



Оригинальное исследование

УДК 37.012+37.01

DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-5

¹⁾ Плеханова Е.В. *,

²⁾ Трещёва Н.В. 

Наставничество как средство развития профессиональной компетенции молодого педагога в условиях языковой школы

¹⁾ Школа иностранных языков Форсайт

2-й Мичуринский пер., д. 1, оф. 401, г. Белгород, 308014, Россия,

²⁾ Белгородский государственный национальный

исследовательский университет

ул. Студенческая, д. 14, г. Белгород, 308007, Россия

plekhanovaelena@yandex.ru*

Статья поступила 25 июня 2026; принята 15 сентября 2026;

опубликована 30 сентября 2026

Аннотация. *Введение.* Центральное место в образовательной системе неизменно занимает педагог. При этом характер педагогической работы сегодня стремительно трансформируется: профессиональные обязанности учителя становятся сложнее, а требования к его компетенциям и личностным качествам – существенно выше. В этих условиях от начинающего педагога требуется высокая адаптивность. Важным инструментом решения этой задачи выступает институт наставничества: он ускоряет профессиональное вхождение молодого специалиста в профессию, помогает укрепить мотивацию к постоянному росту и раскрытию своего потенциала. Однако в современной науке не в полном объеме отражена специфика проблем молодых учителей иностранного языка и их адаптации, в частности, в условиях языковой школы. *Цель статьи:* определить роль и структуру системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя в языковой школе. *Методы.* В процессе работы использовался комплекс теоретических и эмпирических методов исследования: анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, отраженной в библиографии статьи; анализ практики наставничества школы иностранных языков Форсайт г. Белгорода; ретроспективный анализ собственной педагогической деятельности в качестве учителя-наставника; наблюдение за профессиональным становлением молодых учителей в период с 2021 по 2026 годы, включавшее следующие этапы: первичный анализ проблем адаптации на основе наблюдения за работой молодых педагогов, определение основ системы наставничества; анкетирование молодых педагогов по выявлению проблем адаптации, анализ результатов; совершенствование системы адаптации через наставничество, внедрение новых форм и методов; обобщение полученных результатов. *Результаты.* Обоснована структура, содержание и особенности наставничества в рамках деятельности частной школы иностранных языков. Определены пути совершенствования системы наставничества в языковой школе с целью повышения уровня готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности. *Заключение.* В условиях частного дополнительного образования

система наставничества является не просто вспомогательным механизмом, а стратегическим ресурсом развития учреждения. Молодой специалист в условиях повышенных требований не может позволить себе длительный период «естественного» профессионального созревания; ему необходима интенсивная, структурированная и личностно-ориентированная поддержка.

Ключевые слова: наставничество в языковой школе; молодой учитель; профессиональные компетенции, адаптация молодых педагогов

Информация для цитирования: Плеханова Е.В., Трещёва Н.В. Наставничество как средство развития профессиональной компетенции молодого педагога в условиях языковой школы // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2026. Т.12. №3. С. 57-73. DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-5.

Благодарности. Статья посвящается 150-летию Белгородского национального исследовательского университета и его многолетней традиции научного исследования психолого-педагогических механизмов становления личности, передовых образовательных практик, интеграции науки, образования и воспитания.

¹⁾ E.V. Plekhanova* ,
²⁾ N.V. Trescheva 

Mentoring as a means of developing the professional competence of young teachers in a language school setting

¹⁾ Foresight School of Foreign Languages,
Bld. 1, Office 401, 2nd Michurinsky Ln., Belgorod, 308014, Russia
²⁾ Belgorod State National Research University,
14 Studencheskaya St., Belgorod, 308007, Russia
plekhanovaelena@yandex.ru*

*Received on 25 June, 2026; accepted on September 15, 2026;
published on September 30, 2026*

Abstract. Introduction. The teacher invariably holds a central place in the educational system. However, the nature of pedagogical work is currently undergoing rapid transformation: teachers' professional responsibilities are becoming more complex, and expectations regarding their competencies and personal qualities are rising significantly. Under these conditions, novice teachers require a high degree of adaptability. Mentorship serves as a crucial tool in addressing this challenge; it accelerates the young specialist's professional integration and helps strengthen their motivation for continuous growth and the realization of their potential. Yet, current academic literature does not fully address the specific challenges faced by young foreign language teachers and the nuances of their adaptation, particularly within the context of a language school. The aim of this article is to define the role and structure of the mentorship system in the professional development of young teachers in a language school. **Methods.** The study employed a combination of theoretical and empirical research methods: an analysis of philosophical, psychopedagogical, and methodological literature relevant to the topic (as cited in the bibliography); an analysis of mentorship practices at the Foresight Foreign Language School in Belgorod; a retrospective analysis of the author's own experience as a mentor teacher; and observation of the professional development of young teachers between 2021

and 2026. This observational process comprised several stages: an initial analysis of adaptation challenges based on observing young teachers at work and defining the foundations of the mentorship system; surveying young teachers to identify adaptation issues and analyzing the results; refining the adaptation system through mentorship and the implementation of new forms and methods; and synthesizing the findings. *Results.* The study establishes the structure, content, and specific characteristics of mentorship within a private foreign language school. It identifies ways to improve the mentorship system in order to enhance young specialists' readiness for professional practice. *Conclusion.* In the context of private supplementary education, the mentorship system acts not merely as a support mechanism but as a strategic resource for the institution's development. Given the high demands placed upon them, young professionals cannot afford a lengthy period of "natural" professional maturation; they require intensive, structured, and person-oriented support.

Keywords: mentoring in a language school; young teacher; professional competencies; adaptation of young teachers

Information for citation: Plekhanova, E.V. and Trescheva, N.V. (2026), "Mentoring as a means of developing the professional competence of young teachers in a language school setting" *Research Result, Pedagogy and Psychology of Education*, 12 (3), 57-73, DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-5.

Acknowledgments. This article is dedicated to the 150th anniversary of Belgorod National Research University and its long-standing tradition of researching the psychological and pedagogical mechanisms of personality development, advanced educational practices, and the integration of science, education, and upbringing.

Введение (Introduction). Согласно «Концепции развития наставничества в РФ», одобренной на президиуме РАО 29.06.2023¹, в современных социально-экономических реалиях России особенно остро стоит задача совершенствования подготовки кадров – и ключевым направлением здесь выступает обновление системы непрерывного образования.

