

БЕЛОВЕЦКАЯ Лина Эдуардовна
кандидат педагогических наук, доцент, заведующая
кафедрой социально-гуманитарных наук
Северодонецкий технологический институт (филиал)
Луганского государственного университета им. В. Да-
ля
(г. Северодонецк, Луганская Народная Республика,
Российская Федерация)

linabelovetskaia@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА В ИНДИИ

Аннотация: статья рассматривает структуру и функции наставничества, опираясь на историческую традицию гуру-шишья, современные педагогические подходы и нормативные документы (NEP 2020, NPST 2021). Наставничество в педагогическом образовании Индии является важным механизмом формирования профессиональной компетентности будущих учителей английского языка. В работе использованы качественные методы анализа педагогических программ и нормативных актов, а также социокультурный анализ традиций наставничества. Результаты показывают, что наставничество обеспечивает передачу знаний, развитие педагогических и коммуникативных навыков, адаптацию к многоязычной образовательной среде и способствует профессиональному и личностному росту молодых учителей. Установлены ключевые этапы и субъекты наставничества, а также выявлены проблемы (неравномерность практической подготовки, ограничение ресурсов, сложности многоэтнической среды) и перспективы (внедрение цифровых технологий, международное сотрудничество, развитие этнокультурной компетентности). В заключении подчеркивается, что наставничество, интегрирующее традиции и современные стандарты, играет решающую роль в повышении качества педагогической подготовки и формировании профессиональной идентичности учителей английского языка в Индии.

Ключевые слова: наставничество, профессиональная компетентность, учителя английского языка, педагогическое образование, Индия, гуру-шишья, NEP 2020, этнокультурная компетентность.

Дата поступления: 09.11.2025

Дата публикации: 26.06.2026

Для цитирования: Беловецкая Л. Э. Наставничество как механизм формирования профессиональной компетентности будущих учителей английского языка в Индии // Непрерывное образование: XXI век. 2026. Т. 14. № 2. DOI: 10.15393/j5.art.2026.12255

BELOVETSKAYA Lina E.

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Sciences and Humanities Severodonetsk Technological Institute (branch) of Luhansk V. Dahl State University (Severodonetsk, Luhansk People's Republic, Russian Federation)

linabelovetskaia@yandex.ru

MENTORSHIP AS A MECHANISM FOR DEVELOPING PROFESSIONAL COMPETENCE IN FUTURE ENGLISH LANGUAGE TEACHERS IN INDIA

Abstract: this article examines the structure and functions of mentorship, drawing on the historical tradition of *guru-shishya*, contemporary pedagogical approaches, and regulatory frameworks (NEP 2020, NPST 2021). Mentorship in Indian teacher education is a crucial mechanism for developing the professional competence of future English language teachers. The study employs qualitative methods of analyzing teacher training programs and policy documents, supplemented by a sociocultural analysis of mentoring traditions. The results indicate that mentorship facilitates the transmission of knowledge, the development of pedagogical and communicative skills, adaptation to a multilingual educational environment, and fosters both professional and personal growth of novice teachers. The paper identifies the key stages and actors involved in the mentoring process, as well as highlights existing challenges (such as uneven practical training, resource constraints, and the complexities of a multi-ethnic environment) and future prospects (including the integration of digital technologies, international cooperation, and the development of ethno-cultural competence). In conclusion, the study emphasizes that mentorship, which integrates cultural traditions with modern standards, plays a decisive role in enhancing the quality of teacher education and shaping the professional identity of English language teachers in India.

Keywords: mentoring, professional competence, English teachers, teacher education, India, guru shishya, NEP 2020, ethno-cultural competence.

Received: November 09, 2025

Date of publication: June 26, 2026

For citation: Belovetskaya L. E. Mentorship as a mechanism for developing professional competence in future english language teachers in India. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek [Lifelong education: the 21st century]*. 2026. Vol. 14. No. 2. DOI: 10.15393/j5.art.2026.12255

Наставничество в педагогическом образовании Индии приобретает особую значимость в контексте формирования профессиональной компетентности будущих учителей английского языка. Актуальность данной темы обусловлена быстрым расширением преподавания английского языка в образовательных учреждениях страны и необходимостью качественной подготовки педагогов, способных эффективно работать в многоязычной и мультикультурной среде.

Проблема профессиональной адаптации и закрепления молодых кадров стоит крайне остро. Как отмечает индийский исследователь V. Chandra Sekhar Rao, «многочисленные исследования показывают, что почти 50 % новых учителей уходят из профессии в течение первых 5 лет работы, поскольку их подготовка редко бывает достаточной для предоставления всех знаний и навыков, необходимых для успешного преподавания» [1, с. 1].

