

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377

**Сопегина Вера Терентьевна**

*кандидат педагогических наук, заместитель директора Института развития территориальных систем профессионально-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета, г. Екатеринбург, (РФ).*

*E-mail: Sopegina\_01@mail.ru*

## О ФОРМИРОВАНИИ КОММУНИКАТИВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОЦЕССЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Аннотация.** Цель статьи – представить процесс интеграции специальной и педагогической компетенции при решении производственных и педагогических задач в образовательных организациях и на производственных предприятиях, занимающихся подготовкой наставников.

**Методы,** используемые в работе: анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме; анализ федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов; моделирование процессов.

**Результаты и научная новизна.** Рассмотрены проблемы формирования коммуникативной компетентности при подготовке наставников. Дана характеристика уровней формирования наставничества: «формальный наставник»; «наставник-теоретик», «наставник-тренер»; «наставник-консультант»; «наставник-профессионал». Раскрыт педагогический потенциал феномена «наставничество» и показан инновационный путь наставничества в рамках системы компетентностного подхода. Продемонстрирована интегративность деятельности наставника при решении производственных и педагогических задач.

**Практическая значимость.** Результаты исследования могут быть использованы мастерами производственного обучения и наставниками в учебном процессе. Применение описанной модели интеграции педагогической и производственной задач обеспечит формирование коммуникативной компетентности как части профессионального обучения и позволит повысить результативность профессионально-педагогического образования в целом.

**Ключевые слова:** наставничество, специальные компетенции, педагогические компетенции, коммуникативные компетенции, уровни сформиро-

ванности наставничества, базовые кафедры профессионально-педагогического вуза, педагогические задачи, производственные задачи.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-1-55-67

**Sopegina Vera T.**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Deputy Director of the Institute for Territorial Systems Development, Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg (RF).*

*E-mail: Sopegina\_01@mail.ru*

## **COMMUNICATION COMPONENT FORMATION OF TEACHERS' COMPETENCE IN THE MENTORING PROCESS**

**Abstract.** *The aim of this article is to present the integration process and special pedagogical competence in solving production and pedagogical challenges in the educational organizations and production enterprises engaged in the training of mentors.*

**Methods.** *The methods involve the analysis of psycho-pedagogical and methodological literature on the issue; analysis of the Federal State Educational Standards and professional standards; modeling of processes.*

**Results and scientific novelty.** *The problems of formation of communicative competence in the preparation of teachers are considered. The characteristic of the formation levels of mentoring such as «mentor-formal»; «mentor-theoretician», а «mentor-coach»; «mentor-adviser»; «mentor-professional» are given. The pedagogical potential of the phenomenon of «mentoring» is disclosed; an innovative way of mentoring within the competence approach is shown. The integrative activity of the teacher in solving production and pedagogical problems is analysed.*

**Practical significance.** *The results can be used by trainers and mentors in the formation of communicative competence of students. The implementation of integration model of pedagogical and production tasks will provide the formation of communicative competence as part of vocational training. Using the obtained results can improve the effectiveness of vocational teacher education.*

**Keywords:** *mentoring, special competence, pedagogical competence, communicative competence, levels of formation of mentoring, basic chairs of professional-pedagogical university, pedagogical tasks, production tasks.*

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-1-55-67

Сегодня профессиональные образовательные организации успешно занимаются теоретическим обучением рабочих, но для качественной практической подготовки в учебных учреждениях не хватает оборудованных лабораторий, финансов для постоянно меняющихся и совершенствующихся производственных технологий. Один из оптимальных вари-

антов решения проблемы – развитие практико-ориентированной, или дуальной, системы обучения, которая готовит действительно успешных, востребованных на рынке труда специалистов. Подтверждение тому – реализация проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» под руководством Агентства стратегических инициатив. Проект призван не только способствовать интенсивному росту квалификации рабочих, но и повышать престиж рабочих профессий [12].