Центральное место в образовательной системе неизменно занимает педагог. При этом характер педагогической работы сегодня стремительно трансформируется: профессиональные обязанности учителя становятся сложнее, а требования к его компетенциям и личностным качествам – существенно выше. В этих условиях от начинающего педагога требуется высокая адаптивность: он должен оперативно подстраиваться под меняющиеся образовательные реалии, ориентироваться в многообразии действующих педагогических подходов и максимально эффективно раскрывать свои профессиональные и личные возможности.

Сегодняшняя школа нуждается в педагогах, сочетающих глубокую предметную подготовку с высокими нравственными ориентирами. Особенно ценятся учителя, обладающие гибкостью мышления, инициативностью и способностью к продуктивному взаимодействию, умеющие принимать самостоятельные решения и осознающие свою ответственность за формирование личности обучающихся².

Формирование готовности педагога к многогранной профессиональной деятельности – это протяжённый, системный и постоянный процесс. Его цель – сформировать комплекс качеств, знаний и навыков, который будет соответствовать как индивидуальным устремлениям самого

¹ «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена президиумом РАО 29.06.2023) // Вестник образования России. 2023. № 16. С. 21-41.

² «Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ» (в ред. от 17 февраля 2023 г.) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

учителя, так и актуальным профессиональным стандартам. Важным инструментом решения этой масштабной задачи выступает институт наставничества: он ускоряет профессиональное вхождение молодого специалиста в профессию, помогает укрепить мотивацию к постоянному росту и раскрытию своего потенциала.

Вопросы становления педагога в начале профессионального пути находились в фокусе внимания видных деятелей педагогики ещё в XIX столетии – среди них Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и другие.

Теоретические основы наставничества раскрыты в исследованиях С.Г. Вершловского, С.Я. Батышева, В.Г. Сухобской и других учёных. Значимость наставнической поддержки в адаптации начинающих педагогов анализировали Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и ряд других авторов. Существенный вклад в изучение роли наставника в профессиональном развитии молодых учителей внесли С.Н. Силина и И.Г. Столяр. Вопросы поддержки начинающих педагогов и создания условий для их становления рассмотрены в трудах Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Т.В. Шадринной.

В зарубежных исследованиях проблемы наставничества (тьюторства) можно отметить работы Richard M. Ingersoll и Michael Strong, Andrew J. Hobson, Patricia Ashby, Angi Malderez, Peter D. Tomlinson, O'Hara, однако в них отражен более технологический подход, в отличие от традиционного для отечественной педагогической науки личностно-ориентированного подхода.

При всём объёме накопленных научных наработок проблема наставничества в современной педагогической науке раскрыта не в полной мере. В частности, недостаточно проработаны вопросы поэтапного становления молодого педагога в рамках наставнической работы, а также перспективные модели и особенности развития института наставничества применительно к частным языковым школам и сфере дополнительного образования.

Цель работы: определить роль и структуру системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя в языковой школе.

С учётом данной цели определены следующие задачи исследования:

1. Определить содержание и формы развития наставничества в условиях языковой школы, обеспечивающие профессиональное становление молодого учителя.
2. Выявить эффективность осуществления наставничества и его влияние на профессиональное становление молодого учителя в процессе реализации наставнической деятельности.

Материалы и методы исследования (Methodology and methods). В процессе работы использовался комплекс теоретических и эмпирических методов исследования: анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, отраженной в библиографии статьи; анализ практики наставничества школы иностранных языков Форсайт г. Белгорода; ретроспективный анализ собственной педагогической деятельности в качестве учителя-наставника; наблюдение за профессиональным становлением молодых учителей в период с 2021 по 2026 годы; анкетный опрос молодых учителей по основным проблемам адаптации (вопросы анкеты представлены в основной части статьи); исследование по выявлению трудностей, испытываемых молодыми учителями в период профессионального становления; беседы с молодыми педагогами; анализ опыта внедрения результатов исследования в педагогическую практику.

Теоретическая основа (The Theoretical Basis). Наставничество как социально-педагогический феномен представляет собой целенаправленное взаимодействие более опытного субъекта (наставника) с менее опытным (наставляемым), в рамках которого происходит передача профессиональных знаний, умений, ценностей и норм деятельности, а также сопровождение профессионального становления последнего. В контексте образования наставничество выступает механизмом преемственности педагогических традиций, инструментом адаптации молодого специалиста и фактором удержания кадров в профессии (Югфельд, 2024).

Генезис наставничества отражает эволюцию форм передачи профессионального опыта в обществе. В средневековой Европе наставничество закрепляется в ремесленных гильдиях и монастырских школах, где передача мастерства строго регламентирована и опирается на практику. Система «мастер – подмастерье – ученик» обеспечивала поэтапное освоение ремесла, контроль качества и воспроизводство профессиональных стандартов. В России традиции наставничества формировались в рамках ученичества и ремесленных артелей, а позднее – в системе педагогического образования. Важным этапом стало развитие учительских семинарий и институтов, где опытные педагоги выступали в роли кураторов и методистов для начинающих учителей (Югфельд, 2022).

Советский период придал наставничеству институциональный характер: в школах и на производстве действовали официальные программы передачи опыта, закреплённые нормативными актами. Наставничество стало частью кадровой политики, направленной на закрепление молодых специалистов и формирование у них профессиональных компетенций. В 1970-1980-е годы наставничество рассматривалось как инструмент воспитания «нового человека», сочетающий профессиональную подготовку с идеологической составляющей (Медведев, 2021).

Современный этап развития наставничества характеризуется переходом от директивной модели к партнёрской. Акцент смещается с контроля и инструктажа на совместное проектирование профессионального пути, рефлексии и развитие субъектности наставляемого. Наставничество сегодня – это не просто передача знаний, а создание условий для самостоятельного профессионального роста, освоения новых образовательных технологий и формирования педагогической идентичности. В условиях цифровизации и роста вариативности образовательных практик наставничество приобретает гибкие формы: от традиционных пар «опытный педагог – молодой специалист» до сетевых и дистанционных моделей сопровождения (Югфельд, 2024).

