

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет истории, социологии и международных отношений**  
**Кафедра социологии**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ**  
**СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ**

Работу выполнила \_\_\_\_\_ К.С. Хромых

Направление подготовки 39.03.01 – Социология      курс 2

Направленность (профиль) Социальная теория и прикладное социальное  
знание

Научный руководитель  
д-р ист. наук, профессор,  
зав. каф. социологии \_\_\_\_\_ А. Ю. Рожков

Нормоконтролер  
д-р ист. наук, профессор,  
зав. каф. социологии \_\_\_\_\_ А. Ю. Рожков

Краснодар 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты организации наставничества в системе высшего образования .....	6
1.1 Сущность понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе .....	6
1.2 Институт наставничества в системе высшего образования РФ. Роль в адаптации и формировании профессиональных компетенций студента .....	11
2 Прикладное исследование «Наставничество в представлениях студентов-первокурсников на примере КубГУ» .....	18
2.1 Программа социологического исследования .....	18
2.2 Анализ результатов исследования .....	21
Заключение .....	28
Список использованных источников.....	30
Приложение А Анкета	34

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность исследования.* Переступая порог образовательного учреждения, студент-первокурсник имеет определенный багаж школьных знаний и представлений о своей будущей профессии, но у него еще недостаточно опыта, мудрости и присутствует, небольшой страх при выполнении новых задач. Этот трудный, но в то же время и интересный путь может упростить человек, который в нужный момент сможет вдохновить, поддержать, стимулировать силы для самосовершенствования, помочь преодолеть трудности и многое другое. Одним словом – наставник, готовый помочь в любую минуту. Он щедро делится своими знаниями, опытом и компетенциями, а также идет рядом, помогая найти правильную дорогу и без всяких трудностей пройти все препятствия, которые могут встретиться на пути профессионального становления, а также адаптации в университете.

Необходимость в наставничестве возникает еще с появлением людей на земле. Всегда во все времена именно старшие, мудрые люди передавали знания и опыт, наставляли молодежь. В роли наставников выступали в первую очередь родители, духовные настоятели, мудрецы, ученые. В школах был положен принцип следования примеру старших. Передача знаний, опыта, направление молодежи на истинный путь – в этом заключалась вся суть наставничества.

Время не стоит на месте, все меняется, но не меняется суть наставничества. С каждым днем система наставничества показывает свою эффективность в воспитании квалифицированных кадров. Также появляются и новые виды наставничества: тьюторы, менторы, кураторы, коучи. В связи с чем появляется и необходимость в четком понимании наставничества и какие функции оно выполняет.

*Степень научной разработанности темы.* В настоящее время существует определенное количество работ, которые посвящены теме наставничества.

В зарубежной литературе наставничество в системе высшего образования изучается уже давно. Изучением этой темы занимались такие авторы, как Г. Льюис [11], Д. Меггинсон, Л. Рай [24]. В своих работах они рассматривают такие аспекты наставничества такие, как помощь в развитии карьеры и профессиональных навыков, передача знаний и навыков, поддержка и мотивация, создание эффективной системы отношений и т.д. в контексте деятельности менеджеров по управлению персоналом [26].

В отечественной литературе также проводится множество исследований, посвященных наставничеству в системе высшего образования. Такие авторы, как Е. Н. Фомин [27], Е. В. Бевз [4], Ю. Л. Львова, А. Р. Масалимова [12, 13] и др. Данные авторы рассматривают тему наставничества с различных точек зрения, включая его влияние на профессиональную ориентацию студентов, роль наставничества в формировании лидерских качеств у студентов, особенности организации наставничества в высшем образовании [4, 12, 13, 27].

Можно сделать вывод, что тема наставничества в системе высшего образования является относительно разработанной научной областью, которая продолжает привлекать внимание исследователей, в связи с ее важностью для успешного прохождения студентами обучения и их дальнейшей карьеры. Вместе с тем малоизученным пока остается вопрос о представлениях студентов о феномене наставничества и о наставниках, что и предопределило выбор темы исследования.

*Объект исследования:* феномен наставничества в системе высшего образования.

*Предмет исследования:* представления студентов о наставничестве и образе наставника.

*Цель:* на основе теоретических и эмпирических данных выявить представления студентов-первокурсников о наставничестве и образе наставника.

*Задачи:*

1. Определить сущность понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе.
2. Выяснить какую роль играет институт наставничества в адаптации студентов, а также как реализуется программа наставничества в российских ВУЗах.
3. Провести исследование «Наставничество в представлениях студентов первокурсников на примере КубГУ», включая разработку программы социологического исследования и анализ результатов исследования.
4. На основе полученных результатов выяснить кого считают наставником и какими качествами он обладает.

*Методология и методы исследования.*

Теоретико-методологическую основу работы составили фундаментальные труды зарубежных и отечественных ученых в области социологии молодежи, а также современных исследователей, в которых раскрываются основные аспекты феномена наставничества.

В исследовании использован метод опроса (анкетирование). С помощью этого метода возможно получить необходимые данные об изучаемом явлении непосредственно от объекта исследования, который является источником мнений и оценок.

*Структура работы.* Работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованных источников и приложения.

# **1 Теоретические аспекты организации наставничества в системе высшего образования**

## **1.1 Сущность понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе**

Понятие наставничества в системе высшего образования подразумевает взаимодействие между преподавателем и студентом, направленное на помощь в профессиональном и личностном развитии последнего. В контексте высшего образования наставничество может быть как формальным, то есть осуществляться в рамках учебного процесса и установленных процедур, так и неформальным, когда наставнические отношения возникают самостоятельно и основаны на личной инициативе.

Анализ последних исследований и публикаций дает основания утверждать, что к проблеме наставничества, как в теоретическом, так и в практическом плане было обращено внимание ученых во все времена. Так тема наставничества берет свое начало еще из эпохи античности, где философы пытались определить задачи, которые должен выполнять наставник. Например, Сократ считал, что наставник должен пробуждать мощные душевные силы в ученике. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю» [20].

Платон считал, что наставник должен осуществлять воспитание с раннего возраста, а также, что учителя становятся своего вида правителями, ведь они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя по мнению Платона, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не

алчными, ведь мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей [18,20].

Французский мыслитель Жан-Жак Руссо вовсе склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником [20].

В Средние века данную тему затрагивали: Винсент из Бове, П. Абеляр, Ф. Аквинский, Эразм Роттердамский, Н. Макиавелли [26].

В 16–20 веках к проблеме наставничества обращались митрополит Киевский и всея Руси Илларион [15], Владимир Мономах в своем труде «Поучение Владимира Мономаха», где упоминал наставника в следующей цитате: «Премудрости Наставник и смысла Податель, неразумным Учитель и нищим Заступник! Утверди в разуме сердце мое, Владыка! Дай мне дар слова, Отче, устам моим не запрещай взывать к Тебе: Милостивый, помилуй падшаго!» [23].

