Министерство здравоохранения Удмуртской Республики

Совет Директоров Межрегиональной общественной организации содействия развитию среднего профессионального медицинского образования «Совет Директоров средних профессиональных медицинских и фармацевтических образовательных учреждений»

Автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледжа имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: ВЫЗОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ» 24.03.2023 г.

Электронный сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к объявленному Указом Президента Российской Федерации в 2023 году Годом педагога и наставника и празднованию 100-летия АПОУ УР «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».



Ижевск 2023 г.

Редакционная коллегия

Председатель

Мыльникова Наталья Александровна, директор АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Члены коллегии

Мясникова Светлана Леонидовна, заместитель директора по учебной работе АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Асулмарданова Лилия Имамовна, заведующий учебно-методическим отделом АПОУ УР «РМК МЗ УР»

«Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики» материалы Всероссийской научно-практической конференции. 24 марта 2023 г. – Ижевск, 2023 - 163 стр.

В сборнике представлены материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики», приуроченной к объявленному Указом Президента Российской Федерации в 2023 году Годом педагога и наставника и празднованию 100-летия АПОУ УР «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

Сборник подготовлен по материалам, представленным авторами в электронном виде с сохранением авторской редакции. За содержание авторских материалов организаторы ответственности не несут. В сборнике отражены результаты реализации программы наставничества в разных формах, учебно-методической работы, научно- и учебно-исследовательской работы преподавателей средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Российской Федерации.

Сборник предназначен для преподавателей учебных заведений.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ, УЧАСТНИКИ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ!

В объявленный Указом Президента Российской Федерации в 2023 год - Год педагога и наставника, руководители и преподаватели среднего профессионального медицинского образования готовы поделиться опытом и лучшими практиками развития системы наставничества в своих организациях на Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики».

Уверена, что участники Конференции – это тот авангард преподавательского сообщества, чьи идеи и инициативы воплощаются в весомые для среднего профессионального медицинского образования результаты. Конференция призвана обсудить актуальные проблемы в области наставничества на всех уровнях и наметить перспективы работы по данному направлению. Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо как распространять программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, так и разрабатывать новые, инновационные модели. Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально правового, методологического обоснования и технологического обеспечения. Надеемся, что материалы педагогической научно-практической конференции станут заметной вехой, новым импульсом для профессионального роста педагогов и руководителей средних профессиональных медицинских образовательных учреждений, для поднятия на новый качественный уровень организации и результативности наставничества в нашем образовательном пространстве. Уверены, что результаты конференции будут полезны всем участникам, а предложенные материалы найдут свое применение в дальнейшей практической деятельности каждого из нас. Всем крепкого здоровья, благополучия и новых научных свершений!

Бубликова Ирина Владимировна,

главный специалист по подготовке среднего медицинского персонала Северо-Западного Федерального округа, председатель Совета директоров межрегиональной общественной организации содействия развитию среднего профессионального медицинского образования «Совет директоров средних профессиональных медицинских и фармацевтических образовательных учреждений», директор СПб ГБПОУ «Медицинский колледж №1»

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Выражаем благодарность руководству Автономного профессионального образовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» за организацию и проведение Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики».

Данная конференция была приурочена к объявленному Указом Президента Российской Федерации в 2023 году Годом педагога и наставника и празднованию 100-летия АПОУ УР «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

Наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своей реализации в советское время, когда в теории и на практике действовали положения о наставничестве, проводилось обучение наставников специальным методам работы, организовывался обмен опытом. За наставничество устанавливались стимулирующие выплаты, наставничество учитывалось при назначении пенсии, широко применялись меры нематериального стимулирования — награждение почетным знаком «Наставник молодежи», присвоение почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». Помимо этого, в трудовом законодательстве СССР существовал институт «молодого специалиста», устанавливающий качественные характеристики лиц, обладающих этим статусом, а также комплекс мер социальной поддержки молодых специалистов.

В последние годы ведется активная работа по возрождению системы наставничества, направленной на обеспечение передачи знаний и умений, развитие компетенций, решение задач по адаптации к профессиональной деятельности лиц, начинающих свою трудовую деятельность. Указом Президента Российской Федерации от 02 марта 2018 г. № 94 учрежден знак отличия «За наставничество».

Наставничество является одним из действенных инструментов развития трудового потенциала работников образовательных и медицинских организаций, ибо наставничество способствует:

- ускоренной передаче знаний, умений и навыков от наставников к наставляемым, необходимых для улучшения показателей работы организации;
- получению молодыми специалистами четко структурированной и практикоориентированной информации;

- сокращению сроков профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и вновь принятых сотрудников;
 - обучению молодых специалистов с учетом специфики медицинской организации;
 - улучшению психологического микроклимата в коллективе;
 - воспитанию навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи;
- снижению текучести кадров за счёт формирования сплоченного грамотного коллектива.

На пленарном заседании конференции с докладами выступили Я.С. Габоян, И.В. Бубликова, З.А. Хисамутдинова, Т.Г. Семенова, Х.А. Шахтамирова, С.Г. Секкай, В.Н. Гречко, С.А. Вострикова, И.С. Казакова, Н.А. Мыльникова. Во второй части конференции вниманию участников были представлены мастер-классы.

Проведение данной конференции является важным событием для средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций Российской Федерации, которое, несомненно, внесёт вклад в создание и развитие системы наставничества в здравоохранении.

Поздравляем коллектив Автономного профессионального образовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» со 100-летним юбилеем! Желаем всему педагогическому персоналу, организаторам и участникам конференции крепкого здоровья и больших успехов во всех делах и начинаниях!

