

ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

УДК 37.08; 377; 378

DOI 10.52575/2712-7451-2024-43-3-301-316

Наставничество в системе «учитель – учитель»: особенности профессионально-личностного взаимодействия

¹ Горбатенко Ю.И., ² Пузанова Е.А., ³ Ерошенкова Е.И.

¹ Поповская средняя общеобразовательная школа Корочанского района Белгородской области, Россия, 309225, Белгородская область, Корочанский район, с. Поповка, ул. Бельгия, д. 4;

² Покровская основная общеобразовательная школа, Россия, 309118, Белгородская область, Ивнянский район, с. Покровка, ул. Молодежная, д. 36;

³ Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, д. 85

popsoch1@yandex.ru; 1695069@bsu.edu.ru; eroshenkova@bsu.edu.ru

Аннотация. Наставничество в системе «учитель – учитель» имеет свои особенности, ориентировано на поддержку и взаимообмен знаниями, навыками, опытом. Несмотря на имеющиеся теоретические работы, программно-методические рекомендации по организации наставничества в школе, недостаточно изучен профессионально-личностный аспект взаимодействия между наставником и наставляемым. Цель исследования – выявление особенностей реализации системы наставничества в школе в профессионально-личностном формате взаимодействия «учитель – учитель». Исследование осуществлялось на основе теоретического, нормативного, компаративного анализа, синтеза, классификации и сравнения источниковедческой базы и практического опыта работы. В результате подтверждена значимость наставнической деятельности с учетом опыта разных стран; уточнены понятие, формы и функции наставничества в сфере образования. Определены профессионально-личностные особенности реализации наставничества в формате «учитель – учитель», начиная с подбора наставников, организации реверсивных сессий, открытости коммуникации до развития профессиональных навыков и компетенций, облегчения адаптации и поддержки молодых педагогов в профессиональном самоопределении.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, система «учитель – учитель», взаимодействие, профессионально-личностное взаимодействие

Для цитирования: Горбатенко Ю.И., Пузанова Е.А., Ерошенкова Е.И. 2024. Наставничество в системе «учитель – учитель»: особенности профессионально-личностного взаимодействия. *Вопросы журналистики, педагогики, языкознания*, 43(3): 301–316. DOI: 10.52575/2712-7451-2024-43-3-301-316

Mentoring in the Teacher – Teacher System: Features of Professional-personal Interaction

¹ Julija I. Gorbatenko, ² Ekaterina A. Puzanova, ³ Elena I. Eroshenkova

¹ Popovskaya Secondary Comprehensive School of Korocha District, Belgorod Region, 4 Belgiya St, Belgorod Region, Korocha District, Popovka village 309225, Russia;

² Pokrovskaya Basic Comprehensive School 36 Molodezhnaya St, Belgorod Region, Ivnyansky District, Pokrovka village 309118, Russia;

³ Belgorod State National Research University, 85 Pobeda St, Belgorod 308015, Russia

popsoch1@yandex.ru; 1695069@bsu.edu.ru; eroshenkova@bsu.edu.ru

Abstract. Mentoring as a multifaceted socio-cultural phenomenon involves interaction between a more experienced specialist and a less experienced person. Mentoring in the "teacher-to-teacher" system has its



own characteristics, focused on support and mutual exchange of knowledge, skills, and experience. Despite the existing theoretical works, program and methodological recommendations for organizing various types of mentoring in schools, the professional and personal aspect of interaction between the mentor and the mentee has not been sufficiently studied. The purpose of the study is to identify the features of the implementation of the mentoring system at school in the professional and personal format of interaction “teacher – teacher”. The research work was carried out on the basis of theoretical, normative, comparative analysis, synthesis, classification and comparison of source studies and practical experience. As a result, the importance of mentoring activities was confirmed taking into account the experience of different countries; the concept, forms and functions of mentoring in the field of education were clarified. The professional and personal characteristics of the implementation of mentoring in the “teacher-to-teacher” format are defined, starting with the selection of mentors, the organization of reverse sessions, openness of communication to the development of professional skills and competencies, facilitating adaptation and supporting young teachers in professional self-determination.

Keywords: pedagogical mentoring, teacher-teacher system, interaction, professional-personal interaction

For citation: Gorbatenko Ju.I., Puzanova E.A., Eroshenkova E.I. 2024. Mentoring in the Teacher – Teacher System: Features of Professional-personal Interaction. *Issues in Journalism, Education, Linguistics*, 43(3): 301–316 (in Russian). DOI: 10.52575/2712-7451-2024-43-3-301-316

Введение

Наставничество как многогранный социально-культурный феномен, процесс взаимодействия более опытного специалиста и менее опытного лица известен в мировых научных кругах достаточно давно и в основном ориентирован на поддержку и передачу знаний, навыков, опыта [Панфилова, 2016; Araya, 2019; Brown, Daly, Leong, 2009; Smith, 2022]. Наставничество в научных и нормативных источниках рассматривается как система, в которую входят не только субъекты, составляющие диады простого (например, «преподаватель – студент», «учитель – учитель») и сложного типов (например, «учитель – профессиональный коллектив», «работодатель – кадровый состав») [Резанович, 2021], но и конкретные организационно-методические инструменты: помогающие действия [Гарет, 2002], дистанционные ресурсы [Моисеев, 2019], специфические виды деятельности, технологии, формы, методы и др. [Дудина, 2017].

Феномен наставничества рассматривается исследователями в социокультурном контексте как «исторически сложившаяся, устойчивая и закреплённая нормами права и морали система отношений по поводу социального воспроизводства деятельности людей» [Гаспаршвили, Крухмалева, 2019, с. 109]; в институциональном понимании – как «один из социальных институтов общества зрелого социализма, связанных со становлением оформленных способов непосредственного участия трудящихся в решении государственных и общественных дел» [Смольникова, 1984, с. 67]; в системном видении – как «система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому» [Гарет, 2002, с. 56]. Как отмечают Л.А. Галкина, Е.В. Зубачева, Т.Д. Мишина, «развитие института наставничества – задача государственного уровня по реализации национального проекта «Образование», это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию и педагогическая по методам, сложная, многогранная работа» [Галкина, Зубачева, Мишина, 2023, с. 57]. Авторы указывают, что даже «самая мощная и всесторонняя теоретическая подготовка не заменит умений и навыков, приобретенных методом наставничества, убедительно доказавшим свою эффективность в адресной помощи к профессиональному становлению» [Галкина, Зубачева, Мишина, 2023, с. 58].