В середине XIX в. о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, один из основоположников научной педагогики в Российской Империи. Он считал, что учитель в первую очередь должен уметь познавать духовный мир ребенка, понимать в каждом ребенке «личное». По его мнению, нельзя быть гуманным, не зная души ребенка [5,20].

Сущность понятия наставничества раскрыли в своих трудах С. Г. Вершловский, С. Я. Батышев, В. Ю. Кричевский, Л. Н. Лесохина, В. Г. Сухобская и др. [2,26]. В своих работах они рассматривали наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами и метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры.

В настоящее время вопросам наставничества уделяется большое внимание как в зарубежной теории образования, так и в России.

В английском языке слово «mentor» означает «наставник». Ментором звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием [10]. Так чаще всего в зарубежной

литературе встречается понятие «ментор», изучению которого посвящены работы Г. Льюис, Д. Меггинсон, Л. Рай и др. По их мнению, «наставничество» или «менторство» можно определять в контексте деятельности менеджеров по управлению персоналом. Одним из первых определил наставничество в качестве существенной помощи персоналу, который нуждается в перспективном видении своих возможностей английский исследователь Дэвид Меггинсон. В издании «Развитие навыков эффективного общения» Л. Рай указывает на наставничество как на «самый важный и успешный метод развития человека», рассматривая наставничество в качестве «процесса передачи навыков от руководства подчинённым» [24].

Дэвид Клаттербак особо выделяет умение наставника совместить в себе роли родителя и сверстника с целью сопровождения молодой личности на переходном этапе её развития и определяет наставника как «человека, обладающего опытом, готового делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия». Наставничество, по его мнению, совмещает в себе фасилитацию, коучинг, консультирование и создание сети контактов, чтобы воодушевить и поощрить учеников за отношение к своей деятельности [26].

Г. Льюис понимает наставничество как «систему отношений» и «ряд процессов», где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку молодому специалисту на рабочем месте. Также наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии [11].

Также в зарубежом встречается близкое к наставничеству понятие «Job Shadowing» – метод адаптации молодого специалиста, суть которого заключается в том, что новый сотрудник становится «тенью» обучающего сотрудника в режиме реальной рабочей обстановки, следуя за ним и выполняя, в меру своей компетенции, в течение рабочего дня профессиональные обязанности. Стажер имеет возможность обсуждать рабочие ситуации не только с сотрудником, «тенью» которого он является, но и со старшими по иерархии и более опытными коллегами. В процессе Shadowing соединены



основные элементы действенного обучения работающих людей: получение реальных навыков, рефлексия и возможность получения обратной связи [29].

Таким образом, в зарубежной литературе авторы рассматривают такие аспекты наставничества как помощь в развитии карьеры и профессиональных навыков, передача знаний, поддержка и мотивация, создание эффективной системы отношений и т.д. Они подчеркивают важность личностного подхода и обеспечения взаимного доверия между наставником и подопечным.

В отечественной литературе наставничество в системе высшего образования также рассматривается как важный элемент развития студентов. В своих работах Е. Н. Фомин под наставничеством понимает личностно-ориентированный педагогический процесс, способствующий овладению и личностному осмыслению каждым обучаемым своей профессии, а также создающий условия для приобретения широкого ряда профессиональных компетенций и индивидуального опыта решения реальных производственных задач. В своих исследованиях он выделяет одну из перспективных форм наставничества, сущность которой определяется понятием «дублер специалиста». По его мнению, организация деятельности наставничества сводится к внутриорганизационному процессу, реализуемому в конкретной производственной среде и основывающемся на потенциальных возможностях непрерывного образования. Важную роль играют и мотивационные процессы, выражающиеся в стремлении молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей высококвалифицированного уровня, а также в умении применять знания, умения и компетенции ради достижения определенного профессионального успеха при адаптации на рабочем месте [27].

По мнению Е. В. Бевз наставничество необходимо рассматривать в контексте передачи педагогического опыта, в ходе осуществления которого наставник помогает освоить теоретические знания, а также консультирует своего подопечного в вопросах уместности применения полученных знаний [4].

Другое мнение относительно педагогического наставничества имеет Ю. Л. Львова, которая говорит о такой особенности как «парное содружество», которое может возникнуть лишь при условии единства взглядов, а также при наличии взаимного стремления к творческому решению поставленных вопросов.

К. Г. Кязимов рассматривает наставничество как одну из действенных форм адаптации нового сотрудника, активного усвоения им профессиональных и свойственных данной организации личностных ценностей. Главное требование к наставнику – профессиональная и социально-педагогическая компетентность [29].

А. Р. Масалимова понимает наставническую деятельность как процесс направленный на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых специалистов для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития [11]. По ее мнению, нельзя забывать, что молодой работник – это личность со своими особенностями и внутренним миром, поэтому современный наставника важно быть умелым советчиком и учителем, поскольку лишь навыки наставнической деятельности позволяют правильно и четко поставить задачу и, объяснив основы новой для молодого работника профессиональной деятельности, добиться ее качественного выполнения. Современный наставник на собственном примере через систему личных ценностей и нравственных ориентаций должен приобщить молодого специалиста к новому виду профессиональной деятельности, привить ему основы корпоративной культуры, приобщить к ключевым компетенциям предприятия [12].

Исходя из всего вышесказанного мы можем сделать, вывод о том, что феномен наставничества существует в обществе очень давно и подтверждение этого, мы можем увидеть в работах и биографиях многих философов и ученых.

Но в настоящее данное явление обрело свою популярность в системе высшего образования, где представляет важный инструмент развития студентов как профессионалов и личностей. Наставничество может быть как формальным, осуществляемым в рамках учебного процесса, так и неформальным, возникающим на основе личной инициативы студента и преподавателя. Важными аспектами наставничества являются личностно-ориентированный подход, сопровождение студента на всех этапах его обучения и развития, а также ориентация на реальные производственные задачи, которые он должен научиться выполнять во время получения профессионального образования.

Анализ зарубежной и отечественной литературы позволяет нам сделать вывод о том, что наставничество в системе высшего образования является важным элементом развития студентов и молодых специалистов. Оно включает в себя передачу знаний, опыта и профессиональных компетенций, создание условий для личностного и профессионального развития, мотивацию и поддержку, а также стремление к творческому решению задач. Отличительной особенностью зарубежной литературы является более выраженный упор на наставничество в контексте управления персоналом, в то время как отечественные авторы больше акцентируют внимание на педагогическом аспекте наставничества.

В целом, практика наставничества в системе высшего образования может быть полезной для развития профессиональных навыков и личностного роста студентов и молодых специалистов.

