

DOI: 10.55090/19964552_2023_5_28_41

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ ФИЗИКИ

Пушкарева Эрна Сергеевна,

аспирант

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

✉ errna23@gmail.com

Пушкарева Юлия Александровна,

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

✉ errna23@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В статье описаны основные институты, которые могут оказать поддержку молодому специалисту в первые годы работы в школе, исследуется целесообразность организации наставничества и создания условий для методической поддержки молодого учителя.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *трудности в работе молодого учителя, наставничество, методические объединения и центры, функции наставника*

MENTORING AS A FORM OF METHODOLOGICAL SUPPORT FOR A YOUNG PHYSICS TEACHER

Pushkareva E.S.,

graduate student

Moscow Pedagogical State University

Pushkareva J. A.,

Head teacher

Moscow Pedagogical State University

ABSTRACT

The article describes the main institutions that can support a young specialist in the first years of work at school, explores the expediency of organising mentoring and creating conditions for methodological support of a young teacher.

KEYWORDS: *difficulties in the work of a young teacher, mentoring, methodological associations and centers, functions of a mentor*

В России 2023 год объявлен годом педагога и наставника. В рамках этого проекта проводятся конференции, посвященные проблемам наставничества, форумы, в том числе и мастер-классы, направленные на формирование новых знаний и умений молодых учителей, на обмен опытом, а также на популяризацию педагогической профессии.

Непрерывное развитие кадрового потенциала педагогических работников, повышение профессионального мастерства учителя являются приоритетными направлениями совершенствования педагогического образования на современном этапе его развития. Одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников всех уровней образования стало наставничество.

Понятие «наставничество» в разных словарях определяется по-разному, однако обладает общим значением: передача умений от старшего поколения к младшему.

В словаре понятий и терминов, изданном РГСУ, наставничество определяется как «один из способов организации преемственности поколений непосредственно в условиях производства. Постоянное шефство более

подготовленного специалиста над молодым в интересах передачи ему своего профессионального опыта» [3, с. 165].

В Новом словаре методических терминов наставничество трактуется как «форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения наставничество — это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм» [1, с. 156].

Как правило, мы говорим о наставничестве применительно к обучающимся, но это понятие целесообразно рассмотреть и применительно к молодому учителю.

В словаре терминов по общей и социальной педагогике наставничество определяется так: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера» [2, с. 60].

Понятие «наставничество» за время своего существования трансформировалось «от лично ориентированного, когда для наставника и подопечного особое значение имела эмоциональная и психологическая поддержка, от создания мотивации и ситуации успеха для специалиста, до формально-организационного, когда роль наставника сводилась к четкому планированию работы с молодым специалистом и основное внимание уделялось его профессиональному становлению, развитию и совершенствованию» [6, с. 31]. Таким образом, делается акцент на роли наставничества в развитии молодых учителей образовательных учреждений.

В статье «Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза» Кочемасова Л. А. [8]. отражает разные научные подходы к определению наставничества, важности его роли. Автор ссылается на совместное заседания Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития (23 декабря 2013 года), на котором В. В. Путин подчеркнул важность возрождения института наставничества.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических техно-

логий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы [5].

Наставническая деятельность должна осуществляться в образовательной организации опытными педагогами. Однако при изучении опубликованных статей и научной литературы было выявлено, что наставничество может выполняться несколькими организациями и единого понимания того, чей это функционал, не существует. Иногда считают, что наставничество должно организовываться в школах, иногда полагают, что студент должен обращаться к педагогам из университета, некоторые склоняются к тому, что существуют сторонние организации, которые и должны помогать молодому учителю. Сторонником оказания помощи молодому учителю опытными наставниками образовательного учреждения является президент РАО О.Ю. Васильева, что отражено в ее речи на I Всероссийском форуме «Педагогическое образование в российском классическом университете», который проходил в марте 2022 и на котором обсуждалась системы подготовки будущих педагогов.

