

DOI 10.25588/CSPU.2019.96.10.001

ББК 74.00

УДК 377.5

А. В. Головнев

ORCID № 0000-0002-0279-2078

Преподаватель,

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области

«Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»,
г. Верхняя Пышма, Российская Федерация.

E-mail: gxav@mail.ru

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Аннотация

Введение. В статье раскрывается актуальность подготовки наставников студентов, проходящих производственную практику, и рассматривается структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа. Модель имеет цель — формирование готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа.

Материалы и методы. Материалы статьи основываются на исследованиях отечественных ученых по педагогике и психологии в области наставничества, его сущности и развития. Методами исследования являются теоретические методы: анализ, обобщение, моделирование; эмпирические методы: тестирование, эксперимент.

Результаты. Представлена модель, которая построена с позиций системного, личностно-деятельностного, аксиологического подходов и со-

держит взаимосвязанные блоки: целевой, методологический, содержательный, поисковый, технологический, оценочно-результативный. Каждый блок имеют свою определенную функцию, соответственно: мотивационно-ценностную, концептуальную, когнитивную, селективную, практико-ориентированную, диагностическую.

Обсуждение. Отмечается, что формирование готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа достигается через решение следующих задач: отбор работников, готовых осуществлять деятельность наставника, формирование у будущих наставников ценностно-смыслового отношения к данному виду деятельности и готовности наставников к решению педагогических задач. При этом учитывается аспект того, что работники предприятий, с которыми будет проводиться психолого-педагогическая подготовка, не все смогут эффективно выполнять функции наставника, следовательно, необходимо проводить отбор работников.

Заключение. Делается вывод о том, что разработанная структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа доказала свою эффективность и позволяет формировать готовность наставников к проведению производственной практики студентов колледжа.

Ключевые слова: наставничество, производственная практика студентов колледжа, психолого-педагогическая подготовка, структурно-функциональная модель.

Основные положения: в результате проведенного исследования:

- выяснено, что отсутствуют структурно-функциональные модели подготовки наставников для работы со студентами среднего профессионального образования во время прохождения ими производственной практики на основе психолого-педагогической подготовки, с предварительным отбором к такой подготовке;
- обоснованы методологические подходы и принципы, блоки и их функции в представленной структурно-функциональной модели;
- определено, что достаточный уровень готовности наставников к

решению педагогических задач и профессионально-педагогическому саморазвитию приводит к готовности наставников эффективно проводить производственную практику студентов колледжа.

1 Введение (Introduction)

Главная роль в подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов отводится учреждениям среднего профессионального образования. При этом одним из условий профессиональной подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов является производственная практика, поскольку именно в условиях производства завершается профессиональная подготовка студентов как специалистов.

При направлении студента на производственную практику колледж заключает договор с предприятием и согласовывает программу практики, назначает руководителя практики от образовательной организации и наставника от предприятия. Особая роль во время производственной практики студентов отводится наставнику, осуществляющему профессиональную подготовку студента-практиканта на ра-

бочем месте.

Сегодня недостаточная кадровая обеспеченность на предприятиях страны квалифицированными рабочими мотивирует государственные власти активно включаться в процесс их подготовки. Так, в 2013 году президент России на заседании государственного совета подчеркнул: «Нужна эффективная система мотивации для наставников, и это должно быть современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»¹. В 2017 году председатель правительства поддержал создание общероссийской системы наставничества, а уже в 2018 году президент подписал Указ об учреждении знака отличия «За наставничество». Кроме этого, в «майских указах» президента Правительству РФ в рамках разработки национального проекта в сфере образования имеется пункт о создании условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и

¹ Совместное заседание Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/19882>

проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)¹. Параллельно с работой государственных властей над возрождением наставничества общество и наука подключились к этому процессу. Во многих регионах страны начали проходить форумы, конференции и семинары, посвященные возрождению и развитию системы наставничества. Например, Екатеринбург, где прошел региональный семинар «Наставники на производстве: стратегия подготовки в современной России», в апреле 2018 г. на базе Казанского национального исследовательского технологического университета прошло мероприятие «Школа наставников», а 15–16 ноября 2018 г. в Тюмени состоялся Конгресс наставников России «Наставничество и Производительность труда 2024».