Хисамутдинова Зухра Анфасовна,

директор ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», д.м.н., профессор кафедры общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением КГМА - филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО МЗ РФ, член профильной комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по специальности «Управление сестринской деятельностью», член Президиума Совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений РФ, председатель Президиума Совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений ПФО.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ И УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ!

В честь празднования 100-летнего юбилея Колледжа нам предоставлена большая честь провести Всероссийскую научно-практическую конференцию по наставничеству в медицинском образовании. Со всей ответственностью мы постарались представить опыт реализации системы наставничества в медицинском образовании, продемонстрировать лучшие практики подготовки медицинских кадров, профессионального становления, роста и развития молодых

специалистов. В 2018 году колледж реорганизован в крупное среднее профессиональное образовательное учреждение, путем слияния шести самостоятельных образовательных учреждений. Влились молодые кадры, и средний возраст преподавательского состава на сегодня составляет 43 года. Обновление преподавательского состава, территориальная удаленность филиалов способствовала созданию особой формы наставничества с целью объединения и формирования единого сообщества. Мы создали сетевую форму наставничества, где за каждым сетевым наставником закрепляется определённое направление профессиональной деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты, по которому готов и способен делится опытом с молодыми/начинающими специалистами образовательной организации. На сегодня у нас 19 наставников реализующие программу по своему направлению наставляемым, используя различные формы взаимодействия. И мы видим положительные результаты. Молодые специалисты легче адаптируются к преподавательской деятельности, раскрывают свой педагогический потенциал, успешно осваивают и внедряют образовательные технологии, методы обучения, адаптируют под специфику медицинского образования, вливаются в общественную и культурно-массовую жизнь коллектива. Молодые кадры закрепляются, профессионально развиваются.

Но, это не все достижения нашего колледжа. За вековой период существования в образовательном учреждении сформировались традиции, принципы, правила, требования, которые являются бесценным багажом для реализации одной из важных потребностей общества - профессионального образования!

От всей души поздравляю своих коллег, сотрудников медицинского колледжа, со славным юбилеем. Сто лет - историческая дата, преподавательский коллектив полон сил и энергии, есть профессиональные успехи и достижения, но главное еще впереди.

Директор АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Мыльникова Н.А.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ		3
ОГЛА	АВЛЕНИЕ	7
	РАЗДЕЛ І. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В	12
№	МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ.	
1.	СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК АКТУАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ	12
	СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.	
	Патрушева Валентина Александровна заведующий отделением КОГПОБУ «Кировский	
	медицинский колледж»	
2.	НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО	16
	ОБРАЗОВАНИЯ.	
	Сапронова Наталья Владимировна, Кузьмина Лилия Петровна, преподаватели	
	Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»	10
3.	наставничество как педагогическая категория.	18
	Муштенко Наталья Сергеевна, к.п.н., преподаватель ОБПОУ «Курский базовый	
	медицинский колледж»	
4.	НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ	21
	Суворова Наталья Александровна, преподаватель ОБПОУ «Курский базовый медицинский	
~	колледж»	22
5.	ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГАПОУ «СМК» В РАМКАХ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ.	22
	, ,	
	Бровкина Людмила Анатольевна, заместитель директора, Казакова Ольга Альбертовна, преподаватель, Прасолова Евгения Дмитриевна, методист ОГАПОУ	
	1 1 1	
	«Старооскольский медицинский колледж»	24
6.	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В КОЛЛЕДЖЕ	24
	Жеурова Надежда Николаевна, педагог-психолог, к.п.н., Горбачева Ольга Ивановна,	
	жеурова Паоежоа Пиколаевна, пеоагог-психолог, к.п.н., г ороачева Ольга ивановна, Звягина Татьяна Валерьевна, преподаватели Щигровского филиала	
	облоу «Курский базовый медицинский колледж»	
7	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ	26
/	САМООЦЕНКИ СТУДЕНТА.	20
	Прозорова Мария Николаевна, преподаватель КОГПОБУ «Кировский медицинский	
	колледж», ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России	
8	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ	29
O	СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.	2)
	Василева Арина Владимировна, преподаватель, Губская Татьяна Викторовна,	
	к.ф.н. Орский филиал ГАПОУ «ООМК»	
9	СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО	32
-	ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ СПО.	
	Фадеева Ирина Александровна, Воронин Александр Александрович, преподаватели	
	Балашовского филиала ГАПОУ СО «СОБМК	
10	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ	34
	Шабай Светлана Алексеевна, преподаватель ГАПОУ РБ «Бирский медико-	
	фармацевтический колледж»	
11	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО	36
	СТАНОВЛЕНИЯ, РОСТА И РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	
	Шахтамирова Х.А. преподаватель ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский	
	колледж».	
12	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ	39
	В КОЛЛЕДЖЕ	
	Жеурова Надежда Николаевна, педагог-психолог, к.п.н., Горбачева Ольга Ивановна,	
	Звягина Татьяна Валерьевна, преподаватели Шигровского филиала	

	ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»	
13	НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СПО – МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ.	41
	Калинина Любовь Владимировна, Ермак Ольга Николаевна, преподаватели СПб	
	ГБПОУ «МК им. В.М.Бехтерева»	
	РАЗДЕЛ ІІ. ОПЫТ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В	44
		• •
1	МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ	4.4
1.	НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	44
	Воронковская Елена Егоровна, Шаталова Наталья Владимировна, Скороходов	
	Михаил Васильевич, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский	
	базовый медицинский колледж» РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	1.0
2.	СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА	46
	Азарцова Лилия Александровна, Пашкова Инна Владимировна преподаватели	
	Льговского филиала, ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»	
3.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСПЕШНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ	49
٥.	И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБПОУ	17
	«КБМК» ЩИГРОВСКИЙ ФИЛИАЛ.	
	Маслова Татьяна Александровна, Смахтина Марина Валентиновна, Ловакова	
	Ирина Александровна, преподаватели Щигровского филиала	
	ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»	
4.	ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПРЕПОДАВАНИЯ	53
	ОП.09 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
	Тоневицкий Анатолий Петрович, ОГАПОУ «Старооскольский медицинский	
	колледж»	
5.	РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НАСТАВНИКА В ГРАЖДАНСКО-	55
	ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА	
	Самусенко Игорь Михайлович, преподаватель, к.ф.н., ГБПОУ «Армавирский	
	медицинский колледж»	
6.	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ, НРАВСТВЕННЫХ ПОЗИЦИЙ И НОРМ	58
	ПОВЕДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	
	Крючкова А.В., Анучина Н.Н., Кондусова Ю.В., Карпухин Г.Н., Стрельцова В.В.,	
	Юрченко А.С. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный медицинский	
	университет имени Н.Н. Бурденко» МЗ РФ	
7.	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К ПРОЦЕДУРЕ	60
/٠	АТТЕСТАЦИИ НА ПЕРВУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ	00
	Азимова Сабина Сахиб кызы, преподаватель ГБПОУ КК «Камчатского	
	медицинского колледжа»	
8.	ЭКСПРЕСС-ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «14+14+14» - ОДНА ИЗ ФОРМ	62
••	РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ КК «КАМЧАТСКИЙ	~ _
	МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	
	Гагарина Екатерина Сергеевна, преподаватель первой категории Мулеева Ольга	
	Юрьевна, методист ГБПОУ КК «Камчатский медицинский колледж»	
9.	НАСТАВНИЧЕСТВО: «ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-	65
	КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ	
	ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»	
	Ковальская Анна Сергеевна, преподаватель ГБПОУ КК «Камчатский медицинский	
	колледж	
10.	КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ	67
	СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО	
	ПРОФИЛЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ФАРМАЦИЯ»	
	Осипов Дмитрий Викторович, преподаватель, ОГБПОУ Иркутский базовый	
	медицинский колледж	

11.	РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО» В МЕДИЦИНСКОМ	69	
	КОЛЛЕДЖЕ КБГУ		
	Пиибиева Светлана Владимировна, директор, к.м.н., Шигалугова Светлана		
	Зарифовна, заместитель директора по НМР медицинского колледжа		
10	Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М.Бербекова.	70	
12.	ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	72	
	Сахипова Гульнара Адыевна, преподаватель БУ «Нижневартовский медицинский		
	сахинова 1 ульнара Аоыевна, препооаватель ВУ «Пажневартовский меоицинский колледж»		
13.			
13.	3. ПАСТАВНИЧЕСТВО В МОЕЙ ГАВОТЕ Кривенкова Татьяна Петровна, преподаватель ОГБПОУ «Смоленский базовый		
	медицинский колледж имени К.С. Константиновой»		
14.			
1.	ГРУППЫ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА.		
	Бикмухаметова Ольга Юрьевна, преподаватель ГАПОУ РБ «Стерлитамакский		
	медицинский колледж»		
15.	ОПЫТ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКОМ ФИЛИАЛЕ	78	
	ГБПОУ «ТОЛЬЯТТИНСКИЙ МЕДКОЛЛЕДЖ» (ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ		
	возможностями здоровья по зрению по специальности		
	МЕДИЦИНСКИЙ МАССАЖ).		
	Бекетова Татьяна Федоровна, преподаватель Кинель – Черкасский филиал ГБПОУ		
	«Тольяттинский медколледж»		
16.	ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В АПОУ УР «РМК МЗ УР»	82	
	Мыльникова Н.А., директор, Асулмарданова Л.И., зав. УМО, Осипова М.А.,		
	заведующий отделом практики, Перминова Д.В., начальник отдела качества		
	образования АПОУ УР «РМК МЗ УР»		
17.	РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ	87	
	КОНКУРСАМ		
	Артемьева Мария Андреевна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР		
	«PMK M3 VP»		
18.	ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В	90	
	ПРАКТИКЕ ПЕДАГОГА		
	Баширова Наталья Александровна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ		
	YP «PMK M3 YP»		
19.	ОПИСАНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ	92	
	СПЕЦИАЛИСТОМ		
	Глухова Светлана Николаевна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР		
	«PMK M3 VP»		
20.	ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ	94	
	НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ МЕДИЦИНСКОМ		
	ОБРАЗОВАНИИ.		
	Исалова Елена Олеговна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР «РМК		
21	M3 VP»	06	
21.	РОЛЬ ЗАВУЧА КАК НАСТАВНИКА	96	
	Владыкина Надежда Викторовна, заведующая учебной частью Глазовского		
22	филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР» НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	00	
22.		98	
	Никитина Надежда Васильевна, Ушаков Григорий Андреевич, преподаватели		
22	Глазовского филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР»	100	
23.	ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТ	100	
	МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА Пападаров Сортина Пориндория проподаратов. Глагорского филиала АПОУ		
	Пепеляева Светлана Леонидовна, преподаватель Глазовского филиала АПОУ		
	YP «PMK M3 YP»		