За последние 10 лет школа претерпела значительные изменения: появление новых стандартов образования, некоторые из которых вступили в силу лишь в 2022 году, внедрение электронных доски и журнала-дневника, виртуальной лаборатории и многое другое. Также в течение последних 3 лет весь мир столкнулся с пандемией, когда в создавшейся ситуации всем организациям и предприятиям пришлось перестраивать режим и формы работы. Школа работала дистанционно благодаря использованию различных приложений, и учителя были вынуждены обучаться этим новшествам, а учащиеся — привыкать к новому «типу взаимодействия» со своими педагогами. В связи со всеми изменениями на первый план выходит наставничество, как способ повышения квалификации педагогических кадров. Молодым учителям нужны наставники для того, чтобы набираться опыта, а опытным учителям, в свою очередь, необходимы молодые учителя для ознакомления с новейшими тенденциями в сфере информационных технологий. Такое взаимодействие учителей разных поколений позволяет быть

ближе к ученикам, которым тоже нужен наставник (учитель), как помощник в формировании индивидуальной траектории развития.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего — молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы [5].

По поводу нехватки кадров много говорится и пишется, признается то, что в данный момент школы страны испытывают проблемы, связанные с серьезным дефицитом кадров. Одна из причин этого состоит в том, что выпускники педагогических вузов не идут работать в школы, либо уходят из профессии через 1-2 года работы.

Еще одной проблемой образования становится невысокий уровень подготовки студентов по предмету, особенно, принимая во внимание тот факт, что есть определенный процент учителей, вынужденных вести уроки по предмету, по которому не проводилась подготовка в педвузе, опираясь на повышение квалификации, а не на переподготовку. Например, из-за недостатка или отсутствия учителей географии, учителя истории, которых достаточно много, проходят трехмесячные курсы по направлению учитель географии. Как показывает практика, те, кто получает базовое классическое образование, например, в области физики, а затем идет работать в школу учителем физики, становятся самыми востребованными педагогами.

Также «ахиллесовой пятой» системы образования является слабая интеграция теории и практики. Многие молодые педагоги сетуют на то, что, попав в стены школы, они оказываются неподготовленными к тем реалиям, с которыми им приходится иметь дело. От того и проблемы в общении с детьми и родителями, неумение преподнести трудную для восприятия тему, сложности в работе в роли классного руководителя.

Можно выделить и недостаточное дальнейшее профессиональное развитие педагогов как исследователей и практиков.

Выпускник учреждения среднего профессионального педагогического образования (СПО) или вуза должен иметь возможность обратиться за помощью к преподавателям университета, которые выступали бы кураторами и наставниками вчерашнего студента.

Целесообразно обратиться к опыту биологического факультета Казанского Федерального Университета [11] по поддержке молодого учителя.

В период с 2021 по 2022 год ими был проведен анализ отечественного и зарубежного опыта наставничества в образовании. Они учли результаты наставнических практик и инновационных проектов, реализуемых на площадках Республики Татарстан.

На основе анализа имеющихся публикаций можно сделать вывод о том, что форма наставничества выпускающей кафедры пока относительно редко применяется в системе высшего образования. С одной стороны, такая форма наставничества дает возможности вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку преподавателей кафедры, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения. С другой стороны, это позволяет работодателю на доверительной основе, в контакте с педагогами вуза лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личностные особенности, социальные и профессиональные запросы. Для выпускающей кафедры — это возможность скорректировать содержание программ отдельных дисциплин и модулей, методику и технологии обучения с учетом запросов работодателя.

Как показал опрос молодых учителей и руководителей районных методических объединений естественнонаучных дисциплин Республики Татарстан, наиболее востребованными с точки зрения учителей являются:

- анализ олимпиадных заданий– 87%;
- помощь в подготовке учащихся к олимпиадам по биологии — 81%;
- методические материалы по ФГОС ОО, в том числе разработка рабочей программы — 73%;
- помощь в подготовке, с последующим сопровождением исследовательских проектов — 69%;
- выездные семинары для учителей биологии по запросам муниципальных районов -57%[11].

Исходя из полученных данных, можно выделить два направления: совершенствование профессиональных компетенций учителя (наставничество для учителя) и работа с мотивированными обучающимися (наставничество для обучающихся).

В условиях цифровизации происходит трансформация образовательного процесса. Современный преподаватель не должен просто ретранслировать знания, ему необходимо передавать навыки, выступать наставником. У учителей будущего — сегодняшних студентов — необходимо сформировать новые ценности, мотивацию к обучению, иными словами, необходимо «научить учиться», быть готовым к работе с передовыми научными проектами [8].

