

Инклюзивное образование

УДК 376.1

**Особенности наставничества в инклюзивной среде:
его содержание и виды**

**Features of mentoring in an inclusive environment:
content and types**

Державина В.В., Казанский (Приволжский) федеральный университет, vsizaya@yandex.ru

Derzhavina V., Kazan Federal University, vsizaya@yandex.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2020.22.80.032

Ключевые слова: наставничество, инклюзивное образование, профессиональная деятельность, социально-воспитательное наставничество, учебно-методическое наставничество.

Keywords: mentoring, inclusive education, professional activities, social and instructional mentoring, educational mentoring.

Аннотация. Повышение качества инклюзивного образования невозможно без трансформации существующей системы. Недостаток квалифицированных кадров в данной сфере и отсутствие личностно-ориентированного подхода к детям с ОВЗ предлагается решить за счет наставнической деятельности. Цель статьи заключается в исследовании особенностей наставнической деятельности в современной образовательной практике инклюзивного образования. В качестве методологии исследования при выявлении особенностей и видов наставничества в инклюзивной среде автором статьи осуществлены анализ и синтез существующих теорий и образовательных практик в наставнической и инклюзивной деятельности. Учитывая факторы быстрого эмоционального выгорания начинающих педагогов инклюзивного образования, автором предложены такие виды наставничества, как социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество. Необходимость выделения данных видов наставничества продиктована особенностями существующей образовательной системы. Социально-воспитательное наставничество призвано раскрыть особенности инклюзивной среды, подготовить молодого педагога к работе в рамках усложнения дефектов детей с ОВЗ. Учебно-методическое наставничество направлено на нормативно-правовые, методико-дидактические аспекты преподавательской деятельности. Цель данного типа наставничества в осознании педагогом структуры нарушения ребенка с инвалидностью и в создании, исходя из этого, специальных условий. Статья предназначена для педагогов, работающих в рамках инклюзивного образования, учителей-дефектологов; она актуальна для широкого круга лиц.

Abstract. Improving the quality of inclusive education is impossible without transforming the existing system. The lack of qualified personnel in this field and the lack of a person-oriented approach to children with disabilities are proposed to be solved through mentoring. The purpose of the article is to study the features of mentoring in the modern educational practice of inclusive education. As a research methodology for identifying the features and types of mentoring in an inclusive environment, the author analyzes and synthesizes the existing theories and educational practices in mentoring and inclusive activities. Taking into account the factors of rapid emotional burnout of novice teachers of inclusive education, the author suggests such types of mentoring as social and educational and methodological mentoring. The need to identify these types of mentoring is caused by the features of the existing educational system. Social and educational mentoring is designed to reveal the features of an inclusive environment, prepare the young to work in the framework of complicating the defects of children with disabilities. Educational mentoring is aimed at regulatory, methodological and didactic aspects of teaching. The purpose of this type of mentoring is to make the teacher aware of the structure of the violation of a child with a disability and to create special conditions based on this. The article is intended for teachers working in the framework of inclusive education, teachers-defectologists and is relevant for a wide range of people.

Введение. Трансформация экономики и социума приводит к тому, что нам приходится пересматривать всю логику индустриальной образовательной модели. Речь идет о переходе к интегральному образованию, позволяющему в полной мере раскрыть индивидуальный потенциал каждого человека и коллективный потенциал человечества.

Инклюзивное образование, призванное включить детей с ОВЗ в образовательный процесс, также находится в состоянии постоянного развития и изменения, поэтому учителям нужны навыки для управления этими изменениями, а также инструменты реагирования на изменчивые потребности и требования общества. Наставническая деятельность выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы.

Исследование проблемы наставничества в инклюзивной среде требует детального изучения как вопросов инклюзивного образования, так и особенностей наставнической деятельности. Исходя из этого нами была сформулирована цель статьи – определение особенностей наставнической деятельности в современной образовательной практике инклюзивного образования

Материалы и методы исследования. Для достижения поставленной цели исследования в качестве методологии исследования использовались анализ и синтез существующих теорий и образовательных практик в наставнической и инклюзивной деятельности.