## **1.2 Институт наставничества в системе высшего образования РФ. Роль в адаптации и формировании профессиональных компетенций студента**

Институт наставничества играет важную роль в адаптации студента и формировании его профессиональных компетенций. Наставничество – это

процесс, в котором опытный специалист (наставник) помогает молодому человеку (студенту) освоить профессиональные навыки, развить компетенции и адаптироваться к условиям работы в выбранной области.

Институт наставничества помогает студенту быстрее адаптироваться к условиям обучения и освоить профессиональные навыки. Наставник может поделиться своим опытом и знаниями, помочь выбрать правильный путь развития, дать советы по решению профессиональных и учебных задач. Кроме того, наставничество помогает студенту развить профессиональные компетенции, которые не могут быть освоены в рамках учебной программы. Он может помочь студенту развить коммуникативные навыки, лидерские качества, умение работать в коллективе и принимать решения. Но для того, чтобы работа наставника была эффективной необходимо правильно понимать, что волнует студентов и в чем они нуждаются на данный момент времени.

Так бывшим школьникам, нынешним студентам достаточно сложно привыкнуть к новой системе обучения, которая практически полностью отличается от того, что было в школе. В университете необходимо уметь правильно работать с литературой и с источниками, а также правильно структурировать весь объем информации, получаемый на парах – это все вызывает у первокурсников сложности, которые могут привести к плохой подготовке к семинарским занятиям, зачетам и экзаменам.

Сдача зачетов и экзаменов является большим стрессом для первокурсников, ведь из-за применения системы проверки знаний посредством тестов и сдачи ЕГЭ после окончания школы, многим сложно перестроиться на форму проверки знаний, которая основывается на устных ответах. Также многим сложно привыкнуть к тому, что наряду с общеобразовательными предметами появляются специальные дисциплины и занятия имеют несколько форматов: лекции, семинары, практические занятия и другие. В отличие от школы, в университете дисциплины делятся не весь период обучения, а семестр или, в лучшем случае, несколько лет. Постоянная

смена преподавателей также может вызвать сложности в адаптации у первокурсников.

Необходимо также привыкнуть и к длительности занятий. В первое время достаточно трудно выдержать занятие длиной в полтора часа, вместо привычных 40–45 минут. Ко всему этому учебный год теперь делится не на четверти, а на семестры. Что означает отсутствие весенних и осенних каникул.

В ряде вузов студентам первого курса во время новогодних каникул нужно будет готовиться к сдаче зимней сессии, а также проходить практику во время летних каникул, что также сократит время отдыха у первокурсников и вызовет некоторые сложности.

Для первокурсника очень важно быстро и безболезненно влиться в новый коллектив, но не менее важно самоутвердиться и «не потеряться на новом месте». Чем быстрее студент найдет себе место в группе и потоке, займет определённое место, тем легче ему будет учиться в дальнейшем.

Некоторым студентам хочется начать жизнь «с чистого листа» и изменить свой стиль поведения.

На протяжении всего первого курса каждый студент пытается понять, правильно ли сделан выбор профессии и есть ли тяга к изучению преподаваемых на данном направлении подготовки дисциплин, оправдались ли ожидания от обучения в выбранном ВУЗе.

Также большим испытанием становится приспособление к новым условиям жизни. Часть первокурсников являются иногородними и переезжают жить в общежития или на съемные квартиры. Оставшись без присмотра родителей, студенты вынуждены самостоятельно организовывать учебу, свободное время, быт. Отсутствие контроля и внутренней дисциплины нередко приводят к исключению из ВУЗа. Прогулы и халатное отношение к учебе становятся причиной задолженностей и трудно восполняемых пробелами в знаниях. Вдобавок иногородние студенты испытывают дискомфорт из-за нарушения привычных отношений и потери прежних контактов.

Помимо всего, учебная группа студентов первого курса – это пока еще не сложившийся коллектив. Спокойный психологический климат в группе, отсутствие ссор, дружелюбие и готовность прийти на помощь важны для комфортного нахождения в группе и обучения первокурсников.

Справиться с таким количеством трудностей в период адаптации самостоятельно первокурсники не всегда в силах. В связи с этим у них возникает потребность в наставнике, который мог бы помочь им привыкнуть к университету и группе, а порой мог бы помочь разрешить возникшие в группе конфликты.

Для успешной реализации такого вида наставничества следует помнить, что данный процесс затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: студента первого курса, студента-наставника и образовательной организации.

Студент первого курса в процессе наставничества получает поддержку, регулярные консультации, помощь в адаптации к новым условиям окружающей его среды, то есть для студента первого курса – наставничество представляется в виде возможности обретения так называемого старшего «брата», готового всегда прийти на помощь и поделиться своим опытом решения аналогичных задач. Для студента-наставника наставничество открывает широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного развития и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций.

Таким образом, наставник – это студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в вузе.

В последние десятилетия во многих университетах, как в России, так и за рубежом начинает активно развиваться идея деятельности наставников в

студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставника выступает студент старших курсов.

Такая практика имеет несколько преимуществ. Во-первых, студенты-наставники могут лучше понимать проблемы и потребности молодых студентов, так как они сами недавно были в такой же ситуации. Во-вторых, студенты-наставники могут быть более доступны и близки для своих подопечных, что способствует установлению доверительных отношений и повышает мотивацию студентов. В-третьих, студенты-наставники могут помочь первокурсникам освоить не только профессиональные навыки, но и социальные, такие как коммуникация, лидерство, эмоциональный интеллект и т.д.

В разных университетах России существует разная система наставничества. Так в Московском государственном университете им. М. В. Ломоносова функционирует менторская программа, которая предусматривает участие студентов старших курсов в качестве наставников для молодых студентов. В процессе менторства студент-наставник встречается со своим наставляемым, и они вместе работают над достижением целей и решением проблем. В данной программе отсутствует система оценки психологической готовности к наставничеству, не производится отбор кандидатов, этап обучения потенциальных наставников, что может в последствии вызвать некоторые трудности, ведь наставник может не справиться со своей работой и процесс адаптации первокурсников будет затруднен.[14].

В Новосибирском государственном университете науки и управления действует школа наставников, в рамках которой студенты старших курсов проходят двухмесячные курсы подготовки. Цель данной программы – это помогать развитию потенциала первокурсников, способствовать облегчению их адаптации и социализации в ВУЗе. Однако программа не предусматривает оценку психологической готовности к наставничеству, а также проверку знаний, полученных в процессе прохождения [17].