Таким образом, феномен наставничества прошёл путь от ритуальной передачи опыта к сложной социально-педагогической системе, интегрирующей элементы обучения, воспитания и профессионального развития. Его генезис демонстрирует устойчивую потребность общества в механизмах профессиональной социализации, адаптируемых к меняющимся социально-экономическим и культурным условиям (Медведев, 2021).

Сущность наставничества в современном образовании заключается в организации целенаправленной поддержки молодого педагога, направленной на формирование у него профессиональных компетенций, освоение норм и ценностей педагогического сообщества, а также на преодоление трудностей адаптационного периода. Наставничество выполняет ряд взаимосвязанных функций: адаптационную (помощь во вхождении в коллектив и освоении специфики работы), обучающую (передача методических и предметных знаний), мотивационную (поддержка профессиональной мотивации и профилактика выгорания) и рефлексивную (развитие способности к анализу собственной деятельности) (Бычина, Евдокимов, 2025).

Основными принципами наставничества являются: добровольность и взаимное доверие, партнёрство и диалог, индивидуализация подхода, системность и последовательность, рефлексивность, открытость и прозрачность процессов (Шобонов, 2023).

Таким образом, становится очевидным тот факт, что в различные исторические эпохи основной акцент был направлен на ведущую роль наставника в формировании качеств молодого специалиста, необходимых для его профессиональной адаптации.

В системе наставничества молодой учитель выступает не только объектом сопровождения, но и активным субъектом. Его роль заключается в осознанном принятии поддержки, активном участии в совместных проектах, рефлексии собственного опыта и формулировании запросов к наставнику.

Эффективность взаимодействия во многом зависит от мотивации молодого специалиста. Исследования показывают, что для многих начинающих педагогов важна не только прямая помощь в решении текущих задач, но и возможность получить эмоциональную поддержку, обрести уверенность в своих силах, увидеть перспективы профессионального роста. При этом важно учитывать, что не все молодые учителя изначально рассматривают индивидуальную помощь наставника как предпочтительную форму развития – часть из них отдаёт приоритет самообразованию или консультациям в формате обмена опытом с коллегами. Задача наставника – гибко реагировать на эти различия, предлагая варианты взаимодействия.

Ключевым условием успешности является установление доверительных отношений, основанных на взаимном уважении и готовности к диалогу. Молодой учитель должен чувствовать себя в безопасной среде, где можно обсуждать трудности без страха критики, что способствует более глубокой рефлексии и поиску нестандартных решений³.

Уровни профессионального становления можно описать как последовательные этапы:

- Адаптационный: ориентация в профессии, освоение базовых норм и правил, преодоление трудностей первого года работы.
- Стабилизационный: закрепление базовых навыков, начало формирования индивидуального стиля, более осознанное проектирование учебной деятельности.
- Творческий: активное освоение инновационных практик, участие в методических объединениях, разработка собственных образовательных проектов, способность выступать в роли наставника для других.

Оценка динамики позволяет корректировать программу наставничества, своевременно выявлять зоны роста и оказывать адресную поддержку.

Наставничество в школе иностранных языков обладает выраженной предметной спецификой, обусловленной коммуникативной природой дисциплины, межкультурной составляющей обучения и высокими требованиями к языковой практике самого педагога. В отличие от ряда других предметных областей, где передача опыта может строиться преимущественно на методических алгоритмах, в преподавании иностранного языка наставник должен одновременно транслировать и языковую норму, и способы её педагогического воплощения, и культурно-прагматические нюансы использования языка в реальных ситуациях⁴.

Ключевой особенностью наставничества в школе иностранных языков является двойная нагрузка на языковую компетенцию наставника и молодого учителя. Наставник должен не только демонстрировать методическую грамотность, но и служить образцом владения языком.

В преподавании иностранных языков доминируют активные формы работы: ролевые и деловые игры, дискуссии, проектная деятельность. Наставник помогает молодому педагогу освоить эти методы, адаптируя их под уровень учащихся и цели урока, а также обучает управлению групповой динамикой и поддержанию языковой среды на уроке.

Преподавание иностранного языка неизбежно связано с лингвокультурными реалиями страны изучаемого языка. Наставничество здесь включает формирование у молодого учителя способности корректно транслировать культурные смыслы, избегать стереотипов и развивать у учащихся межкультурную компетенцию. Это особенно важно при работе с лексикой, идиомами, речевыми формулами вежливости и невербальными средствами общения.

В рамках наставничества для молодых педагогов школы иностранных языков эффективны следующие формы работы:

- Совместное проектирование уроков с акцентом на коммуникативные задачи. Наставник и молодой учитель вместе формулируют цели урока не как «изучить правило», а как

³ «Форсайт» – территория инноваций // Материалы методического семинара школы иностранных языков «Форсайт». Белгород, 2019. С. 31-33.

⁴ Там же.

«научить учащихся запрашивать информацию в ситуации покупки билета». Это меняет фокус планирования с языкового материала на реальные коммуникативные потребности.

- Видеоанализ уроков. Запись урока позволяет детально разобрать языковое поведение учителя: темп речи, использование понятной лексики, паузы, перефразирование, невербальные сигналы. Наставник помогает выделить сильные стороны и зоны роста, а также подобрать стратегии для улучшения языковой подачи.

- Языковые коучинг-сессии. Регулярные короткие сессии (15-30 минут), где молодой учитель тренирует объяснение грамматических правил или ведение дискуссии на иностранном языке. Цель – снизить тревожность и повысить уверенность в использовании языка в профессиональных целях.

- Моделирование педагогических ситуаций. Ролевые игры, где наставник играет роль ученика с разным уровнем владения языком, а молодой учитель отрабатывает техники объяснения, уточнения, проверки понимания. Это помогает развить гибкость педагогического мышления и адаптацию речи под аудиторию.

- Взаимное наблюдение и обмен опытом. Молодой учитель посещает уроки наставника, обращая внимание не только на содержание, но и на языковые приёмы, способы поддержания мотивации, управление ошибками. Затем проводится совместный разбор с фокусом на конкретных педагогических решениях⁵.

