

НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО: ОТ КУРАТОРСТВА К ИНДИВИДУАЛЬНОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ СТУДЕНТА ПРАКТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Введение

В 2026 году в колледжи и техникумы поступило 4,2 миллиона заявлений, а средний конкурс составил 4,9 человека на бюджетное место /1/. Среднее профессиональное образование стало массовым выбором — и вместе с массовостью пришла неоднородность. В одной учебной группе сегодня оказываются выпускник сельской школы, приехавший за восьмьюстами километров от дома; подросток, которого привели родители вопреки его желанию; и студент, который сознательно выбрал специальность и уже знает, на каком предприятии хочет работать. У них общее расписание и общий куратор. Но задачи у них совершенно разные.

Куратор отвечает за группу: за посещаемость, за документы, за классные часы, за микроклимат. Это необходимая работа, и без неё группа рассыпается. Но судьба студента решается не на уровне группы. Решение бросить учёбу, остаться или всё-таки дойти до диплома принимается индивидуально — чаще всего на первом курсе и чаще всего тихо, без заявлений и конфликтов. К моменту, когда это становится заметно всей группе, время для вмешательства обычно уже упущено.

Именно здесь проходит граница между кураторством и наставничеством. **Кураторство — это работа с группой. Наставничество — это работа с человеком.** Переход от одного к другому не требует новой должности и дополнительных часов. Он требует смены оптики: научиться видеть в группе не двадцать пять человек, а двадцать пять разных ситуаций, и уметь выделить те три-четыре, которым сопровождение нужно прямо сейчас.

В этой статье мы предлагаем практический инструментарий педагога-наставника: как определить, кому нужно индивидуальное сопровождение, как построить разговор, который действительно что-то меняет, как вести маршрут сопровождения и — что не менее важно — где проходят границы вашей компетенции и ответственности.

1. ТЕОРИЯ: ЧЕМ НАСТАВНИЧЕСТВО ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ КУРАТОРСТВА

Слово «наставничество» в последние годы звучит так часто, что успело потерять очертания. Им называют и работу с молодым педагогом, и шефство старшекурсников, и сопровождение студента на производственной практике. Чтобы инструментарий работал, начнём с разграничения ролей.

1.1 Разные роли — разные задачи

В образовательной организации рядом со студентом работают несколько взрослых, и путаница в их функциях приводит к двум одинаково вредным крайностям: либо куратор пытается делать всё сам, либо ответственность растворяется между всеми и не несёт её никто.

Роль	Объект работы	Ключевой вопрос
Куратор группы	Учебная группа как коллектив	«Как живёт и развивается моя группа?»
Наставник	Конкретный студент и его индивидуальная траектория	«Что сейчас мешает именно этому человеку и чем я могу помочь?»
Педагог-психолог, социальный педагог	Состояние и социальная ситуация студента, требующие специальной помощи	«Нужна ли здесь профессиональная помощь специалиста?»
Советник по воспитанию	Воспитательная среда организации в целом	«Какие условия создаёт колледж для развития студентов?»

Наставник не заменяет ни куратора, ни специалиста. Более того, в большинстве колледжей наставником становится тот же самый куратор — но в определённые моменты он переключает оптику с группы на отдельного студента. Именно это переключение и есть предмет настоящей статьи.

Классическая педагогика сформулировала суть наставнической позиции задолго до появления термина. А.С. Макаренко выразил её формулой, которая остаётся рабочим инструментом и сегодня: «Как можно больше уважения к человеку и как можно больше требовательности к нему». Уважение без требовательности превращается в попустительство, требовательность без уважения — в давление, от которого студент закрывается. Наставничество живёт ровно в точке их соединения.

В.А. Сухомлинский добавлял к этому ещё одно условие: «Воспитание — это прежде всего человековедение». Наставник начинает работу не с плана мероприятий, а со знания о конкретном человеке: откуда он, что у него дома, почему он выбрал эту специальность, чего он боится. Без этого знания любой, даже самый грамотно составленный маршрут сопровождения останется набором формальных пунктов.