В Кубанском государственном университете действует «Корпус студенческих наставников», который является достаточно успешной практикой наставничества в системе высшего образования. Эта программа предназначена для помощи первокурсникам в адаптации к новым условиям обучения и жизни в университете. Студенты-наставники помогают своим молодым коллегам разобраться в учебном процессе, показывают, как правильно организовывать свой досуг, как наладить новые контакты и научиться работать в команде. Кроме того, они помогают первокурсникам справляться с психологическими трудностями, связанными с переходом в новую среду. Обучающий становится наставником только после прохождения обучения и сертификации, которые проводят Оргкомитет Корпуса и Председатель Корпуса с участием председателя Объединенного совета обучающихся КубГУ ежегодно в течение весеннего семестра. Также наставником может стать обучающийся не младше 2 курса бакалавриата с четко поставленными перед собой целями и задачами. Наставник закрепляется за каждой академической группой и в его обязанности входит:

- содействие адаптации первокурсников к учебному и внеучебному процессам;
- повышает мотивацию к обучению и развитию профессиональных качеств;
- прививает студентам, которые закреплены за ним, интерес к учебе, научной и общественной деятельности;
- информирует и привлекает студентов к участию в различных мероприятиях, проходящих как в ВУЗе, так и вне его;
- оказывает помощь студентам в профессиональном самоопределении, в решении вопросов, которые связаны с учебным процессом, социальными и бытовыми вопросами и других [22].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что программа «Корпус студенческих наставников» в Кубанском государственном университете является довольно развитой и комплексной. Она охватывает не только



профессиональную, но и социальную поддержку студентов, помогая им адаптироваться к новым условиям обучения и жизни в университете.

Кроме того, проводится серьезный отбор и обучение наставников, что гарантирует их готовность и компетентность для осуществления своих обязанностей. Наставники закрепляются за конкретными студенческими группами и имеют целый набор задач, связанных с оказанием помощи студентам в разных сферах и областях их жизнедеятельности.

Аналогичные программы наставничества реализуются в Санкт-Петербургском государственном университете, Чувашском государственном университете имени И. Н. Ульянова, Северо-Кавказском федеральном университете, и многих других вузах России. Такие программы помогают студентам быстрее адаптироваться к новым условиям, улучшают коммуникацию между студентами, создают и поддерживают комфортную среду в университете, помогают развивать лидерские качества у старших студентов, которые выступают в роли наставников.

Также наставничество помимо всего вышеперечисленного позволяет улучшить взаимодействие между студентами разных курсов и направлений подготовки, обеспечить некую преемственность в студенческой среде, что, в конечном счете, позволяет сформировать студенческое сообщество со сложившимися традициями и обычаями. А это в свою очередь благотворно повлияет на престиж образовательной организации в глазах абитуриентов [12].

Институт наставничества является важным элементом формирования профессиональной культуры студента. Он помогает студенту понять, как работает профессиональная сфера, какие навыки и знания нужны для успешной работы, и как развиваться в выбранной области. Наставничество помогает студенту не только получить нужные знания и навыки, но и увидеть свои возможности и перспективы в будущей профессиональной деятельности.

## **2 Прикладное исследование «Наставничество в представлениях студентов первокурсников на примере КубГУ»**

### **2.1 Программа социологического исследования**

*Проблемная ситуация.* Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям высшего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставник восполняет тот или иной образовательный дефицит наставляемого, поэтому его деятельность подобна педагогической помощи в преодолении ряда внешних барьеров.

По мнению О. Г. Кондратьевой, внешним барьером может стать отсутствие ресурсов для реализации собственных инициатив, организационно-технические сложности на этапе становления студенческого самоуправления, реализации проектов, стартапов и т. д.

Отечественные ученые (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин и др.) разработали научно-практические и теоретико-методологические основы наставничества.

Основы методики наставничества были рассмотрены в трудах С. А. Батышева, А. М. Новикова, В. А. Слостенина, Н. М. Таланчука, Н. А. Томина, В. В. Шапкина и др. В научных исследованиях С. Я. Батышева, С. И. Крамаренко, М. И. Махмутова, Н. А. Непримеровой, П. Н. Осипова, Н. М.

Таланчука, В. И. Филатова, А. И. Ходакова и др. были изложены психолого-педагогические аспекты наставнической деятельности.

Анализ научной литературы позволяет отметить ряд компонентов системы наставничества. По мнению Башариной О. В., к ним можно отнести:

- «ценностно-целевой - определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников предприятия, включенных в систему наставничества;

- организационно-методический - включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, программу повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;

- процессуально-деятельностный - направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;

- результативно-коррекционный - позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения» .

В. И. Блинов, Е. Ю. Есенин и И. С. Сергеева считают, что в «фокусе внимания наставника находятся:

- личность сопровождаемого и его внутренний мир;

- базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;

- деятельность сопровождаемого;

- система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности».

Проблема: различные представления образа наставника у студентов.

Объект: студенты КубГУ.

Предмет: представления студентов об образе наставника.

Цель: исследовать представления студентов об образе наставника

Задачи:

1. определить понятие наставничество;
2. выяснить кого считают наставником;
3. узнать основные функции наставника;
4. выявить основные качества, которыми должен обладать наставник.

*Методология и методы:*

В основе работы лежат принципы научности, объективности и системного подхода.

Нами будут использованы такой метод анализа как анкетный опрос для изучения представления образа наставника у студентов на этапе профессионального обучения.

*Логический анализ основных понятий.*

Теоретическая интерпретация.

Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника.

Профессиональное обучение – это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

Социализация – это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счёт его активной деятельности, активным включением в социальную среду.

Далее в таблице 1 рассмотрим операционализацию.

Таблица 1 – Операционализация

Показатель	Индикатор	Шкала
Понятие «наставничество»	Суть понятия	Номинальная(вопрос 1)
Определение наставника как человека	Определение наставника и способ его выбора	Номинальная (вопросы 4,6,7)
Функции наставника	Функции, определяемые основными для выбора наставника	Порядковая (вопрос 5)
Качества наставника	Качества, определяемые основными для наставника	Номинальная, Интегральная (вопросы 8,9)

*Выборочная совокупность.* В исследовании приняло участие 151 первокурсника, факультета истории, социологии и международных отношений, Кубанского государственного университета. Отбор респондентов производился методом «снежного кома».

*Метод сбора данных.* Анкетный опрос.

Организационная часть исследования:

Даты проведения анкетирования: февраль 2023 г.

Способы анкетирования: Google Forms

Инструменты обработки: Microsoft Excel

## **2.2 Анализ результатов исследования**

В опросе приняли участие 151 респондентов, которые являются студентами первого курса факультета истории, социологии и международных отношений, среди которых 81% составили женщины и 19% – мужчины.