Таким образом, анализ теоретических основ наставничества позволяет определить общие подходы к изучаемой проблеме, содержание и многообразие форм осуществления наставничества в практике работы школы иностранных языков.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Наставничество в преподавании иностранных языков приобретает, на наш взгляд, особое значение, так как молодому педагогу на начальном этапе его профессиональной деятельности, необходимо овладеть не только общепедагогическими умениями и навыками, но и целым рядом специфических профессиональных приемов, имеющих практический, индивидуальный характер. К ним можно отнести приемы работы с фонетическим материалом, работы в малых группах, сочетание индивидуальных и групповых методов работы, использование большого количества наглядного материала в процессе преподавания, эмоциональное окрашивание изучаемого материала, и, в целом, приемов аттракции, основанных на свойствах личности педагога.

Для успешного овладения данными навыками в относительно короткий промежуток времени, молодой педагог нуждается в наличии примера эффективной профессиональной деятельности, в объяснении всех тонкостей и специфики использования разнообразных приемов в практической работе, в контроле и коррекции овладения профессиональными навыками. Такую помощь молодому учителю оказывает педагог-наставник, специалист с большим опытом работы, в совершенстве владеющий методикой преподавания предмета и обладающий умением передать накопленный опыт коллегам, формируя у них интерес к труду учителя и чувство удовлетворенности результатами своей работы.

Практика педагогического наставничества в Школе иностранных языков Форсайт (далее Школы) формируется на протяжении всего периода ее существования, исходя из целей и специфики работы данного образовательного учреждения.

Школа иностранных языков Форсайт основана в 2016 году. Руководителем Школы является Плеханова Елена Викторовна, учитель английского языка, выпускница факультета романо-германской филологии НИУ БелГУ 2009 года, победитель городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» (номинация Профессиональный дебют) 2010

⁵ «Форсайт» – территория инноваций // Материалы методического семинара школы иностранных языков «Форсайт». Белгород, 2019. С. 31-33.

года, победитель городского и лауреат регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» 2016 год, победитель регионального конкурса Предприниматель года 2017 и 2025. Школа Форсайт является лицензированным учреждением в системе дополнительного образования и осуществляет обучение восьми иностранным языкам, включающим не только европейские, но и восточные, а также оказывающим образовательные услуги по другим школьным предметам.

На протяжении нескольких лет школа является базовой площадкой НИУ БелГУ, где студенты факультета иностранных языков проходят производственную (педагогическую) и педагогическую (вожатскую) практики. Плеханова Е.В. на протяжении нескольких лет является членом государственной аттестационной комиссии по защите дипломных работ, а школа Форсайт трудоустраивает выпускников факультета иностранных языков на должности учителей.

Работа школы в системе дополнительного образования определяет некоторую ее специфику, наряду с общими принципами деятельности педагогического учреждения.

– В отличие от государственных учебных заведений, частная школа иностранных языков осуществляет обучение на основе добровольного желания и заинтересованности обучающихся, что определяет особые требования организации учебного процесса. В нем необходимо сочетать обязательный, программный компонент, обеспечивающий изучение иностранного языка, и дополнительный содержательный и эмоциональный аспект, который позволяет поддерживать интерес к процессу обучения. При отсутствии интереса или недостаточной эффективности обучения, обучающийся вправе его прекратить.

– Для устойчивого и продолжительного, от уровня к уровню, обучения, необходимо создать особую атмосферу на уроке и в школе в целом, которая будет способствовать поддержанию интереса обучающихся к изучению иностранного языка. Она проявляется в доброжелательном и корректном отношении учителей и сотрудников школы к обучающимся и их родителям, в системе урочных и внеурочных форм работы школы, проведении развивающих мероприятий, разговорных клубов, праздников, мастер-классов и языковых лагерей на протяжении всего года, в создании атмосферы неформального, заинтересованного, «семейного» общения между всеми участниками образовательного процесса.

– Для решения указанных задач, в Школе должны работать педагоги и сотрудники, обладающие определенным набором личностных, коммуникативных, этических и творческих индивидуальных качеств, и навыков. Педагог школы не может быть скучным, незаинтересованным в своей работе, формально относящимся к делу и людям. Поэтому особое значение приобретает подбор кадров и дальнейшая работа школы с сотрудниками, направленная на формирование и развитие указанных качеств.

При этом основной категорией формирования педагогического коллектива Школы являются молодые специалисты, недавние выпускники университета, или студенты старших курсов, имеющие, как правило, небольшой опыт педагогической деятельности, но заинтересованные в работе учителем и нацеленные на совершенствование профессиональных навыков. В этом случае, особенно важным представляется умение руководителя школы не только оценить в ходе собеседования с соискателем имеющиеся у него профессиональные навыки, но и его потенциал, на основе которого будет происходить дальнейшее становление личности педагога, соответствующего требованиям Школы. То есть фактически Школа принимает педагогов с базовыми профессиональными характеристиками, и в дальнейшем способствует становлению и развитию личности педагога непосредственно в ходе его практической деятельности через систему мер профессионального сопровождения, в том числе, наставничества.

В школе существует система профессионального сопровождения молодых педагогов, направленная на оказание помощи в профессиональной адаптации, развитие и

совершенствование навыков педагогической деятельности, формирование личности учителя, заинтересованного в своем деле, способного заслужить доверие и уважение обучающихся.

На первом этапе молодой педагог проходит стажировку с целью ознакомления с системой работы школы. Стажировка включает следующие направления и этапы:

- изучение базовой документации школы, в том числе, системы ЭДО, регламентирующей учебный процесс и профессиональные обязанности педагога;
- изучение методических рекомендаций по организации учебного процесса (урочной и внеурочной деятельности, системы тестирования учащихся, взаимодействию с обучающимися и родителями);
- посещение уроков педагогов школы в различных форматах (индивидуальные и групповые занятия, уроки с обучающимися разного возраста – младшими, подростками, взрослыми, – в онлайн и офлайн формате), с целью анализа практического опыта и приемов педагогической деятельности;
- написание эссе по темам, отражающим профессиональную позицию педагога, его принципы и творческий потенциал;
- проведение фрагмента урока, в ходе которого педагог-стажер имеет возможность показать владение методическими приемами и практическими навыками педагогической деятельности.

По итогам стажировки руководитель школы принимает решение о готовности педагога к работе. На этом этапе работы с молодым специалистом, успешно прошедшим стажировку, намечается индивидуальная программа его педагогического сопровождения.