На вебинаре (с аналогичным проекту названием), проведенном в рамках VI международной промышленной выставки «Иннопром – 2015», были даны методические рекомендации по реализации практико-ориентированной модели обучения; обсуждались вопросы о преимуществе дуальной подготовки; руководителем проекта «Будущее белой металлургии» Н. В. Десятовым озвучены основные принципы такого обучения, описан опыт группы заводов по подготовке рабочих кадров в формате государственно-частного партнерства с правительством Свердловской области на базе Первоуральского металлургического колледжа; а директором ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» представлена схема реализации проекта по формированию системы наставничества [11].

В дуальной системе обучения наставник – главная фигура. С точки зрения А. С. Рогачевской, это «специалист, владеющий как специальными, так и педагогическими компетенциями» [15]. Исследователи научных основ наставничества (А. С. Батышев, Н. М. Таланчук) рассматривают его как передачу опыта, знаний. В германской модели образования наставничество понимается как способ индивидуального развития кадров: это своего рода «концепция опеки менее опытного человека более опытным» [2].

Проблема поддержки и развития системы подготовки наставников производственного обучения актуальна в настоящее время как для России, так для многих других стран. Например, в Германии создаются специальные комитеты, отвечающие за образование и подготовку квалифицированных кадров на предприятиях через систему наставничества [20]. Различные программы предлагает Американский институт наставничества и партнерства в Вирджинии (ВНП), миссия которого – обеспечить обучение и техническую помощь наставников и наставничества для формирования компетенций [24].

Какие компетенции необходимо формировать у наставника и какие ресурсы необходимы для этого? Ответы на эти вопросы представляются нам принципиальными. Насущной задачей является создание модели формирования компетенций наставника, в которой были бы представлены

человеческие, профессиональные, наставнические компетенции [16], а также дополнительные компетенции, соответствующие запросам регионального рынка труда [18].

Однозначного мнения по поводу ведущих компетенций у наставника (педагогические или специальные?) на сегодняшний день нет. Дэйл Шунк и Кэрл Маллен полагают, что процесс наставничества должен носить саморегулирующий характер [22].

А. Шелтен выделяет следующие необходимые мастеру-наставнику «профессиональные компетенции действий»:

- специальные компетенции: «подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности»;
- методические компетенции: «умения самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самостоятельно овладевать новыми знаниями, способностями и навыками»;
- социальные компетенции: «с одной стороны, это развитие положительного представления о своей личности, с другой – умение вести себя в коллективе при выполнении групповых заданий».

Шелтен отмечает, что все три вида этих компетенций пересекаются между собой при выполнении какого-либо производственного действия, которым является процесс передачи знаний и процесс восприятия в цепочке «мастер – воспитанник» [19].

Отечественные авторы указывают на обязательность формирования у наставников блока компетенций: специальных, психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций, что отражено, например, в работах А. Р. Масалимовой [10]. Э. Ф. Зеер, трактуя компетенции как «обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности», подчеркивает их интегративную целостность [3]. Е. А. Климов рассматривает профессиональную компетентность в системе «человек – человек» как «собственно профессиональное образование, опыт и индивидуальные способности студента, его мотивированные стремления и готовность к непрерывному самообразованию, самосовершенствованию, наличие толерантности и открытости» и включает в перечень компетенций наставника «умение мобилизовать свой опыт», «способность на поиск и применение информации в конкретной ситуации для решения конкретных профессиональных проблем» [6].

Деятельность наставника включает две интегративные составляющие: «деятельность по производству человека и деятельность по произ-

водству средств его существования». Одновременно наставником решается и педагогическая задача – подготовка конкурентоспособных специалистов, способных удовлетворить потребности общества и работодателя. Интегративный характер наставнической деятельности заключается не только в умении «обучать, но и владеть определенными видами профессиональной деятельности» [17], поэтому наставнику нужно иметь представления о различных аспектах интеграции педагогической и отраслевой (специальной) подготовки.

На наш взгляд, наставничество сегодня невозможно без владения коммуникативными элементами педагогической составляющей, такими как взаимообучение, соблюдение конфиденциальности, выстраивание партнерских, дружеских, доверительных отношений и др. Коммуникативные компетенции приобретаются как в процессе обучения в образовательной организации, так и при решении производственных задач. Сформированная коммуникативная компетенция способствует эффективному сотрудничеству наставника и его воспитанников, помогает мобильно адаптироваться к быстро меняющимся условиям на производстве, мотивирует к поиску новых форм обучения, обеспечивает развитие критического и самостоятельного мышления.

