.Р., Гаврилова Е.В., Прокументик О.В. Сопровождение профессионального становления молодого педагога, работающего с детьми с ОВЗ // Педагогический журнал Башкортостана. 2021. № 1 (91). С. 120-134.
- Итоговый отчет Департамента образования Ивановской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2021 год. Ивановская область\_мониторинг системы образования (файл отображения).pdf URL: <https://iv-edu.ru>. (Дата обращения: 28.11.2022).
- Колосовский Н.С. Геймификация как средство повышения качества образования // Теория права и межгосударственных отношений. 2021. Т. 1. № 7(19). С. 377-380.
- Публичный доклад Департамента образования Ивановской области за 2021- 2022 учебный год : под ред. О.Г. Антоновой. Иваново : ПресСто, 2022. 128 с
- Радостина Н. Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области : Научно-практическая конференция с международным участием, Оренбург, 29 сентября 2017 года. Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. С. 591-595.
- Халуева С.С. Наставничество как форма организации работы с молодыми педагогами // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики. 2016. № 1 (6). С. 211-213.
- Школьная «дедовщина», бюрократическая нагрузка, низкая зарплата педагогов: что мешает развитию инноваций? Вести образования URL: <https://vogazeta.ru> (Дата обращения: 29.11.2022).
- Шмелева Е. А. Акмеологические аспекты профессиональной подготовки будущих учителей : монография / Е. А. Шмелева. Шуя : Весть, 2008. 145 с.
- Шмелева Е.А., Мальцева Л.Д., Прияткина Н.Ю., Мулина О.Н. Подготовка учителя в акмеинновационной образовательной среде вуза // В мире научных открытий. 2012. № 11-1(35). С. 184-195.
- Шмелева Е. А. Продуктивность и инновационность в профессиональной подготовке учителя // Научный поиск. 2011. № 1. С. 10-14.
- Шмелева Е. А., Кисляков П. А., Кольчугина Н. И., Фан Ч. К. Жизнестойкость и психологическая безопасность педагога в образовательной среде // Образование и наука. 2022. Т. 24. № 9. С. 143-173. DOI 10.17853/1994-5639-2022-9-143-173.
- Moreno-Jiménez B., Rodríguez-Muñoz A., Garrosa Hernández E., Blanco L.M. Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*. 2014. 26 (2): 207-14. DOI: 10.7334/psicothema2013.49. PMID: 24755022.

References

- Arzhanykh E. V. The role of the mentoring institute in the professional development of young teachers [Electronic resource]. *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological science and education*. 2017. Vol. 22. No. 4. Pp 27-37. DOI:10.17759/ pse.2017220405 (accessed: 11.28.2022). (In Russ).
- Bondarenko N. Yu. Five main techniques of mentoring. How to train and motivate adults [Electronic resource]. *Upravlenie korporativnoy kul'turoj = Corporate Culture Management*. 2009. No. 4. Pp. 282-289. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13013336> 1390 (Date of application: 11.28.2022). (In Russ).
- Vaganova O. I., Gladkova M. N., Kobalyan A. A. Forms and types of mentoring of pedagogical workers in educational organizations. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2022. No. 76-3. Pp. 49-52. (In Russ).
- Voroshnina O.R., Gavrilova E.V., Prozumentik O.V. Support of professional formation of a young teacher working with children with disabilities. *Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana = Pedagogical Journal of Bashkortostan*. 2021. Vol. 1. No. 91. Pp. 120-134. (In Russ).
- The final report of the Department of Education of the Ivanovo region on the results of the analysis of the state and prospects of development of the education system for 2021. Ivanovo region\_monitoring of the education system (display file).pdf URL: <https://iv-edu.ru>. (Date of application: 28.11.2022). (In Russ).
- Kolosovsky N.S. Gamification as a means of improving the quality of education. *Teoriya prava i mezhgosudarstvennyh otnoshenij = Theory of law and interstate relations*. 2021. Vol. 1. No. 7(19). Pp. 377-380. (In Russ).

- Public report of the Department of Education of the Ivanovo Region for the 2021-2022 academic year : edited by O. G. Antonova. Ivanovo: PresSto, 2022. 128 p, (In Russ).
- Radostina N. B. Features of pedagogical mentoring in comparison with mentoring in other professional fields. Strategic directions of education development in the Orenburg region: Scientific and practical conference with international participation, Orenburg, September 29, 2017. Orenburg: Orenburg State University, 2017. Pp. 591-595. (In Russ).
- Halueva S.S. Mentoring as a form of organizing work with young teachers. *Pedagogika i psihologiya: aktual'nye voprosy teorii i praktiki = Pedagogy and psychology: topical issues of theory and practice*. 2016. Vol. 1. No. 6. Pp. 211-213. (In Russ).
- School "hazing", bureaucratic burden, low salary of teachers: what hinders the development of innovation? | News of education URL: <https://vogazeta.ru>. (Date of application: 29.11.2022). (In Russ).
- Shmeleva E. A. Acmeological aspects of professional training of future teachers : monograph. Shuya : News Pub. 2008. 145 p. (In Russ).
- Shmeleva E.A., Maltseva L.D., Pleasant N.Yu., Mulina O.N. Teacher training in the acmeinnovation educational environment of the university. *V mire nauchnyh otkrytij = In the world of scientific discoveries*. 2012. Vol. 11-1. No. 35. Pp. 184-195. (In Russ).
- Shmeleva E. A. Productivity and innovation in teacher training. *Nauchnyj poisk = Scientific search*. 2011. No. 1. Pp. 10-14. (In Russ).
- Shmeleva E. A., Kislyakov P. A., Kolchugina N. I., Fan C. K. Resilience and psychological safety of a teacher in an educational environment. *Education and Science*. 2022. Vol. 24. No. 9. pp. 143-173. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-9-143-173. (In Russ).
- Moreno-Jiménez B., Rodríguez-Muñoz A., Garrosa Hernández E., Blanco L.M. Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*. 2014. 26 (2): 207-14. DOI: 10.7334/psicothema2013.49. PMID: 24755022. (In Eng).

Статья поступила в редакцию 02.12.2022; одобрена после рецензирования 05.12.2022; принята к публикации 05.12.2022.

The article was submitted 02.12.2022; approved after reviewing 05.12.2022; accepted for publication 05.12.2022.