1.2 Нормативная рамка: что изменилось и что нужно знать

За последние годы наставничество перешло из разряда добровольной инициативы в область регулируемых отношений. Педагогу важно знать об этом по вполне практической причине: наставничество теперь не только можно, но и нужно оформлять — и оплачивать.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 и распространяется в том числе на профессиональные образовательные организации /2/. Она ввела понятие формы наставничества как способа работы наставнической пары или группы — именно отсюда происходит привычное деление на формы «педагог — студент», «студент — студент», «работодатель — студент».

Трудовой кодекс Российской Федерации с 1 марта 2025 года дополнен статьёй 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» (введена Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ) /3, 4/. Для образовательной организации это означает следующее: наставничество поручается только с письменного согласия работника; содержание, сроки, форма работы и размер оплаты фиксируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении; работник вправе досрочно отказаться от наставничества, предупредив работодателя, равно как и работодатель вправе отменить поручение, уведомив работника за три рабочих дня.

Это изменение стоит прочитать не как бюрократическое усложнение, а как защиту педагога. Наставничество «по доброй воле и сверх всего остального» — прямой путь к выгоранию и к формальному исполнению. Зафиксированный объём и оплаченный труд делают наставничество устойчивым.

Кроме того, рамку задают **Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**, определяющий индивидуальный учебный план и право на психолого-педагогическую помощь, и **Указ Президента РФ № 809** об основах государственной политики по сохранению традиционных ценностей, среди которых — крепкая семья, созидательный труд и взаимопомощь. Наконец, **рабочая программа воспитания** — документ, в котором индивидуальное сопровождение должно быть описано не как намерение, а как конкретный механизм с ответственными и сроками.

2. ИНСТРУМЕНТАРИЙ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Перейдём к инструментам. Логика индивидуального сопровождения состоит из пяти шагов: увидеть, кому оно нужно; построить маршрут; провести разговор; выбрать форму наставничества; зафиксировать результат. Разберём каждый.

2.1 Карта группы: кому нужно индивидуальное сопровождение

Главная ошибка на старте — попытка сопровождать всех. Она гарантированно заканчивается тем, что не сопровождается никто. Индивидуальное сопровождение — ресурс дорогой и ограниченный, и начинается работа с честной расстановки приоритетов.

Основание для выбора — не интуиция и не впечатление, а наблюдаемые признаки. Важно работать именно с фактами поведения, а не с ярлыками: «ленивый», «проблемный», «из неблагополучной семьи» — это оценки, которые закрывают путь к пониманию. «Пропустил шесть занятий за две недели, хотя раньше не пропускал» — это факт, с которым можно работать.

Наблюдаемый сигнал	О чём он может говорить	Первый шаг наставника
Резкое изменение посещаемости у студента, который раньше ходил стабильно	Изменились внешние обстоятельства: работа, здоровье, семья, транспорт	Короткий разговор наедине в течение недели: «заметил, что тебя не было, всё в порядке?»

Наблюдаемый сигнал	О чём он может говорить	Первый шаг наставника
Студент не включается в групповые дела, держится отдельно третий месяц	Трудности адаптации, особенно у иногородних и у тех, кто пришёл один из своей школы	Дать конкретную посильную роль в общем деле, а не призывать «быть активнее»
Успеваемость падает по всем дисциплинам сразу	Чаще не про способности, а про ситуацию вне учёбы	Разговор о том, что изменилось, прежде чем обсуждать оценки
Говорит о специальности как о чужом выборе: «меня сюда отдали»	Несформированная профессиональная идентичность, риск отсева	Профессиональная проба, встреча с практиком, разговор о том, что ему самому интересно
Конфликт с одноклассниками или с преподавателем, который повторяется	Дефицит навыков коммуникации либо реальное неблагополучие в отношениях	Разговор с каждой стороной отдельно до любых общих обсуждений

Практическое правило: выделите на семестр три-пять студентов, которым сопровождение нужно в первую очередь. Это посильный объём для одного педагога. Остальная работа остаётся кураторской — и это нормально.

2.2 Индивидуальный маршрут сопровождения на одной странице

Индивидуальный маршрут сопровождения часто превращается в объёмный документ, который заполняется один раз и больше не открывается. Работающий маршрут уместается на одной странице и содержит пять пунктов.