Коммуникативная компетентность ведущая в деятельности наставника – транслятора знаний в субъект-субъектных отношениях. Она «характеризуется умением воспринимать и понимать личность, ее эмоциональное состояние», включает «знание правил поведения в коммуникативной ситуации; умение управлять своим психическим состоянием, эмоциями» [5].

Наставник, как и мастер производственного обучения, осуществляющий практическое (производственное) обучение, должен иметь уровень квалификации по рабочей профессии, превышающий планируемый для выпускников профессиональных образовательных организаций [8, 9]. Но многие исследователи придерживаются другой точки зрения: наставник должен уметь учить процессу, владеть гибкими траекториями обучения, мотивировать их на овладение компетенциями [4]. А для этого требуются сформированные коммуникативные навыки.

Любая задача носит деятельностный характер, т. е. решается через деятельность. Наставническая деятельность на уровне действия носит педагогическую направленность. Способ действия формируется под воздействием реализуемой педагогической задачи (рис. 1).

Для решения производственной задачи наставнику необходимы и педагогические знания, включающие умение передавать свой опыт, и специальные компетенции – опыт и знания в той или иной области про-

изводства. Освоение педагогических умений и их интеграция в специальные дисциплины – основная задача при подготовке наставника. При условии интеграции производственной и педагогической задач, когда к выполнению трудовых операций подключаются педагогические, возможно и формирование коммуникативной компетентности.

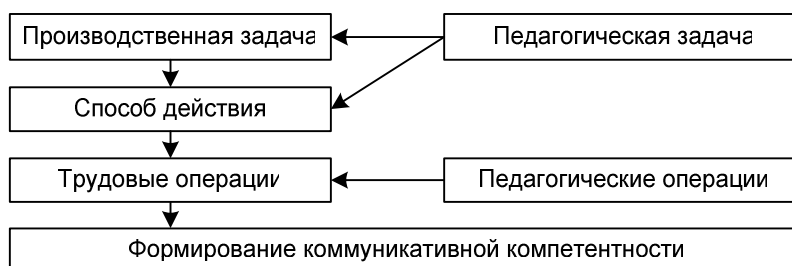


Рис. 1. Схема интеграции педагогической и производственной задач

Современные наставники – это люди, работающие на производстве и, как правило, прекрасно владеющие инструментом – специальными компетенциями, но слабо знающие методики обучения – не обладающие коммуникативными умениями (педагогической компетенцией). На рис. 2 представлено соотношение педагогической и специальной компетенции у современных наставников.

По оси ординат на рис. 2 показано владение специальными базовыми компетенциями, а по оси абсцисс – уровень формирования дополнительной компетенции – педагогической. В основании данного соотношения можно выделить пять уровней формирования наставничества:

- позиция 1.1 – «формальный наставник», у которого есть частичные теоретические знания и практические навыки, но нет опыта;
- позиция 9.1 – «наставник-теоретик», владеющий педагогическими компетенциями, но не имеющий опыта;
- позиция 1.9 – «наставник-тренер», обладающий специальными компетенциями, но без педагогического опыта;
- позиция 1.5 – «наставник-консультант», владеющий как педагогическими, так и специальными компетенциями и имеющий опыт работы в роли наставника;
- позиция 9.9 – «наставник-профессионал», который хорошо понимает процесс наставничества, поскольку у него большой опыт такой работы и сформирована четкая картина как педагогического, так и производственного процессов в их совокупности. Наставник данного уровня не просто великолепный специалист в своей отрасли, но и учитель, способ-

ный передать лучший свой опыт ученикам, т. е. владеющий коммуникативной компетентностью.