Традиции наставничества в настоящее время наполняются новыми смыслами, отвечают современным вызовам науки и практики. В Письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии

(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») отмечается, что «наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве»¹. Если ранее понятие наставничества ассоциировалось с «плечами гигантов» (от фразеологизма «стоять на плечах гигантов»), обозначая преемственность в познании, науке, искусстве, то сейчас это еще и возможность «видеть больше, думать дальше, делать лучше». То есть роль «наставника, имеющего успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, заключается не просто в готовности и наличии компетентности поделиться опытом и навыками, но и в стимулировании и поддержке процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого»². При этом «наставляемый через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции»³. Отметим, что новый опыт, по нашему мнению, получают обе стороны взаимодействия, особенно, если в качестве наставника и наставляемого рассматривать учителей с разным педагогическим стажем (в системе взаимодействия «учитель – учитель»). Это подтверждается появлением новых видов наставничества, например «реверсивного», «когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий, в первую очередь цифровых; сетевые и виртуальные формы порождены информационной эпохой и предполагают использование цифровых технологий для коммуникации наставника и сопровождаемого им специалиста»⁴.

Анализ научных источников по теме наставничества в формате «учитель – учитель» показал, что в настоящее время этому вопросу уделяется большое внимание, наблюдается научный интерес разных категорий исследователей (от педагогов-практиков до именитых ученых, их научных школ). При этом наблюдается некоторый «разрыв» в теоретическом, нормативном и прикладном воплощении результатов в трудах исследователей, имеющих научные степени, работодателей и практических работников сферы образования с точки зрения особенностей профессионально-личностного взаимодействия непосредственно в школьной практике. В связи с этим *целью исследования* является выявление особенностей реализации системы наставничества в школе в профессионально-личностном формате взаимодействия «учитель – учитель».

Объекты и методы исследования

Изучение и выявление профессионально-личностных особенностей взаимодействия, дальнейшее воплощение идей наставничества в практической деятельности осуществлялось с опорой на соответствующую «методологию наставничества,

¹ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). URL: <http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf> (дата обращения: 28 мая 2024).

² Там же. С. 2.

³ Там же. С. 2.

⁴ «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). URL: <http://bipkro.ru:65000/wp-content/uploads/2023/09/Koncepciya-razvitiya-nastavnichestva-v-Rossijskoj-Federacii.pdf> (дата обращения: 10 июля 2024).



понимаемую, как систему концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющих понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого»¹. В качестве концептуальных взглядов рассматривались положения «Концепции развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023)², изложенные в ней исторический, международный, отечественный опыт, вызовы и перспективы, сущностные и целевые характеристики, содержание, условия и критерии результативности, принципы, формы, методы, функции и роли в наставнической деятельности.

Объект исследования – наставничество как феномен, явление в различных социокультурных и профессиональных сферах общества. Предмет – особенности реализации системы наставничества в сфере образования в формате профессионально-личностного взаимодействия «учитель – учитель».

Исследовательская работа осуществлялась на основе теоретического, нормативного, компаративного анализа, синтеза, классификации и сравнения источниковедческой базы (анализ осуществлялся с возможностью поиска источников «за весь период» для изучения истории и генезиса вопроса, за 2020–2024 гг. – для выявления современного состояния, особенностей и перспектив развития исследуемого феномена).

Источниками выступали платформы и базы открытого доступа (КонсультантПлюс: <https://www.consultant.ru/>; Elibrary.ru – Научная электронная библиотека: <https://elibrary.ru/>; Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: <https://cyberleninka.ru/>; ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/>; GoogleАкадемия: <https://scholar.google.com/> и др.), сайты образовательных организаций Российской Федерации, а также собственный опыт работы авторов статьи в качестве директора региональной школы, молодого учителя с прикрепленным наставником, научного руководителя.

Результаты и их обсуждение

Решение поставленных задач стало возможным благодаря определенной логике исследования, которая выстраивалась следующим образом: 1) изучение международного опыта развития наставнической деятельности; 2) рассмотрение понятия, видов, форм и функций наставничества в сфере образования; 3) выявление особенностей реализации наставничества в профессионально-личностном взаимодействии «учитель – учитель» в школе. На протяжении всех этапов исследования предполагалось обсуждение результатов с последующей заключительной формулировкой выводов.

Международный опыт наставнической деятельности: особенности и разнонаправленность

Кратко представляя в данном исследовании международный опыт наставничества, отметим большое количество подходов к определению рассматриваемого понятия как социального института, педагогической системы, ресурса профессионального и личностного роста и пр. [Локтюхина, Назарова, Шабаева, 2019]. Различные подходы к определению сущностных, содержательных и функциональных характеристик

¹ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). URL: <http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf> (дата обращения: 28 мая 2024). С. 3.

² «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). URL: <http://bipkro.ru:65000/wp-content/uploads/2023/09/Koncepciya-razvitiya-nastavnichestva-v-Rossijskoj-Federacii.pdf> (дата обращения: 10 июля 2024).

свидетельствует о том, что феномен наставничества является многогранным (тьюторство, менторство, кураторство, коучинг, фасилитация, руководство и пр.) [Блинов, 2019], распространяется на многие сферы жизни человека и имеет большое значение в различных производственных и непроизводственных областях. При этом наставническая деятельность имеет разнообразную и масштабную представленность в международном пространстве.

Так, например, в *США* система наставничества широко распространена для поддержки детей и молодежи из неблагоприятных социальных слоев [Гарет, 2002; Фаляхов, 2019]. Программа Big Brothers Big Sisters предоставляет регулярные занятия детям с профессионалами в учебных заведениях и других местах, чтобы положительно повлиять на их социализацию и развитие¹. В *Великобритании* многие университеты установили практики наставничества в различных областях профессиональных знаний. Это помогает студентам приобретать реальные навыки и опыт работы в своих отраслях и профессиях, что повышает их шансы на оказание лучшего результата в будущих работах [Furlong, Maynard, 1995.; Дудина, 2023]. В *Германии* многие компании имеют программы наставничества для своих работников, предоставляя возможность занятости и профессионального развития. Кроме того, государственные организации и учебные заведения также предоставляют широкий спектр возможностей для наставничества [Grassinger, Porath, Ziegler, 2010; Фаляхов, 2019b]. В *Японии* наставничество – это обязательный элемент обучения в школах и университетах. Эта модель наставничества позволяет студентам получить личные советы и руководство карьерой от более опытных сотрудников в различных отраслях [Морита, 1990; Фаляхов, 2019a].