В контексте активизации государственной политики Российской Федерации в сфере наставничества – законодательного закрепления статуса наставника

(Федеральный закон № 381-ФЗ), учреждения Дня наставника (Указ Президента РФ № 197) и введения квалификационной категории «педагог-наставник» (Приказ Минпросвещения РФ № 196) – возникает закономерный запрос на осмысление эффективных моделей организации наставнической деятельности, апробированных в странах с устойчивой культурной традицией в данной области. Обращение к опыту Индии, где наставничество не только сохранило свою тысячелетнюю непрерывность в форме «гуру-шишья-парампара», но и получило системное развитие в рамках Национальной образовательной политики 2020 г., позволяет выявить универсальные механизмы интеграции культурного наследия и современных требований к подготовке педагогических кадров. Результаты такого анализа могут быть адаптированы при разработке нормативно-методического сопровождения деятельности педагогов-наставников в российских образовательных организациях, что и определяет актуальность настоящего исследования.

Целевая установка статьи состоит в анализе роли наставничества как механизма профессиональной поддержки и развития молодых учителей, а также выявлении ключевых факторов, влияющих на успешное становление их компетенций.

Наставничество в педагогическом образовании Индии является ключевым механизмом формирования профессиональной компетентности будущих учителей английского языка. Этот процесс представляет собой целенаправленное взаимодействие между более опытным педагогом (наставником) и начинающим учителем (наставляемым), направленное на передачу знаний, развитие педагогических умений и адаптацию в профессиональной среде. Наставничество в Индии служит основой для поддержки молодых педагогов, улучшения качества образовательного процесса и профессионального роста.

В статье рассматриваются современные педагогические теории и методы, связанные с наставничеством, с привлечением широкого круга источников – отечественных, индийских и зарубежных авторов.

Теоретическую основу исследования составляют работы отечественных ученых, которые можно объединить в три ключевых блока. Первый блок посвящен вопросам профессионального развития, формирования навыков и профессиональной идентичности учителей иностранного языка – Н. А. Понамарева [2], Ю. А. Егоренко [3], А. А. Палина [4], а также роли наставничества в этом процессе – А. Э. Виноградов [5]. Второй блок включает исследования, раскрывающие специфику и реформы системы образования в Индии – Л. Р. Радченко¹, М. А. Губина [6], Л. Э. Беловецкая [7]. Третий блок составляет литература, анализирующая языковую политику и уникальную многоязычную среду Индии – М. В. Хмызов [8], Е. В. Шелестюк [9].

Важное значение для понимания индийского контекста имеют труды индийских исследователей: R. Gupta [10], изучающего древние традиции гуру-шишья в современных условиях, K. Chandrasekar и A. Anitha [11], анализирую-

¹ Радченко Л. Р. Становление и развитие высшего образования в Индии: дис. ... д-ра пед. наук. Ульяновск, 2020. 480 с.

ших специфику наставничества в индийском сценарии, V. Chandra Sekhar Rao [1], раскрывающего значимость программ наставничества в преподавании английского языка. Нормативно-правовая база исследования включает Национальную образовательную политику Индии (National Education Policy, NEP 2020) [13] и Национальный профессиональный стандарт педагога (National Professional Standards for Teachers, NPST 2021) [13], а также документы National Council for Teacher Education (NCTE) [14].

Международные исследования представлены работами P. Hudson [15], доказавшего эффективность наставничества как профессионального развития; M. Rajuan et al. [16], исследовавшей подготовку наставников; A. Ambrosetti [17], изучившей готовность педагогов к наставничеству; S. Trubowitz [18], проанализировавшей методологические аспекты наставничества; J. Cook [19], исследовавшей опыт наставничества учителей; M. Alimbaev [20], исследовавшего роль наставничества в развитии навыков управления классом у начинающих учителей английского языка.

Методологическую основу анализа процесса наставничества составляют ключевые педагогические подходы: технологический, задающий системное и поэтапное построение процесса формирования компетентности; системный, рассматривающий компетентность как интегративное свойство всей системы подготовки; деятельностный, акцентирующий развитие компетентности через овладение профессиональными задачами; культурологический, подчеркивающий влияние культурного контекста (в частности, традиции «гуру-шишья»); и личностно-ориентированный, направленный на развитие рефлексии и самосознания будущего педагога. Несмотря на значительный объем существующих исследований, остаются нерешенными вопросы системности внедрения наставничества в образовательный процесс индийских педагогических колледжей, а также адаптации методов наставничества к многоязычной и многоэтнической среде Индии, что определяет научную новизну и практическую значимость настоящего исследования.