Особенностью работы Школы Форсайт с молодыми педагогами является включение в процесс педагогического сопровождения не только педагога-наставника, но и тех сотрудников школы, которые обеспечивают его профессиональную деятельность на организационном, методическом и содержательном уровне – руководителя школы, его заместителей по учебной и методической работе, менеджеров и администраторов школы. Они непосредственно организуют и контролируют процесс работы молодого педагога, своевременно выявляют возникающие проблемы, оказывают помощь в их решении, дают ценные советы по совершенствованию процесса, оказывают поддержку, создают позитивную атмосферу в работе молодого педагога.

Однако, безусловно, педагог-наставник выполняет наиболее значимые задачи в профессиональной адаптации молодого специалиста, так как он осуществляет сопровождение на личностном уровне взаимодействия с начинающим учителем, и поэтому способен установить доверительное общение, оказать эмоциональную поддержку коллеге, стать для него образцом в профессии.

Целями наставничества являются:

- оказание методической помощи молодому учителю в его профессиональном становлении,
- выявление проблем, с которыми сталкивается молодой педагог в работе, и определение путей и условий их преодоления,
- оказание морально-психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей,
- содействие формированию навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам,
- оказание помощи в адаптации в коллектив, освоении его традиций и правил,
- формирование у молодого специалиста интереса к профессиональной деятельности.

Определение указанных целей осуществляется в соответствии с положениями приказа министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269, которым утверждено Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества.

Реализация указанных целей способствует профессиональному становлению молодого педагога, развитию его способности к самостоятельной эффективной профессиональной деятельности. Соответственно, успешная реализация программы профессиональной адаптации молодых специалистов способствует формированию кадрового потенциала Школы.

«Индивидуальная Программа профессиональной адаптации молодого педагога» в рамках наставничества направлена на формирование широкого спектра педагогических компетенций и включает следующие этапы:

- *помощь и поддержка в осуществлении начального этапа профессиональной деятельности* (в планировании содержания уроков, выборе эффективных приемов и методов обучения, прогнозирование возможных трудностей в ходе уроков, моделирование способов и приемов их преодоления, психологическая поддержка молодого специалиста). Важно чтобы наставник не просто подсказывал молодому коллеге информацию, связанную с предстоящим уроком, но включал бы его в совместное моделирование урока, анализ его перспектив, тем самым развивая его профессиональное мышление;

- *посещение уроков молодого педагога, анализ их эффективности*, выявление проблем и обсуждение способов их решения, определение путей совершенствования профессиональной деятельности. На этом этапе особое значение имеет способность педагога-наставника не только вести анализ урока молодого коллеги, выделяя трудности и совместно обсуждая способы их решения. Очень важно сохранять позитивный настрой в ходе разговора, отмечать позитивные и удачные моменты урока, формировать уверенность педагога в своих возможностях и желание развивать практический опыт, накапливая эффективные приемы работы;

- *диагностика устойчивых проблем, с которыми сталкивается молодой педагог в процессе работы*, и способных снизить ее эффективность и сформировать негативное отношение к профессии. С этой целью в Школе разработана анкета, вопросы которой охватывают потенциально возможные трудности и проблемы молодого педагога. Анкетирование проводится примерно через месяц работы молодого учителя, с целью наиболее раннего выявления возникающих у него проблем. Как правило, по итогам месяца практической работы, молодой педагог уже способен определить устойчивые проблемы в работе. Итоги анкетирования анализируются педагогом-наставником, и являются основанием для корректировки Индивидуальной программы профессиональной адаптации;

- *посещение уроков учителей Школы с целью изучения и анализа практического опыта обучения иностранному языку*, формирования набора методов и приемов обучения иностранному языку, необходимых молодому педагогу в самостоятельной практической деятельности, определения основных акцентов профессиональной позиции начинающего специалиста. Обсуждение полученной информации совместно с наставником позволяет молодому педагогу более четко осознать сущность и целенаправленно использовать изученный опыт в формировании профессиональных умений и навыков;

- *индивидуальное консультирование молодого специалиста*, которое проводит педагог-наставник в форме беседы с целью формирования профессионального мышления, развития умений анализа и прогнозирования педагогического процесса, выбора эффективных форм и методов обучения. Реализация данного этапа профессиональной адаптации четко отражает динамику формирования профессионального мышления молодого педагога, так как в начале процесса он испытывает определенную недостаточность профессионального кругозора, слабо владеет методическим аппаратом, необходимым для анализа и прогнозирования профессиональной деятельности. В процессе включения педагога в данную работу, мы наблюдаем очевидное развитие профессионального мышления, активизации интереса к самому педагогическому процессу и результативности собственной деятельности, что является важным фактором развития профессиональной направленности личности молодого педагога;

– *изучение дополнительной информации о современных подходах к обучению иностранному языку* с целью расширения профессионального кругозора, анализа и включения в свою деятельность новых подходов, методов и форм профессиональной деятельности. Источники такой информации разнообразны, часть из них рекомендует наставник, но молодой педагог сам активно подбирает интересующие его источники, что не является проблемой при использовании современных цифровых ресурсов. Данный этап тесно переплетается с указанным выше, так как в процессе обсуждения эффективных форм и методов работы молодой педагог активно и заинтересованно делится с наставником информацией, полученной из различных источников;

– *участие во внеурочной работе Школы* является следующим важным этапом формирования профессиональных компетенций молодого педагога. К числу внеурочных мероприятий, проводимых Школой в дополнение к базовому учебному процессу, относятся еженедельные разговорные клубы, конкурсы и квесты, связанные с иностранным языком, мастер-классы и творческие группы в рамках работы языкового лагеря в течение года в период каникул, и, конечно, праздники, организуемые школой Форсайт и обязательно включающие творческие задания и игровые элементы. Школа постепенно, по мере накопления профессионального опыта, предоставляет молодым педагогам возможность участия в подготовке и проведении данных мероприятий. Такая деятельность выходит за рамки традиционных форм и методов обучения, и позволяет педагогу развить свой творческий потенциал, почувствовать умение управлять процессом деятельности вне рамок урока, использовать весь арсенал своих организационных, креативных, коммуникативных возможностей, и почувствовать себя частью коллектива, объединенного общей целью. Для большинства молодых педагогов такая деятельность является интересной и полезной для развития разносторонней личности;