В *Канаде*², *России* и *Южной Африке*³ и других странах наставничество активно используется для обучения молодых людей и стимулирования предпринимательства. Многие некоммерческие организации, университеты и бизнес-ассоциации поддерживают наставнические программы, чтобы помочь молодым людям преодолеть различные препятствия в своих карьерах и реализовать свой потенциал⁴.

В отечественной истории в советский период существовали многочисленные практики наставничества преимущественно на производстве при ведущей роли принципа «делай, как я». Наставничество доверялось только лицам, пользующимся в коллективе высоким авторитетом, было почетной функцией, вознаграждалось различными материальными и нематериальными стимулами. В современной российской практике наставничество закрепилось и в системе государственной гражданской службы, и в проектной деятельности в производственных и непроизводственных сферах [Гайнеев, Громова, Масалимова, 2023], в сфере образования в частности [Наставничество в школе, 2021].

Международный опыт в области наставничества доказывает, что регулярный контакт между прикладной и теоретической составляющими делает участников образовательного процесса значительно более компетентными в своих областях знаний и умений. Развитие наставничества позволяет учиться на опыте прошлого, выбирать из него лучшее и применять в настоящем. Одна из главных причин, почему наставничество становится

¹ Big Brothers Big Sisters of America 2021 / Strategic Planning Tool. URL: <https://nationalgangcenter.ojp.gov/spt/Programs/41> (дата обращения: 11 июля 2024 г.)

² Standards of Practice for the Teaching Profession. Toronto: Ontario College of Teachers, 2006. URL: <https://www.oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice> (дата обращения: 25 июля 2024 г.)

³ Россия и ЮАР развивают международное сотрудничество в области образования на русском языке. Министерство просвещения Российской Федерации. 10 апреля 2023 г. <https://edu.gov.ru/press/6823/rossiya-i-yuar-razvivayut-mezhdunarodnoe-sotrudnichestvo-v-oblasti-obrazovaniya-na-russkom-yazyke/> (дата обращения: 11 июля 2024 г.)

⁴ Анализ лучших мировых практик наставничества. Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Инициатива Рыбаков Фонда. URL: https://shkola2pojkovskij-r86.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/files/164/3070/1_Analiz_luchshih_mirovyh_praktik_nastavnichestva.pdf (дата обращения: 11 июля 2024 г.)



популярным во многих странах, это то, что оно позволяет преобразовать теоретические знания в практический опыт через профессиональное, межличностное взаимодействие, социальные сети и поддерживаемые связи. Особенно важно также, чтобы наставничество стало частью стратегии развития образования в каждой стране, и чтобы оно было доступно для всех участников общества.

Понятие, виды, формы, приоритеты наставничества в сфере образования

Как тренд современности наставничество в российском образовании [Мещерякова, 2023] может существовать «как минимум в 2-х контекстах: кадровом и непосредственно педагогическом. Кадровый контекст описывает наставничество в сфере осуществления профессиональной деятельности, когда один сотрудник организации выступает в качестве наставника для другого сотрудника. Педагогический контекст носит двойственную природу. Это может быть, в частности, и обучение одного сотрудника другим, и сопровождение педагогом ребенка, или же наставничество ребенка над другим ребенком» [Наставничество в системе..., 2016: [http](http://)]. При этом, как отмечается на сайте Фонда президентский грантов в проекте 2023 года от Псковской области «Наставник. Быть», «современное наставничество – это эффективная образовательная технология, способная решить множество педагогических задач: адаптацию обучающихся, преодоление академической неуспеваемости, гармонизацию социальных взаимоотношений, содействие личностному самоопределению и т. д.»¹. Учитывая тот факт, что наставническая деятельность предполагает выстраивание коммуникации участников образовательных отношений, можно сказать, что в данной деятельности заложены определенные культурные традиции [Исаев, 2019]. Аккумулируя знания об этом виде культуры, можно утверждать, что культура наставнической деятельности участников образовательных отношений – это «способ деятельности, характеризующийся ценностями и правилами межличностного взаимодействия, способствующими установлению доверительного общения, продуктивного диалога, взаимному развитию его участников» [Наставничество: общие понятия, 2024: [http](http://)].

В настоящем исследовании наставничество рассматривается только с точки зрения профессионально-личностного взаимодействия между более опытным и менее опытным специалистом, которые ориентированы на поддержку, передачу/приобретение знаний, навыков и опыта.

В этой связи вызывают научный интерес следующие определения наставничества:

– как ресурс: «лично ориентированный социально-педагогический процесс, направленный на формирование профессиональных знаний, умений и практических навыков молодого специалиста, осуществляемый высококвалифицированным специалистом-наставником, обладающим многолетним опытом, профессиональными компетенциями и корпоративной культурой, знающим отраслевые ценности и коллективные достижения предприятия» [Пастухова, Сорокина-Исполатова, 2013, с. 26];

– как компонент педагогического взаимодействия (вида деятельности): «особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуализированное сопровождение; характеризующееся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, направленные на реализацию потенциала подопечного, реализуемые в различных

¹ Региональный педагогический интенсив «Наставник. Быть». Региональная общественная организация «Детский совет Псковской области» // Фонд президентских грантов. 2023. URL: <https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/application/item?id=c0e69e70-7535-4772-a115-4fd0e552fad3> (дата обращения: 30 июля 2024).

образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе» [Синебрюхова, 2022, с. 41].

Анализ научных [Подымова, Карикина, 2018; Руденко, Саркисова, 2021; Шушунова, Богатырева, 2016 и др.] и актуальных нормативных источников, представленных выше, позволил обобщить информацию и выделить следующие виды наставничества по характеру осуществляемого взаимодействия:

1. Формальное наставничество является официальным процессом, который включает в себя построение программы наставничества на основе законодательных норм и стандартов. В рамках формального наставничества наставник получает вознаграждение за свою работу, а наставляемый является официальным учеником наставника. Формальное наставничество широко используется в школах и других официальных образовательных организациях.

2. Неформальное наставничество является основанным на добровольных договоренностях учителей и других профессионалов образовательной сферы. Данный тип наставничества может быть организован в различных сферах образования, включая работу с молодыми учителями. В случае с неформальным наставничеством задачи могут регулироваться условной договоренностью, а наставляемый может не получать никакого официального статуса.

3. Информальное наставничество происходит в спонтанных, неформальных формах без явного планирования. Оно происходит в рамках текущей работы, бесед и общения между учителями в различных ситуациях. Информальное наставничество может представлять, в том числе, процесс обмена жизненным опытом.