Исследование организовано на основе качественного анализа нормативных документов, педагогических программ и методических материалов университетов Индии, а также анализа публикаций в научных и образовательных источниках. В качестве методов использованы контент-анализ, сравнительный анализ и социокультурный подход, позволяющий оценить влияние традиций и современных факторов на процесс наставничества. Также применялся обзор практик наставничества в конкретных учебных заведениях, таких как Университет Дели, для выявления реальных механизмов и проблем в профессиональном становлении молодых специалистов.

В первую очередь, были проанализированы национальные нормативно-правовые документы, такие как National Education Policy 2020, регулирующие образовательный процесс и стимулирующие развитие наставничества как части профессиональной подготовки педагогов. Также изучены программы подготовки учителей, методические рекомендации и внутренние регламенты образовательных учреждений, участвующих в подготовке будущих учителей английского языка. Особое внимание уделялось отраженным в документах педагогиче-

ским и психологическим основам наставничества, а также историко-культурным традициям «гуру-шишья», которые формируют уникальную идентичность данной системы наставничества в Индии.

Профессиональная компетентность учителя иностранного языка в научной литературе определяется как интегративное качество личности, включающее совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций и личностных черт, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности. Согласно современным подходам, выделяются несколько ключевых компонентов компетентности: коммуникативная, дидактическая и личностная компетенции, формирующиеся поэтапно в процессе обучения и практики.

Содержательное наполнение данных компонентов раскрывается через многообразие профессиональных ролей педагога. Как подчеркивает индийский исследователь V. Chandra Sekhar Rao, в рамках программ наставничества менторы должны готовить будущих учителей английского языка к выполнению широкого спектра профессиональных ролей, включая образовательные (поставщик языковых моделей, разработчик материалов, оценщик), психосоциальные (мотиватор, наставник, советник), технико-управленческие (менеджер ресурсов, координатор) и этические (фасилитатор, культурный посредник). Данный подход отражает комплексный характер профессиональной компетентности, формируемой через институт наставничества [1, с. 5].

Педагогическое наставничество рассматривается как форма профессиональной поддержки и передачи опыта от более квалифицированного специалиста к новичку. Суть наставничества состоит в содействии профессиональному и личностному развитию наставляемого через консультирование, обучение, эмоциональную поддержку и помощь в формировании педагогических навыков. Наставничество базируется на межличностном взаимодействии, где наставник выполняет функции мотиватора, консультанта, эксперта и образца профессионального поведения. Оно обеспечивает динамический процесс, включающий диагностику потребностей, постановку целей, совместное планирование деятельности и рефлексию достигнутого результата.

Структурно-функциональная модель наставничества в контексте индийской системы педагогического образования представляет собой комплексную систему целей, этапов, субъектов и взаимодействий, обеспечивающих эффективное профессиональное становление будущих учителей, в том числе английского языка. Главные цели наставничества в индийской педагогической системе связаны с поддержкой молодых специалистов в адаптации к профессиональной деятельности, формированием педагогических и коммуникативных компетенций, развитием методологических навыков и стимулированием карьерного роста. Наставничество способствует повышению качества подготовки учителей и укреплению их профессиональной идентичности.

Данный тезис находит подтверждение в современных исследованиях. Как отмечают индийские авторы M. Rajuan, I. Tuchin, T. Zuckermann, «наставничество – это один из самых эффективных программ карьерного роста в наши дни. <...> Без сомнения, это важный инструмент, который помимо развития сотруд-

ников также приводит к повышению удовлетворенности работой, преданности организации и карьерным достижениям» [16, с. 344].

Как отмечает А. Э. Виноградов, «следует констатировать смещение фокуса наставничества с его представления как проводника власти и держателя определенной структуры на его значение в образовании и развитии корпоративной культуры современной организации» [5, с. 197].

Наставничество в педагогическом контексте определяется как интерактивный процесс передачи знаний, опыта, поддержка и руководство со стороны более опытного педагога (наставника) к менее опытному (наставляемому), что способствует постепенному формированию у последнего необходимых профессиональных компетенций. Этот процесс интегрирует как теоретические знания, так и практические навыки, формируя у будущих учителей способность адаптироваться к образовательной среде, создавать эффективные учебные программы и реализовывать инновационные методы обучения.

В модели ключевыми субъектами выступают наставник – опытный педагог, и стажер (наставляемый) – молодой специалист. Обязанности наставника включают наблюдение за уроками наставляемого, консультации по вопросам педагогики и методики преподавания, методическую поддержку, организацию рефлексивного анализа и помощь в преодолении профессиональных трудностей. Наставляемый должен активно участвовать в учебном процессе, применять рекомендации, развивать свои навыки и участвовать в рефлексии собственного профессионального роста.