Первой задачей исследования стояло определение понятия наставничества, респондентам было предложено 4 определения из которых из

необходимо было выбрать то, что наиболее точно соответствует их мнению. Результаты получились следующие. Больше половины респондентов (52%) ответили, что наставник – это человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее и эффективнее. Другие же 24% определяют наставника как более опытного человека, который передает знания и навыки на специальных занятиях. Определение «наставник – это человек, к которому можно обратиться в сложной житейской ситуации» выбрало 22% респондентов и лишь 3% определение «наставник – это старший товарищ, способный взять ответственность за личностный рост своего подопечного». Данные представлены на Рисунке 1.

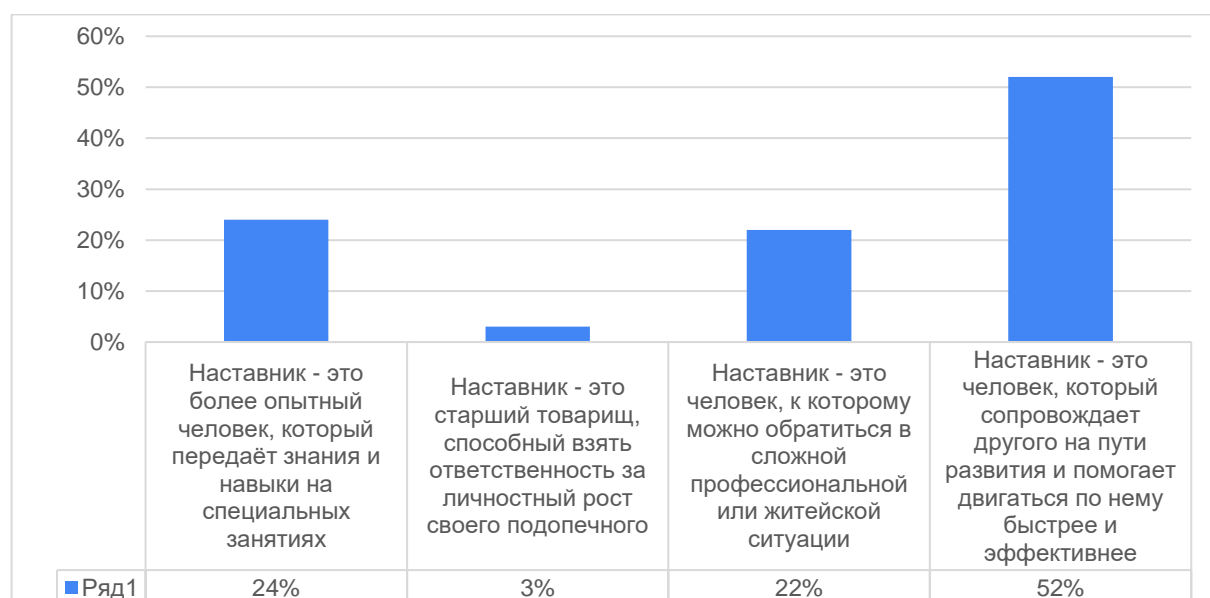


Рисунок 1 – Понятие «наставничество»

Анализируя полученные данные, мы можем сделать вывод о том, что наставник в представлении студентов первого курса это тот, кто сможет поддержать и сопроводить их в определенных жизненных ситуациях. Это также говорит нам о том, что наставником для студентов может быть как преподаватель, так и другой студент старшего курса или одногруппник.

Следующая группа вопросов позволяют нам определить наставника, кто им является и способ его выбора.

Так большинство респондентов в качестве своего наставника выбирают студента старшего курса (68%) и только 12% говорят о том, что их наставник

– это куратор группы, т.е. преподаватель. 18% студентов-первокурсников ответили, что у них нет наставника и 3% назвали другое( мама, одногруппник). Распределение ответов по данному вопросу представлены на Рисунке 2.

Можно сделать следующий вывод, что студенты доверяют тем, кто находится ближе к ним по статусу именно поэтому и выбирают их в качестве своих наставников студентов и взаимодействуют с ними чаще чем с преподавателями.

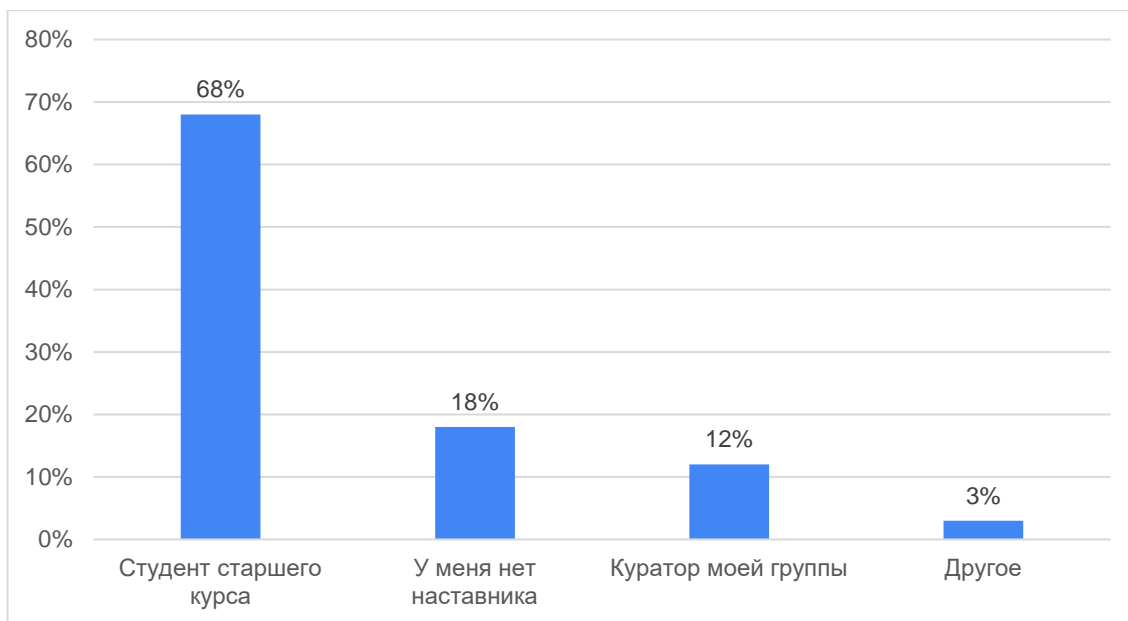


Рисунок 2 – Наставники студентов

Также для нас было важно выяснить выбирают ли студенты себе наставника или же нет, и он назначается. В данном вопросе 72% респондентов ответили, что им назначили наставника, а не они сами выбрали его. 20% , что у них нет наставника и лишь 5% выбрали своего наставника самостоятельно. 3% сказали, что наставник их выбрал (Рисунок 3). Примечательно то, что в Кубанском государственном университете действует как наставническая программа среди студентов старшекурсников, так и кураторская программа, где преподаватель и студент-старшекурсник закрепляется за академической группой [19]. Именно поэтому при анализе результатов появляется мысль о том, что те, кто выбрали вариант ответа «у меня нет наставника», не считают куратора группы или студента-старшекурсника своим наставником или же те

люди, которые закреплены за группой в их качестве не выполняют свои обязанности в полном объеме.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система наставничества на факультете присутствует, наставники назначаются, но их малая часть не соответствует тому образу, который хотели бы видеть студенты-первокурсники.