Сущностное осмысление обозначенных видов наставничества, с одной стороны, подчеркивает их профессионально-личностную направленность, а с другой, – предусматривает возможность их функционирования в различных формах за пределами решения конкретных профессиональных задач в какой-то отдельно взятой организации.

С процессуальной точки зрения анализ научных источников [Абрамовских, Коптелов, Машуков, 2021; Давыдова, 2022; Ильясов, Селиванова, 2022] и собственного опыта управленческой, профессионально-педагогической деятельности позволил определить 3 основные группы форм наставничества:

- 1) индивидуальный/групповой наставнический процесс;
- 2) профессионально-ориентированный / социокультурный наставнический процесс;
- 3) внутрикорпоративный/внекорпоративный наставнический процесс.

Практика показала, что все эти формы наставничества реализуются при ведущей роли различных приоритетов и ценностных установок. Чаще всего в качестве таких приоритетов выступают:

– обучение (наставник – это опытный учитель, который обучает не только чисто педагогическими навыками, но и во многом передает свои личностные, профессиональные качества наставляемому);

– поддержка (наставник помогает стажеру ориентироваться в профессиональной среде, встраиваться в коллектив, находить свою роль в команде и уверенно чувствовать себя в работе);

– менторство (наставник-ментор учит, советует, поддерживает наставляемого в его карьерном росте);

– лидерство (наставник становится лидером, который формирует в наставляемом те лидерские качества, которые необходимы для успешной работы в будущем).

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что наставничество как явление имеет большое количество определений. Важно, что наставничество в научной литературе рассматривается с точки зрения системы, ресурса, инструмента, социального института, педагогического взаимодействия и т. д. При этом важно понимать, что наставничество можно рассматривать в двух контекстах: кадровом и педагогическом.



Каждый тип наставничества имеет свои преимущества и недостатки и подходит для определенных ситуаций и целей. Важно учитывать эти различия, чтобы правильно выбрать нужный тип наставничества для определенной задачи и цели. Кадровый контекст основывается на профессиональной деятельности, а педагогический – на обучении или сопровождении, например, в школе. Кроме того, наставничество выполняет ряд функций, например, образовательную, объединяющую и другие.

Особенности реализации наставничества в профессионально-личностном взаимодействии «учитель – учитель» в школе

Система наставничества в школе в формате «учитель – учитель» предполагает взаимодействие между двумя или несколькими учителями, где один из них является наставником, а другой наставляемым. Основной целью такой системы является повышение профессионального уровня молодых учителей, стажировка, развитие их профессиональных навыков и улучшение качества образовательного процесса ¹.

С учетом анализа различного рода данных [Gora, Hinson, 2004; Juarez-Torres, Hurst, Hurst, 2008; Davey, Nam, 2010; Griffiths, Thompson, Hryniewicz, 2010; Кузнецова, 2020], полученных теоретическим и эмпирическим путем, отметим, что профессионально-личностный контекст взаимодействия в системе «учитель – учитель», исходя из обозначенной цели, приоритетов, ценностных установок, функционально проявляется в следующих направлениях деятельности:

- 1) передача опыта. Наставник передает свой опыт наставляемому, помогая ему набраться практического опыта и успешно выполнять свои задачи;
- 2) образование. Наставник обучает наставляемого, улучшает его технические, личностные и профессиональные навыки;
- 3) укрепление команды. Наставник помогает наставляемому встраиваться в коллектив, находить свою роль в команде и лучшим образом интегрироваться в нее;
- 4) развитие. Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства, профессионально-педагогической культуры;
- 5) ценностно-смысловая ориентация в профессиональной области;
- 6) определение индивидуальных потребностей в персональных ресурсах;
- 7) поддержка мотивации и достижения целей.

С практической точки зрения вызывают научный интерес выявленные на основе анализа различных персонализированных программ наставничества (например, В.А. Гнетовой, молодого учителя начальных классов «Средней общеобразовательной школы № 5» г. Когалым) особенности личностного (персонифицированного, развивающего, акмеологического) контекста взаимодействия в школе в системе «учитель – учитель», которые обуславливают необходимость реализации преимущественно следующих функций наставничества:

- 1) «развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства;
- 2) воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- 3) совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности;

¹ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). URL: <http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf> (дата обращения: 28 мая 2024). С. 8.

4) оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации;

5) оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты;

б) оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;

7) содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей»¹.

Исходя из обозначенных контекстов, определим направления и особенности деятельности, на которые следует обратить внимание при реализации профессионально-личностного взаимодействия в системе наставничества «учитель – учитель»:

1. Выбор наставников. Для того чтобы такая система работала эффективно, необходимо правильно, грамотно подобрать наставника, который обладает высокой осведомленностью в широкой (метапредметной) и узкой областях знаний, имеет опыт работы в качестве учителя-предметника, классного руководителя, руководителя / исполнителя проекта; а также способен передавать эти знания и опыт другим учителям, заинтересован в этом.

2. Систематические реверсивные сессии наставничества. Чтобы наставничество «учитель – учитель» стало успешным, необходимо регулярно проводить сессии наставничества, в которых будут не только обсуждаться определенные вопросы и проблемы учителей, но и предоставляться возможности для взаимообучения, взаимодействия, взаимообогащения опытом в различных направлениях бинарных систем и диад. Такие встречи могут проходить еженедельно или ежемесячно.

3. Развитие профессионально-акмеологических навыков и компетенций. Система наставничества позволяет как молодым, так и опытным учителям получить дополнительный профессиональный опыт, научиться новым эффективным методам обучения, которыми пользовались передающие опыт учителя.

4. Поддержка в профессиональном самоопределении. Наставник в системе взаимодействия «учитель – учитель» может помочь молодому учителю определить свою карьерную принадлежность, заполнить образовательные пробелы, развить интересные и необычные проекты по образованию.

5. Обеспечение эффективности образовательного процесса. Результаты работы наставника в процессе реализации этой системы наставничества могут обеспечить улучшение качества образовательного процесса, оптимизировать его ход, повысить интерес и мотивацию к учебе.

6. Облегчение адаптации новых учителей. Начинающие учителя, особенно только что закончившие педагогический вуз, могут испытывать трудности при адаптации к работе с учениками и к коллективу. В таком случае наставник-учитель помогает новым коллегам освоиться в новой среде и успешно интегрироваться в работу школы.

7. Открытость коммуникации. Для того, чтобы система наставничества была эффективной, необходима открытая коммуникация между наставником и наставляемым. Наставник должен быть готов выслушать мнение и пожелания наставляемого и на основании этой обратной связи корректировать свою работу.