В Индии более 125 миллионов человек владеют английским языком, что составляет около 10 % населения страны. Английский язык включен в учебные планы 33 из 35 штатов, что свидетельствует о большом внимании к его преподаванию в системе образования. В рамках стран БРИКС Индия демонстрирует значительный рост в уровне владения английским языком – индекс EF EPI поднялся на 6,19 пункта за последние 7 лет, что выше, чем в Бразилии и Китае. Это отражает интенсивность усилий по развитию языковой компетентности, в том числе среди молодых учителей [6, с. 774].

Процесс наставничества в Индии проходит несколько этапов:

1. Подготовительный – установление контакта, постановка целей и планирование.
2. Основной – проведение совместной педагогической деятельности, наблюдения, консультации.
3. Контрольный – анализ результатов, обратная связь, корректировка планов.
4. Итоговый – оценка достигнутых компетенций и подведение итогов.

В 2020 г. была принята новая Национальная образовательная политика Индии (NEP 2020), которая направлена на реформирование всей системы образования, включая подготовку педагогических кадров. Этот документ провозглашает важность повышения качества образования, универсального доступа, а также внедрения системы наставничества в процесс профессионального становления учителей. Политика предусматривает комплексный подход к развитию компетенций педагогов, включая поддержку и обучающие программы, основан-

ные на наставничестве. Также NEP 2020 устанавливает новую структуру школьного образования и акцентирует внимание на формировании критического мышления и инклюзивности [12]. В 2021 г. введен Национальный профессиональный стандарт педагога (NPST), который детализирует квалификационные требования и функции учителей в Индии. В стандарте выделяется роль наставничества как ключевого механизма сопровождения молодых учителей и повышения их профессиональной компетентности. NPST регламентирует обязанности наставника, включая методическую поддержку, сопровождение педагогической деятельности и содействие личностному росту наставляемых. Стандарт является основой для разработки программ и регламентов наставничества в образовательных учреждениях [13].

На практике наставничество строится на формальных и неформальных взаимодействиях. Формальные аспекты включают официальное назначение наставников, планирование и документирование наставнической деятельности, проведение регулярных консультаций и мониторинга качества преподавания. Эти процедуры регулируются внутренними регламентами школ и колледжей, а также рекомендациями Министерства образования. Неформальные аспекты основаны на традициях педагогического взаимодействия, доверии и уважении, что особенно важно в культурном контексте Индии. Наставник выполняет функции консультанта, мотиватора и эксперта, способствующего адаптации и профессиональному развитию стажера. Используются различные формы работы: совместное проведение уроков, методические семинары, групповые обсуждения, анализ педагогической практики, обмен опытом и профессиональная рефлексия.

В Университете Дели реализуется программа наставничества, в рамках которой каждый начинающий педагог английского языка закрепляется за наставником с высоким педагогическим стажем, что обеспечивает интеграцию теоретических и практических знаний и более успешную адаптацию в профессии. Кроме того, работа наставников регулируется внутренними нормативно-правовыми документами вуза и подчиняется требованиям Министерства образования Индии.

Наставничество оказывает комплексное влияние на формирование различных компонентов профессиональной компетентности будущих учителей английского языка в Индии.

Наставничество способствует глубокому освоению знаний английского языка и современных методов его преподавания. Под руководством опытного наставника обучающиеся учителя получают практическую поддержку в планировании уроков, выборе эффективных методик и применении современных педагогических технологий. В процессе совместного анализа уроков и обратной связи наставляемые улучшают навыки структурирования учебного материала и разработки критериев оценки знаний учеников, что ведет к повышению качества преподавания английского языка. Наставничество формирует навыки управления классом и понимание психологии учащихся через наблюдение и совместное планирование уроков. Наставник помогает стажеру выстраивать эффективные коммуникации с учениками, предсказывать и корректировать по-

ведение в классе, а также разрабатывать индивидуальные подходы к обучению. Умение учитывать эмоциональные и когнитивные особенности учеников способствует созданию благоприятной атмосферы в классе и улучшению мотивации к обучению.

В Индии с ее многоязычной и многокультурной средой наставничество учитывает специфику многоязычного контекста. Наставники помогают будущим учителям развивать способности интегрировать этнокультурные особенности учеников в процесс обучения английскому языку в процессе применения трехязычной формулы, уважать лингвистическое разнообразие и использовать межкультурные подходы. Такой подход способствует формированию коммуникативной компетенции, учитывающей этнолингвистические реалии и обогащает педагогическую практику.