24.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ	102
	компетенций	
	Пермякова Наталия Николаевна, Никитенко Любовь Николаевна, преподаватели Глазовского филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
25.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО	104
	СТАНОВЛЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	
	Дьяконова Татьяна Григорьевна, преподаватель Можгинского филиала АПОУ УР	
	«PMK M3 VP»	
	РАЗДЕЛ ІІІ. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ МЕДИЦИНСКОГО	
ОБРАЗОВАНИЯ, КАК РЕСУРС ДЛЯ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ		
	ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	
1.	РОЛЬ ХИМИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ХИМИИ В РАМКАХ	107
	РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС	
	Булычева Ирина Анатольевна, Дударева Наталья Владимировна преподаватели	
	АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
2.	возможности использования проектной деятельности в	109
	РАМКАХ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ФАРМАКОЛОГИЯ»	
	Воробьёва Светлана Владимировна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ	
	YP «PMK M3 YP»	110
3.	ИНТЕГРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ФТИЗИАТРИИ У СТУДЕНТОВ АПОУ УР «РМК МЗ УР» НА СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА»	112
	Варламова Светлана Леонидовна, Петрова Светлана Алексеевна, преподаватели	
	Барламова Светлана Леониоовна, Петрова Светлана Алексеевна, препооаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
4	СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ	114
4	ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ	114
	Вятчанина А.Ю., Галичанина Е.Г., преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
5.	МЕТОДИКА СОТРУДНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД	117
	АКТИВИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И	
	ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	
	Глухова Светлана Николаевна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР	
	«PMK M3 VP»	
6.	ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	120
6.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ	120
6.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ	120
6.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский	120
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум»	
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ	120
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ	
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ	
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик	
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением,	
	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ	
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ	123
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова	123
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»	123
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР» КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ	123
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР» КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ С КЛИНИЧЕСКИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ	123
7. 8. 9.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР» КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ С КЛИНИЧЕСКИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ Ивахненко Вера Борисовна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»	123 126
7.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР» КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ С КЛИНИЧЕСКИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ Ивахненко Вера Борисовна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР» ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТ В	123
7. 8. 9.	В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум» ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР» КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ С КЛИНИЧЕСКИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ Ивахненко Вера Борисовна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»	123 126

11.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ	137
	ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ	
	Иконникова Елена Евгеньевна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
12.	РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ - СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ	139
	АКТИВНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	
	СТУДЕНТОВ.	
	Карпова Наталья Владимировна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
13.	ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ ФАРМАКОЛОГИИ И ОСНОВ	141
	ЛАТИНСКОГО ЯЗЫКА ЧЕРЕЗ ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ	
	КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ	
	Мухаметзянова Гульнара Габдулловна, преподаватель Можгинского филиала	
	AΠΟУ УР «PMK M3 УР»	
14.	ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КОНКУРСАНТА К ЧЕМПИОНАТУ	144
	WORLDSKILLS RUSSIA ПО КОМПЕТЕНЦИИ «МЕДИЦИНСКИЙ И	
	СОЦИАЛЬНЫЙ УХОД».	
	Пчеловодова Татьяна Алексеевна, преподаватель Можгинского филиала АПОУ УР	
	«PMK M3 VP»	
15.	ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОТИВАЦИЙ НА	146
	ДИСЦИПЛИНАХ ХИРУРГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ	
	МОДУЛЕЙ	
1.5	Трефилова Лариса Федоровна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»	1.10
16.	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО-	148
	ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.	
	Шитова Ольга Владимировна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР	
	итова ольга влаоимировна, препооаватель Сарапульского филиала АПОУ УГ «РМК МЗ УР»	
17.	«РМК МЭ УР» ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ КОНТРОЛЯ, ОЦЕНИВАНИЯ	152
17.	И ФИКСАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ В ФОРМАТЕ РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ.	132
	Шитова Ольга Владимировна, преподаватель Сарапульского филиала АПОУ УР	
	«РМК МЗ УР»	
18	«ВЗГЛЯД НАЗАД» ИЛИ КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ СТУДЕНТА МЕДИКА.	155
10	Яковлев Павел Валерьевич, Иванова Марина Геннадьевна, Мельникова Лидия	133
	Ивановна преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»	
MACT	ГЕР-КЛАССЫ «Лучшие практики медицинского образования» (ссылки)	160
		161
	ОЛЮЦИЯ Всероссийской научно-практической конференции	101
«Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики»		

ГЛАВА I. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК АКТУАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Патрушева Валентина Александровна, заведующий отделением КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

В современных условиях рынка труда и требований к будущим специалистам важно, когда новые сотрудники образовательной организации обучаются без отрыва от работы при поддержке опытных коллег образовательной организации. Наставничество - один из ключевых элементов HR-стратегии в целом, где система наставничества рассматривается, как систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия путем профессиональной подготовки более сотрудников опытными сотрудниками образовательной организации без отрыва от реальных задач и трудового процесса. Система наставничества позволит развить у обучаемых сотрудников способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них функции, быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям трудового коллектива.

Система наставничества в медицинском колледже, по принципу «наставник – новый сотрудник-преподаватель», когда наставляемый уже имеет и педагогический опыт, и знания по преподаваемой дисциплине - классический вариант поддержки для приобретения новым профессиональных специалистом необходимых навыков (организационных, коммуникационных, узкоспециализированных знаний) и закрепления их на новом рабочем месте. Во-первых, это способ быстрой адаптации навыков нового сотрудника под требования образовательной организации, способ усвоения специальной теоретической части и ее применение на практике, способ приобретения профессиональных компетенций в условиях постоянного усложнения медицинских технологий. Такая система отвечает минимальным требованиям адаптации, помогает быстрее включиться в работу и освоить корпоративные значительно сократить период адаптации к новому при необходимости позволяет организовать обучающие мероприятия. Во-вторых, помогает адаптироваться к новой должности и как можно быстрее вывести на самостоятельную работу, в свою очередь позволит повысить качество подготовки спениалистов профессиональную компетентность. Кроме того, создается климат преемственности и поддержки, играющий важную роль в профилизации студентов - в становлении представлений о взаимосвязи между изучаемыми дисциплинами и будущей специальностью, формируется положительный и позитивный имидж образовательной организации.