В Тюмени после презентации программ подготовки наставников руководителем «Образцовой фабрики бережливого производства УрФУ»

Е. В. Беспмятных был сделан вывод о том, что: «Для подготовки наставников сегодня должны быть использованы эффективные модели обучения, основанные на ведущем опыте и инновационных образовательных технологиях, аккумулированные, в том числе в лучших университетах России»². Мы полностью согласны с таким выводом и считаем, что созданная модель подготовки наставников должна обязательно учитывать многолетний опыт использования наставничества, особенно в нашей стране.

В данной статье представлена структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

Анализ литературы и исследований (А. Р. Масалимова, И. В. Круглова, Е. Н. Фомин, А. Н. Плотников, Е. В. Чарина и др.) показал, что важ-

¹ О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/#ixzz5dcbl2VtH>

² УрФУ представил лучшую практику подготовки наставников / Новости: инновационная инфраструктура Уральского федерального университета : [сайт]. URL: <http://inno.urfu.ru/news/show/urfu-predstavil-luchshuyu-praktiku-podgotovki-nastavnikov>

ным фактором профессиональной подготовки студентов является институт наставничества. В связи с этим возникла потребность в системной подготовке наставников.

В нашем исследовании наставничество мы рассматриваем как «педагогическую деятельность, направленную на профессиональную подготовку, адаптацию студентов-практикантов на рабочем месте, предприятия, а также вне него» [1]. Следовательно, наставнику необходимо обладать не только знаниями, умениями и навыками в своей профессиональной области, но и не менее важными определенными профессионально-личностными качествами, способствующими эффективно реализовать этот вид педагогической деятельности. Важно учитывать тот факт, что не каждый специалист предприятия, даже высококвалифицированный, способен выполнять функции наставника, поскольку для такой деятельности необходимы определенные качества личности, например, лидерские, организаторские и коммуникативные способности.

Анализ литературы и исследований показал, что отбором наставников, определением их профессио-

нально важных качеств, описанием ориентирующего образа и отношений с их подопечными занимались К. В. Колеснеченко, Д. А. Красило, Е. В. Чарина и др.

Необходимо отметить, что в системе высшего образования созданием и апробацией моделей подготовки наставников в последние годы занимались А. Р. Масалимова, А. Н. Плотников, Е. Н. Фомин и др. Данные модели представлялись исследователями как теоретические или структурно-функциональные.

Однако в ходе анализа литературы было выявлено, что структурно-функциональные модели подготовки наставников для работы со студентами среднего профессионального образования во время прохождения ими производственной практики на основе психолого-педагогической подготовки с предварительным отбором к такой подготовке отсутствуют.

3 Результаты (Results)

Основное назначение структурно-функциональных моделей заключается в раскрытии связи строения изучаемого объекта с выполняемыми функциями. Данный тип моделей, являясь наиболее распростра-

ненным, предполагает обязательное представление структурного и функционального компонентов и игнорирование всех остальных. Построение структурно-функциональной модели начинается с выявления структуры изучаемого объекта, т. е. выделения его компонентов и установления связей между ними, а уже затем определяются и исследуются функции, выполняемые каждым компонентом. Данный тип моделей позволяет раскрыть внутреннее строение исследуемого феномена и его назначение, а также показать природу получения существенных характеристик. Подобные модели, как правило, используются при исследовании динамики различных педагогических процессов, когда необходимо раскрыть взаимодействие субъектов, в результате которого происходит формирование комплексных личностных качеств [2, с. 137].

Поэтому разработанная нами структурно-функциональная модель отражает процесс психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа. Разработка нашей модели проводилась с позиции системного (И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин,

В. Н. Садовский и др.); личностно-деятельностного (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Б. Г. Ананьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин и др.) и аксиологического (В. А. Сластенин, Е. Н. Шиянов, В. И. Андреев, Е. В. Бондаревская и др.) подходов.