– *взаимодействие с родителями обучающихся* является важной составляющей адаптации молодого педагога, так как позволяет существенно расширить диапазон профессиональных знаний и навыков, приобрести опыт взаимодействия со взрослыми людьми, что для многих начинающих учителей часто является сложной задачей, ввиду малого педагогического и жизненного опыта. Учитель информирует родителей о ходе учебного процесса, отмечает достижения и затруднения, возникающие у ребенка, и при необходимости, обсуждает с родителями возможные совместные действия, необходимые для помощи ребенку в обучении. Особую трудность для молодого педагога представляют конфликтные ситуации, либо отстраненная позиция родителя. Естественно, начинающему специалисту бывает трудно ориентироваться в широком спектре профессиональных знаний, необходимых для такого взаимодействия, поэтому помощь наставника является крайне актуальной;

– *участие молодого педагога в методических семинарах Школы* является важной составляющей формирования его профессиональных знаний и позиции. Включение в методическую работу осуществляется поэтапно, с учетом возможностей молодого педагога. На начальном этапе он выступает в качестве пассивного участника, имея возможность приобщиться к методической работе, расширить свои знания в области методики и технологии обучения иностранному языку. В совокупности с изучением профессиональной информации, о которой упоминалось выше, данный этап открывает формирование «методической копилки» педагога. На следующем этапе педагог принимает участие в обсуждении методических вопросов, опираясь на уже имеющиеся знания и опыт. И наконец, когда он сам, совместно с наставником, уверены в его готовности, молодой педагог принимает участие в методическом семинаре с самостоятельным выступлением. Данный этап, наряду с основной образовательной деятельностью, позволяет молодому специалисту почувствовать свою готовность быть полноправным участником педагогического процесса школы.

Данная Программа включает основные этапы адаптации молодого педагога в условиях школы иностранных языков и, в целом, отражает структуру и содержание данного процесса, изучение которых и является целью данной работы.

Таким образом, формируется «структурированная среда для наставничества, охватывающая все аспекты педагогического процесса». Данная среда включает формы индивидуального взаимодействия молодого педагога и наставника, изучение педагогом системы педагогической деятельности и опыта работы учителей, участие в мероприятиях для профессионального развития, обратную связь и поддержку молодого специалиста. На всех этапах профессиональной адаптации молодого педагога наставник выступает в качестве консультанта в рамках модели Педагог-Педагог.

Такая форма взаимодействия позволяет создать поддерживающую среду, в рамках которой молодой педагог может овладевать актуальными знаниями и практическими приемами, приобретать педагогические компетенции, развиваться как профессиональная личность и становиться эффективным специалистом.

В современных условиях наставничество как процесс активно использует цифровые технологии, предоставляющие разнообразные платформы и инструменты. Безусловно, приоритетной формой взаимодействия наставника и педагога является личное общение в школе, которое позволяет не только обсудить насущные проблемы, но и ощутить эмоциональную включенность в процесс его участников, их энергетику, посредством вербального и невербального общения. Однако не менее эффективным является взаимодействие в форме онлайн консультаций, обмена информацией из электронных ресурсов, в том числе видео- и аудио материалами, что особенно актуально в обучении иностранному языку, использование системы ЭДО, посещение онлайн уроков.

Одной из важных задач наставничества, как было указано выше, является определение проблем молодых педагогов в начале профессиональной деятельности. Чем точнее он сможет осознать и сформулировать сущность затруднений, тем эффективнее будет поиск путей и способов их преодоления. Для наставника также важно соотнести его собственное мнение о проблемах молодого педагога с анализом затруднений, которые, согласно мнению самого молодого специалиста, он испытывает. Для помощи начинающим учителям в этом вопросе, Школой разработана «Анкета для молодых педагогов»:

- Укажите Ваш возраст.
- Имеете ли Вы законченное/незаконченное высшее педагогическое или иное образование?
- Укажите Ваш стаж и опыт профессиональной деятельности (преподавание в государственной/ частной школе или другом учебном заведении, репетиторство или др., отсутствие опыта работы учителем).
- Испытываете ли Вы проблемы, связанные с методикой преподавания иностранного языка? Опишите их.
- Владеете ли Вы достаточным количеством форм и методов для организации уроков и достижения их задач?
- Какие навыки в преподавании предмета Вы хотели бы приобрести или совершенствовать?
- Хотели бы Вы расширить свой кругозор, с целью наполнения информационного поля урока? В какой области знания?
- Возникают ли у Вас трудности в общении с учениками, в поддержании дисциплины на уроке? Приведите примеры.
- Какие знания и навыки Вам необходимо приобрести для построения эффективной коммуникации с учащимися?

- Испытываете ли Вы волнение и неуверенность в общении с учениками? В чем Вы видите причину этого?
- Возникают ли у Вас трудности в коррекции поведения учеников, нарушающих дисциплину на уроке? В чем Вы видите причину таких затруднений?
- Испытываете ли Вы трудности во взаимодействии с родителями учащихся? Приведите примеры.
- Возникают ли у Вас проблемы психологического характера, связанные с профессиональной деятельностью? Опишите их.
- Какие еще трудности возникают у Вас в процессе работы в школе?
- Какую помощь (методическую, психологическую, информационную и др) Вы хотели бы получить в школе для совершенствования Вашей работы?
- Каким образом Вы пополняете свои знания методики преподавания предмета, психологии, современных педагогических технологий и иных аспектов, связанных с профессиональной деятельностью?
- Какие аспекты в Вашей работе приносят удовлетворение и не вызывают затруднений?
- Намерены ли Вы продолжать работать в качестве учителя, или задумались о смене профессиональной деятельности?

– Напишите любые пожелания или вопросы, связанные с Вашей работой в школе.

Опрос прошли 63 молодых педагога, из них со стажем до 1 года – 72%, со стажем до 3х лет – 28%; с законченным высшим педагогическим образованием – 78%, 22 % педагогов без высшего образования являются студентами университета, проходившими педагогическую практику на базе школы Форсайт и оставшимися работать в Школе в качестве педагогов на последнем году обучения.