В индийских вузах, наряду с мастер-классами и семинарами, успешно действуют программы наставничества и коучинга. Как подчеркивается в «National Mission for Mentoring the Bluebook», такая культура передачи опыта от старших педагогов младшим способствует непрерывному профессиональному образованию и помогает бороться с выгоранием [14, с. 14].

Наставничество развивает у будущих педагогов способность к самоанализу и профессиональному росту. Постоянное обсуждение опыта, критический разбор учебных ситуаций и получение конструктивной обратной связи стимулируют рефлекссию, необходимую для осознанного повышения педагогического мастерства. Регулярные встречи с наставником и рефлексивные разговоры помогают осмысливать успехи и трудности, что усиливает мотивацию к саморазвитию и совершенствованию профессиональных компетенций учителя английского языка [20, с. 99].

Как подчеркивает современный индийский исследователь R. Gupta, «вековая традиция “гуру-шишья-парампара” служит свидетельством того, что наставничество играло ключевую роль не только в интеллектуальном развитии, но и в холистическом становлении ученика / последователя / обучающегося. В основе данной концепции лежит готовность наставника учить и направлять и готовность обучаемого следовать этим указаниям» [10, с. 173]. Культурно-обусловленные особенности наставничества в Индии тесно связаны с древней традицией «гуру-шишья», которая формирует уникальные взаимоотношения между наставником и стажером.

Традиция «гуру-шишья» – это древняя система передачи знаний и духовного опыта от учителя (гуру) к ученику (шишье). Это не просто образовательный процесс, а глубокое личностное и духовное взаимодействие, основанное на доверии, уважении и преданности. Ученики часто жили вместе с гуру, полностью посвящая себя учебе и служению наставнику. Передача знаний происходила устно, включала изучение священных текстов, мантр и практик, символизируя преемственность поколений педагогов и духовных лидеров (гуру-шишья-парампара). В древности ученик жил вместе с гуру, полностью посвящая себя изучению и усвоению учения не только как знаний, но и как образа жизни. Такая форма общения строилась на принципах уважения, преданности и полного доверия, что делало процесс обучения глубоко личностным и трансформатив-

ным. Гуру не просто передавал знания, но выступал как наставник во всех сферах жизни и развития ученика, а шишья принимал учение с абсолютным почтением и послушанием, что создавало уникальную эмоциональную и духовную связь.

В современной системе педагогического наставничества в Индии эта традиция сохраняет свой культурный рельеф, формируя основу для взаимодействия наставника и стажера. Особенности включают:

- глубокое уважение стажера к наставнику, что способствует формированию морально-этического контекста профессионального общения;
- личную преданность и доверие, которые развивают эмоциональную близость и мотивацию к обучению;
- передачу не только профессиональных знаний, но и жизненных ценностей и опыта, что расширяет рамки наставничества до воспитательной функции;
- преемственность знаний и методик, когда каждый наставник считается продолжателем линии предыдущих гуру, что усиливает чувство причастности к традиции и повышает значимость роли наставника.

Современное наставничество в Индии адаптирует традиции «гуру-шишья» к новым образовательным реалиям: наставники больше не живут со стажерами, используют письменные и цифровые материалы, но сохраняют принципы уважения, доверия и глубокой индивидуальной поддержки.

Внедрение и развитие системы наставничества в индийском педагогическом образовании сталкивается с комплексом взаимосвязанных проблем, которые можно структурировать на три ключевых уровня: системный, кадровый и методический.

На системном уровне основными препятствиями являются ресурсные ограничения и организационная несбалансированность. Это проявляется, во-первых, в неравномерном развитии практической подготовки в вузах страны, где наставничество зачастую сводится к формальному выполнению программы без глубокого вовлечения менторов. Эта ситуация усугубляется ограниченным ресурсным потенциалом, особенно в сельских школах, испытывающих острую нехватку современного учебного оборудования, что затрудняет для наставников внедрение инновационных методов преподавания английского языка. Кроме того, как показывают международные исследования, эффективность наставничества напрямую подрывает хроническая нехватка времени у его участников, вызванная высокой учебной нагрузкой [15; 16].

На кадровом уровне вызовы носят еще более острый характер. Значительный дефицит учителей в государственном секторе и их низкая заработная плата создают порочный круг: система остро нуждается в наставничестве как механизме адаптации и удержания кадров, но сама испытывает нехватку квалифицированных менторов. Эта проблема усугубляется отсутствием добровольности и мотивации у многих педагогов, которых назначают наставниками принудительно, что снижает их вовлеченность. При этом, как подчеркивают Ambrosetti и Trubowitz, опытный учитель не всегда является эффективным наставником [17; 18], что указывает на острую необходимость специальной подготовки в со-

ответствии с требованиями Национального профессионального стандарта педагога (NPST).