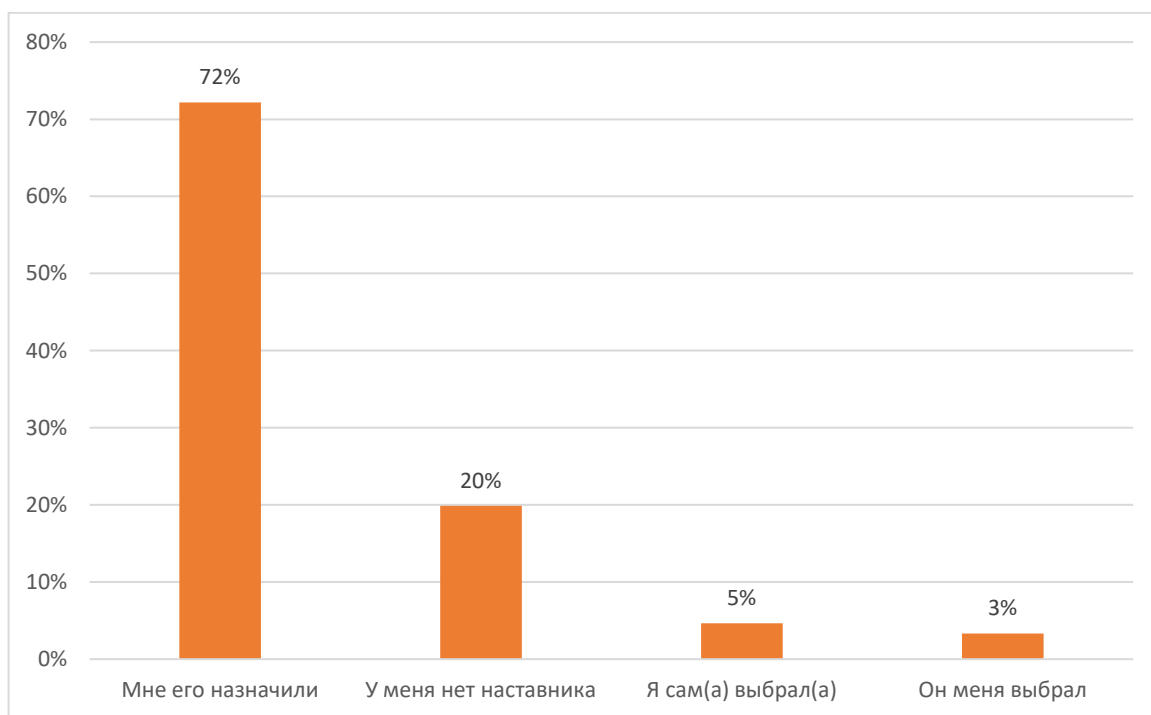


Рисунок 3 – Способы выбора наставника

Следующий вопрос был связан с критериями, по которым студенты выбрали себе наставника и результаты получились следующие: 46% опирались на личностные качества, 27% высокий профессионализм, 26%- эмоциональная связь с наставником и 23% ответили, что у них нет наставника. 2% студентов выбрали наставника из-за его статуса. Результаты представлены на Рисунке 4.

Мы можем предположить, что из-за того, что наставник для первокурсников назначается согласно Положению КубГУ о Корпусе студенческих наставников, это именно те качества, наличие которых позволяет принимать своего наставника, которого им назначило руководство факультета и ВУЗа, как наставника, которого они бы выбрали и самостоятельно.



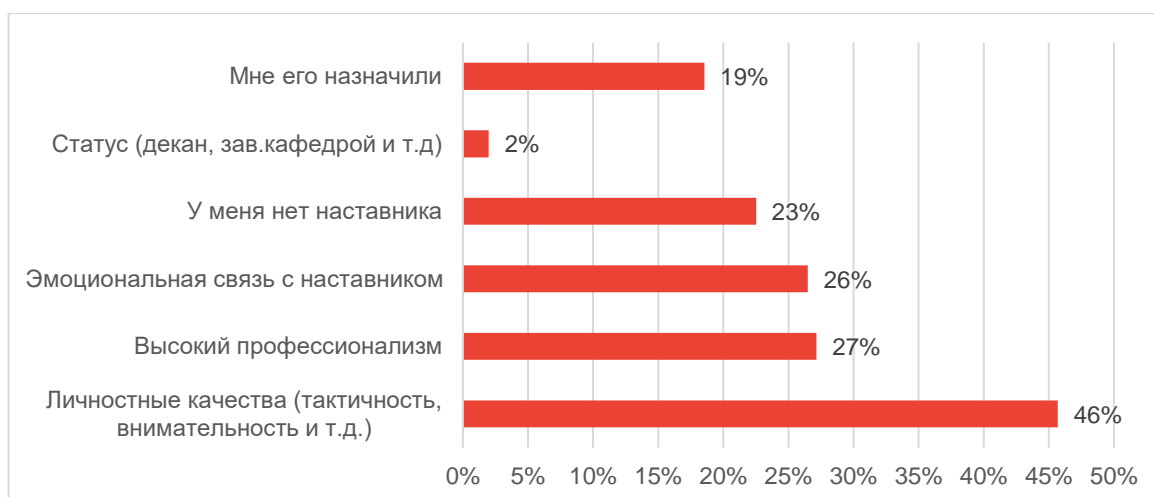


Рисунок 4 – Критерии выбора наставника

Наставник должен выполнять ряд определённых функций вне зависимости от того является он преподавателем или студентом. Именно поэтому мы не могли и опустить вопрос о функциях, которые должен выполнять наставник. Так можно выделить две главные функции:

1. Адаптация к специфике образовательной и научно—исследовательской деятельности (56%).
2. Моральная и эмоциональная поддержка (42%).

Другие функции наставника представлены на Рисунке 5.



Рисунок 5 – Функции, которые должен выполнять наставник

Мы можем предположить, что распределение ответов на данный вопрос получилось таким из-за того, что респонденты — это студенты первого курса, которые только недавно попали в стены ВУЗа и они считают данные функции

необходимыми, так как для них является актуальной проблема адаптации в новом коллективе на данный момент времени.

Помимо функций наставника необходимо определить и качества, которыми он должен обладать. Респондентом был предложен список качеств, из которых они должны были выбрать самые главные. Так готовность прийти на помощь выбрало 63% студентов, коммуникабельность – 54%, ответственное отношение – 51% и т.д. (Рисунок 6).