В научном сообществе уделяется большое внимание подготовке педагогов к работе в рамках инклюзивного образования. Яковлева И.М. в своих работах говорит о необходимости диагностики формирования профессионально-личностной готовности педагога к работе с детьми с ОВЗ. Автор предлагает использовать метод совместного коллективного проживания ценностей путем просмотра соответствующих фильмов, спектаклей и встреч с опытными педагогами-дефектологами, которые в формате открытого диалога делились бы своим профессиональным опытом [16].

Репринцева Г.А. и Годовникова Л.В. [3] рассматривают проблему подготовки педагогов к работе с детьми с ОВЗ через призму системного подхода. Основным инструментом подготовки к работе с детьми с ОВЗ авторы видят программы повышения квалификации, которые должны иметь государственную поддержку на региональном и муниципальном уровнях, а также

формировать у педагогов готовность к функционированию в системе межведомственного взаимодействия учреждений здравоохранения, социальной защиты и образования.

На наш взгляд, кажется важным выделение такого понятия как «инклюзивная готовность». По мнению Хитрюк В.В., автора данного понятия, «инклюзивная готовность – сложное интегральное субъектное качество личности педагога, опирающееся на комплекс академических, профессиональных и социально-личностных компетенций и определяющее возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования» [12].

В приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» содержатся обширные требования к условиям кадрового обеспечения инклюзивного образования, к содержанию и результатам профессиональной подготовки педагогов для инклюзивного образования.

Согласно Межведомственному комплексному плану по вопросам организации инклюзивного общего и дополнительного образования и создания специальных условий для получения образования обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья на 2018–2020 годы, ставится цель по прохождению курсов повышения квалификации специалистов в сфере образования не менее 4000 человек в 2018–2019 годах, а также не менее 5000 человек в 2020 году. Кроме этого, запланированы конкурсы, съезды, фестивали и иные мероприятия, направленные на повышение включенности педагогов в процесс инклюзивного образования.

Таким образом, вопрос профессиональной готовности к работе в условиях инклюзивного образования имеет достаточно широкую научную проработку, но при этом проблема «текучки» кадров и отказа педагогов работать с данной категорией детей говорит о недостаточном внимании к сопровождению педагогов уже в процессе профессиональной деятельности в условиях инклюзии.

Исследование проблем наставнической деятельности в отечественной практике можно классифицировать следующим образом:

С.Я. Батышев рассматривает наставничество как комплексную педагогическую систему, каждый элемент которой выполняет как общие функции, характерные для многих других элементов системы, так и специфические,

свойственные только данному элементу. Эти специфические функции составляют сущность наставничества, для понимания которого необходимо их выявление [1].

Е.В. Игнатьева, Ю.В. Рябкова рассматривают наставническую деятельность как менторинг, во время которого происходит взаимовыгодное партнерство между наставником и наставляемым, где целью наставника является помощь наставляемому в преодолении трудностей. Предполагается, что наставляемый будет заинтересован в решении возникающих проблем и будет активно участвовать в обсуждении интересующих его вопросов и ситуаций. Менторинг-эффективный инструмент адаптации новых сотрудников к непривычной среде и гарант их профессионального развития [6].

А.Р. Масалимова рассматривает наставническую деятельность на производстве, а также корпоративную подготовку специалистов технического профиля к данному виду деятельности. Наставничество, по мнению автора, является одной из форм обучения на рабочем месте, направленной на развитие прикладных профессиональных компетенций молодого работника. Наставником в данном случае может выступать опытный сотрудник, отвечающий за планирование и организацию эффективной программы профессионального развития своего подшефного и способствующий его социально-профессиональной адаптации на предприятии. Данный подход к определению роли наставника основан на концепции системно-динамической модели академика РАО Р.Х. Шакурова [8].

Согласно данным исследованиям, можно выделить следующие определения наставничества и наставнической деятельности.

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному, таким образом, оно представляет собой деятельность по подготовке сотрудников к самостоятельному выполнению служебных обязанностей [9]. Наставничество – набор полезных поведенческих методов, фокусирующихся на долгосрочном развитии и устремлениях личности [2]. Наставничество – направление подготовки, которое предполагает формирование профессионально-важных компетенций молодых специалистов, передачу ключевых корпоративных знаний и ценностей [5]. Наставничество – независимая помощь, оказываемая одним человеком другому в развитии, работе и мышлении [7]. Институт

персонала и развития Великобритании определяет наставничество как тип отношений, в которых более опытный коллега делится своими богатыми накопленными знаниями, чтобы поддержать развитие неопытного сотрудника [4].