сотрудниками в образовательной организации Наставничество над новыми осуществляется в три этапа: знакомство-обучение-контроль. Такой процесс межличностного взаимодействия между наставником и подопечным помогает как в передаче опыта, знаний и навыков, которые требуются новым сотрудникам для освоения должностных обязанностей, так и в создании преемственности и вовлеченности новых специалистов в организационную культуру современных медицинских организаций. Так как сегодня необходимо постоянно и динамично адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые знания и умения, то требование современных реалий во всех сферах жизни общества – это высокопрофессиональные, компетентные и мобильные специалисты, которые способны быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые знания и умения. Эффективность систем здравоохранения, качество медицинского обслуживания, общественное здоровье зависят от результатов деятельности медицинских сотрудников, также находящихся в условиях технологических изменений, развития информационных технологий, поэтому базовый набор их знаний, умений и навыков должен быть высоким.

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи, в противном случае оно будет нести деструктивную функцию и способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального «выгорания» у всех участников. На этом этапе важно: определение связи целей образовательной организации с системой наставничества; постановка целей и задач успешного процесса наставничества. Помимо общих целей, должны быть сформулированы конкретные специфические цели, которые организация хочет достичь путем реализации этой программы.

Наставничество в широком смысле – это обучение на рабочем месте, консультирование, а также оценка нового сотрудника более опытным специалистом. Наставник становится «проводником» для своего подопечного в неизвестной обстановке, помогает ему разобраться в основных требованиях медицинской организации, благодаря чему новый сотрудник в сжатые сроки получает необходимый ему практический опыт и приступает к полноценному выполнению своих профессиональных обязанностей. При поддержке наставника молодой сотрудник сможет безболезненно войти в уже сформированный трудовой коллектив, обретет уверенность в себе, переступит через страх и волнение (рис. 1, таб. 1).



Рис. 1 Миссия наставничества в образовательной организации

Роль наставничества в образовательной организации для наставника и подопечного

таблица 1

толь паставии тества в образовательих	он организации для наставника и подоне шого
преимущества наставничества	преимущества наставничества
для наставника	для подопечного
– чувствует себя экспертом и лидером;	 обеспечивает плавное вливание в новый
 получает практическое понимание 	трудовой коллектив;
барьеров, существующих на более	 способствует развитию профессионализма;
низких уровнях организации;	 дополняет теоретические знания;
- совершенствует знания коучинга,	 дает возможности карьерного роста;
консультирования и восприятия;	– способствует новым перспективам;
 разрабатывает и практикует личный 	 дает интеллектуальную поддержку;
стиль руководства;	 демонстрирует сильные и слабые стороны
 демонстрирует опыт и делится 	подопечного и исследует его потенциал;
знаниями	 расширяет коммуникации в
	профессиональной среде

Преимущества внедрения системы наставничества в образовательной организации:

1. Сокращение сроков выхода на плановый уровень производительности труда и достижения соответствия корпоративным стандартам.

- 2. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника.
- 3. Снижение текучести кадров, за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса.
- 4. Снижение риска профессионального выгорания ключевых наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей.
- 5. Предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста, как в горизонтальном, так и вертикальном направлении.
- 6. Повышение экономической эффективности системы подготовки персонала.
- 7. Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников организации к ее системе ценностей.

Создается пакет документов, регламентирующий весь процесс наставничества. К таким документам относятся: положения о наставничестве и план проводимых наставником мероприятий, бланки оценки, которые заполняют наставник и ответственный сотрудник. Все это способствует обеспечению своевременной коррекции в системы наставничества. Так же возможно использовать: опросы, анкетирование сотрудников (ежемесячное, ежеквартально, ежегодное): о деятельности наставников (опрос поднаставных), о системе наставничества (отношение организации к программе), об успехах поднаставных (отчеты наставников, непосредственных руководителей). Благодаря этому можно анализировать объективные показатели эффективности (увеличение объемов продаж, снижение жалоб, уменьшение количеств ошибок и проч.) и налаживать механизмы обратной связи (постоянный и оперативный контроль за процессом).

Различные концепции разработки методов оценки системы наставничества говорят о том, что можно рассматривать критерии для трех направлений:

- 1. качество подготовки наставников и процесса их обучения;
- 2. качество подготовки поднаставных и результаты их деятельности;
- 3. качество процесса управления системой наставничества.

Для оценки эффективности наставничества могут быть использованы следующие методы, каждый из этих методов имеет свои сильные стороны и ограничения (таб. 2).

Таблица 2 Методы оценки эффективности наставничества в образовательной организации

Метод Д. Кирпатрика	Метод BARS
Задействует систему оценок эмоциональной удовлетворенности поднаставных системой обучения, оценок изменения поведения (отношения к труду) поднаставных и оценок результатов обучения для образовательной организации. Метод отдаленно напоминает проведение аттестации (или метод оценки «360»). Очень затратный по времени.	Метод предполагает разработку рейтинговых шкал поведенческих установок (похож на разработку системы оценки компетенций). Применение его громоздко, а сама разработка шкал очень дорогостоящая и требует времени.
Метод оценки проекта ROE –	ROI (return on investment) –
«Возврат от ожиданий»	возврат от инвестиции
Наиболее перспективен.	Может эффективно работать, когда
Перед проведением мероприятий по	рассматривается цикл систем-процессов
обучению наставников, обучением	образовательной организации в целом
поднаставных, выясняются ожидания	например, до инвестиций в

по поводу конечного результата от этих мероприятий у заинтересованных сторон организации.