Ситуация. Два-три предложения о том, что происходит сейчас, в фактах, без оценок.

Цель на семестр. Один измеримый результат. Не «повысить мотивацию», а «сдать сессию без задолженностей» или «выйти на производственную практику и пройти её до конца».

Шаги. Три-четыре конкретных действия с датами: кто, что и когда делает. Часть шагов — за наставником, часть — за самим студентом.

Ресурсы и участники. Кто ещё подключается: преподаватель-предметник, педагог-психолог, социальный педагог, наставник с производства, староста, родители.

Точки сверки. Две-три даты, когда вы вместе смотрите, что получилось.

Маршрут составляется **вместе со студентом**, а не для него. Документ, о содержании которого студент узнаёт последним, не меняет поведения. Разговор, в котором он сам назвал цель и согласился на шаги, меняет — потому что это уже его собственное решение, а не чужое требование.

2.3 Индивидуальная беседа: как построить разговор

Беседа — основной инструмент наставника, и именно он чаще всего применяется неудачно. Разговор, начатый с претензии и состоящий из советов, заканчивается формальным согласием и нулевым результатом. Рабочая структура выглядит иначе.

Шаг 1. Контакт. Обозначьте, зачем вы позвали и что это не разбирательство: «Хочу поговорить не про оценки. Заметил кое-что и хочу понять, как у тебя дела». Разговор наедине, без свидетелей, в спокойной обстановке и не на бегу.

Шаг 2. Факт. Назовите наблюдаемое поведение без интерпретации: «За две недели ты пропустил шесть занятий, раньше такого не было». Не «ты перестал стараться» и не «ты забил на учёбу» — это уже выводы, и на них человек защищается.

Шаг 3. Вопрос и пауза. Задайте открытый вопрос и дайте время ответить: «Что происходит?» Пауза здесь — рабочий инструмент. Большинство педагогов не выдерживают молчания дольше трёх секунд и начинают отвечать за студента. Выдержите десять.

Шаг 4. Ресурс. Найдите вместе, на что можно опереться: что у него получается, кто может помочь, что уже пробовал. Наставник не выдаёт готовое решение, а помогает его увидеть.

Шаг 5. Договорённость. Закончите конкретным соглашением с датой: «До пятницы ты подходишь к преподавателю по материаловедению, в понедельник мы с тобой это обсуждаем». Договорённость без даты — это не договорённость.

Что в беседе не работает: допрос в формате «почему?» (вопрос «почему ты прогулял» требует оправдания, а не объяснения); советы раньше, чем выяснена ситуация; сравнение с другими студентами; обещания, которые наставник не может выполнить; разговор при одноклассниках.

2.4 Формы наставничества: кто может быть наставником

Наставник — не обязательно педагог. Более того, в ряде ситуаций педагог — не лучший кандидат: студенту бывает проще услышать ровесника или практика с производства.

Форма	Когда особенно эффективна	Что требуется от колледжа
Педагог — студент	Учебные трудности, риск отсева, конфликтные ситуации, выстраивание индивидуальной траектории	Оформление поручения и оплаты (ст. 351.8 ТК РФ), посильное число подопечных
Студент — студент	Адаптация первокурсников, бытовые и организационные вопросы, поддержка иногородних	Короткое обучение наставников-старшекурсников, кураторство со стороны педагога, признание их труда
Работодатель — студент	Профессиональное самоопределение, практика, подготовка к конкурсам и демонстрационному экзамену	Соглашение с предприятием, памятка наставнику на одну страницу, формы признания

Наставничество «студент — студент» — самый недооценённый ресурс колледжа. Старшекурсник решает за пятнадцать минут вопросы, на которые у педагога уходит неделя: где взять справку, как договориться с преподавателем, что реально происходит на практике.

При этом сам наставник получает не меньше подопечного: ответственность за другого человека — сильнейший инструмент воспитания.

2.5 Точки контроля и фиксация результата

Наставничество, которое нигде не зафиксировано, невозможно ни оценить, ни передать другому педагогу, ни защитить при проверке. При этом избыточная отчётность убивает его так же надёжно, как её отсутствие. Разумный минимум — короткий дневник наставника.