В современном образовательном поле выделяют множество моделей наставнической деятельности. К основным моделям наставничества относят традиционное наставничество (one-on one mentoring), ситуационное наставничество (situational mentoring), партнерское наставничество «равный-равному» (peer-to peer mentoring), групповое наставничество (group mentoring), краткосрочное или целеполагающее наставничество (short-term or goal-oriented mentoring), флэш-наставничество (flash mentoring), скоростное наставничество (speed mentoring), реверсивное наставничество (reverse mentoring), командное наставничество (team mentoring), виртуальное наставничество (virtual mentoring) [15].

Также наставничество рассматривается как деятельностное сопровождение молодого специалиста, и с этой точки зрения выделяется закрытое совместное действие наставника и подопечного (авторитарная модель), обращенное совместное действие наставника и ученика (лидерская модель) и открытое совместное действие наставника и ученика (партнерская модель) [11].

Также наставничество рассматривается как ведущая технология сопровождения профессионального роста молодых учителей. В этом аспекте выделяются следующие модели наставничества: классическое наставничество, менторинг, супервизия, баддинг (buddying), следование (shadowing) и двойное наставничество [13].

В рамках Всероссийского форума «Наставник», прошедшего в 2018 году, Агентство стратегических инициатив выдвигает следующий термин: наставничество – форма социально-педагогического сопровождения, которая помогает решить задачи социальной адаптации и профессионального самоопределения для самого широкого круга лиц.

Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе [2].

Немногочисленные исследования наставничества в сфере инклюзивного образования рассматривают в качестве субъектов наставнической деятельности только детей с ОВЗ,

при этом данное наставничество может организовываться как на базе образовательной, так и благотворительной организации.

Латвийский ученый Ženija Bēziņa наставничество в инклюзивном образовании рассматривает именно как способ не только трансформации и коррекции образовательных подходов, но и как способ формирования нового мышления, которое необходимо в периоды глобальных изменений [18]. В рамках его исследования были выбраны 15 школ, в которых в рамках новой концепции были определены наставнические пары. В каждой паре учитель должен был поддерживать ученика в его личностном развитии. За основу была взята концептуальная теория преподавания, и ее педагогическая стратегия заключалась в значимой рефлексивной деятельности, а не механическом запоминании отдельных явлений и формул. Данная стратегия, по мнению автора, способствует сознательному и осмысленному обучению.

Шалупина Т.В. рассматривает психолого-педагогические параметры системы наставничества в инклюзивной школе, а также выделяет функции наставничества с детьми с ОВЗ: поддерживающую, диагностическую, развивающую, коммуникативную и медиативную [14].

Федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель, что до конца 2024 года не менее 70% обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [10].

Национальным центром наставничества «Ментори» осуществляются разработка и апробация методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. В рамках целевой модели наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Несмотря на масштабную работу в области проведения курсов повышения квалификации педагогических работников по вопросам инклюзивного образования детей с ОВЗ и инвалидностью, педагоги на местах сталкиваются со множеством ежедневных трудностей в процессе обучения детей с ОВЗ. На наш взгляд,

это связано с изменением значения самого понятия обучения.

Мы придерживаемся трактовки обучения, которая гласит, что обучение — это деятельность по решению проблем, которая требует постоянного и систематического планирования, оценки, размышления, а затем уже модифицированного действия [17].

Исходя из этой трактовки, учитель не может быть экспертом по всем вопросам, возникающим в процессе инклюзивного образования, несмотря на то, что базовые знания имеют решающее значение, необходимо непрерывное обучение. Наставническая деятельность, выступая решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию оперативно и без отрыва от работы.

Что касается наставнической деятельности в рамках инклюзивного образования, оно находится на этапе формирования как в России, так и за рубежом.

В 1994 году в рамках Всемирной конференции по образованию лиц с особыми потребностями: доступ и качество в Саламанке были сформулированы принципы инклюзивного образования. Представители 92 правительств и 25 международных организаций признали необходимость действовать в направлении создания «Школ для всех», – учреждений, которые объединяют всех, учитывают различия, содействуют процессу обучения и соответствуют индивидуальным потребностям. Данные школы обеспечивают важный вклад в обеспечение целей образования для всех и повышение эффективности школ с точки зрения преподавания. Инклюзивное образование или образование для лиц с особыми потребностями невозможно рассматривать изолированно только в рамках одной страны, поскольку этот вопрос в равной степени актуален как в России, так и за рубежом. Саламанская Декларация о принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с особыми потребностями отражает выработанный всеми странами мира консенсус, касающийся будущих направлений развития образования для лиц с особыми потребностями [7].