Далее был задан вопрос, который дает понять в какой степени обладает наставник качествами, которые были выделены в предыдущем вопросе и результаты практически полностью совпали. Студенты отметили, что их наставник обладает в высшей степени такими качествами как готовность прийти на помощь (56%), коммуникабельность (54%) и креативное отношение (49%). Ответственное отношение по сравнению с предыдущим вопросом сместилось чуть ниже и данное качество отметило 48%. Более подробные данные представлены на Рисунке 7.

Можно сделать вывод о том, что представления студентов о качествах наставника, совпадают с реальность.



Рисунок 6 – Качества, которыми должен обладать наставник



Рисунок 7 – Качества наставника

Таким образом мы можем сделать вывод о том, что на факультете истории, социологии и международных отношений среди студентов первого курса наставник-студент нежели наставник-преподаватель является более популярным, студенты чаще всего отмечали студента старшего курса как своего наставника, который помогает в адаптации к учебному процессу и обладает рядом определенных качеств.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество в системе высшего образования играет важную роль в адаптации студентов к учебному процессу, формировании их профессиональных и личностных качеств, а также в повышении качества образования.

В рамках данной работы были выполнены все ранее поставленные задачи. Так мы определили, что в зарубежной литературе наставничество рассматривается в контексте управления персоналом, в то время как отечественные авторы больше акцентируют внимание на педагогическом аспекте наставничества. Выяснили, что наставничество играет важную роль в адаптации студента в первый год обучения, а также то, что программа наставничества реализуется во многих университетах России (МГУ, КубГУ, СПбГУ, Чувашском государственном университете имени И.Н. Ульянова, Северо-Кавказском федеральном университете и других). Однако, реализация этого института не всегда идеальна ведь существуют различные трудности, которые связаны с квалификацией наставников и представлениях студентов о наставничестве и его роли, которые могут отличаться от представлений руководства университета. Именно поэтому необходимо проводить мероприятия, направленные на информирование студентов о существовании системы наставничества и для максимальной эффективности необходимо улучшать его организацию с учетом пожеланий самих студентов, повышать квалификацию наставников и создавать условия для эффективного взаимодействия между наставником и студентом, чтобы студенты могли обращаться к наставнику в любое время и получать от него нужную помощь и поддержку.

Также одной из задач было проведение исследование «Наставничество в представлениях студентов первокурсников на примере КубГУ» и разработка программы социологического исследования, а также анализ полученных

ответов. Исследование было проведено среди первокурсников факультета истории, социологии и международных отношений КубГУ, на основе ответов респондентов мы определили, что большинство студентов первокурсников определяют наставника как человека, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее и эффективнее, а также то, что наставнику необходимо обладать такими тремя качествами как готовность прийти на помощь, коммуникабельность и ответственное отношение. Однако, были также выявлены некоторые проблемы в реализации наставничества, такие как недостаточная информированность студентов о существовании наставника, хотя в университете и на факультете реализуется не в первый год система наставничества среди студентов, так и кураторство среди преподавателей.

Таким образом, выполнение поставленных задач позволило на основе теоретических и эмпирических данных раскрыть сущность и роль наставничества в процессе адаптации и образования студентов, выявить проблемы и вызовы, с которыми сталкивается современная система наставничества, а также определить какие существуют представления у студентов-первокурсников о наставничестве и образе наставника.

Результаты исследования могут быть использованы для улучшения работы институтов наставничества в ВУЗах и повышения эффективности адаптации студентов. Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение опыта реализации наставничества в других университетах, а также на разработку рекомендаций по улучшению организации наставничества в системе высшего образования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамовских, Н. В. Тьюторство: история и современность / Н. В. Абрамовских, Е. А. Казаева // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2013. – № 3(19). – С. 156–162.
2. Алексеев, С. В. Вклад профессора С.Г. Вершловского в развитие идеи наставничества в системе образования / С. В. Алексеев // Человек и образование. – 2021. – № 2(67). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vklad-professora-s-g-vershlovskogo-v-razvitie-idei-nastavnichestva-v-sisteme-obrazovaniya> (дата обращения: 29.05.2023).
3. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Антипин Сергей Георгиевич ; Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. – Нижний Новгород, 2011. – 30 с.
4. Бевз, Е. В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования / Е. В. Бевз // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9. – С. 8–10.
5. Бондалетов, В. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом / В. В. Бондалетов, Е. В. Бондалетов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – № 3(28). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-nastavnichestva-kak-formy-korporativnogo-obucheniya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 30.05.2023).
6. Ворожейкина, А. В. Теоретико-методологические основы тьюторства и менторства в дополнительном профессиональном педагогическом образовании / А. В. Ворожейкина, И.А. Скоробренко // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 6. – С. 15–22.
7. Год педагога и наставника: события, объединяющие мир образования // Министерство науки и высшего образования РФ : [сайт]. – 2023. – Режим

- доступа: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/65175/?sphrase\\_id=4406942](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/65175/?sphrase_id=4406942) (дата обращения: 14.04.2023).
8. Журавлева, Н. Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С.14-22.
  9. Колосова, Е. Б. Тьютор как новая педагогическая позиция / Е.Б. Колосова. Москва: Чистые пруды, 2008. – 31 с. – ISBN 978-5-9667-0516-9.
  10. Кузнецова, А. В. Наставничество как форма социальной активности студентов / А. В. Кузнецова // Социальная активность молодежи: векторы развития: сборник материалов II социально-педагогических чтений им. Б. И. Лившица / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург, 2010. С. 160–163.
  11. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – Минск: Амалфея, 1998. – 288 с. – ISBN 985-6015-78-2.
  12. Масалимова, А. Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: учебно-методическое пособие / А. Р. Масалимова ; Казанский (Приволжский) федеральный университет. – Казань: Издательство КФУ, 2015. – 123 с.
  13. Масалимова, А.Р. Модель компетенций современного наставника / А. Р. Масалимова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 4(8). – С. 104–108.
  14. Менторская программа для студентов и выпускников МГУ имени М. В. Ломоносова // Менторский клуб МГУ : [сайт]. – URL: <https://msumentors.club/> (дата обращения: 03.05.2023).
  15. Мильков, В. Иларион / В. Мильков // Философская антропология. – 2019. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ilarion> (дата обращения: 29.05.2023).