После прохождения обучения наставники используют полученные знаний и навыки, обучают новичков, и на основании их успешности делается количественная оценка результатов.

наставничество и после.

Сравнивая экономические показатели, можно получить расчетный коэффициент возврата от инвестиций.

Сравнивать цикл процессов можно тольк с аналогом.

Для оценки качества методики процесса управления системой наставничества используется метод ROE с оценкой «возврата от ожиданий» путем проведения первичного опроса HR-менеджеров до применения методики обучения наставников и технологии наставничества в организации и вторичного опроса после передачи методики работы с наставниками. Шкала оценок разрабатывается совместно с методической службой.

Один из вариантов решения этой задачи - передача контрольных функций заместителю директора по учебно-методической работе, то есть ответственному за координацию всего процесса. Поскольку организация и контроль всего процесса наставничества требует больших временных затрат. В обязанности координатора входит осуществление периодического мониторинга процесса наставничества. Именно он имеет право проверять текущую документацию, получать обратную связь от сотрудников, наставников и руководителей. Также к нему стекается вся информация по работе системы. В его обязанности входят оповещение участников о начале нового этапа программы (это особенно важно, когда программа только внедряется) и обработка оценочных бланков. Частично функции контроля может исполнять заведующий отделением.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. В глобальном понимании наставничество логично воспринимать в качестве одного из ключевых элементов концепции самообучающейся образовательной организации. Будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в образовательных организациях любого масштаба, любой отрасли и находящихся на любой стадии организационного развития.

Таким образом, внедренная система наставничества требует особого внимания, так как возможно «затухание» проекта и исключительно «формальное» выполнение своих функций наставниками. Для того чтобы этого избежать, необходимо обеспечить PR-сопровождение проекта (внутреннее информирование), транслирование результатов работы системы наставничества. Системный подход к организации внутреннего информирования предполагает построение циклично повторяющихся мероприятий и акций по PR-поддержке наставничества, использование технических средств, средств массовой информации, обратную связь по результатам работы наставников и оценку эффективности проводимых мероприятий. Внутреннее информирование позволит наладить корпоративные связи, организовать регулярное оповещение работников о развитии системы наставничества, сформировать положительный имидж образовательной организации и повысить лояльность и эффективность каждого сотрудника.

Для того чтобы система наставничеств была наиболее эффективна, необходимо согласовать все процессы и системы в образовательной организации (систему премирования, мотивирования и др.).

Литература:

- 1. Александрова О.А.— д.э.н., аналитик НИИ ОЗММ ДЗМ; зам. директора ИСЭПН ФНИСЦ РАН по научной работе; профессор Финансового университета при Правительстве РФ. Атлас лучших российских практик наставничества в сфере здравоохранения. Москва, 2020. 2. Челпанов М. писатель и редактор. Статья: Наставничество новых сотрудников в компании:
- 2. Челпанов М. писатель и редактор. Статья: Наставничество новых сотрудников в компания организация системы, виды и этапы. 2021.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сапронова Наталья Владимировна, Кузьмина Лилия Петровна, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»,

Актуальным стало сегодня обращение к наставничеству в системе профессионального образования как основной форме работы с молодыми педагогами. Наставничество было и остается весьма востребованным методом обучения и развития сотрудников.

В сестринском деле на современном этапе происходят прогрессивные перемены. Одной из основных проблем отечественного здравоохранения является недостаточная практическая подготовка и адаптация студентов к практической деятельности на базе ЛПУ. Как правило, в первые трудовые будни в медицинской организации молодые специалисты опасаются больше всего не справиться со своими обязанностями, обнаруживают недостаток своих знаний, умений, навыков. Большую помощь в подготовке будущих специалистов здравоохранения является наставничество опытных преподавателей готовых поделиться своими знаниями и навыками с обучающимися.

Наставничество - это одна из обязанностей любого педагога. Но, как показывает практика, молодые педагоги часто испытывают затруднения в подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности, т.к. им самим недостает практического опыта и не всегда получается эффективно использовать имеющиеся теоретические знания на практике. Поэтому в колледже уже третий год реализуется Программа наставничества, одним из направлений которой является наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами. В ходе подготовительно-диагностического этапа была сформирована нормативная база наставничества и диады (наставнические пары) «наставник — наставляемый». Наставнические пары формируются с учетом профиля преподаваемых учебных дисциплин и МДК. Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего подшефного (наставляемого). Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, учитывается, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;
 - опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
 - потребность и активность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании и др.

Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики.

Каждый наставник взаимодействует со своим подопечным в соответствии с разработанным планом.

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. На этом этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Безусловно, здесь будет сказываться «человеческий фактор», в первую очередь — профессиональный почерк наставника. Кто-то в большей мере

ориентирован на подробное объяснение, демонстрацию своего опыта; кто-то — организует практическую деятельность; кто-то — делится своими разработками. Сочетание всех этих ипостасей встречается не так уж и часто. Тем не менее, можно рекомендовать такой классический алгоритм взаимодействия: «Я скажу — ты слушай» — «Я покажу — ты попробуй — «Сделаем вместе» — «Сделай сам — я подскажу» — «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал».

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых. На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.