На методическом и личностном уровне к организационным и кадровым сложностям добавляются содержательные. Ключевой проблемой является сложность учета многоязычного и многоэтнического контекста Индии. Нехватка у наставников компетенций для работы в разнородной лингвокультурной среде снижает качество преподавания. Этот вызов тесно связан с проблемой формирования профессиональной идентичности у начинающих учителей, которые в условиях жестких установок ментора и традиционной иерархии «гуру-шишья» могут столкнуться с трудностями в выработке собственного педагогического стиля [19]. Эффективному взаимодействию также может мешать несоответствие ценностей и восприятий между наставником и наставляемым.

Несмотря на перечисленные вызовы, существует ряд перспективных направлений для развития системы. Так, внедрение образовательных технологий и цифровых платформ (как, например, в университетах Махараштры и Тамилнада) способно компенсировать ресурсный дефицит и расширить географию наставничества. Развитие международного сотрудничества позволяет адаптировать лучшие зарубежные практики, а целенаправленное формирование этнокультурной компетентности самих наставников закладывает основу для адекватной работы в многоязычной реальности индийских школ.

Перспективы адаптации индийского опыта наставничества в российскую систему подготовки учителей

Опыт Индии, где наставничество рассматривается как «возвращение к корням» и одновременно как инструмент модернизации, представляет значительный интерес для России, особенно в свете Указа Президента РФ № 197, учреждающего День наставника, и введения квалификационной категории «педагог-наставник» (Приказ Минпросвещения РФ № 196). На основе проведенного анализа могут быть предложены следующие направления адаптации структурных элементов, моделей и подходов индийского наставничества в российскую систему подготовки учителей (в том числе иностранного языка):

1. Включение этнокультурного компонента в подготовку наставников. Индийский опыт выделения компетенций «осознание разнообразия» (awareness of diversity) и способности выступать культурным посредником может быть использован при разработке программ повышения квалификации для педагогов-наставников в России. В условиях многонационального состава российских регионов это позволит готовить наставников к эффективной работе с будущими учителями, которым предстоит осуществлять педагогическую деятельность в поликультурной образовательной среде.

2. Использование этапной структурно-функциональной модели наставничества. Апробированная в индийской системе модель, включающая подготовительный, основной, контрольный и итоговый этапы, может быть адаптирована в практику педагогических вузов и школ России для придания процессу наставничества большей системности и измеримости результатов.

3. Развитие компетентностного подхода в нормативном оформлении наставничества. Индийский опыт детализации компетенций наставника в NPST

2021 и «Bluebook on NMM» может быть учтен при конкретизации квалификационных требований для категории «педагог-наставник» в России, дополняя существующий функциональный подход описанием профессиональных компетенций.

4. Интеграция традиционных педагогических ценностей в современные модели наставничества. Обращение индийской модели к традиции «гуру-шишья» демонстрирует возможность актуализации культурно-исторического наследия в современном образовательном контексте. Для России это означает потенциал обращения к отечественным педагогическим традициям (наставничество учителя-«мастера», опыт А. С. Макаренко, идеи К. Д. Ушинского о подготовке учителя) при разработке современных программ наставничества.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что наставничество в педагогическом образовании Индии представляет собой сложный, многогранный и закономерный интегративный механизм формирования профессиональной компетентности будущих учителей английского языка. Этот механизм успешно синтезирует уникальное историко-культурное наследие, воплощенное в традиции «гуру-шишья», с современными требованиями, заданными нормативно-правовой базой (NEP 2020, NPST 2021).

Основная ценность наставничества в индийском контексте заключается в адаптации методики преподавания английского языка под специфику многоязычного и многокультурного класса, где английский зачастую является не вторым, а третьим языком учащихся.

Культурно-исторический фундамент, основанный на доверии, уважении и личной преданности в отношениях «наставник – стажер», создает мощную мотивационную и этическую основу для профессионального становления. Это отличает индийскую модель наставничества от западных аналогов и придает ей особую глубину, выходящую за рамки чисто методического сопровождения.