Достаточно фиксировать четыре вещи: дату контакта, тему разговора в одной строке, достигнутую договорённость и отметку о её выполнении. Три-четыре строки после каждой встречи. Этого хватает, чтобы через два месяца увидеть динамику, а в конце семестра — ответить на главный вопрос: изменилось ли что-то в действительности.

Важное ограничение: в дневнике фиксируются договорённости и действия, а не подробности личной и семейной жизни студента. Сведения, которые студент доверил наставнику, — это не материал для документа и тем более не тема для обсуждения в учительской.

3. СЛОЖНЫЕ СИТУАЦИИ И ГРАНИЦЫ КОМПЕТЕНЦИИ

Наставничество — работа с живыми людьми, и часть ситуаций выходит за пределы того, что педагог может и должен решать самостоятельно. Понимание этой границы — признак профессионализма, а не слабости.

3.1 Пять типичных ситуаций и первый шаг

«Не идёт на контакт». Студент отвечает односложно, на вопросы реагирует закрыто. Чаще всего это не про вас лично, а про прошлый опыт общения со взрослыми. Не форсируйте. Сократите дистанцию через совместное дело, а не через разговор: поручение, подготовка мероприятия, помощь с техникой. Доверие возникает в деятельности раньше, чем в беседе.

Систематические пропуски. Прежде чем применять меры, выясните причину — в половине случаев это подработка, транспорт, здоровье или семейные обстоятельства. Меры без выяснения причины дают кратковременный эффект и разрушают контакт.

Трудности адаптации у иногородних. Первый семестр вдали от дома — самый уязвимый период. Работают не беседы, а включение в среду: поручение с видимым результатом, знакомство с земляками старших курсов, участие в студенческом объединении.

«Меня сюда отдали». Студент не выбирал специальность. Переубеждать бесполезно, а вот показать профессию изнутри — работает: профессиональная проба, экскурсия на производство, разговор с молодым специалистом. Решение остаётся за студентом, но принимать его он должен, зная предмет.

Повторяющийся конфликт. Говорите с каждой стороной отдельно и до общего обсуждения. Публичный разбор конфликта почти всегда закрепляет позиции сторон вместо того, чтобы их сблизить.

3.2 Когда наставник обязан привлечь специалиста

Есть ситуации, в которых педагог не работает самостоятельно. Это не вопрос квалификации — это вопрос ответственности и безопасности студента.

Немедленно подключите педагога-психолога, социального педагога и администрацию образовательной организации и действуйте по алгоритму, установленному в вашем колледже, если:

студент говорит о нежелании жить, о намерении причинить вред себе или другим людям — в этом случае не оставляйте его одного и обратитесь за помощью безотлагательно;

есть основания полагать, что студент подвергается насилию или находится в ситуации, угрожающей его жизни, здоровью или безопасности;

вы замечаете признаки серьёзного и устойчивого ухудшения состояния студента, которые выходят за пределы обычных трудностей;

ситуация касается противоправных действий или требует взаимодействия с органами системы профилактики.

Три правила для таких случаев. Первое: не диагностируйте — педагог не ставит диагнозов и не делает выводов о состоянии здоровья студента, это компетенция специалистов. Второе: не обещайте полной конфиденциальности заранее; честнее сказать так: «Всё, что ты расскажешь, останется между нами, кроме ситуаций, когда речь идёт о твоей безопасности, — тогда я обязан(а) подключить тех, кто может помочь». Третье: не оставайтесь с тяжёлой ситуацией один на один — у наставника тоже должна быть поддержка.

3.3 Как не выгореть самому

Индивидуальное сопровождение эмоционально затратнее групповой работы, и педагог, который берёт на себя двенадцать подопечных, через семестр не может вести ни одного. Несколько ориентиров, которые помогают сохранить ресурс.

Нормируйте нагрузку: три-пять подопечных на одного наставника в семестр. Это не ограничение амбиций, а условие результата.

Зафиксируйте объём документально в соответствии со статьёй 351.8 ТК РФ: что входит в работу, сколько времени занимает, как оплачивается. Неопределённый объём расширяется бесконечно.