В ходе реализации Программы наставничества в Щигровском филиале ОБПОУ «КБМК» были выявлены определенные проблемы:

- все более очевидной становится сегодня невозможность «настроить» молодого учителя на эффективную работу только на основе опыта пусть и очень авторитетного учителя. Молодые коллеги часто скептически относятся к любым авторитетам, поэтому надеяться на «трепетное вслушивание молодых учителей в слова педагогического гуру» тоже не приходится;
- не каждый опытный педагог рискнет сегодня заявить о своей готовности выступить для молодого преподавателя образцом профессиональной деятельности;
- очень часто наставники назначаются администрацией и не очень понимают, чем им предстоит заниматься, что часто приводит к неэффективному наставничеству (к имитации и формализации наставничества, к увеличению коммуникативных барьеров, преобладанию авторитарности со стороны наставников, формированию и закреплению у молодых позиции исполнителей в ущерб их самостоятельности и инициативности); у молодых специалистов, как правило, нет возможности самим выбирать наставников, влиять на содержание и способы деятельности наставников;
- наставников нигде не обучают, как организовывать взаимодействие с подопечными, как выстраивать с ними профессиональные отношения;
- формальный подход, профессиональное выгорание и перегруз самих наставников, а также отсутствие реального материального стимулирования их деятельности.

Основное содержание формы наставничества педагог – педагог заключается в оказании помощи молодым специалистам; в совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства педагогов, мотивированных на непрерывное повышение своего профессионализма. Результатом реализации программы по наставничеству должен стать высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Наставляемые лица получат необходимые для профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. При этом наставник в ходе осуществления взаимодействия с наставляемым также наращивает перечень своих компетенций.

Успешная реализация программы наставничества в образовательной организации возможна только при поддержке со стороны администрации филиала и колледжа в целом, реальной заинтересованности методической службы колледжа и всех педагогических работников в достижении положительных результатов.

Литература:

- 1. Игнатьева Д. А. Роль наставника в профессиональной деятельности молодого педагога // Д. А. Игнатьева. Инновационные тенденции развития системы образования: материалы V Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 5 февр. 2016 г.) / редколлегия: О. Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. С. 9093. ISBN 978–5–9907548–6–7
- 2. Теплов А. О. Методы оценки эффективности наставничества // А. О. Теплов. Государственное управление. Электронный вестник. -2011. Вып. № 28.
- 3. Шилова О. Н., Ермолаева М. Г., Ахтиева Г. Р. Современное состояние и проблемы развития наставничества в образовательной организации // О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева. -Человек и образование. 2018. Электронный ресурс. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-razvitiya-instituta-nastavnichestva-molodyh-uchiteley.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ.

Муштенко Наталья Сергеевна, к.п.н., преподаватель ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Современные реалии требуют новых подходов и к образовательному процессу. Сегодня перед педагогами страны стоит колоссальная задача сделать образование интересным, удовлетворяющим потребности повестки дня общества и государства., и к системе наставничества. Новые социально - экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Проблемы, которые возникают перед образовательными организациями одинаковые, а способы решения этих проблем могут быть различные. Культура наставничества, разнообразие ее форм, технологий, методов, популяризация лучших практик становится ответом на вызовы времени [6].

Основная цель наставничества — достижение результатов по воспитанию гармонично развитой и социально ответственной личности. Наставничество выступает как элемент государственной политики в сфере образования. Данный вид деятельности входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование», активно поддерживается Президентом РФ, министерством образования всех уровней [1,2]. Следует отметить, что система наставничества обучающихся в учреждении среднего профессионального образования разрабатывается и реализуется в соответствии с рядом документов федерального и регионального уровней [3,4,5].

Потребность в выборе вида и способа организации наставничества, вызвана необходимостью адаптации его компонентов к актуальным психолого-педагогическим условиям, сложившимся в системе отечественного среднего профессионального образования [7]. Условия для поощрения и признания деятельности наставника, на уровне среднего профессионального образования Областное бюджетное профессиональное учреждение «Курский базовый медицинский колледж» г. Курска, с 2019 года ЦМК Сестринского ухода и ОПД реализует на площадке Круглого стола под названием «Я и мой профессиональный выбор». Круглого стола профессиональный \mathbb{R} » И мой особенности наставничества обучающихся, ПО программам среднего профессионального образования, реализуются посредством трансляции профессионально значимых знаний, умений и навыков, социального и культурного опыта, и охарактеризованы как технология организации ориентированного образовательно-воспитательного процесса.

Постоянный обмен опытом с коллегами (настоящими и будущими) является важным условием успешной работы в любой сфере деятельности, что обусловливает практическую значимость проведения Круглого стола не только в качестве площадки для обмена мнениями и

накопленным опытом, по развитию технологий сестринского дела, но и как формата выстраивания партнерских отношений между представителями образовательных учреждений и медицинских организаций. Наставничество, при этом, выступает как один из ключевых трендов в обеспечении качества образования, совместный продукт труда педагогических, медицинских и руководящих работников. Наставничество служит, как эффективный инструмент развития потенциала будущих молодых специалистов, инструмент ускорения процесса адаптации сотрудника на новом рабочем месте. Это позволяет молодым кадрам понять, что они не одиноки в решении тех проблем, с которыми сталкиваются во время своих первых шагов в медицинских организациях. Задача наставника - познакомить с традициями и нормами, содействовать включению обучающегося в коллектив как равноправного члена, а также выделить тех, кто подходит для дальнейшей успешной работы в данной организации. Для обучающихся вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания, даже при достаточно высоком уровне готовности к учебной, творческой, научной, спортивной и общественной деятельности (волонтер). Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества поможет решить эту проблему [6].