16. Митрофанов, В.А. Наставничество в современном вузе: теоретические основания и практический опыт / В. А. Митрофанов, О. К. Логвинова, А. И. Ярмолюк // Человеческий капитал. – 2016. – № 11(95). – С. 35–38.
17. Наставники НГУЭУ прошли первый этап обучения // Новосибирский Государственный Университет Экономики и Управления : [сайт]. – URL: <https://nsuem.ru/university/news-and-announces/2021/06/131255> (дата обращения: 05.05.2023).
18. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
19. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / Л.Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
20. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6(15). – С. 50–56.
21. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – №2 (16). – С. 87–91.
22. Положение о Корпусе студенческих наставников КубГУ / ФГБОУ ВО «КубГУ»; Н.В. Редькин. – Краснодар: КубГУ, 2018. – 4 с.
23. Поучение. Великий князь Владимир Мономах // Азбука веры : [сайт]. – URL: [https://azbyka.ru/otechnik/Vladimir\\_Monomah/pouchenie/](https://azbyka.ru/otechnik/Vladimir_Monomah/pouchenie/) (дата обращения: 29.03.2023).
24. Рай, Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 284 с. – ISBN 5-318-00747-3.
25. Сажина, С. Д. Особенности организации наставничества в организации высшего образования / С. Д. Сажина // Человек. Культура. Образование. – 2020. – № 2(36). – С. 175–184. –DOI 10.34130/2233–1277-2020-2-175-184.



26. Саркисова, И. В. К вопросу о сущности понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе / И. В. Саркисова // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – С. 24–27.
27. Фомин, Е. Н. Компетентностно-ориентированное наставничество как часть целостного учебного процесса в профессиональном образовании / Е. Н. Фомин, О. И. Воленко // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 2. – Режим доступа: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 06.04.2023).
28. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. – №4. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 10.04.2023).
29. Шарыгина, Ю. Р. Наставничество в достижении профессиональной, компетентности молодого специалиста / Ю. Р. Шарыгина // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 5. – С. 101–113.
30. Якушина, М. С. Роль кураторов в становлении субъектной позиции школьников и студентов / М.С. Якушина // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2007. – № 4. – С. 285–294.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### АНКЕТА

Добрый день, уважаемые респонденты!

Студенческое научное общество КубГУ проводит исследование среди обучающихся вуза на тему «Представления о наставнике у студентов на этапе профессионального обучения». Ваши искренние и объективные ответы внесут огромный вклад в развитие системы наставничества. Ваше мнение очень важно для нас. Опрос анонимный, никаких имен и фамилий указывать не нужно! Результаты опроса будут обработаны и использованы в обобщенном виде.

#### **1. Какое из определений больше соответствует Вашему пониманию наставника?**

1.1 Наставник – это более опытный человек, который передаёт знания и навыки на специальных занятиях. И нужно выравнивать текст по абзацной строке.

1.2 Наставник – это человек, к которому можно обратиться в сложной профессиональной или житейской ситуации.

1.3 Наставник – это человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее и эффективнее.

1.4 Наставник – это старший товарищ, способный взять ответственность за личностный рост своего подопечного.

#### **2. Видите ли Вы необходимость существования системы наставничества в университете?**

2.1 Да

2.2 Нет

2.3 Затрудняюсь ответить

### **3. У Вас есть наставник?**

- 3.1 Да
- 3.2 Нет

### **4. Если Вы ответили «Да», укажите, кто является Вашим наставником в профессиональном становлении и обучении?**

- 4.1 Мой научный руководитель
- 4.2 Куратор моей группы
- 4.3 Другой преподаватель кафедры
- 4.4 Председатель (лидер) студенческого объединения КубГУ
- 4.5 Студент старшего курса
- 4.6 Другое: \_\_\_\_\_ (уточните)

### **5. Укажите две самые главные функции из предложенных вариантов, которые по Вашему мнению должен выполнять наставник.**

- 5.1 Адаптация к специфике образовательной и научно-исследовательской деятельности
- 5.2 Интеграция в научный коллектив / организацию / университет
- 5.3 Передача профессионального опыта
- 5.4 Помощь в организации учебного и научно-исследовательского процесса
- 5.5 Моральная и эмоциональная поддержка

### **6. Если у Вас есть наставник, как Вы его выбрали?**

- 6.1 Я сам(а) выбрал(а)
- 6.2 Мне его назначили
- 6.3 Он меня выбрал

### **7. Если Вы сами выбрали себе наставника, то укажите, какими критериями Вы руководствовались? (Выбрать не более двух)**

- 7.1 Высокий профессионализм

- 7.2 Должностной статус (декан, зав. кафедрой и т.д.)
- 7.3 Личностные качества (тактичность, внимательность и т.д.)
- 7.4 Эмоциональная связь с наставником
- 7.5 У меня нет наставника
- 7.6 Другое \_\_\_\_\_ (уточните)

**8. Укажите три самых главных качества, которыми должен обладать идеальный наставник.**

- 8.1 Внимательность к нуждам студентов
- 8.2 Готовность прийти на помощь
- 8.3 Коммуникативность
- 8.4 Ответственное отношение
- 8.5 Ориентация на развитие
- 8.6 Умение мотивировать
- 8.7 Индивидуальный подход
- 8.8 Эрудированность
- 8.9 Креативное отношение к делу
- 8.10 Профессиональные достижения в научной сфере деятельности
- 8.11 Другое \_\_\_\_\_ (уточните)

**9. Укажите, в какой степени Ваш наставник обладает следующими качествами.**

**Определите каждое качество от 1 до 5, где 1 - «не обладает таким качеством», 5 - «обладает в высшей степени».**

Качество	1	2	3	4	5
Внимательность к нуждам студентов					
Готовность прийти на помощь					

Коммуникативность					
Ответственное отношение					
Ориентация на развитие					
Умение мотивировать					
Индивидуальный подход					
Эрудированность					
Креативное отношение к делу					
Профессиональные достижения в научной сфере деятельности					

**10. Что бы Вы хотели предложить для улучшения системы наставничества в КубГУ?**

---



---

**11. Укажите Ваш пол:**

11.1 Мужской

11.2 Женский

**12. Укажите Ваш факультет:**

12.1 Институт географии, геологии, туризма и сервиса

12.2 Факультет химии и высоких технологий

12.3 Биологический факультет

12.4 Физико-технический факультет

12.5 Факультет управления и психологии

12.6 Факультет истории, социологии и международных отношений

12.7 Факультет педагогики, психологии и коммуникативистики

12.8 Факультет архитектуры и дизайна

12.9 Художественно-графический факультет

- 12.10 Факультет математики и компьютерных наук
- 12.11 Факультет компьютерных технологий и прикладной математики
- 12.12 Факультет романо-германской филологии
- 12.13 Филологический факультет
- 12.14 Факультет журналистики
- 12.15 Юридический факультет
- 12.16 Экономический факультет
- 12.17 Филиал в г. Армавир
- 12.18 Филиал в г. Тихорецк
- 12.19 Филиал в г. Новороссийск
- 12.20 Филиал в г. Славянск-на-Кубани

Благодарим Вас!