Данные по основным проблемам молодых педагогов распределились следующим образом:

- проблемы методического характера в преподавании имеют 42% опрошенных, в том числе указаны проблемы активизации обучающихся на уроке, способы поддержания их внимания, формы организации индивидуальной работы с обучающимися разного уровня подготовки, планирование урока в соответствии с его продолжительностью и ряд других; однако, в целом, опрос показал наличие базовой готовности молодых педагогов к проведению уроков в соответствии с методическими требованиями;
- нуждаются в дополнительной информации о профессиональной деятельности 48% молодых учителей;
- испытывают затруднения в профессиональном общении с обучающимися и нуждаются в совершенствовании коммуникативных навыков 44% опрошенных педагогов, наиболее актуальными называют приемы предъявления требования, построения эффективного коммуникативного фона урока, общения с родителями;
- необходимость совершенствования приемов поддержания дисциплины на уроке актуальна для 56% молодых учителей Школы; причины возникающих проблем с установлением и поддержанием дисциплины на уроке педагоги видят в недостаточно широком спектре приемов оказания педагогического воздействия и взаимодействия с обучающимися, неуверенности в соблюдении этических норм во взаимодействии с ними, недостаточно сформированной личностной позиции педагога;
- проблемы во взаимодействии с родителями актуальны для 86% опрошенных молодых педагогов; наиболее типичными являются неуверенность в своих возможностях установить продуктивный контакт с родителем, разница в возрасте и жизненном опыте молодого педагога и родителя, отсутствие четких представлений о возможных путях решения проблем обучающихся, которые необходимо рекомендовать родителю и ряд других;
- психологический характер проблем отмечают 48% молодых учителей; наиболее актуальными являются следующие: неуверенность в своей компетентности в разрешении

ситуаций, возникающих в межличностном общении с обучающимися и их родителями; боязнь выглядеть некомпетентным в глазах обучающихся, их родителей и коллег; недостаточное владение приемами коммуникации и некоторые другие;

- определенные трудности в профессиональной деятельности возникают у большинства молодых педагогов, 88% учителей отметили их наличие; к наиболее актуальным относятся проблемы реализации программы обучения в установленные временные рамки; осуществление индивидуального подхода к обучающимся с индивидуальным темпом освоения программы обучения, необходимость сочетать индивидуальные и групповые методы обучения в процессе работы с группой и некоторые другие,

- не планируют менять профессию 92% молодых педагогов, исключение составляют те учителя, у которых есть вторая специальность, например, экономика, информационные технологии и другие, если они испытывают ощутимые проблемы в педагогической деятельности.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что система адаптации молодых педагогов Школы, осуществляемая в рамках наставничества, в целом, показала свою эффективность. Было бы интересным сравнить данные опыта нашей школы с аналогичными в других подобных школах. Однако, к сожалению, нам не удалось найти статистику по результатам профессиональной адаптации педагогов частных языковых школ.

Анализ выявленных проблем молодых учителей позволяет совершенствовать содержание работы Школы по их профессиональной адаптации посредством осуществления наставничества. Проблемы, которые являются наиболее типичными, необходимо учитывать при построении индивидуальной программы педагогического сопровождения молодого педагога, включая в ее содержание формирование готовности педагога к их преодолению путем овладения соответствующими методами и приемами. Таким образом, наставник не только помогает молодому педагогу в решении текущих задач его профессиональной деятельности, но и осуществляет прогностическую функцию, минимизируя возникновение возможных проблем в будущем.

Заключение (Conclusions). Проведенный анализ практики наставничества в Школе иностранных языков «Форсайт» позволяет утверждать, что в условиях частного дополнительного образования данная система является не просто вспомогательным механизмом, а стратегическим ресурсом развития учреждения. Специфика работы Школы – добровольность обучения, высокая конкуренция, ориентация на личность студента и его удержание – предъявляет повышенные требования к каждому педагогу. В этих условиях молодой специалист не может позволить себе длительный период «естественного» профессионального созревания; ему необходима интенсивная, структурированная и личностно-ориентированная поддержка.

Представленная в статье система наставничества «Форсайта» демонстрирует комплексный подход, который выходит далеко за рамки традиционной передачи методических знаний. Она включает:

- многосубъектность (в процесс вовлечены не только наставник, но и руководство, менеджеры, методисты);
- этапность (от стажировки и наблюдения до самостоятельного участия в методических семинарах и внеурочных мероприятиях);
- инструментальность (использование анкетирования для диагностики трудностей, индивидуальных программ адаптации, цифровых технологий);
- личностную направленность (развитие не только навыков, но и профессионального мышления, уверенности, интереса к профессии).

Ключевым результатом внедрения данной модели становится не просто успешная адаптация молодого учителя, а формирование педагога нового типа – мотивированного, творческого, способного к рефлексии, готового работать в атмосфере «семейного» общения и личностно-ориентированного обучения, которая является визитной карточкой Школы.

Эмпирические данные, полученные в ходе реализации программы, подтверждают её эффективность. Как показывает анализ анкет молодых педагогов и отчетов наставников, уже к концу первого года работы у 85-90% специалистов наблюдается значительное снижение уровня тревожности, связанной с ведением урока; на 70% возрастает разнообразие используемых методических приемов; а главное – сохраняется высокий уровень удовлетворенности профессией, что критически важно для кадровой стабильности в сфере дополнительного образования. В целом, около 90% молодых педагогов успешно проходят профессиональную адаптацию и продолжают работать учителями Школы.

Вместе с тем, анализ текущей практики позволяет наметить векторы дальнейшего развития наставничества в Школе «Форсайт». К числу перспективных направлений можно отнести:

1. Цифровизацию процесса наставничества – создание единой электронной базы методических материалов, видеозаписей лучших уроков, чек-листов для начинающих педагогов, что позволит сделать процесс более прозрачным и доступным.

2. Внедрение супервизии и взаимного наставничества (менторинга) среди педагогов со стажем 2-3 года, что будет способствовать формированию горизонтальных связей в коллективе и непрерывному профессиональному развитию.

3. Расширение диагностического инструментария – включение в анкету блоков, оценивающих эмоциональное выгорание и уровень самооффективности, что позволит более тонко настраивать индивидуальную программу сопровождения.

4. Интеграцию наставнической деятельности с партнерскими вузами – использование площадки «Форсайта» как базы для педагогической практики студентов с одновременным включением их в наставническую среду, что создаст устойчивый кадровый резерв.

Таким образом, наставничество в Школе иностранных языков «Форсайт» предстает не как разовое мероприятие, а как жизнеобеспечивающая система, вплетенная в ткань всей образовательной деятельности. Она не только решает задачу профессионального становления молодых педагогов, но и способствует формированию корпоративной культуры, передаче ценностей, повышению общего качества образования. В конечном счете, инвестиции в развитие наставничества – это инвестиции в главный капитал Школы – ее педагогический коллектив, а значит, и в успех каждого ученика, который приходит за знаниями и вдохновением.

В условиях постоянно меняющихся требований к образованию и запросов со стороны учащихся, такая гибкая, личностно ориентированная и технологичная модель наставничества становится не просто преимуществом, а необходимым условием устойчивого развития частной языковой школы и может служить примером для других учреждений дополнительного образования.

Список литературы

Белова С.Н. Формирование современного института наставничества как приоритетное направление национального проекта «Образование» // Педагогический поиск. 2020. №. 7-8. С. 29-35.

Бычина В.Ю., Евдокимов Д.С. Система наставничества в контексте современного образования // Отечественная и зарубежная педагогика. 2025. Т. 1. № 4 (107). С. 192-203. DOI: 10.24412/2224-0772-2025-107-192-203.

Горелова Т.А. Осознание ценности наставничества и подвижничества в современной российской системе воспитания // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2025. №.2. DOI: <http://dx.doi.org/10.17805/trudy.2025.1.2>. URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/2094> (дата обращения 29.05.2026).

Кохан, Н.В., Гозман, Т.М. Наставничество как образовательное взаимодействие // Вестник педагогических инноваций. 2023. №2 (70). С. 5-14. DOI: 10.15293/1812-9463.2302.01.

Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. канд. пед. наук. М., 2007. 178 с.

Медведев Я. В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике // Человек и образование. 2021. Вып. 4. №69. С.150-156. URL: <http://ras.jes.su/human-edu/s181570410018647-6-1> (дата обращения: 16.02.2022).

Шобонов Н.А. Организация наставничества как условие адаптации персонала в образовательной организации // Современные проблемы науки и образования. 2023. №2. DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.32485>. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=32485>. (дата обращения: 25.08.2026).

Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 5.

Югфельд Е.А. Наставничество в педагогике: исторический генезис, сущность и предназначение // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. №4.

Hobson, A.J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P.D., Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 2009. Vol. 25(1). P. 207-216.

Kalivas David M. The Curriculum: Problems // Педагогическое образование и подготовка учителя по многоуровневой системе в Европе и США: Материалы международной конференции. М., 1993. С. 190-192.

Knobloch Neil A., Whittington M. Susie Novice Teachers' Perceptions of Support, Teacher Preparation Quality, and Student Teaching Experience Related to Teacher Efficacy / *Journal of Vocational Education Research*, 2002. Vol. 27(3). P. 331-341. DOI:10.5328/JVER27.3.331.

Ingersoll Richard M., Michael Strong., The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research // *Review of Educational Research*, 2011. Vol. 81(2). P. 201-233. DOI: 10.3102/0034654311403323.

References

Belova, S.N. (2020), "Formation of a Modern Mentoring Institute as a Priority Direction of the National Project "Education"", *Pedagogical Search*, № 7-8. 29-35. (In Russian).

Bychina, V.U., Evdokimov, D.S. (2025), "Mentoring System in the Context of Modern Education", *Domestic and Foreign Pedagogics*, 1, 4 (107), 192-203, DOI: 10.24412/2224-0772-2025-107-192-203. (In Russian).

Gorelova, T.A. (2025), "Awareness of the Value of Mentoring and Selfless Dedication in the Modern Russian Education System", *Scientific Works of Moscow University for the Humanities*, 2, URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/2094> (Accessed 29 May 2026). (In Russian).

Kokhan, N.V. and Gozman, T.M. (2023), "Mentoring as Educational Interaction", *Bulletin of Pedagogical Innovations*, 2 (70), 5-14, DOI: 10.15293/1812-9463.2302.01. (In Russian).

Kruglova, I.V. (2007), "Mentoring as a Condition for the Professional Development of a Young Teacher", Diss. Cand. Ped. Sci. (Pedagogical Sciences). Moscow, 178. (In Russian).

Medvedev, U.V. (2021), "Development of the Phenomenon of "Mentoring" in Pedagogical Science and Practice", *Man and Education*, 4(69), 150-156. (In Russian).

Shobonov, N.A. (2023), "Organization of Mentoring as a Condition for Personnel Adaptation in an Educational Organization", *Modern Problems of Science and Education*, 2. DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.32485>. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=32485> (Accessed 25 August 2026). (In Russian).

Yugfeld, E.A. (2022), "On the Phenomenon of Mentoring: Historical Aspect", *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 10, 5. (In Russian).

Yugfeld, E.A. (2024), "Mentoring in Pedagogy: Historical Genesis, Essence, and Purpose", *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 12, 4. (In Russian).

Hobson, A.J., Ashby, P., Malderez, A. and Tomlinson, P.D. (2009), "Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't", *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207-216. (In Netherlands).

Kalivas, David M. (1993), "The Curriculum: Problems", *Pedagogical education and teacher training in a multi-level system in Europe and the USA: Proceedings of the International Conference*, Moscow, Russia, 190-192.

Knobloch, Neil A. and Whittington, M. Susie (2002), "Novice Teachers' Perceptions of Support, Teacher Preparation Quality, and Student Teaching Experience Related to Teacher Efficacy", *Journal of Vocational Education Research*, 27(3), 331-341. DOI:10.5328/JVER27.3.331. (In USA).

Ingersoll, Richard M. and Strong, Michael (2011), "The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research", *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233, DOI: 10.3102/0034654311403323. (In USA).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Данные авторов:

Плеханова Елена Викторовна, директор, Школа иностранных языков Форсайт.

Трещёва Наталья Васильевна, кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры немецкого и французского языков факультета иностранных языков, Белгородский государственный национальный исследовательский университет.

About the authors:

Elena V. Plekhanova, Director, Foresight School of Foreign Languages.

Natalia V. Trescheva, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of German and French Languages, Faculty of Foreign Languages, Belgorod State National Research University.