¹ Персонализированная программа наставничества «Вектор роста». «Учитель – учитель» на 2022-2023 учебный год. Когалым: Средняя общеобразовательная школа № 5». URL: https://kogschool5.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/_nastavnichestvo/11_Personalizirovannaya_programma_nastavnichestva_Gnetov_a_V_1.pdf (дата обращения: 30 июля 2024 г.).



8. Обеспечение профессиональной поддержки. Наставничество «учитель – учитель» может быть реализовано как способ обеспечения профессиональной поддержки друг друга в коллективе. Это помогает учителям избежать изоляции и ощущения отсутствия своего места в школьном сообществе.

Таким образом, учет особенностей профессионально-личностного взаимодействия в системе наставничества «учитель – учитель» обеспечивает эффективность развития и поддержки молодых учителей, реверсивного совершенствования профессиональной компетентности учителей и повышения качества образовательного процесса. Реализация такой системы требует серьезной подготовки наставников и наставляемых, регулярной обратной связи и тесного взаимодействия между ними.

Заключение

Согласимся с мнением Человской А.С., которая утверждает, что «наставничество в сфере образования в системе «учитель – учитель» является своего рода «миссией по отношению к наставляемому». В процессе деятельности наставник передает определенные свои качества – духовные, физические, интеллектуальные, а иногда даже и материальные» [Человская, 2023, с. 217].

Во многих странах, в том числе и в России, наставнические программы закреплены на государственном уровне, что позволяет вводить данную систему в различные организации, в частности и в образовательные. Опыт наставничества в России постоянно развивается и становится более доступным для многих людей, что позволяет поддерживать карьерный и профессиональный рост молодежи в стране. Что касается зарубежного опыта наставнической деятельности, то цели этой деятельности совпадают с отечественными – поддержка и помощь менее опытных более опытными людьми, что может распространяться на различные организации, в том числе в образовании.

Система наставничества «учитель – учитель» при реализации профессионально-личностного взаимодействия является эффективным способом развития и поддержки молодых учителей, обеспечения высокой квалификации преподавателей и улучшения качества образовательного процесса. Хорошо организованные наставнические программы, учет профессионально-личностных особенностей наставничества помогают восполнить недостаток практического опыта у молодых учителей и завоевать более высокие профессиональные позиции в образовательной отрасли. Благодаря наставническим программам молодые педагоги получают возможность совершенствовать практический опыт, навыки и знания, необходимые для будущей карьеры, а также получают социально-педагогическую поддержку и новые перспективы для профессионально-личностного роста.

Резюмируя, можно сказать, что развитие наставничества в России в системе «учитель – учитель» с учетом профессионально-личностного контекста взаимодействия имеет яркие перспективы для социально-педагогической поддержки молодых профессионалов и развития национальной педагогики.

Благодарности

Авторы выражают благодарность рецензентам за конструктивные предложения и рекомендации по улучшению рукописи.

Список источников

Абрамовских Т.А., Коптелов А.В., Машуков А.В. 2021. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель»: методические рекомендации. Челябинск: Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования. URL: https://hundred.ucoz.ru/2022/formirovanie_i_realizacija_programm_nastavnichestv.pdf – EDN VIXTOO (дата обращения: 15 июля 2024).

- Ильясов Д.Ф., Кудинов В.В., Селиванова Е.А. [и др.]. 2021. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки. Челябинск, Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования, 100 с.
- Наставничество в системе образования России. 2016. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. Под ред. Н.Ю. Снягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М., Рыбаков Фонд, 153 с. URL: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/03/prakticheskoe-posobie-dlya-kuratorov.pdf> (дата обращения: 25 июля 2024).

Список литературы

- Безрукова Н.А., Цапина Т.Н., Фильченкова А.Д., Сябитова К.С., Челнокова Е.А., Жулькова Ю.Н. 2023. Социально-экономические преимущества наставничества как инструмента повышения качества реализации процессов организации. *Modern Economy Success*, 4: 26–31.
- Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. 2019. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. *Профессиональное образование и рынок труда*, 3: 4–18. DOI: [10.24411/2307-4264-2019-10301](https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301)
- Гайнеев Э.Р., Громова Е.М., Масалимова А.Р. 2023. Наставничество в условиях реализации дуального подхода к подготовке кадров. *Профессиональное образование в современном мире*. 13(2): 307–317. DOI: [10.20913/2618-7515-2023-2-13](https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-2-13)
- Галкина Л.А. Зубачева Е.В., Мишина Т.Д. 2023. Развитие профессиональных навыков студентов колледжа в период производственной практики посредством использования наставничества «работодатель – студент». В кн.: Социально-педагогические вопросы образования и воспитания. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 03 мая 2023 года). Под ред. Ж.В. Мурзиной. Чебоксары, Среда: 57–59.
- Гарет Л. 2002. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. Пер. с англ. А.С. Шагоян. Днепропетровск, Баланс Бизнес Букс, 192 с. (Gareth L. 1996. *The Mentoring Manager. Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge*. Pitman, 224 p.)
- Гаспарисвили А.Т., Крухмалева О.В. 2019. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии. *Народное образование*, 5(1476): 109–115.
- Давыдова А.К. 2022. Наставничество: «учитель – учитель». В кн.: Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, лучшие образовательные практики. Материалы IV Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием (Краснодар, 27–29 апреля 2022 года). Под ред. О.Б. Пирожковой, Н.О. Яковлевой, И.С. Бубновой, Е.А. Малышевой, Н.А. Капрановой. Краснодар, Институт развития образования: 33–40.
- Дудина Е.А. 2017. Содержание наставничества в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании. *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*, 7(1): 49–62. DOI: [10.15293/2226-3365.1701.04](https://doi.org/10.15293/2226-3365.1701.04)
- Дудина Е.А., Поздеева С.И. 2023. Проблема наставничества в зарубежных и отечественных педагогических исследованиях. *Сибирский педагогический журнал*, 5: 85–95. DOI: [10.15293/1813-4718.2305.09](https://doi.org/10.15293/1813-4718.2305.09)
- Ильясов Д.Ф., Селиванова Е.А. 2022. Включение педагогов школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в условиях рисков снижения образовательных результатов, в неформальное повышение квалификации. *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*, 4(53): 5–17.
- Исаев И.Ф., Ерошенкова Е.И., Кролевецкая Е.Н. 2019. Педагогика высшей школы: кураторство студенческой группы. Москва, Юрайт, 365 с.
- Кузнецова Н.М. 2020. Некоторые подходы к реализации дорожной карты одной из форм программы наставничества «учитель – учитель». *Вестник Тюменского областного государственного института развития регионального образования*, 1(44): 7–9.
- Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаева С.В. 2019. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт. *Непрерывное образование: XXI век*, 4(28): 136–151. DOI: [10.15393/j5.art.2019.5155](https://doi.org/10.15393/j5.art.2019.5155)



