

эмоций и ощущение благополучия в жизни способствуют позитивному опыту и извлечению из него знаний; между шкалой «оптимизм» и шкалой «жизнестойкость» – доверительное отношение к миру и позитивный настрой повышают способность быть менее подверженным стрессовым ситуациям, помогают легче с ними справляться и воспринимать их как незначительные. Также корреляционный анализ позволил нам выявить менее значимую положительную взаимосвязь между шкалой «интернальность» и шкалой «оптимистический атрибутивный стиль» – чем больше интернальность, тем больше оптимистический стиль объяснений. Это говорит о том, что позитивное отношение к себе и к миру позволяют воспринимать происходящие события как результат влияния на собственную деятельность.

Существует высоко значимая отрицательная взаимосвязь между интегративной шкалой самопринятия и шкалой вовлеченности: чем больше неприятие себя, тем меньше вовлеченность. Это говорит о том, что видение в себе только недостатков, низкая самооценка, самообвинение определяют слабый интерес к собственной деятельности.

Исходя из результатов проведенного корреляционного анализа, можно сделать вывод о том, что существуют взаимосвязи между компонентами выученной беспомощности и дезадаптации подростков.

Список литературы

1. Волкова О. В. Теоретико-методологический анализ исследований выученной беспомощности: актуальность психосоматического подхода / О.В. Волкова // Сибирское медицинское обозрение. 2013. № 4 (82). С. 43–47.
2. Ромек В. Г. Теория выученной беспомощности Мартина Селигмана / В.Г. Ромек // Журнал практического психолога. 2000. № 3-4. С. 218–235.
3. Сыманюк Э. Э. Психологические детерминанты развития выученной беспомощности у педагогов / Э. Э. Сыманюк // Вестник Тюменского государственного университета. 2006. № 1. С. 208–217.

УДК 377.121.33

Ю. А. Гущина, Т. М. Суздалева, А. А. Хидиятуллина, С. В. Лир

Yu. A. Gushchina, T. M. Suzdaleva, A. Hidiyatullina, S. V. Lir

**ГБПОУ «Южно-Уральский государственный
технический колледж», Челябинск
Southern Ural state technical college, Chelyabinsk
juliaz28@mail.ru**

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО КАК МОДЕЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

REALIZATION OF THE SYSTEM OF MENTORING IN SPO AS THE EDUCATION PRACTICE - FOCUSED MODEL

Аннотация. В работе представлена система наставничества, реализуемая в учебных заведениях среднего профессионального образования, рассматриваются параметры и правила наставничества. Представлена модель обучения при системе наставничества.

Abstract. In work the system of mentoring realized in educational institutions of secondary professional education with the considered parameters and rules of mentoring is presented. The training model at the system of mentoring is presented.

Ключевые слова: менторинг, наставничество, коучинг, практикант, колледж, модель обучения.

Keywords: mentoring, mentoring, coaching, probationer, college, training model.

В настоящее время система наставничества в учебных заведениях среднего профессионального образования характеризуется продвижением данного направления в области технических специальностей. Наставники помогают реализации студентами технического профиля существующих знаний, умений и профессиональных навыков [1]. Наставничество необходимо для поддержания профессионального развития студента, передачи знания в направлении наставник – наставляемый, раскрытие потенциала практиканта. Преимуществом наставничества является возможность обучения, в том числе и при прохождении учебной практики в колледже. По сравнению с тренингом метод в целом более «индивидуализирован», но зачастую требует больше сил и времени, так как в данном случае большую роль играет индивидуальная траектория развития [2].

Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. В основном при прохождении практики студентами колледжа менторинг на учебной практике представляется персональным и групповым, а на производственной практике в большей мере он персональный.

В практике в основном можно встретить следующие варианты наставничества:

– *коучинг*, этот вид наставничества направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем [2];

– *менторство*, это вид наставничества сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь. Наставник называется ментором. Название пришло из древнегреческой мифологии. Герой по имени Ментор был мудрым советчиком, ему все доверяли, приходили с вопросами, за советами и помощью. Наставник может выполнять разные функции (таблица).

Таблица – Функции наставника

Наставник – внимательный помощник	Наставник – самурай
Проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, воодушевляет. Задает вопросы. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник – друг. И пожалеет, если не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.	Суровый наставник. Обратную связь дает честно, прямо. Информацию излагает четко, требует четкого выполнения. Может поругать. Требует качественного выполнения работы. Он словно бросает вызов. Такой наставник может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.