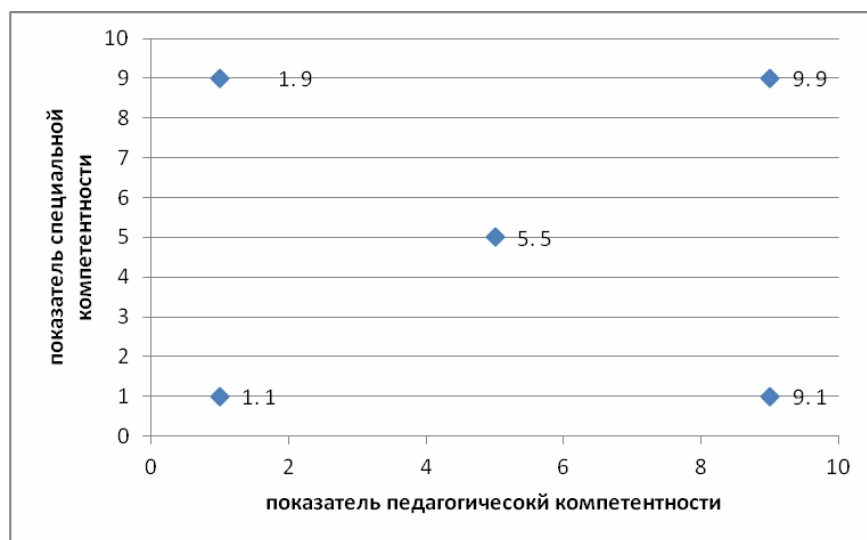


Рис. 2. Соотношение специальной и педагогической компетентности у наставника

Таким образом, высший уровень наставника – педагогический. Именно педагогика и образование являются опорой человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучших достижений человечества. Но многие ли профессионалы стремятся именно к такому уровню профессионального развития – к наставничеству? [7].

Также остаются открытыми вопросы, сколько требуется времени для подготовки наставника (один месяц или несколько лет?) и где нужно готовить наставников (в особой образовательной организации, или на предприятии, или на специальных факультетах вузов, как это происходит в некоторых странах) [21].

Мы попытались выстроить систему подготовки наставничества при реализации основных образовательных программ направления подготовки «Профессиональное обучение». Разработать комплекс учебно-методической документации для формирования компетенций наставничества может любое образовательное учреждение. Но внедрение системы наставничества на производстве предполагает финансовые вложения. Как снизить данные расходы? Один из путей решения – организация педагогических практик в профессионально-педагогическом образовании.

Мы предлагаем разбить педагогическую практику при освоении программы «Профессиональное обучение» на два этапа. Первый проходит в учреждении среднего или высшего профессионального образования у сильного мастера производственного обучения, «наставника-профессионала» (позиция 9.9.). При прохождении второй педагогической практики обученный технологии наставничества студент-волонтер обучает методике мастеров на производстве (формирует у них педагогическую компетенцию).

Для успешного выполнения тех или иных операций необходимы знания, умения, владения, прописанные как в образовательном, так и в профессиональных стандартах. Их интеграция способствует формированию коммуникативных качеств личности, т. е. коммуникативной компетентности.

С опорой на анализ содержания федерального государственного образовательного стандарта «Профессиональное обучение» и профессионального стандарта «Руководитель / управляющий гостиничного комплекса / сети гостиниц» мы составили алгоритм возможного практического воплощения процесса формирования коммуникативной компетентности наставника. В качестве примера рассматривалась подготовка мастера-наставника в области сервиса (таблица).

Формирование коммуникативной компетентности путем интеграции производственной и педагогической задач в области сервиса при подготовке наставников

Производственная задача: освоить технологию приема, размещения и выписки гостей			Педагогическая задача: формирование знаний об эффективных формах приема, размещения и выписки гостей	
Компетенция	Знания, умения, владения, необходимые для решения производственной задачи	Операции	Знания, умения, владения, необходимые для решения педагогической задачи	Формируемые коммуникативные качества личности
1	2	3	4	5
Принимать, регистрировать и размещать гостей	1. Организация рабочего места	1. Размещение службы приема в непосредственной близости от входа в гостиницу	Знание охраны труда на рабочем месте. Знания об элементах педагогической техники: имидж, внешний вид и их значимость	Эстетичность
		2. Содержательные стойки		