- Мещерякова Т.Ю. 2023. Наставничество как образовательный тренд современности. *Актуальные исследования*, 37-2(167): 72–75.
- Моисеев А.М. 2019. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и молодых учителей в педагогическом университете. *Педагогика: вчера, сегодня, завтра*, 2(3): 20–40.
- Морита А., Рейнголд Э.М., Симомура М. 1990. «Сделано в Японии»: История фирмы «Сони». Пер. с англ. О.Г. Радыновой, С.В. Щеглова. Москва, Прогресс, 412 с. (Morita A., Reingold E.M., Shimomura M. 1988. *Made in Japan: Akio Morita and Sony*. Signet, 352 p.)
- Панфилова А.П. 2016. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов. *Современные технологии управления*, 12(72): 11–19. URL: <https://sovman.ru/article/7202/> (дата обращения: 25.07.2024).
- Пастухова Л.С., Сорокина-Исполотова Т.В. 2013. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов. *Отечественная и зарубежная педагогика*, 6(15): 26–31.
- Подымова Л.С., Карикина М.М. 2018. Психолого-педагогическое сопровождение развития инновационности педагогов. *Научный результат. Педагогика и психология образования*, 4(2): 42–51. DOI: [10.18413/2313-8971-2018-4-2-0-5](https://doi.org/10.18413/2313-8971-2018-4-2-0-5)
- Понятие и значение культуры наставника. 2024. В кн.: Наставничество: общие понятия, культура деятельности, этические нормы. Материалы Всероссийской педагогической конференции. Образовательный Портал «Продлёнка». URL: <https://www.prodlenka.org/konferencii/obschepedagogicheskie-temy/nastavnichestvo-obschie-ponjatija-kultura-dejatel> (дата обращения: 25.07.2024).
- Резанович И.В. 2021. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях. *Известия Воронежского государственного педагогического университета*, 1(290): 66–69. DOI: [10.47438/2309-7078_2021_1_66](https://doi.org/10.47438/2309-7078_2021_1_66)
- Руденко И.В., Саркисова И.В. 2021. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов. *Научный вектор Балкан*, 5-2(12): 15–20. DOI: [10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003](https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003)
- Синебрюхова В.Л. 2022. Формирование профессиональных умений у будущих учителей начальных классов посредством организации наставничества. *Мир науки. Педагогика и психология*, 10(6): 40–55. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/42PDMN622.pdf> (дата обращения: 25.07.2024).
- Смольникова Н.С. 1984. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания. Дис. ... канд. философ. наук. Свердловск, 160 с.
- Фалахов И.И. 2019а. Опыт Японии в области наставнической деятельности. *Форум молодых ученых*, 6(34): 1204–1207. URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acfd9b87484199f4e86c4a3f40ab.pdf (дата обращения: 25.07.2024)
- Фалахов И.И. 2019б. Особенности подготовки наставников в Германии. *Форум молодых ученых*. 6(34): 1208–1212. URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acfd9b87484199f4e86c4a3f40ab.pdf (дата обращения: 25.07.2024)
- Фалахов И.И. 2019в. Особенности системы наставничества на американских предприятиях. *Форум молодых ученых*, 6(34): 1196–1199. URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acfd9b87484199f4e86c4a3f40ab.pdf (дата обращения: 25.07.2024)
- Человская А.С. 2023. Роль наставничества в организации внеурочной деятельности по иностранным языкам в школе. В кн.: Стратегии профессиональной подготовки учителя иностранных языков в новых образовательных условиях (Саломатовские чтения). Сборник научных статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Нижний Новгород, 21–22 марта 2023 г.). Под ред. В.А. Аристраховой. Нижний Новгород, Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова: 216–222.
- Шушунова Е.В., Богатырева Ю.И. 2016. Проблема профессионального становления учителя в условиях современного образования. *Научный результат. Педагогика и психология образования*, 2(4): 63–69. DOI: [10.18413/2313-8971-2016-2-4-63-69](https://doi.org/10.18413/2313-8971-2016-2-4-63-69)
- Araya R. 2019. Teacher training, mentoring or performance support systems? In: *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. Proceedings of the AHFE 2018 International Conference on Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences* (Orlando, Florida,

- USA July 21–25, 2018). Eds. S. Nazir, A.-M. Teperi, A. Polak-Sopinska. Springer, Cham: 306–315. DOI: [10.1007/978-3-319-93882-0_30](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93882-0_30)
- Brown R.T., Daly B.P., Leong F.T.L. 2009. Mentoring in research: A developmental approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(3): 306–313. DOI: [10.1037/a0011996](https://doi.org/10.1037/a0011996)
- Davey R., Ham V. 2010. 'It's all about paying attention!' ... but to what? The '6 Ms' of mentoring the professional learning of teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1–2): 229–244. DOI: [10.1080/19415250903457158](https://doi.org/10.1080/19415250903457158)
- Furlong J., Maynard T. 1995. Mentoring student teachers: The growth of professional knowledge. Psychology Press, 210 p.
- Gora K., Hinson J. 2004. Teacher-to-Teacher Mentoring. For Tech Teachers. *Learning & Leading with Technology*, 31(4): 36–40.
- Grassinger R., Porath M., Ziegler A. 2010. Mentoring the gifted: a conceptual analysis. *High Ability Studies*, 21(1): 27–46. DOI: [10.1080/13598139.2010.488087](https://doi.org/10.1080/13598139.2010.488087)
- Griffiths V., Thompson S., Hryniewicz L. 2010. Developing a research profile: mentoring and support for teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1): 245–262. DOI: [10.1080/19415250903457166](https://doi.org/10.1080/19415250903457166)
- Juarez-Torres R., Hurst J.L., Hurst R. 2007. Teacher to teacher: Transgenerational mentoring. *Teacher Education & Practice*, 20(1): 14–30.
- Smith R. 2022. Mentoring Teacher-Research: From Situated Practice to 'Global' Guidance. In: International Perspectives on Mentoring in English Language Education. International Perspectives on English Language Teaching. Eds. M. Wyatt, K. Dikilitaş. Palgrave Macmillan: 229–247. DOI: [10.1007/978-3-030-99261-3_14](https://doi.org/10.1007/978-3-030-99261-3_14)