Включение детей с ОВЗ в образовательный процесс должно быть составной частью педагогической стратегии и, несомненно, новой социальной и экономической политики. Для этого необходимо провести кардинальную реформу общеобразовательных учебных заведений.

Исходя из этого, мы считаем необходимым осуществлять наставническую деятельность

педагогов, работающих с данной категорией детей.

Результаты исследования. Учитывая предложенные теории и образовательные практики наставнической деятельности и инклюзивного образования, нами предложены содержательные характеристики наставнической деятельности педагогов в современных условиях инклюзивного образования. В своем исследовании мы отталкивались от того, что растущая нагрузка на педагогов, усложнение дефекта детей и другие субъективные и объективные трудности, с которыми приходится сталкиваться педагогам ежедневно, нередко приводят к эмоциональному выгоранию и могут стать причиной ухода из профессии молодых педагогов. Учитывая данные факторы, мы предлагаем выделить следующие виды наставничества в инклюзивном образовании: социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество. Данные виды наставничества должны осуществляться на протяжении всего образовательного цикла.

На начальном этапе цель *социально-воспитательного наставничества* заключается в систематической работе с личностью педагога. Даже несмотря на изначально высокий уровень теоретической подготовки к работе с детьми с ОВЗ педагоги отмечают страх и неготовность реализации изученных специальных методов на практике. Наставник должен вселять в молодого педагога уверенность в собственных силах, подчеркивая, что для данной категории детей особенно важна поддержка и принятие. На данном этапе педагог также знакомится с традициями школы, находит свою нишу в педагогическом коллективе и включается в череду школьных мероприятий. Наставник может выполнять информирующую функцию, привлекая молодого педагога к участию не только в школьных, но и в муниципальных и региональных конкурсах, тем самым повышая мотивацию педагога.

Учебно-методическое наставничество на данном этапе должно заключаться в изучении нормативно-правовой базы обучения лиц с ОВЗ, рекомендаций ПМПК ребенка и помощи в составлении адаптированной образовательной программы и индивидуального плана развития ребенка.

На втором этапе, молодой педагог активно практикует обучение детей с ОВЗ. Неожиданная реакция ребенка с ОВЗ на те или иные ситуации, нестандартные проявления саморегуляции, проблемное поведение, взаимодействие с родительской общественностью и т.д. могут стать непреодолимыми барьерами для молодого

педагога. Социально-воспитательное наставничество призвано снять напряжение с педагога, поддержать его. Наставник фокусирует внимание педагога на важности гуманистического подхода к ребенку и ориентирует его на принятие и эмпатию. Здесь важно дать возможность увидеть потенциал совместной деятельности с данными детьми, показать, что в случае достижения успеха данным ребенком повышается эффективность работы всего класса и, соответственно, самого педагога.

Учебно-методическое наставничество на втором этапе будет направлено на точечное применение в возникающих проблемных ситуациях специальных дефектологических методов и приемов. Наставник не напоминает теорию, а дает конкретные практикоориентированные советы, которые дают возможность молодому педагогу построить свою траекторию поведения в той или иной ситуации.

На третьем этапе, который обычно приходится на конец учебного года, происходят диагностика и рефлексия результатов деятельности молодого педагога. С точки зрения социально-воспитательного наставничества будет исследоваться уровень удовлетворенности педагога, обучающихся, родителей и администрации.

Учебно-методическое наставничество обратит пристальное внимание на рефлексию учебных результатов, таких как качество и успеваемость ученика по предмету, результаты участия в конкурсах и олимпиадах, а также результативность самого педагога: участие в конкурсах, грантах, конференциях и т.д.

Следовательно, на протяжении всего учебного года педагог будет находиться в сопровождении наставника. В случае личностной готовности и компетентности, и социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество может реализовываться одним человеком, но гибкость данной программы наставнической деятельности предполагает и совместное наставничество молодого педагога двумя или большим количеством педагогов. Кроме этого, возможно сонаставничество молодых педагогов при кураторстве более опытного педагога.