Структурно-функциональная модель наставничества, включающая четкие этапы (подготовительный, основной, контрольный, итоговый) и субъектов (наставник-эксперт и начинающий учитель), обеспечивает системность и поэтапность формирования ключевых компонентов компетентности: коммуникативной, дидактической, личностной и этнокультурной. Таким образом, наставничество, интегрирующее многовековую мудрость традиции «гуру-шишья» и современные образовательные стандарты, не только способствует преодолению профессиональных трудностей начинающих учителей, но и играет решающую роль в повышении качества педагогического образования в целом, формируя нового, адаптивного и рефлексивного педагога, готового к работе в сложных условиях многоязычной Индии. Перспективы дальнейших исследований лежат в области углубленного сравнительно-сопоставительного анализа российских и индийских практик наставничества, а также в разработке методического сопровождения деятельности педагогов-наставников в России с учетом успешных зарубежных моделей.

Список литературы

1. Rao V. Chandra Sekhar. The Significance of Mentoring Programs in English Language Teaching // *Journal of Research & Practice in English Language Teaching (JRSP-ELT)*. 2019. Vol. 3. Is. 11. P. 1–8.
2. Понамарева Н. А. Влияние наставничества и совместного планирования на развитие навыков преподавания у начинающих учителей английского языка // *Молодой ученый*. 2020. № 16 (306). С. 314–317.
3. Егоренко Ю. А. Профессиональное развитие учителя английского языка [Электронный ресурс] // *Научный Лидер*. 2022. № 12 (57). Электрон. дан. URL: <https://scilead.ru/article/1944-professionalnoe-razvitie-uchitelya-anglijskog> (дата обращения 06.11.2025).
4. Палина А. А., Тлеужанова Г. К., Саржанова Г. Б. Педагогическая технология формирования профессиональной идентичности будущих учителей иностранного языка // *Образование и наука*. 2023. Т. 25. № 1. С. 84–107.
5. Виноградов А. Э. Анализ социологических концепций института наставничества // *Управленческое консультирование*. 2024. № 3. С. 197–208.
6. Губина М. А. Реформа школьного образования в Индии 2020 г.: экономические предпосылки и задачи // *Вестник Российского университета дружбы народов*. Сер.: Экономика. 2023. Т. 31. № 4. С. 760–778.
7. Беловецкая Л. Э. Требования к современному педагогу в Индии в контексте национального профессионального образовательного стандарта // *Непрерывное образование: XXI век*. 2025. Т. 13. № 2. DOI: 10.15393/j5.art.2025.10591
8. Хмызов М. В. Новая национальная образовательная политика Индии в области обучения английскому языку // *Территория новых возможностей*. Вестник Владивостокского государственного университета. 2024. Т. 16. № 2. С. 96–105.
9. Шелестюк Е. В. Проблемы двуязычия и трехязычия (на примере языковой ситуации в Индии) [Электронный ресурс] // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2019. № 10 (432). С. 205–215.
10. Gupta Rajiv. The Art of Mentoring: Ancient Wisdom and Modern Pitfalls // *Exploring Dynamic Mentoring Models in India*. Cham: Palgrave Macmillan, 2018. P. 173–190.
11. Chandrasekar K., Anitha A. Mentoring in Indian Scenario // *Indian Journal of Applied Research*. 2015. Vol. 5. Is. 4. P. 344–346.
12. National Education Policy 2020 [Electronic resource] / Ministry of Human Resource Development, Government of India. Electron. dan. URL: https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_English_0.pdf (date of access 09.07.2025).
13. National Professional Standards for Teachers [Electronic resource] / National Council for Teacher Education, Government of India. Electron. dan. URL: <https://www.pcer.ac.in/wp-content/uploads/2022/01/National-Professional-TeacherStandards.pdf> (date of access 15.05.2025).
14. National Council for Teacher Education. Bluebook 1st Version. 2023. URL: <https://ncte.gov.in/website/PDF/NMM/Bluebook%201st%20Version.pdf> (date of access 15.05.2025).
15. Hudson P. Mentoring as professional development: ‘growth for both’ mentor and mentee // *Professional development in education*. 2013. Vol. 39. No. 5. P. 771–783.
16. Rajuan M., Tuchin I., Zuckermann T. Mentoring the mentors: First – order descriptions of experience – in – context // *The new educator*. 2011. Vol. 7. No. 2. P. 172–190.
17. Ambrosetti A. Are you ready to be a mentor? Preparing teachers for mentoring pre-service teachers // *Australian Journal of Teacher Education*. 2014. Vol. 39. No. 6. P. 30–42.
18. Trubowitz S. The why, how, and what of mentoring // *Phi Delta Kappan*. 2004. Vol. 86. No. 1. P. 59–62.
19. Cook J. Examining the Mentoring Experience of Teachers // *International Journal of Educational Leadership Preparation*. 2012. Vol. 7. No. 1. P. 1–10.