References

- Bezrukova N.A., Tsapina T.N., Filchenkova A.D., Syabitova K.S., Chelnokova E.A., Zhulkova Yu.N. 2023. Socio-economic benefits of mentoring as a tool to improve the quality of the implementation of organizational processes. *Modern Economy Success*, 4: 26–31 (in Russian).
- Blinov V.I., Esenina E.Yu., Sergeev I.S. 2019. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen khorosho zatochennyi instrument [Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed]. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, 3: 4–18. DOI: [10.24411/2307-4264-2019-10301](https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301)
- Gaineev E.R., Gromova E.M., Masalimova A.R. 2023. Mentoring in the context of the implementation of the dual approach in personnel training. *Professional education in the modern world*: 13(2): 307–317 (in Russian). DOI: [10.20913/2618-7515-2023-2-13](https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-2-13)
- Galkina L.A. Zubacheva E.V., Mishina T.D. 2023. Razvitie professional'nykh navykov studentov kolledzha v period proizvodstvennoi praktiki posredstvom ispol'zovaniya nastavnichestva «rabotodatel' – student» [Development of professional skills of college students during industrial practice through the use of employer-student mentoring]. In: Sotsial'no-pedagogicheskie voprosy obrazovaniya i vospitaniya [Social and pedagogical issues of education and upbringing]. Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference (Cheboksary, May 3, 2023). Ed. Zh.V. Murzina. Cheboksary, Publ. Sreda: 57–59.
- Garet L. 2002. Menedzher-nastavnik. Strategiya vospitaniya talantov i peredachi znaniy [The Mentoring Manager. Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge]. Translated from English by A.S. Shagoyan. Dnepropetrovsk, Publ. Balans Biznes Buks, 192 p. (Gareth L. 1996. The Mentoring Manager. Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge. Pitman, 224 p.)
- Gasparishvili A.T., Kruhmaleva O.V. 2019. Mentoring As A Social Phenomenon: Contemporary Challenges And New Realities. *National Education*, 5(1476): 109–115 (in Russian).
- Davydova A.K. 2022. Nastavnichestvo: «uchitel' – uchitel'» [Mentoring: "teacher - teacher"]. In: Realizatsiya FGOS kak mekhanizm razvitiya professional'noi kompetentnosti pedagoga: innovatsionnye tekhnologii, luchshie obrazovatel'nye praktiki [Implementation of the Federal State Educational Standard as a mechanism for developing the professional competence of a teacher: innovative technologies, best educational practices]. Proceedings of the IV All-Russian Tutoring Scientific and Practical Conference with International Participation (Krasnodar, April 27–29, 2022). Eds. O.B. Pirozhkova, N.O. Yakovleva, I.S. Bubnova, E.A. Malysheva, N.A. Kapranova. Krasnodar, Publ. Institut razvitiya obrazovaniya: 33–40.



- Dudina E.A. 2017. The essence of mentoring in continuing professional development of teaching staff in great Britain. *Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*, 7(1): 49–62 (in Russian). DOI: [10.15293/2226-3365.1701.04](https://doi.org/10.15293/2226-3365.1701.04)
- Dudina E.A., Pozdeeva S.I. 2023. Mentoring as a focus of russian and international research investigations. *Siberian Pedagogical Journal*, 5: 85–95 (in Russian). DOI: [10.15293/1813-47182305.09](https://doi.org/10.15293/1813-47182305.09)
- Ilyasov D.F., Selivanova E.A. 1922. Inclusion of teachers from underachieving and at risk of low learning out-comes schools in informal advanced training. *Scientific support of a system of advanced training*, 4(53): 5–14 (in Russian).
- Isaev I.F., Eroshenkova E.I., Krolevetskaya E.N. 2019. *Pedagogika vysshei shkoly: kuratorstvo studencheskoi gruppy* [Pedagogy of Higher Education: Supervision of a Student Group]. Moscow, Publ. Yurait, 365 p.
- Kuznetsova N. M. 2020. Some approaches to the implementation of the roadmap of one of the forms of the mentoring program "teacher- teacher". *Vestnik Tyumenskogo oblastnogo gosudarstvennogo instituta razvitiya regional'nogo obrazovaniya*, 1(44): 7–9 (in Russian).
- Loktyukhina N.V., Nazarova U.A., Shabaeva S.V. 2019. Mentoring system development: Russian and foreign experience. *Lifelong Education: The 21st Century*, 4(28): 136–151 (in Russian). DOI: [10.15393/j5.art.2019.5155](https://doi.org/10.15393/j5.art.2019.5155)
- Meshcheryakova T.Yu. 2023. Mentoring as an educational trend of our time. *Aktual'nye issledovaniya*, 37-2(167): 72–75. (in Russian).
- Moiseev A.M. 2019. Model of remote mentor system and methodical support (MSaMS) for students and young teachers at a pedagogical university. *Pedagogy yesterday, today, tomorrow*, 2(3): 20–40 (in Russian).
- Morita A., Reingold E.M., Simomura M. 1990. «Sdelano v Yaponii»: Istoriya firmy «Soni» ["Made in Japan": The History of the Sony Company]. Translated from English O.G. Radynova, S.V. Shcheglov. Moscow, Publ. Progress, 412 p. (Morita A., Reingold E.M., Shimomura M. 1988. *Made in Japan: Akio Morita and Sony*. Signet, 352 p.)
- Panfilova A.P. 2016. Mentoring and on-the-job training: the terminological analysis of foreign methods. 2016. *Modern Management Technology*, 12(72) (in Russian). URL: <https://sovman.ru/article/7202/> (accessed: 25 July, 2024).
- Pastukhova L.S., Sorokina-Ispolatova T.V. 2013. Tutorship as a Socio-Pedagogical Resource of Enhancement of Future Specialists' Training. *Domestic and foreign pedagogy*, 6(15): 26–31.
- Podymova L.S., Carikina M.M. 2018. Psychological and pedagogical support development of innovativeness of teachers. *Research Result. Pedagogic and Psychology of Education*, 4(2): 42–51. DOI: [10.18413/2313-8971-2018-4-2-0-5](https://doi.org/10.18413/2313-8971-2018-4-2-0-5)
- Ponyatie i znachenie kul'tury nastavnika [The concept and meaning of the mentor culture]. 2024. In: *Nastavnichestvo: obshchie ponyatiya, kul'tura deyatelnosti, eticheskie normy* [Mentoring: general concepts, culture of activity, ethical standards]. Proceedings of the All-Russian pedagogical conference. *Obrazovatel'nyi Portal "Prodlenka"*. URL: <https://www.prodlenka.org/konferencii/obschepedagogicheskie-temy/nastavnichestvo-obschie-ponyatija-kultura-dejatel> (accessed: 25 July, 2024).
- Rezanovich I. V. 2021. Multi-level mentorship and its models implementation in educational institutions. *Izvestia Voronezh State Pedagogical University*, 1(290): 66–69 (in Russian). DOI: [10.47438/2309-7078_2021_1_66](https://doi.org/10.47438/2309-7078_2021_1_66)
- Rudenko I.V., Sarkisova I.V. 2021. Mentoring as a form of scientific and methodological support of the professional development of future teachers. *Scientific Vector of the Balkans*, 5–2(12): 15–20 (in Russian). DOI: [10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003](https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003)
- Sinebryuhova V.L. 2022. Formation of professional future primary school teachers' skills through the mentoring_ organization. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(6): 40–55. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/42PDMN622.pdf> (accessed: 25 July, 2024)
- Smol'nikova N.S. 1984. *Nastavnichestvo kak sotsial'nyi institut kommunisticheskogo vospitaniya* [Mentoring as a social institution of communist education]. Dis. ... Cand. Philosophical Sciences. Sverdlovsk, 160 p.