Разделяйте ответственность. Вы отвечаете за созданные условия и предложенную помощь, а не за решения, которые принимает взрослеющий человек. Честный вопрос «что в моих силах изменить, а что нет?» снимает львиную долю напряжения.

Создайте группу поддержки из двух-трёх коллег-наставников: разбор сложных случаев вместе снижает нагрузку и повышает качество работы.

Фиксируйте успехи. Результат наставничества отсрочен и почти не виден в моменте. Короткая запись о том, что получилось, возвращает ощущение смысла в периоды, когда кажется, что ничего не меняется.

4. ИНСТРУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ ЭКОНОМЯТ ВРЕМЯ НАСТАВНИКА

Основной дефицит наставника — время. Часть рутины можно снять без потери качества.

4.1 Шаблоны вместо импровизации

Подготовьте один раз и используйте весь год: форму индивидуального маршрута на одной странице, структуру беседы в виде памятки, формат дневника наставника из четырёх граф, памятку наставнику-старшекурснику и памятку наставнику с производства. Готовый шаблон экономит не столько время заполнения, сколько время на решение «а как это оформить» — именно оно обычно и откладывает работу.

4.2 Цифровые помощники: что им можно поручить

Нейросети способны снять часть подготовительной работы: сформулировать варианты вопросов для беседы, предложить сценарий мероприятия по адаптации первокурсников, составить памятку для наставника-старшекурсника, переписать текст для родительского чата. Такие запросы не содержат сведений о конкретных людях и потому безопасны.

Чего поручать нельзя категорически: анализа ситуации конкретного студента. Запрос вида «вот описание студента, что с ним делать» недопустим по двум причинам сразу — он требует передачи персональных данных третьей стороне и подменяет профессиональное суждение педагога машинной рекомендацией, за которую никто не несёт ответственности.

4.3 Ограничения и меры предосторожности

Персональные данные. Сведения о студентах, включая данные о семье, здоровье и успеваемости, обрабатываются в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». В цифровые сервисы и нейросети они не передаются.

Конфиденциальность и её границы. Доверенное наставнику не обсуждается с коллегами «в порядке информирования». Исключение — ситуации, затрагивающие безопасность, и о них студент должен быть предупреждён заранее.

Границы роли. Наставник не психолог, не врач и не родитель. Он создаёт условия и сопровождает, а не берёт на себя чужую жизнь.

Добровольность с обеих сторон. Наставничество поручается педагогу с его письменного согласия, и столь же бессмысленно навязывать подопечного студенту: пара, созданная приказом вопреки желанию обеих сторон, не работает.

Взаимодействие с родителями. В отношении несовершеннолетних студентов информирование законных представителей обязательно в установленных случаях; порядок определяется локальными актами колледжа.

5. ВОПРОС ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЯ

Чтобы оценить, выстроено ли у вас индивидуальное сопровождение или оно пока существует только в документах, пройдите короткую самодиагностику.

Критерий	да/нет
Я могу назвать 3–5 студентов, которым сопровождение нужно в первую очередь, и объяснить, почему именно им?	☐
По каждому из них сформулирована одна измеримая цель на семестр?	☐
За последний месяц у меня был разговор наедине с каждым из них?	☐
Мои договорённости со студентами имеют конкретную дату, а не формулировку «подумай об этом»?	☐
Я знаю, в каких случаях и к кому в колледже обращаюсь, если ситуация выходит за границы моей компетенции?	☐
Объём моей наставнической работы зафиксирован документально, а не держится на энтузиазме?	☐

Если большинство ответов — «нет», начните с первого пункта. Составление честного списка из трёх-пяти фамилий занимает двадцать минут и даёт больше, чем полугодие общих мероприятий.

Заключение

Переход от кураторства к индивидуальному сопровождению не требует ни новых должностей, ни дополнительных мероприятий, ни увеличения отчётности. Он требует другого вопроса. Куратор спрашивает: «Как дела у группы?» Наставник спрашивает: «Что сейчас происходит с этим человеком и что я могу изменить?»