Обязательной составляющей развития молодого учителя является участие в проводимых сторонними организациями мероприятиях и курсах повышения квалификации. Такие возможности в Москве предлагаются городским методическим центром (ГМЦ), институтом повышения квалификации (ИПК)[14], институтом развития образования (ИРО)[13] и другие. Анализ статистики проведенных мероприятий показывает, что ГМЦ организует встречи для молодых учителей-предметников по разным предметам, однако для учителей физики было проведено всего две встречи, которые состоялись 22 апреля и 22 ноября 2019 года, а остальные встречи клуба молодого учителя физики датируются 2018, 2016, 2015 годами. Городской методический центр организует значительное количество встреч для учителей, посвященных различным городским проектам, в которых принимают участие и учителя физики, однако отдельных сессий для молодого учителя физики в последнее время не проводится. Анализ сайтов института повышения квалификации и института развития образования выявил то, что данные организации предлагают значительное количество курсов повышения квалификации, но молодому учителю сложно самому без квалифицированной помощи определить последовательность изучаемых программ, их важность и значимость.

В ходе анализе информации были найдены организации, на сайтах которых анонсируются педагогические мероприятия, такие как конференции, форумы, съезды и обучающие семинары. Российский университет дружбы народов проводил форум педагогов в 2022 году. В Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации проходил первый всероссийский форум «Педагогическое

образование в российском классическом университете», а также создали методические рекомендации для руководителей и педагогических наставников «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов». В Московском педагогическом государственном университете также проходят ежегодно конференции, посвященные общепедагогическим и предметным проблемам образования. Мероприятия, посвященные педагогическим вопросам, проводятся не только в Москве, а также в педагогических и классических ВУЗах России.

Кроме очных и дистанционных совещаний, форумов, конференций существуют ассоциации, клубы, центры, которые помогают молодым и опытным учителям, и не только. В статье «Педагогическое наставничество в профессиональном развитии студентов педагогических вузов и молодых специалистов» автор рассказывает о разных проектах, программах и клубах наставничества таких, как менторский клуб МГУ, программа наставничества НИУ ВШЭ, ПРОЕКТ МуMentor, программах в разных субъектах Российской Федерации (Республике Татарстан, Удмуртской Республике, Липецкой области)[7]. Существует ассоциация учителей физики Москвы[12], члены которой публикуют некоторые материалы, однако их недостаточно для полной поддержки молодого учителя. Также существует школа наставничества при РАНХиГС[15].

В некоторых коммерческих компаниях действует система поддержки работников. Считается, что для решения примерно 70 процентов профессиональных задач достаточно саморазвития сотрудника, 20 процентов задач требуют помощи наставника и 10 процентов — обучения на курсах повышения квалификации. Данный подход может быть применим для молодых учителей: основное количество времени начинающий специалист занимается самообразованием самостоятельно, а для правильного выбора курсов повышения квалификации обращается к старшему коллеге, а также получает от него поддержку по текущей преподавательской работе.

Методическая поддержка молодого учителя физики имеет определенные особенности: физика — это экспериментальная наука, для которой характерно единство теоретического и экспериментального методов исследования. При кабинете учителя физики должна быть лаборантская, в которой находится оборудование, в 90% случаях требующее класси-

фикации и распределения по классам. Учителю в самом начале учебного года необходимо ее разобрать и определить, какое оборудование к каким разделам есть в наличии, а какие эксперименты надо будет показывать в электронном виде с применением виртуальных лабораторий или заранее подобранного видеоролика. Данный процесс требует значительного вложения времени и сил. Однако, если в школе есть еще один учитель физики, который поддерживает порядок в лаборатории, то жизнь молодого учителя становится легче, так как оборудование подписано и разложено по разделам, а также создан каталог.

Многие уроки сопровождаются демонстрационным экспериментом или проведением лабораторной работы. Каждый вид такой работы требует организации и выделения значимых моментов, на которые учитель должен обратить внимание, что часто не удается сделать молодому учителю. Выполнять лабораторную работу с учащимися часто не просто. Данный вид работ связан с повышенной зоной ответственности, так как учащиеся не всегда выполняют правила техники безопасности, а молодому учителю часто сложно удержать дисциплину при таком виде работ, особенно если в классе находится 40 человек. Однако лабораторные работы можно делать в виртуальной лаборатории Московской электронной школы, что позволяет учителю уменьшить риски, но в этом случае ребенок не прикасается к приборам и теряется шарм предмета и не всегда у учащихся формируется представление о физических реальных приборах.

Перед уроком учитель составляет план-конспект урока, в котором содержатся цели, задачи, виды работ, оценивание учащихся, а также описание демонстрационного эксперимента, которое содержит не только техническую составляющую, но и вопросы, которые задаст учитель классу, чтобы сделать акцент и направить мыслительный процесс учащихся. Часто у молодого специалиста бывают трудности с составлением не только целого конспекта урока, но и его частей, таких как формулировка результатов или целей, или способов адекватной оценки, как разработка такого домашнего задания, которое было бы интересно учащимся, позволяло бы закрепить полученные знания и не слишком бы перегружало учащегося. Из-за недостатка опыта и невозможности сформировать собственный подход часто молодой учитель копирует поведение учителей, которые встречались на жизненном пути. Копирование способов работы других учителей приводит часто к перенапряжению и использованию старых ме-

тодов и приемов, а иногда и видов заданий, не отвечающих в полной мере современным методам и тенденциям, что приводит к обеднению процесса обучения.

Считается, что только через 3-5 лет учитель начинает создавать собственный стиль работы, разрабатывает собственные задания и проявляет активность в образовательной среде, однако если учителя молодые смогут объединяться в группы со схожими взглядами на образовательный процесс, то существует вероятность более быстрого развития собственной системы методов обучения, так как можно группами разрабатывать задание для образовательного процесса

Проведение анализа литературы, опросов выпускников и интервью с молодыми учителями физики и их наставниками позволили подтвердить важность методической поддержки молодых учителей физики.

Идеальным решением было бы создание института наставничества и значимого количества организаций выполняющих роль менторов (наставников, помощников) для молодых специалистов, так как каждому требуется свой наставник, с которым будут установлены доверительные отношения. Было бы хорошо, чтобы помогали такие организации, как городской методический центр, педагогические университеты и колледжи, методические объединения в школе. Некоторые молодые специалисты боятся задать вопрос преподавателю, кто-то показаться неквалифицированным перед коллегами в школе, кому-то сложно коммуницировать из-за различий в мировоззрении, характере или других нюансов, поэтому система должна быть объемной.

Однако сформировать систему взаимодействия представителей разных организаций сложно, поэтому многие опытные учителя начинают помогать молодым на местах, но так бывает не везде, так как часто выполняется инициативными учителями из желания поделиться опытом.

Так как многие образовательные организации объединены в большие комплексы, то в школе работают часто много учителей физики, однако многие учителя имеют значительную нагрузку (более 25 часов) и не обладают достаточным ресурсом для того, чтобы помогать молодому специалисту в решении всех возникающих вопросов. Поэтому представляется целесообразным создание Интернет-ресурса, который поможет начинающему педагогу в начале профессионального пути достичь более высоких результатов.

На сайте должны быть размещены материалы по разным темам: юридическая и методическая помощь, контакты организаций, оказывающих поддержку молодому учителю, способы построения коммуникации с разными объектами образовательной деятельности, способы профессионального развития и др.

Юридическая помощь должна содержать документы, регламентирующие взаимодействие школы и молодого учителя. Данный раздел направлен на разъяснение молодому учителю, куда он может обратиться за юридической помощью, какие у него есть права и обязанности, а также такие, казалось бы, частные вопросы, как может и должен ли учитель после рассмотрения с учащимися техники безопасности в кабинете физики собрать подписи учащихся в журнал и какие «преференции» этот процесс дает, или, как заказать недостающее в кабинете оборудование.

Методическая помощь может и должна быть разнообразной, поэтому данный раздел призван отразить такие важные аспекты, как натуральный и виртуальный демонстрационный эксперимент, лабораторные работы, работа по созданию индивидуальных заданий, подбору заданий для учащихся разных по возрасту и уровню изучения, оценка заданий и многое другое. Материалы для данного раздела должны основываться на базе документов, регламентирующих образовательный процесс (Федеральные государственные образовательные стандарты, Федеральная образовательная программа).

Сайт должен содержать информацию об организациях, которые оказывают методическую поддержку, помогают в адаптации, организуют педагогическое сообщество, создают разнообразный досуг для молодых учителей, а также проводят курсы повышения квалификации. Данный раздел важен, так как часто при отсутствии качественного отдыха уже в начале профессионального пути может наступить «выгорание».

Важным видом деятельности для молодого учителя является участие в различных семинарах, конференциях для того, чтобы узнавать новые подходы к обучению, предложения по достижению образовательных результатов, а также обмениваться опытом. Преимуществом конференций является объединение профессионалов и молодежи не только педагогической направленности, но и ученых, что позволяет получить новые педагогические, психологические, предметные и методические знания, а также найти единомышленников и возможно познакомиться с людьми, к которым можно обратиться за советом, а может быть даже обрести наставника.

Подборка из конференций, организаций, проводящих курсы повышения квалификации, конкурсы и пр. также должна найти отражение на сайте, ведь учитель не может побуждать учащихся к саморазвитию, а сам этого не делать.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости методической поддержки учителя, которая должна осуществляться на всех трех уровнях: педвуз, сторонние организации и школа. В школе целесообразно создание клуба молодых учителей, в котором будут проходить на регулярной основе встречи (очно или дистанционно) наставника-предметника и его молодого коллеги.

Проблема наставничества для выполнения задач профессионального роста начинающих учителей охватывает вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Молодого учителя можно сравнивать с ребенком, который уже что-то знает, но этих знаний для жизни еще недостаточно. Поэтому совместная работа наставника и методического объединения позволит молодому специалисту гармонично влиться в профессию и получить дальнейшее развитие, точно также, как поддержка родителей и образовательных организаций (детский сад, школа) позволяют ребенку развиваться и решать новые задачи. Поддержка, помощь и внимательное отношение к молодому учителю позволит увеличить количество и качество специалистов, остающихся в образовательной системе.

Наставничество совместно с Интернет-ресурсом предлагается в качестве одной из основных форм методического сопровождения молодого учителя физики. Задача наставника будет заключаться в методическом и педагогическом сопровождении молодого учителя. Работа с сайтом позволит учителю профессионально расти не только в больших городах, но и малонаселенных городах и селах, где ограниченно сообщество учителей, а также поможет ответить на часто возникающие вопросы или дать инструмент по решению конкретной профессиональной задачи. ■

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Азимов Э. Г., Шукин А. Н.* Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). — М.: Издательство ИКАР, 2009. — 448 с.
2. *Воронин А. С.* Словарь терминов по общей и социальной педагогике. / Учебное электронное текстовое изд. — Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ–УПИ, 2006. — 135 с.
3. *Мардахаев Л. В.* Социальная педагогика. Краткий словарь понятий и терминов. — М.: Российский государственный социальный университет, 2016. — 364 с.
4. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. — М.: Большая рос. энцикл., 2002. — 527 с.
5. *Тарасова Н. В., Пастухова И. П., Чигрина С. Г.* Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — [Электронное издание] — М.: Перспектива, 2020. — 108 с. — Электрон.данн. — URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 10.09.2023).
6. *Базарнова Н. Д., Игнатьева Е. В., Лабазова А. В.* Трансформация профессионально-личностных качеств наставника в истории отечественной школы // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-professionalno-lichnostnyh-kachestv-nastavnika-v-istorii-otechestvennoy-shkoly> (дата обращения: 10.09.2023).
7. *Вакуленкова М. В.* Педагогическое наставничество в профессиональном развитии студентов педагогических вузов и молодых специалистов // МНКО. 2021. № 4 (89). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-nastavnichestvo-v-professionalnom-razvitiy-studentov-pedagogicheskikh-vuzov-i-molodyh-spetsialistov> (дата обращения: 10.09.2023).
8. *Кочемасова Л. А.* Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза. // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. 2021. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-nastavnichestvo-v-obrazovatelnoy-praktike-studenta-pedagogicheskogo-vuza> (дата обращения: 10.09.2023).
9. *Кочемасова Л. А.* Научное наставничество как историко-педагогический ресурс подготовки учителя будущего. // Современные проблемы науки и образования. — 2021. — № 3. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30886> (дата обращения: 24.01.2023).

10. *Червонный М. А.* Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического общего и дополнительного образования. // Научно-педагогическое обозрение. — 2017. — № 3. — С. 16-23.
11. *Яковенко Т. В., Мавлюдова Л. У., Камахина Р. С.* Наставническая деятельность выпускающей кафедры вуза. // Современные проблемы науки и образования. — 2022. — № 6-1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32123> (дата обращения: 25.01.2023).
12. Ассоциация учителей физики города Москвы // URL: <http://a-physics.ru/index.php/metod-support> (дата обращения: 10.09.2023).
13. Институт развития образования URL: <https://iropb.ru/attestation> (дата обращения: 10.09.2023).
14. Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов // URL: <https://institut.moscow/> (дата обращения: 10.09.2023).
15. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ // Федеральный институт развития образования URL: <http://surl.li/kzcrpf> (дата обращения: 10.09.2023).