Задача наставника в том, чтобы составить индивидуальную траекторию развития наставляемого. Цель наставника – перевести стажера из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности.

На первом этапе наставляемый уверен в себе и еще не знает, с какими трудностями придется столкнуться – это этап неосознанной некомпетентности. Начав работать, он видит, что многое у него не получается, и, чтобы не потерять рабочее место, ему необходимо получить новые знания. Затем наставляемый занимается саморазвитием или работает с наставником. Это второй этап – осознанная некомпетентность. Закончив обучение, практикант овладевает необходимыми знаниями, это осознанная компетентность. Нарабатывая опыт, сотрудник начинает выполнять задания автоматически. Это 4 этап – неосознанная компетентность. Задача наставника провести сотрудника по всем 4-м этапам развития. Сначала показать ему, что ему необходим новый опыт и знания. Другими словами, замотивировать его на обучение и развитие. Далее дать сотруднику необходимые знания, научить его. На остальных этапах развития наставник находится рядом, поддерживая и направляя «наставляемого». Чтобы наставничество было эффективным, следует соблюдать несколько правил:

1. Доверительные отношения с наставляемым.
2. Персонализация наставничества.
3. Грамотная мотивация.
4. Грамотный подход к использованию наставляемым всех компетенций.
5. Поддержка наставляемого [4].

Основной моделью обучения в наставничестве является модель «Расскажи – Покажи – Сделай» (Tell–Show–Do) [5]. Расскажи (TELL). Наставник объясняет задание наставляемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Покажи (SHOW). Наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно. Сделай (DO). Наставляемый сам выполняет задание. Наставник может попросить наставляемого сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.

Список литературы

1. *Ахметова С. Г.* Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98–104.
2. *Невская Л. В.* Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий / Л. В. Невская, И. А. Эсаулова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72–76.
3. *Сотников Н. З.* Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова // Управление талантами и

трансформация корпоративной культуры»: материалы международной конференции ; под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22–27.

4. *Управление персоналом в России: история и современность: монография* / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 239 с.

УДК [377.016:811]:331.55

Н. В. Дойникова, О. Г. Фоминых

N. V. Doinikova, O. G. Fominykh

*ГАПОУ СО «Нижнетагильский государственный профессиональный колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова», Нижний Тагил
Nizhny Tagil State Professional College, Nizhny Tagil
nv.doinikova@yandex.ru*

ОБУЧЕНИЕ ИНОЯЗЫЧНОЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОЙ ЛЕКСИКЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА

THE TEACHING OF TERMINOLOGICAL VOCABULARY AS A CONDITION OF FORMATION OF PROFESSIONAL MOBILITY OF GRADUATES OF COLLEGE

Аннотация. В статье рассматриваются возможности практического применения иностранного языка в будущей карьере выпускников колледжа. Знание специальной терминологической лексики отражает не только знание языка, но и способность использовать его в своей профессиональной деятельности, повышает конкурентоспособность, профессиональную мобильность и самореализацию.

Abstract. The article discusses the possibility of practical application of a foreign language in the future career of College graduates. Knowledge of special terminological vocabulary reflects not only knowledge of the language, but also the ability to use it in their professional activities, increases competitiveness, professional mobility and self-realization.

Ключевые слова: практическое применение иностранного языка, профессиональная терминологическая лексика, повышение конкурентоспособности, профессиональные и языковые компетенции.

Keywords: practical application of foreign language, the specific professional vocabulary, increasing of competitiveness, vocational and language competences.

В настоящее время в результате расширения международных контактов в сфере бизнеса и производства возникла потребность в специалистах, владеющих иностранным языком. Владение иностранным языком является не только показателем образованности специалиста, а составной частью его профессиональной подготовки и одной из предпосылок дальнейшей успешной профессиональной деятельности и профессиональной мобильности.

В условиях обостряющейся конкуренции сегодня используются новые критерии подбора кадров, оценки профессиональной пригодности. Получение качественных знаний в области иностранного языка значительно расширяет возможности трудоустройства выпускников колледжей и повышает их конкурентоспособность по сравнению с другими специалистами, не владеющими иностранными языками [4, с. 14].