Это не означает, что кураторство устарело. Группа остаётся средой, в которой студент живёт четыре года, и качество этой среды определяет очень многое. Но среда не заменяет отношений. За каждым студентом, дошедшим до диплома вопреки обстоятельствам, почти всегда стоит конкретный взрослый, который однажды заметил, спросил и не отступил.

Наставничество сегодня перестало быть личной инициативой энтузиастов: оно обеспечено методологией, закреплено в трудовом законодательстве и поддержано инструментами. Остаётся то, что никаким документом не заменяется, — готовность педагога увидеть в студенте не позицию в списке группы, а человека со своей историей. Именно из этой готовности и вырастает человек труда: не из мероприятий, а из опыта быть замеченным и поддержанным.

Итак, мы рассмотрели три главных направления работы наставника:

Кому нужно сопровождение — научились работать с наблюдаемыми признаками вместо ярлыков и выделять посильные три-пять подопечных на семестр.

Как построить разговор и маршрут — освоили структуру индивидуальной беседы, формат маршрута на одной странице и правило договорённости с датой.

Где границы ответственности — определили, когда наставник обязан привлечь специалиста, и как нормировать нагрузку, чтобы не выгореть самому.

Шпаргалка «Наставничество за 5 минут»

Главное различие: кураторство — работа с группой, наставничество — работа с человеком. Это не две должности, а две оптики одного педагога.

Отбор подопечных: 3–5 человек на семестр, по наблюдаемым фактам поведения, а не по оценкам и ярлыкам.

Структура беседы: контакт → факт без интерпретации → открытый вопрос и пауза в 10 секунд → поиск ресурса → договорённость с датой.

Маршрут на одной странице: ситуация → одна измеримая цель на семестр → 3–4 шага с датами → кто ещё подключается → точки сверки. Составляется вместе со студентом.

Дневник наставника: дата, тема в одну строку, договорённость, отметка о выполнении. Без подробностей личной жизни.

Красная линия: при угрозе жизни, здоровью или безопасности студента — немедленно педагог-психолог и администрация, по алгоритму организации. Педагог не диагностирует и не работает в одиночку.

Защита наставника: письменное согласие, зафиксированный объём и оплата по ст. 351.8 ТК РФ, группа поддержки из коллег.

Теперь — ваше слово!

Мы приглашаем вас стать частью нашего методического сообщества. Чтобы следующие материалы были максимально полезными, поделитесь своей реальной практической ситуацией. Напишите в комментариях или на нашей платформе:

Какой случай индивидуального сопровождения оказался для вас самым трудным и чем он закончился?

Что чаще всего мешает перейти от работы с группой к работе с конкретным студентом: время, нагрузка, отсутствие инструментов или что-то ещё?

Работает ли у вас наставничество «студент — студент» и как вы готовите наставников-старшекурсников?

Мы выберем 3–4 самые волнующие проблемы и подготовим подробный практический разбор с пошаговым алгоритмом действий — конкретно для ваших ситуаций. Будьте максимально конкретны: опишите задачу, контекст и то, что вы уже пробовали сделать.

Вместе мы сможем сделать индивидуальное сопровождение не исключением для самых сложных случаев, а нормой профессиональной работы.

Скачайте полезные материалы:

Чек-лист «Карта группы: кому нужно индивидуальное сопровождение»

Чек-лист «Индивидуальная беседа с наставляемым: пошаговая инструкция»

Чек-лист «Индивидуальный маршрут сопровождения на семестр»

До новых встреч на страницах нашего «Методического навигатора»! Пусть рядом с каждым вашим студентом будет взрослый, который его заметил.

Список источников

1. Глава Минпросвещения подвёл итоги приёма в колледжи: 4,2 млн заявлений и конкурс 4,9 человека на место // Первое сентября. — 17.09.2026. — URL: <https://1sept.ru/news/2026/09/17/73942>
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».
3. Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ (статья 351.8 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»), вступил в силу с 01.03.2025.
4. Роструд: с 1 марта 2025 года вступил в силу закон о наставничестве. — URL: <https://mintrans.gov.ru/press-center/branch-news/6332>
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
7. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».
8. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: в 8 т. — М.: Педагогика, 1983–1986.
9. Сухомлинский В.А. Рождение гражданина. — М.: Молодая гвардия, 1971.