- Falyakhov I.I. 2019a. Actual problems of mentoring system in dual training. *Forum molodykh uchenykh*, 6(34): 1204–1207. (in Russian). URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acfd9b874841_99f4e86c4a3f40ab.pdf (accessed: 25 July, 2024)
- Falyakhov I.I. 2019b. The experience of japan in the field of mentoring activities. *Forum molodykh uchenykh*, 6(34): 1208–1212. (in Russian). URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acf_d9b87484199f4e86c4a3f40ab.pdf (accessed: 25 July, 2024)
- Falyakhov I.I. 2019c. Features of the system of mentoring for american companies. *Forum molodykh uchenykh*, 6(34): 1196–1199. (in Russian). URL: https://www.forum-nauka.ru/files/ugd/b06fdc_bc08acfd_9b87484199f4e86c4a3f40ab.pdf (accessed: 25 July, 2024)
- Chelovskaya A.S. 2023. The role of mentoring in the organization of extra-course activities in foreign languages at school. In: Strategies for professional training of foreign language teachers in new educational conditions (Salomatovskie chteniya). Collection of scientific articles based on the materials of the IV All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation (Nizhny Novgorod, March 21–22, 2023). Ed. V.A. Aristrakhova. Nizhny Novgorod, Publ. Nizhegorodskii gosudarstvennyi lingvisticheskii universitet im. N.A. Dobrolyubova: 216–222 (in Russian).
- Shushunova E.V., Bogatyreva J.I. 2016. The problem of professional development of teachers in modern education. *Research Result. Pedagogic and Psychology of Education*, 2(4): 63–69. DOI: (in Russian). [10.18413/2313-8971-2016-2-4-63-69](https://doi.org/10.18413/2313-8971-2016-2-4-63-69)
- Araya R. 2019. Teacher training, mentoring or performance support systems? In: Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. Proceedings of the AHFE 2018 International Conference on Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences (Orlando, Florida, USA, July 21–25, 2018). Eds. S. Nazir, A.-M. Teperi, A. Polak-Sopinska. Springer, Cham: 306–315. DOI: [10.1007/978-3-319-93882-0_30](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93882-0_30)
- Brown R.T., Daly B.P., Leong F.T.L. 2009. Mentoring in research: A developmental approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(3): 306–313. DOI: [10.1037/a0011996](https://doi.org/10.1037/a0011996)
- Davey R., Ham V. 2010. ‘It’s all about paying attention!’ ... but to what? The ‘6 Ms’ of mentoring the professional learning of teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1–2): 229–244. DOI: [10.1080/19415250903457158](https://doi.org/10.1080/19415250903457158)
- Furlong J., Maynard T. 1995. Mentoring student teachers: The growth of professional knowledge. Psychology Press, 210 p.
- Gora K., Hinson J. 2004. Teacher-to-Teacher Mentoring. For Tech Teachers. *Learning & Leading with Technology*, 31(4): 36–40.
- Grassinger R., Porath M., Ziegler A. 2010. Mentoring the gifted: a conceptual analysis. *High Ability Studies*, 21(1): 27–46. DOI: [10.1080/13598139.2010.488087](https://doi.org/10.1080/13598139.2010.488087)
- Griffiths V., Thompson S., Hryniewicz L. 2010. Developing a research profile: mentoring and support for teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1): 245–262. DOI: [10.1080/19415250903457166](https://doi.org/10.1080/19415250903457166)
- Juarez-Torres R., Hurst J.L., Hurst R. 2007. Teacher to teacher: Transgenerational mentoring. *Teacher Education & Practice*, 20(1): 14–30.
- Smith R. 2022. Mentoring Teacher-Research: From Situated Practice to ‘Global’ Guidance. In: International Perspectives on Mentoring in English Language Education. International Perspectives on English Language Teaching. Eds. M. Wyatt, K. Dikilitaş. Palgrave Macmillan: 229–247. DOI: [10.1007/978-3-030-99261-3_14](https://doi.org/10.1007/978-3-030-99261-3_14)

Конфликт интересов: о потенциальном конфликте интересов не сообщалось.

Conflict of interest: no potential conflict of interest related to this article was reported.

Поступила в редакцию 28.07.2024

Received July 28, 2024

Поступила после рецензирования 18.08.2024

Revised August 18, 2024

Принята к публикации 10.09.2024

Accepted September 10, 2024



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Горбатенко Юлия Ивановна, директор Поповской средней общеобразовательной школы, с. Поповка, Корочанский район, Белгородская область, Россия.

Пузанова Екатерина Александровна, учитель начальных классов Покровской основной общеобразовательной школы, с. Покровка, Ивнянский район, Белгородская область, Россия.

Ерошенкова Елена Ивановна, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Julija I. Gorbatenko, Director of Popovskaya Secondary Comprehensive School, Belgorod Region, Popovka village, Korocha District, Belgorod Region, Russia.

Ekaterina A. Puzanova, primary school teacher at Pokrovka basic comprehensive school, Pokrovka village, Ivnyansky district, Belgorod region, Russia.

Elena I. Eroshenkova, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Pedagogy, Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia.