

*Куриленко Илья Алексеевич*

студент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ**

***Аннотация:** в статье исследуется роль и важность наставничества в современных образовательных практиках. В работе подробно рассматриваются различные подходы к наставничеству, включая традиционное индивидуальное наставничество, групповое наставничество, виртуальное наставничество и другие. Автором анализируются разнообразные методы наставничества, включая советы и рекомендации, обратную связь, постановку целей и многие другие.*

***Ключевые слова:** наставничество, образование, студенты, менторство, подходы, методы, традиционное наставничество, групповое наставничество, виртуальное наставничество, профессиональное развитие, личное развитие, советы, рекомендации, обратная связь, постановка целей.*

Современное образование находится в постоянном развитии и изменении, а ключевым фактором его успешности является эффективное сопровождение студентов на пути к знаниям и профессиональному росту. В этом контексте наставничество, или менторство, становится неотъемлемой частью образовательного процесса, предоставляя студентам возможность получить не только знания из учебников, но и практический опыт, советы, и индивидуальную поддержку от более опытных наставников.

Наставничество (или менторство) в сфере образования играет важную роль в развитии студентов и улучшении качества обучения. Эта практика позволяет студентам получить не только знания, но и ценный опыт, советы и поддержку от более опытных наставников. В данной статье мы рассмотрим подходы и методы наставничества в современном образовании.

Зачем нужно наставничество?

Наставничество способствует лучшему усвоению учебного материала и развитию профессиональных и личных навыков студентов. Основные цели наставничества в образовании включают:

– оптимизацию обучения: наставники помогают студентам понимать сложные темы и задачи, что улучшает успеваемость.

– профессиональное развитие: студенты получают возможность консультироваться с опытными профессионалами, что помогает им выбирать карьерный путь и развивать навыки.

– личное развитие: наставничество способствует развитию навыков коммуникации, самоуправления и решения проблем.

Подходы к наставничеству.

1. Традиционное наставничество: этот подход предполагает наличие одного наставника, который работает с одним или несколькими студентами. Такой метод позволяет наставнику уделить больше внимания каждому студенту, но ограничивает разнообразие опыта.

2. Групповое наставничество: здесь наставник работает с группой студентов одновременно. Этот метод способствует обмену опытом между студентами и стимулирует коллективное обучение.

3. Виртуальное наставничество: с развитием технологий наставничество может осуществляться и онлайн. Это удобно для студентов, которые находятся в разных географических точках.

Методы наставничества.

1. Советы и рекомендации: наставники делятся своим опытом и знаниями, помогая студентам решать учебные и профессиональные задачи.

2. Обратная связь: оценка студентов и конструктивная критика помогают им улучшать свои навыки и результаты.

3. Постановка целей: наставники помогают студентам определить свои цели и разработать план действий для их достижения.

4. Моделирование поведения: наставники могут служить примером в том, как добиваться успеха и справляться с трудностями.

5. Индивидуальное наставничество: подход, при котором каждому студенту назначается свой наставник, обеспечивая максимально персонализированное обучение.

6. Наставничество на рабочем месте: некоторые образовательные программы предоставляют студентам возможность проводить наставничество непосредственно на рабочем месте, что способствует лучшему пониманию практических аспектов профессии.

7. Наставничество внутри и вне учебного класса: наставники могут работать с учениками как внутри, так и вне учебного класса, помогая им развивать навыки и знания в различных контекстах.

8. Специализированные наставники: в некоторых случаях используются специальные наставники, обладающие опытом в определенных областях, таких как наука, искусство, спорт и т. д.

9. Самонаставничество: студенты могут быть наставниками для самих себя, участвуя в процессе планирования и самооценки своего обучения.

10. Партнерство с индустрией: в некоторых образовательных программах предусмотрено партнерство с предприятиями и компаниями, что помогает студентам получить практический опыт и связи в своей области.

11. Наставничество через проекты: студенты могут работать над проектами с наставниками, что способствует развитию практических навыков и решению реальных проблем.

12. Использование технологий: современные технологии, такие как онлайн-платформы и вебинары, позволяют организовать эффективное наставничество на расстоянии.

13. Межкультурное наставничество: в мировом образовании наставничество может объединять студентов и наставников из разных культур, способствуя культурному обмену.

14. Оценка эффективности наставничества: важно систематически оценивать результаты наставничества и вносить коррективы в программы, чтобы обеспечить их максимальную эффективность.

Наставничество в современном образовании оказывает существенное воздействие на успех студентов и качество образования в целом. Разнообразные подходы и методы наставничества позволяют индивидуализировать обучение, способствовать профессиональному и личному росту студентов, а также развивать навыки, необходимые для успешной карьеры. Независимо от того, являетесь ли вы студентом, преподавателем или родителем, наставничество предоставляет уникальную возможность улучшить образовательный процесс и содействовать развитию молодых умов. Оно объединяет знания и опыт более опытных поколений с энтузиазмом и амбициями новых поколений.

### *Список литературы*

1. Забродин Ю.М. Построение системы дифференциации уровней квалификации профессионального стандарта педагога / Ю.М. Забродин, П.А. Сергоманов, Л.А. Гаязова [и др.] // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. №5. – С. 75–76. – DOI 10.17759/pse.2015200506. – EDN UXRLAN
2. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – Минск: Амалфея, 1998. – С. 156–157.