Представленная структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа содержит следующие взаимосвязанные блоки: целевой, методологический, содержательный, поисковый, технологический, оценочно-результативный. Каждый блок имеет свою определенную функцию. Блоки системы наполнены компонентами, совокупность которых обеспечивает формирование готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа. Рассмотрим каждый блок модели в отдельности.

4 Обсуждение (Discussion)

Целевой блок модели указывает, прежде всего, на объект нашего исследования и устанавливает цель, ради которой была создана данная модель, а именно формирование готовности наставников к проведению

производственной практики студентов колледжа. Для достижения цели поставлены три задачи, решение которых происходит в следующей последовательности: во-первых, выполняется отбор работников, готовых осуществлять деятельность наставника, а во-вторых, одновременно решаются задачи по формированию ценностно-смыслового отношения к наставнической деятельности, профессионально-личностных качеств и готовности наставников к решению педагогических задач.

Таким образом, целевой блок выполняет мотивационно-ценностную функцию, при этом, опираясь на исследования И. В. Клименко, мы определяем, что взаимообуславливающими компонентами такой функции являются:

1) доминирующие профессиональные мотивы, детерминирующие поведение и деятельность человека, ориентирующие его активность в профессиональном самоопределении и становлении, а также пот-

ребности, интересы, цели, связанные с трудовой деятельностью;

2) профессионально-ценностные ориентации, выражающие личностную значимость социальных, культурных, нравственных и профессиональных ценностей, отражающих ценностное отношение к профессиональной деятельности, а также идеалы, установки, убеждения, мировоззрение специалиста¹.

Итак, обобщая вышеизложенное, подведем итог: мотивационно-ценностная функция целевого блока необходима для определения потребности или готовности работника предприятия к осуществлению наставнической деятельности, учитывая его личные и профессиональные качества, чтобы привить будущему наставнику осознание того, к чему он должен быть подготовлен.

Следующий блок — методологический, он раскрывает подходы и принципы формирования готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа. Концептуальная функция

¹ Клименко И. В. Динамика мотивационно-ценностной направленности студентов на профессиональную деятельность : диссертация ... кандидата психологических наук. Москва, 2014. – 243 с.

данного блока — это обоснование подходов и принципов, на которых базируется представленная нами модель. Рассмотрим используемые нами методологические подходы.

Системный подход в нашем исследовании мы рассматриваем с точки зрения определения, выработанного И. В. Блаубергом, В. Н. Садовским и Э. Г. Юдином, которое представляет собой методологическую ориентацию исследования, основанную на рассмотрении объектов изучения в виде систем, то есть совокупностей элементов, связанных взаимодействием и в силу этого выступающих как единое целое. Наша структурно-функциональная модель, несомненно, является системой, отсюда, собственно, появляется смысл использования данного подхода.

Личностно-деятельностный подход направлен на овладение способами профессиональной деятельности. Этот подход рассматривает личность как субъект деятельности, которая видит свое развитие в деятельности и общении. Именно в деятельности человек создает элементы материальной и духовной куль-

туры, развивает свои способности, преобразует природу, строит, создает то, что без него не существовало бы в природе. Наставнику в своей профессиональной и педагогической деятельности необходимо постоянно заниматься саморазвитием и совершенствованием, иметь способности и качества, необходимые для этого, кроме этого, он своей деятельностью качественно изменяет подшефных ему на практике студентов. Поэтому психолого-педагогическую подготовку наставников необходимо рассматривать с учетом аспектов данного подхода.

Аксиологический подход выдвигает на передний план важное и неотъемлемое понятие для любого человека — ценности. В своем учебнике по педагогике В. И. Андреев пишет: «Понятие «ценность», используемое в философии, психологии, социологии и педагогике, применяется для обозначения свойств объектов и явлений, а также теорий и идей, служащих эталоном качества и идеалом должного в соответствии с социально-обусловленными приоритетами развития культуры»¹.

¹ Андреев В. И. Педагогика высшей школы. Казань : Центр инновационных технологий, 2013. 500 с.