1	2	3	4	5
		<p>службы приема в чистоте, на ней не должно быть беспорядочно разбросанных бумаг и ненужных предметов</p> <p>3. Иметь безупречный внешний вид</p> <p>4. Разговаривать с гостями необходимо только стоя</p> <p>5. Не заставлять гостей ждать</p>	<p>в умении управлять впечатлением</p>	
	2. Процедура регистрации гостей	<p>1. Заполнить регистрационный лист на основании паспортных данных</p> <p>2. Уточнить дату отъезда</p> <p>3. Подписать гостем карту регистрации</p> <p>4. Выбрать номер для гостя</p> <p>5. Выписать счет клиенту</p>	<p>Умение ставить цель, предвидеть результат своей деятельности. Знание технологии регистрации гостей. Умение общаться с клиентами</p>	<p>Социально-профессиональная мобильность. Плановость. Организованность. Коммуникативность</p>

Важнейшим фактором в развитии наставничества как самостоятельного института должны стать гибкие модели обучения наставников: на начальной стадии – обучение основам психологии и педагогики; в последующем – освоение модулей профессионального и педагогического со-

держания. Таких программ пока немного, их необходимо разрабатывать, изучая лучшие практики и апробируя на пилотных площадках. Формирование коммуникативной компетентности при интеграции производственной и педагогической практик возможно на базовых кафедрах профессионально-педагогических вузов и в условиях предприятия с учетом производственных и технических условий.

*Статья рекомендована к публикации  
д-ром филол. наук, проф. О. Б. Акимовой*

### **Литература**

1. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. Москва: Высшая школа, 1985. 272 с.
2. Дуальная система обучения // Русско-немецкий словарь-справочник [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2015/06/BIBB-Glossar.pdf/](http://prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2015/06/BIBB-Glossar.pdf) (дата обращения 20.09.2015).
3. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. Москва: Академия, 2009. 384 с.
4. Золотарева Н. М. Развитие системы подготовки кадров для инновационной экономики // Образование и наука. 2014. № 5. С. 14–22.
5. Исаева Т. И. Компетенции студентов и преподавателей высшей школы: способы формирования и оценивания: монография. Ростовский государственный университет путей сообщения. Ростов н/Д, 2010. 152 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва: Академия, 2010. 304 с.
7. Климов Е. А. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития. Москва: Логос, 2007. 855 с.
8. Кругликов Г. И. Настольная книга мастера профессионального обучения: учебное пособие для студентов среднего профессионального образования. Москва: Академия, 2007. 272 с.
9. Кузнецов В. В. Введение в профессионально-педагогическую специальность: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: Академия, 2007. 176 с.
10. Масалимова А. Р. Проектирование и реализация содержания учебно-методического обеспечения корпоративной подготовки наставников // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/1/211.pdf> (дата обращения 12.09.2015)
11. Материалы VI международной промышленной выставки «Иннопром – 2015», г. Екатеринбург. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.innoprom.com/about/general-information/> (дата обращения 15.09.2015)
12. Подготовка рабочих кадров на основе дуального обучения. Системный проект агентства стратегических инициатив [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.asi.ru/projects/7267/> (дата обращения 13.09.2015)
13. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образова-

ния по специальности 101101 Гостиничный сервис: приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2010 г. № 273. [Электрон. ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98436/#ixzz3lgkoу6ql/> (дата обращения 25.08.2015)

14. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц»: приказ Минтруда России от 07.05.2015 № 282н [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98436/#ixzz3lgkoу6ql/> (дата обращения 25.08.2015).

15. Рогачевская А. С. Наставничество: история и современность. Москва: Знание, 1982. 63 с.

16. Сташенко А., Чеглакова Л. Наставничество: мода становится трендом // Корпоративные университеты. 2008. № 15. С. 37–49.

17. Теория и практика профессионально-педагогического образования: коллективная монография. Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2007. Т. 1. 305 с.

18. Шавалиев А. Н. Об особенностях подготовки квалифицированных кадров в Свердловской области на основе практико-ориентированного (дуального) обучения // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. № 5–6. С. 21–25.

19. Шелген А. Введение в профессиональную педагогику: учебное пособие. Екатеринбург. 1996. 288 с.

20. Bundesinstitut fur berufsbildung. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.bibb.de/de/460.php/>.

21. Carol A. Mullen. At the tipping point. Role of formal faculty mentoring in changing university research cultures [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.academia.edu/12339783/At\\_the\\_tipping\\_point\\_Role\\_of\\_formal\\_faculty\\_mentoring\\_in\\_changing\\_university\\_research\\_cultures/](http://www.academia.edu/12339783/At_the_tipping_point_Role_of_formal_faculty_mentoring_in_changing_university_research_cultures/) (дата обращения 27.08.2015).

22. Dale H. Schunk. Carol A. Mullen. Toward a Conceptual Model of Mentoring Research: Integration with Self-Regulated Learning. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.academia.edu/12353965/Toward\\_a\\_Conceptual\\_Model\\_of\\_Mentoring\\_Research\\_Integration\\_with\\_Self-Regulated\\_Learning](http://www.academia.edu/12353965/Toward_a_Conceptual_Model_of_Mentoring_Research_Integration_with_Self-Regulated_Learning) (дата обращения 25. 08. 2015)

23. National mentoring partnership [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [https://translate.google.ru/translate?hl=ru&sl=en&u=http://www.mentoring.org/2015\\_national\\_mentoring\\_summit/2015\\_workshops/&prev=search/](https://translate.google.ru/translate?hl=ru&sl=en&u=http://www.mentoring.org/2015_national_mentoring_summit/2015_workshops/&prev=search/).

24. Virginia mentoring partnership [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://translate.google.ru/translate?hl=ru&sl=en&u=http://www.vamentoring.org/training&prev=search/>.

## References

1. Batyshev A. S. Pedagogicheskaja sistema nastavnichestva v trudovom kollektive. [Pedagogical system of mentoring in the workplace]. Moscow: Publishing House Vysshaja shkola. [Higher school]. 1985. 272 p. (In Russian)

2. Dual'naja sistema obuchenija. Russko-nemeckij slovar'-spravochnik. [Dual training system. Russian – German dictionary]. Available at: <http://prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2014/06/BIBB-Glossar.pdf>. (In Russian)
3. Zeer Je. F. Psihologija professional'nogo obrazovanija. [Psychology of professional education]. Moscow: Publishing House Akademija. [Academy]. 2009. 384 p. (In Russian)
4. Zolotareva N. M. Development of the system of training for the innovation economy. *Obrazovanie i nauka. [Education and Science]*. 2014. № 5. P. 14–22. (In Russian).
5. Isaeva T. I. Kompetencii studentov i prepodavatelej vysshej shkoly: sposoby formirovanija i ocenivaniya. [Competence of students and teachers in higher education: ways of formation and evaluation]. Rostov-on-Don, 2010. 152 p. (In Russian)
6. Klimov E. A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija. [Psychology of professional self-determination]. Moscow: Publishing House Akademija. [Academy]. 2010. 304 p. (In Russian)
7. Klimov E. A. Zhiznennyj put' professionala i normal'nye krizisy razvitiya. [The life of a professional and normal development crisis]. Moscow: Publishing House Logos, 2007. 855 p. (In Russian)
8. Kruglikov G. I. Nastol'naja kniga mastera professional'nogo obuchenija. [Handbook of professional skills]. Moscow: Publishing House Akademija. [Academy]. 2007. 272 p. (In Russian)
9. Kuznecov V. V. Vvedenie v professional'no-pedagogicheskuju special'nost'. [Introduction to the vocational teaching profession]. Moscow: Publishing House Akademija. [Academy]. 2007. 176 p. (In Russian)
10. Masalimova A. R. Design and implementation of the content of training and methodological support corporate training mentors. *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. [Journal of Modern Problems of Science and Education]*. 2014. № 1. Available at: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/1/211.pdf>. (In Russian)
11. *Materialy VI mezhdunarodnoj promyshlennoj vystavki «Innoprom – 2015» g. Ekaterinburg. [Proceedings of the VI International Industrial Exhibition «Innoprom – 2015», Yekaterinburg]*. Available at: <http://www.innoprom.com/about/general-information/>. (In Russian)
12. Podgotovka rabochih kadrov na osnove dual'nogo obuchenija. [Training of personnel based on the dual training]. Sistemnyj proekt agentstva strategicheskikh iniciativ. [System Project Agency for Strategic Initiatives]. Available at: <http://www.asi.ru/projects/7267/>. (In Russian)
13. Ob utverzhdenii i vvedenii v dejstvie federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta srednego professional'nogo obrazovanija po special'nosti 101101 Gostinichnyj servis: prikaz Ministerstva obrazovanija i nauki RF ot 5 aprelja 2010 g. № 273. [On approval and enactment of the Federal State Educational Standards of secondary vocational education in the specialty 101101 Hotel service: Ministry of Education and Science of the Russian Federation, d.d. 5 April, 2010, № 273]. Available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98436/#ixzz3lgkoy6q>. (In Russian)

14. Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Rukovoditel' / upravljajushhij gostinichnogo kompleksa/seti gostini». Prikaz Mintruda Rossii ot 07.05. 2015 № 282n. [On approval of the professional standard Supervisor / manager of the hotel complex / hotel chain. Order of the Ministry of Labour of Russia, d.d. 07.05.2015, № 282n]. Available at: [http:// www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98436/#ixzz3lgkoy6ql/](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/98436/#ixzz3lgkoy6ql/). (In Russian)
15. Rogachevskaja L. S. Nastavnichestvo: istorija i sovremennost. [Mentoring past and present]. Moscow: Publishing House Znanie. [Knowledge]. 1982. 63 p. (in Russian)
16. Stashenko A., Cheglakova L. Mentoring: fashion becomes a trend. *Korporativnye universitety. [Corporate Universities]*. 2008. № 15. P. 37–49. (In Russian)
17. Teorija i praktika professional'no-pedagogicheskogo obrazovanija. [Theory and practice of professional teacher education]. Yekaterinburg: Rossijskij gosudarstvennyj professional'no-pedagogicheskij universitet. [Russian State Vocational Pedagogical University]. 2007. V. 1. 305 p. (In Russian)
18. Shavaliyev A. N. On peculiarities of training of qualified personnel in the Sverdlovsk region based on practice-oriented (dual) training. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda. [Vocational Education and the Labor Market]*. 2015. № 5–6. P. 21–25. (In Russian)
19. Shelten A. Vvedenie v professional'nuju pedagogiku. [Introduction to professional pedagogy]. Yekaterinburg, 1996. 288 p. (In Russian)
20. Federal Institute for vocational education and training. Available at: <http://www.bibb.de/de/460.php/>. (Translated from English)
21. Carol A. Mullen. At the tipping point. Role of formal faculty mentoring in changing university research cultures. Available at: [http://www.academia.edu/12339783/At\\_the\\_tipping\\_point\\_Role\\_of\\_formal\\_faculty\\_mentoring\\_in\\_changing\\_university\\_research\\_cultures/](http://www.academia.edu/12339783/At_the_tipping_point_Role_of_formal_faculty_mentoring_in_changing_university_research_cultures/). (Translated from English)
22. Dale H. Schunk. Carol A. Mullen. Toward a Conceptual Model of Mentoring Research: Integration with Self-Regulated Learning. Available at: [http://www.academia.edu/12353965/Toward\\_a\\_Conceptual\\_Model\\_of\\_Mentoring\\_Research\\_Integration\\_with\\_Self-Regulated\\_Learning](http://www.academia.edu/12353965/Toward_a_Conceptual_Model_of_Mentoring_Research_Integration_with_Self-Regulated_Learning). (Translated from English)
23. National mentoring partnership. Available at: [https:// translate.google.ru/translate? hl=ru&sl=en&u=http://www.mentoring.org/2015\\_national\\_mentoring\\_summit/2015\\_workshops/&prev=search/](https://translate.google.ru/translate? hl=ru&sl=en&u=http://www.mentoring.org/2015_national_mentoring_summit/2015_workshops/&prev=search/). (Translated from English)
24. Virginia mentoring partnership. Available at: [https://translate.google.ru/ translate? hl=ru&sl=en&u=http://www.vamentoring.org/training&prev=search](https://translate.google.ru/translate? hl=ru&sl=en&u=http://www.vamentoring.org/training&prev=search). (Translated from English)