Заключение. Таким образом, наставничество в условиях инклюзивного образования основано на средовом подходе, характеризующимся созданием благоприятных условий для развития личности как ребенка с ОВЗ, так и педагога, работающего с ним. Данный подход требует включенности и эмпатийности со стороны всех участников образовательно-воспитательного процесса.

Наставничество позволяет не только передать опыт от более опытного педагога к менее опытному, но и опосредовано повлиять на решение проблемных ситуаций, с которыми сталкиваются обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья. Благодаря такому сопровождению педагог может реализовать свой собственный потенциал и быть примером личности, с которой дети смогут брать пример.

В связи с этим в статье нами были рассмотрены содержательные аспекты наставнической деятельности педагогов в современных условиях инклюзивного образования. Выделенные автором виды социально-воспитательного и учебно-методического наставничества позволяют осуществить эффективную поддержку молодого педагога и повысить степень его включенности в жизнь школы.

Литература:

1. Батышев С.Я. Теоретическая концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования / С.Я. Батышев. – М.: АПН СССР, 1988. – 106 с.
2. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 7. – С. 57-60.
3. Годовникова Л.В., Репринцева Г.А. Проблема подготовки психологов к инклюзивному образованию учащихся с ограниченными возможностями здоровья в свете профессионального стандарта педагога-психолога / Л.В. Годовникова, Г.А. Репринцева // Вестник БелИРО. – 2016. – № 1. – С. 60-66.
4. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49-61.
5. Ерёмин И.Ю., Джюева Ф.А. Исследование наставничества в системе профессионального развития молодых специалистов / И.Ю. Ерёмин, Ф.А. Джюева // Нефть, газ и бизнес. – 2012. – № 10. – С. 53-57.
6. Игнашева Е.В., Рябова Ю.В. Исследование готовности преподавателей университета к осуществлению наставнической деятельности [Электронный ресурс] / Е.В. Игнашева, Ю.В. Рябова // ПНИО. – 2018. – № 4(34). – С. 45-51. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gotovnosti-prepodavateley-universiteta-k-osuschestvleniyu-nastavnicheskoy-deyatelnosti>
7. Малофеев Н.Н. Особый ребенок — обычное детство / Н.Н. Малофеев // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. – 2011. – № 1. – С. 3-7.
8. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников / А.Р. Масалимова. – Казань: Изд-во Печать-Сервис – XXI век, 2013. – 183 с.
9. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5-13.
10. Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7 декабря 2018 г. № 3 [Электронный ресурс] / Администрация Владимирской области. Официальный портал. – Режим доступа: <https://new.avo.ru/documents/33446/1306658/Современная+школа.pdf/82dc2bf1-04ce9d57-5f14-6f94d1bce9aa>
11. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Ped.Rev. – 2017. – № 2(16). – С. 87-91. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva>
12. Хирюк В.В. Готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования / В.В. Хирюк // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2013. – № 3. – С. 189-193.
13. Чеглакова Л.М. Наставничество: дифференцированный подход к обучению разных категорий наставников: сборник научных трудов / Л.М. Чеглакова // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: в 2 ч. Ч. 2. – Вып. 3. – 2011. – С. 313-322.
14. Шалупина Т.В. К проблеме повышения уровня психологического благополучия у детей с ОВЗ в условиях инклюзивного образования / Т.В. Шалупина // Коррекционная педагогика: теория и практика. – 2018. – № 4(78). – С. 19-22.
15. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний [Электронный ресурс] / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-modeli-nastavnichestva-v-praktike-obucheniya-i-razvitiya-personala-zarubezhnyh-kompaniy>
16. Яковлева И.М. Профессионально-личностная готовность педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья / И.М. Яковлева // Вестник МГОПУ. Серия «Педагогика». – 2009. – № 6. – С. 140-144.
17. Teacher Education for Inclusion – Profile of Inclusive Teachers. [Электронный ресурс] URL: <https://www.european-agency.org/resources/publications/teacher-education-inclusion-profile-inclusive-teachers>
18. Bērziņa Ž. School-based mentoring for professional development of inclusive school teacher// Journal of Teacher Education for Sustainability. 2011. vol. 13. no. 1. Pp. 72–83.

References:

1. Batyshev S.Ya. Theoretical concept of primary, secondary and secondary specialized vocational education / S.Ya. Batyshev. - M.: APN USSR, 1988. - 106 p.
2. Brod R. Coaching and mentoring in the professional development of managers: problems and opportunities / R. Brod // University management: practice and analysis. - 2005. - № 7. - S. 57-60.
3. Godovnikova L.V., Reprintseva G.A. The problem of training psychologists for inclusive education of students with disabilities in the light of the professional standard of a teacher-psychologist. Godovnikova, G.A. Reprintseva // Messenger of BellRO. - 2016. - № 1. - P. 60-66.
4. Dudina E.A. Mentoring in the system of continuous professional development of teaching staff in the UK / E.A. Dudina // Messenger of the Novosibirsk State Pedagogical University. - 2017. - № 1. - S. 49-61.
5. Eremina I.Yu., Dzhioeva F.A. Research of mentoring in the system of young specialists' professional development / I.Yu. Eremina, F.A. Dzhioeva // Oil, Gas and Business. - 2012. - № 10. - S. 53-57.
6. Ignatieva E.V., Ryabkova Yu.V. Study university teachers' readiness to implement mentoring activities [Electronic resource] / E.V. Ignatieva, Yu.V. Ryabkova // PNiO. - 2018. - № 4(34). - S. 45-51. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gotovnosti-prepodavateley-universiteta-k-osuschestvleniyu-nastavnicheskoy-deyatelnosti>
7. Malofeev N.N. A special child with an ordinary childhood / N.N. Malofeev // Education and teaching children with developmental disorders. - 2011. - № 1. - S. 3-7.
8. Masalimova A.R. Corporate training of mentors / A.R. Masalimov. - Kazan: Publishing house Print-Service - XXI century, 2013. - 183 p.
9. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Methodological toolkit for the use of mentoring in the civil service. - M., 2013. - S. 5-13.
10. Passport of the federal project "Modern School". Appendix to the minutes of the meeting of the project committee on the main direction of the strategic development of the Russian Federation dated December 7, 2018 № 3 [Electronic resource] / Administration of the Vladimir region. Official portal. - Access mode: <https://new.avo.ru/documents/33446/1306658/Modern+school.pdf/82dc2bf1-04ce9d57-5f14-6f94d1bce9aa>
11. Pozdeeva S.I. Mentoring as an activity support of a young specialist: models and types of mentoring / S.I. Pozdeeva // Ped.Rev. - 2017. - № 2(16). - S. 87-91. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva>
12. Khitryuk V.V. Teachers' readiness to work in inclusive education / V.V. Khitryuk // Messenger of the Chuvash State Pedagogical University named after I. Ya. Yakovlev. - 2013. - № 3. - S. 189-193.
13. Cheglakova L.M. Mentoring: a differentiated approach to teaching different categories of mentors: a collection of scientific papers / L.M. Cheglakova // Modern management: problems, hypotheses, research: in 2 hours. Part 2. - Issue. 3. - 2011. - S. 313-322.
14. Shalupina T.V. On the problem of increasing the level of psychological well-being in children with disabilities in the conditions of inclusive education / T.V. Shalupina // Correctional pedagogy: theory and practice. - 2018. - № 4(78). - S. 19-22.
15. Esaulova I.A. New models of mentoring in the practice of training and development of personnel of foreign companies [Electronic resource] / I.A. Esaulova // Business strategies. - 2017. - № 6. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-modeli-nastavnichestva-v-praktike-obucheniya-i-razvitiya-personala-zarubezhnyh-kompaniy>
16. Yakovleva I.M. Professional and personal readiness of the teacher to work with children with disabilities / I.M. Yakovleva // Messenger of MGOPU. Series "Pedagogy". - 2009. - № 6. - S. 140-144.
17. Teacher Education for Inclusion - Profile of Inclusive Teachers. [Electronic resource]. - URL: <https://www.european-agency.org/resources/publications/teacher-education-inclusion-profile-inclusive-teachers>
18. Bērziņa Ž. School-based mentoring for professional development of inclusive school teacher // Journal of Teacher Education for Sustainability. 2011. vol. 13. № 1. Pp. 72-83.

13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования

Сведения об авторе:

Державина Вероника Владимировна (г. Казань, Россия), аспирант 3 года обучения, преподаватель кафедры педагогики высшей школы Института психологии и образования, ФГАОУ «Казанский (Приволжский) федеральный университет».