Исследователи данного подхода рассматривают различные общечеловеческие ценности к которым можно отнести: жизнь, здоровье, любовь, материальные благополучие, свободу и др., а также ценности, которые имеются или формируются у людей, занимающихся определенной деятельностью. Например, учитель, у которого, несомненно, должны преобладать такие ценности, которые провозглашают человека с его индивидуальными особенностями и уровнем развития, желаниями высшей ценностью. В нашем исследовании мы, опираясь на основы аксиологического подхода, рассматриваем наставника как человека, осуществляющего педагогическую деятельность, поэтому ему необходимо иметь ценности, присущие любому человеку, работающему в образовании. Являясь связующим звеном между теорией и практикой, аксиологический подход позволяет соотносить познание и практический опыт при опоре на активность личности в процессе осмысления, актуализации и создания материальных и ду-

ховных ценностей [3, с. 99].

Перед описанием принципов отметим, что под принципом мы понимаем «обобщение и распространение какого-либо положения на все явления, процессы той области, из которой данный принцип абстрагирован. С другой стороны, он выступает в смысле принципа действия-норматива, предписания к деятельности»¹.

Принципы формирования готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа:

1) принцип добровольности, суть которого заключается в том, что работники предприятий должны сами определиться, интересна ли им наставническая деятельность, есть ли желание ей заниматься, проявить свои способности и талант. Тем более что наставническая деятельность нередко никак не поощряется. При этом, конечно, необходимо учитывать, что работник должен решать производственные задачи, нельзя перегружать его наставнической деятельностью, она не должна воспри-

¹ Новиков А. М. Докторская диссертация : пособие для докторантов и соискателей ученой степени доктора наук. 3-е изд. – М. : Эгвес, 2003. – 120 с.

ниматься как дополнительная нагрузка и выполняться без фанатизма, а скорее, с энтузиазмом;

2) принцип интеграции производственной и педагогической деятельности, предусматривающий приобретение наставниками не только профессиональных знаний, умений и навыков, но и необходимых для осуществления наставнической деятельности, в-первую очередь, в области педагогики и психологии, необходимых для профессиональной подготовки и адаптации студентов на производственной практике.

Данный принцип в исследовании, посвященном корпоративной подготовке наставников, применила А. Р. Масалимова, по поводу выбора данного принципа (и с этим мы солидарны) она пишет: «Выбор данного принципа обусловлен тем, что несоответствие между требованиями современного производства усилить психолого-педагогическую составляющую наставнической деятельности и неготовностью самих наставников эффективно выполнять эту работу является одним из факто-

ров, сдерживающих социально-профессиональную адаптацию молодого сотрудника предприятия»¹;

3) принцип саморазвития. Раскрывая суть данного принципа, необходимо обратиться к понятию саморазвития. Рассматривая концепции развития личности отечественных психологов и выделяя из них проблемы саморазвития, М. А. Щукина пишет о нем: «Потенциально саморазвитие является генетически более поздним явлением, чем развитие, поскольку возможность его осуществления напрямую зависит от уровня самосознания субъекта. Оно в свою очередь определяется степенью антропогенеза и онтогенеза, на которой находится развивающаяся личность. По мере роста личность включается в системы все более высокого уровня организации, такие, как социум, культура, ноосфера и пр. Однако она приобретает свойство автономности от названных систем. Не оторванности, но определенной ограниченной автономности в обеспечении своего функционирования и развития» [4, с. 86].

¹ Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства : дис. ... д-ра. пед. наук. Уфа, 2014. – 461 с.

Таким образом, мы делаем вывод о том, что принцип саморазвития предполагает, что работник, исполняющий обязанности наставника, должен быть целеустремленной личностью, которая стремится к совершенствованию, самореализации, в какой-то мере к творчеству.

Наставнику необходимо иметь внутренние убеждения, позволяющие совершенствовать себя как личность, а также знания, умения и навыки профессиональной и психолого-педагогической подготовки.