20. Alimbaev M. The Role of Mentorship in Enhancing Novice English Language Teachers' Classroom Management Skills // Eurasian Journal of Academic Research. 2024. Vol. 4. Is. 12. Part 2. P. 97–101.

References

1. Rao V. Chandra Sekhar. The Significance of Mentoring Programs in English Language Teaching. *Journal of Research & Practice in English Language Teaching (JRSP-ELT)*. 2019. Vol. 3. Is. 11. P. 1–8.

2. Ponomareva N. A. The impact of mentoring and collaborative planning on the development of teaching skills in novice English teachers. *Molodoi uchenyi [Young Scientist]*. 2020. No. 16 (306). P. 314–317. (In Russ.)

3. Egorenko Yu. A. Professional development of an English teacher. [Electronic resource]. *Nauchnyi Lider [Scientific Leader]*. 2022. No. 12 (57). Electron. dan. URL: <https://scilead.ru/article/1944-professionalnoe-razvitie-uchitelya-anglijskog> (date of access 06.11.2025). (In Russ.)

4. Palina A. A., Tleuzhanova G. K., Sarzhanova G. B. Pedagogical technology for forming the professional identity of future foreign language teachers. *Obrazovanie i nauka [Education and Science]*. 2023. Vol. 25. No. 1. P. 84–107. (In Russ.)

5. Vinogradov A. E. Analysis of sociological concepts of the institution of mentoring. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Administrative Consulting]*. 2024. No. 3. P. 197–208. (In Russ.)

6. Gubina M. A. School education reform in India 2020: economic prerequisites and objectives. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Ser.: Ekonomika [RUDN Journal of Economics]*. 2023. Vol. 31. No. 4. P. 760–778. (In Russ.)

7. Belovetskaya L. E. Requirements for a modern teacher in India in the context of the national professional educational standard. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek [Lifelong Education: The 21st Century]*. 2025. Vol. 13. No. 2. DOI: 10.15393/j5.art.2025.10591 (In Russ.)

8. Khmyzov M. V. India's new national education policy in the field of English language teaching. *Territoriya novykh vozmozhnostei. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta [Territory of New Opportunities. Bulletin of Vladivostok State University]*. 2024. Vol. 16. No. 2. P. 96–105. (In Russ.)

9. Shelestyuk E. V. Problems of bilingualism and trilingualism (on the example of the language situation in India). *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]*. 2019. No. 10 (432). P. 205–215. (In Russ.)

10. Gupta Rajiv. The Art of Mentoring: Ancient Wisdom and Modern Pitfalls. *Exploring Dynamic Mentoring Models in India*. Cham, 2018. P. 173–190.

11. Chandrasekar K., Anitha A. Mentoring in Indian Scenario. *Indian Journal of Applied Research*. 2015. Vol. 5. Is. 4. P. 344–346.

12. National Education Policy 2020 [Electronic resource]. *Ministry of Human Resource Development, Government of India*. Electron. dan. URL: https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_English_0.pdf (date of access 09.07.2025).

13. National Professional Standards for Teachers [Electronic resource]. *National Council for Teacher Education, Government of India*. Electron. dan. URL: <https://www.pcer.ac.in/wp-content/uploads/2022/01/National-Professional-TeacherStandards.pdf> (date of access 15.05.2025).

14. National Council for Teacher Education. Bluebook 1st Version. 2023. [Electronic resource]. Electron. dan. URL: <https://ncte.gov.in/website/PDF/NMM/Bluebook%201st%20Version.pdf> (date of access 15.05.2025).

15. Hudson P. Mentoring as professional development: 'growth for both' mentor and mentee. *Professional development in education*. 2013. Vol. 39. No. 5. P. 771–783.

16. Rajuan M., Tuchin I., Zuckermann T. Mentoring the mentors: First - order descriptions of experience – in – context. *The new educator*. 2011. Vol. 7. No. 2. P. 172–190.

17. Ambrosetti A. Are you ready to be a mentor? Preparing teachers for mentoring pre- service teachers. *Australian Journal of Teacher Education*. 2014. Vol. 39. No. 6. P. 30–42.
18. Trubowitz S. The why, how, and what of mentoring. *Phi Delta Kappan*. 2004. Vol. 86. No. 1. P. 59–62.
19. Cook J. Examining the Mentoring Experience of Teachers. *International Journal of Educational Leadership Preparation*. 2012. Vol. 7. No. 1. P. 1–10.
20. Alimbaev M. The Role of Mentorship in Enhancing Novice English Language Teachers' Classroom Management Skills. *Eurasian Journal of Academic Research*. 2024. Vol. 4. Is. 12. Part 2. P. 97–101.