Содержательный блок модели наполнен компонентами, которые обеспечивают содержанием отбор работников предприятий, готовых осуществлять деятельность наставника, формирование ценностно-смыслового отношения к наставнической деятельности и профессионально-личностных качеств, а также готовности наставников к решению педагогических задач. Содержание отбора работников включает в себя тест КОС (Б. А. Федоришин, В. В. Синявский). В свою очередь формирование ценностно-смыслового отношения к наставнической деятельности, профессионально-личностных качеств и готовности наставни-

ков к решению педагогических задач достигается через тест «Рефлексия на саморазвитие», диагностику определения уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (по Л. Н. Бережновой), программу учебного курса психолого-педагогической подготовки наставников «Я наставник», методические рекомендации и памятку наставнику.

Учебный курс рассчитан на 72 часа и содержит несколько блоков, он позволяет создать у слушателей целостное представление о наставничестве как процессе, рассказать об основах педагогики, научить применять различные методики профессионального обучения, сформировать набор знаний и умений в области основ психологии, убедить слушателей в необходимости соблюдения культуры общения и профессиональной этики с их подопечными, сформировать представление об объективности и субъективности оценки, научить применять критерии оценивания результатов обучения.

Таким образом, когнитивная функция содержательного блока модели позволяет наставникам: достичь понимания о наличии комму-

никативных и организаторских способностей, провести оценку уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности, получить знания (учебный курс психолого-педагогической подготовки наставников, методические рекомендации, памятка), уметь анализировать и применять их, оценивать уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (наличие профессионально-личностных качеств) и готовности наставников к решению педагогических задач.

Поисковый блок модели необходим для проведения отбора работников предприятий, способных выполнять функции наставника, через это выполняется его селективная функция, которая предусматривает, что из множества работников необходимо выбрать способных, имеющих определенный уровень коммуникативно-организаторских способностей. Всего таких уровней пять, в наставники необходимо брать работников, имеющих уровень не ниже третьего включительно. Данный

блок, по своей сути, позволяет не тратить ресурсы на психолого-педагогическую подготовку работников, не способных к эффективному выполнению функций наставника.

Технологический блок модели реализуется через применение социально-психологической диагностики: уровень коммуникативно-организаторских способностей (предварительное ознакомление с объектом, проведение общей диагностики, конечная оценка результатов); способности к профессионально-педагогическому саморазвитию (предварительное ознакомление с объектом, проведение общей диагностики; выявление основных проблем; выработка решений). Используются интерактивные технологии в групповых и индивидуальных формах с различными методами обучения (лекция, беседа, дискуссия, диспут, деловая и ролевая игры). В качестве средств обучения используются фонды электронных библиотек, интернет-материалы, интерактивные мультимедийные учебные пособия (рисунок 1).

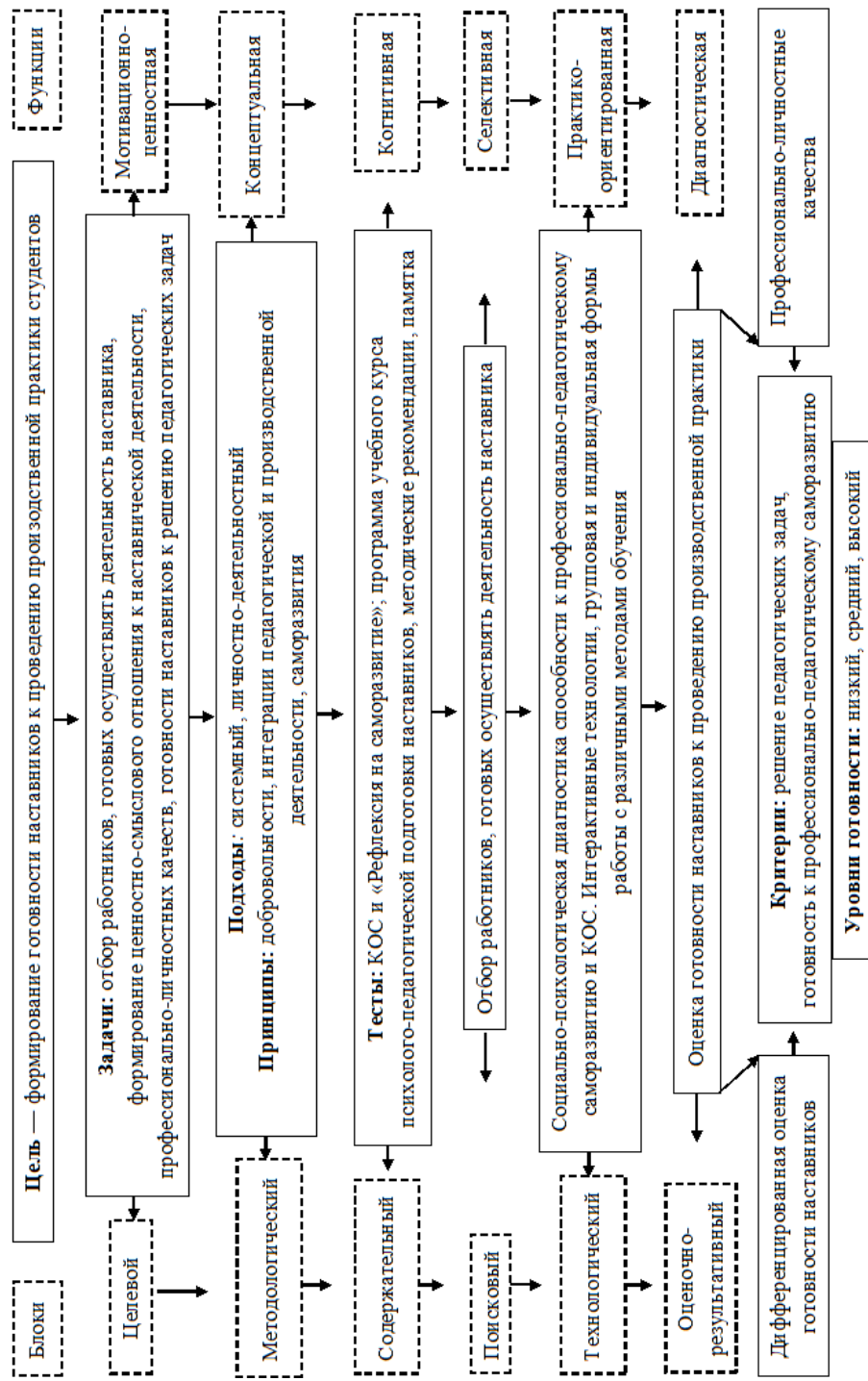


Рисунок 1 — Структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа

Figure 1 — Structural and functional model of psychological and pedagogical training of mentors of industrial practice of College students

Функцию (практико-ориентированную) технологического блока, мы рассматриваем с позиции практики, предложенной В. Е. Кемеровым, он пишет: «Практика (от греч. Praktikos — деятельный, активный) — многообразие способов реализации человеческого бытия в различных формах закрепления, воспроизводства и развития человеческого опыта, процесс перехода накапливаемого и накопленного опыта людей в условиях их жизни в условия их деятельности, в схемы их самоутверждения. Практика связывает жизни людей, она выявляет проблему социального бытия как многомерного движения и взаимодействия различных форм человеческого опыта¹. Другими словами, технологический блок направлен на создание условий для проведения отбора работников предприятия, способных осуществлять наставническую деятельность, получения ими знаний, умений и опыта, установок в ходе психолого-педагогической подготовки.

Следующий, оценочно-результативный, блок модели содержит кри-

терии: решение педагогических задач, готовность к профессионально педагогическому саморазвитию, которые указывают на уровень готовности наставников к проведению производственной практики студентов колледжа.

Решение педагогических задач — это именно то, чем и должен заниматься на производственной практике наставник, который постоянно сталкивается с педагогическими ситуациями, появляющимися при работе с людьми, особенно юного возраста. Педагогическая ситуация всегда проблемна, в ее основе лежит конфликт. Способом разрешения проблемной педагогической ситуации является педагогическая задача, которая определяется как педагогическая проблема, соотношенная с целью деятельности и условиями ее осуществления. Эти условия могут как способствовать, так и препятствовать успешному решению задачи. Результатом решения будет новообразование в форме знаний, умений и навыков, способов действий, форм поведения, видов деятель-

¹ Кемеров В. Е. Социальная философия : словарь / сост. и ред. В. Е. Кемеров, Т. Х. Керимов. Екатеринбург, 2006. — 528 с.

ности и качеств личности [5, с. 113–114]. Наставнику чрезвычайно важно уметь разрешать и предвидеть различные педагогические ситуации при работе со студентами, как штатные, например, опоздание, решение которых с точки зрения педагогики уже традиционно, так и специфические, например, работа со студентами с ограниченными возможностями здоровья.

Критерий «готовность к профессионально педагогическому саморазвитию» позволяет определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценку проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации)¹.

Таким образом, оценочно-результативный блок модели имеет диагностическую функцию, которая за-

пускает процесс, направленный на установление и изучение признаков, характеризующих состояние различных элементов педагогической системы и условий ее реализации (на всех уровнях)².

5 Заключение (Conclusion)

Разработанная нами структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа проверялась в ходе опытно-экспериментальной работы на базе ГБПОУ СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность» и АО «Уралэлектромедь», расположенных в г. Верхняя Пышма Свердловской области. Результаты показали, что проверяемая модель позволяет формировать готовность наставников к проведению производственной практики студентов колледжа, повышать у наставников уровень готовности к решению педагогических задач и профессионально-педагогическому

¹ Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

² Дополнительное профессионально-техническое образование по охране труда и промышленной безопасности : учебный терминологический словарь / авт.-сост. В. А. Корытов, Ю. В. Давыдова, М. В. Давыдов, А.В. Семенихина. – Уфа : Межотраслевой институт, 2007. – 312 с.

саморазвитию. Таким образом, структурно-функциональная модель психолого-педагогической подготовки наставников производственной практики студентов колледжа, состоящая из целевого, методологического, содержательного, поискового, технологического и оценочно-результативного блока, каж

дый из которых выполняет свою функцию (мотивационно-ценностную, концептуальную, когнитивную, селективную, практико-ориентированную, диагностическую), доказала свою эффективность и позволяет формировать готовность наставников к проведению производственной практики студентов колледжа.

Библиографический список

1. Головнев А. В. Дефиниции к наставничеству в условиях среднего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования : электронный научный журнал. 2018. № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28084> (дата обращения: 30.12.2018).

2. Яковлев Е. В., Яковлева Н. О. Модель как результат моделирования педагогического процесса // Вестник ЧГПУ. 2016. № 9. С. 136–139. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-kak-rezultat-modelirovaniyapedagogicheskogo-protssesa> (дата обращения: 08.01.2019).

3. Щукина М. А. Проблема саморазвития личности в парадигме культурно-исторической психологии [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2014. Т. 6. № 4. С. 81–92. URL: <http://psyedu.ru/journal/2014/4/Shchukina.phtml> (дата обращения: 05.01.2019).

4. Понятийный аппарат педагогики и образования [Электронный ресурс] : коллективная монография / отв. ред. Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет. 2017. Вып. 10. – 383 с.

5. Науменко Н. М., Шаврыгина О. С., Якушева Г. И. Решение педагогических задач как средство профессионального становления будущего учителя // Kant. 2018. № 2 (27). С. 112–116. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-pedagogicheskikh-zadach-kak-sredstvo-professionalnogo-stanovleniya-buduschego-uchitelya> (дата обращения: 07.01.2019).

A. V. Golovnev

ORCID No. 0000-0002-0279-2078

Teacher, State budget vocational educational institution of Sverdlovsk region
“Verkhnyaya Pyshma, mechanical-technological technical school “Yunost”,
Verkhnyaya Pyshma, Russia.

E-mail: gxav@mail.ru

MODEL OF PSYCHOLOGICAL-PEDAGOGICAL TRAINING OF THE MENTORS PRODUCTION PRACTICES STUDENTS OF COLLEGE

Abstract

Introduction. The article reveals the relevance of training of mentors of students undergoing practical training and considers the structural and functional model of psychological and pedagogical training of mentors of industrial practice of College students. The model has a goal-to form the readiness of mentors to conduct practical training of College students.

Materials and methods. The materials of the article are based on the research of domestic scientists in pedagogy and psychology, in the field of mentoring, its essence and development. Methods of research are theoretical methods: analysis, generalization, modeling. Empirical methods: testing, experiment.

Results. The model which is constructed from positions is presented: system, personal-activity, axiological approaches, and contains the interconnected blocks: target, methodological, substantial, search, technological, estimated-effective. Each block has its own specific function, respectively: motivational-value, conceptual, cognitive, selective, practice-oriented, diagnostic.

Discussion. It is emphasized that the formation of the readiness of mentors to conduct practical training of College students is achieved through the solution of the following tasks: the selection of employees ready to carry out the activities of the mentor, the formation of future mentors value-semantic attitude to this type of activity and the readiness of mentors to solve pedagogical problems. This takes into account the aspect of the fact that employees of enterprises, which will be carried out psychological and pedagogical training, not all will be able to effectively perform the functions of a mentor, therefore, it is necessary to carry out the training of employees.

Conclusion. The result is that the developed structural and functional model of psychological and pedagogical training of mentors of industrial practice of College students has proved its effectiveness and allows to form the readiness of mentors to conduct practical training of College students.

Keywords: mentoring, industrial practice of College students, psychological and pedagogical training, structural and functional model.

Highlights:

As a result of the conducted research:

It was found that there are no structural and functional models of training mentors to work with students of secondary vocational education during their practical training on the basis of psychological and pedagogical training, with pre-selection for such training;

Methodological approaches and principles, blocks and their functions are substantiated in the presented structural and functional model;

It is determined that a sufficient level of readiness of mentors to solve pedagogical problems and professional and pedagogical self-development, leads to the readiness of mentors to effectively conduct practical training of College students.

References

1. Golovnev A.V. (2018) *Definicii k nastavnichestvu v usloviyah srednego professional'nogo obrazovaniya* [Definitions of Mentoring in the Conditions of Secondary Vocational Education]. *Elektronnyy nauchnyy zhurnal "Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya"*. 5. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28084> (Accessed: 30.12.2018). (In Russian).
2. Yakovlev E.V., Yakovleva N.O. (2016) *Model' kak rezul'tat modelirovaniya pedagogicheskogo processa* [Herald of Chelyabinsk state pedagogical University]. Chelyabinsk, 9, 136–139. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-kak-rezultat-modelirovaniya-pedagogicheskogo-protssessa> (Accessed: 08.01.2019). (In Russian).
3. Shchukina M.A. (2014) *Problema samorazvitiya lichnosti v paradigme kul'turno-*

istoricheskoy psihologii [Psychological science and education]. *Elektronnyy zhurnal "Psikhologicheskaya nauka i obrazo-vaniye"*. 6, 4, C. 81–92. Available at: <http://psyedu.ru/journal/2014/4/Shchukina.phtml> (Accessed: 05.01.2019). (In Russian).

4. Eds: Tkachenko E.V., Galaguzova M.A. (2017) *Ponyatijnyj apparat pedagogiki i obrazovaniya (Kollektivnaya monografiya)* [Ural state pedagogical University (Collective monograph)]. Yekaterinburg, *Ural'skiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet*. 10. – 383 c. (In Russian).

5. Naumenko N.M., Shurygina O.S., Yakushev, G.I. (2018) *Reshenie pedagogicheskikh zadach kak sredstvo professional'nogo stanovleniya budushchego uchitelya* [The solution of pedagogical tasks as a means of professional formation of a future teacher]. *Kant*. 2 (27), 112–116. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-pedagogicheskikh-zadach-kak-sredstvo-professionalnogo-stanovleniya-buduschego-uchitelya> (Accessed: 07.01.2019). (In Russian).