Гибкая система наставничества способствует развитию уровня мотивированности студентов, повышению образовательных результатов по формированию профессиональных компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроя внутри групп профессиональной образовательной организации [8]. Это важный процесс знакомства и привыкания обучающихся учреждений среднего профессионального образования к условиям и содержанию труда, организации рабочих мест, рабочему времени, особенностям мотивации, к работникам учреждений, на котором проходит производственная практика. Положительная социальная и профессиональная адаптация проявляется не только в освоении тонкостей и специфики профессии, приобретении навыков, умении ориентироваться в производственных ситуациях, но и способствует развитию личной мотивации трудовой деятельности и является одним из показателей обоснованности выбора профессии. Следовательно, наставничество - это главный фактор позитивной социализации и профессионального самоопределения студентов [7].

На данное время, наставничество в Курском базовом медицинском колледже — это уже не просто модный тренд, а важная составляющая образовательной практики, развивающая и наставляемого, и наставника. В ходе выбора тем выступлений участников Круглого стола подчеркивается важность развития наставничества, как необходимого условия передачи положительного производственного и воспитательного опыта людей старшего поколения, для сохранения преемственности трудовых традиций молодежью.

За время существования Круглого стола участники обсудили самые разные актуальные вопросы практики наставничества. Вопросами для обсуждения стали:

```
«История возникновения профессии - медсестра» (доклад);
```

«Функциональные обязанности медсестры, в зависимости от ее специализации» (доклад);

«Качества, необходимые будущей медсестре» (доклад);

«Профессионально значимые качества медработника» (презентация);

«Что обозначают эти слова: «сестра милосердия»? (доклад);

«От каких слов образовалось «милосердие» и почему «сестра»? (доклад);

«Модель сестринского процесса В. Хендерсон» (презентация);

«Плюсы и минусы профессии медсестра» (доклад);

«Медицинская этика и деонтология» (презентация);

«Медработник кто это такой?» (доклад);

«Личностные характеристики медработника» (доклад);

«Роль программы наставничества в процессе подготовки медработника среднего звена» (доклад);

«Формирование ценностного отношения к профессионализму медицинских работников» (доклад);

«Чем полезна обществу профессия медсестра?» (доклад);

«Советы начинающим медсёстрам» (доклад);

«Как менялась профессия медсестры: от средневековья до наших дней» (доклад); и другие.

Обсуждение вопросов мероприятия Круглый стол имеет дорожную карту: проблемы и пути решения или опыт и перспективы. Обсуждение вопросов практики наставничества происходит в треках «медработник — обучающемуся», «обучающийся — обучающемуся», «медработник — медработнику». Для организации этой работы привлекаются педагог-психолог, медицинский психолог, методист колледжа, заведующий ЦМК, опытные кураторы групп, студенты. Участники: специалисты медицинских организаций с определенным стажем работы: медсестры, старшие и главные медсестры разных специализаций, врачи.

Эффективность наставничества определяется еще и тем фактором, что каждая из вовлеченных сторон имеет возможность в процессе наставничества реализовать свои интересы. Тема наставничества, как педагогической категории, сегодня наполнена совершенно новым смыслом. Наставничество помогает образовательным и медицинским организациям посмотреть на свою работу под другим углом, увидеть иные способы решения различных задач. Наставник сейчас — это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей, а также разделяет положения концепции Life long learning (непрерывное образование). В стране, сегодня, наставничество ориентировано на принципы проектного подхода. Это, так или иначе, проект, непрерывное сопровождение руководителей и педагогов образовательных учреждений и работников медицинских организаций в их профессиональном развитии [8].

Наставничество на сегодняшний день является неотъемлемым элементом современной успешной системы управления человеческими ресурсами. Специалисты должны уметь быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Говоря о наставничестве, мы должны понимать, что это не просто способ передачи знаний и опыта, а также инвестиции в долгосрочное развитие нашего общества [7].

Литература:

- 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-Ф3). [Электронный ресурс]. //Режим доступа: $\underline{zakonrf.info}$ > $\underline{zakonrf.info}$
- 2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». ГАРАНТ [Электронный ресурс]. //Режим доступа: base.garant.ru>71937200/
- 3. Паспорт национального проекта «Образование» (утверждена президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). [Электронный ресурс]. //Режим доступа: base.garant.ruy72192486/
- 4. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). [Электронный ресурс]. //Режим доступа: projects.sakha.gov.ru>2021Molodye professionaly...
- 5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). [Электронный ресурс]. //Режим доступа: edu.mouhta.ruуimc...Методические рекомендации.pdf
- 6. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3. С. 18-26.

- 7. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент /В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. N 3. С. 4-18.
- 8. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Наставничество для профессионалов будущего: сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21-22 авг. 2020 г.). Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. С. 64-67.

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ

Суворова Наталья Александровна, преподаватель ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Актуальность программы наставничества, как компонента образовательной деятельности в колледже программы целевой модели наставничества обучающихся ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж» определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая Программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Абилимпикс» и национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ОБПОУ «КБМК».

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество, являясь перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Цель конкурса: обеспечить эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Ежегодно с 2016 года я занимаюсь подготовкой студентов с ОВЗ к участию в чемпионатах «Абилимпикс». Прониклась гуманизмом основной идеи этого движения и глубоко убеждена в необходимости его продолжения. Имею удостоверение эксперта регионального и национального чемпионатов. Являюсь автором программы наставничества, целью которой является не только участие в конкурсах, но и содействие трудоустройству людей с инвалидностью. Чего здесь больше прагматизма или все же глубокой веры в дело, за которое взялся? Скорее любви и уважения к молодым людям, демонстрирующим безграничные возможности вопреки своему здоровью. Я искренне восхищаюсь их стойкостью и стремлением жить активной и наполненной жизнью.

Нашей команде есть чем гордиться. Студентка Егоричева Наталья как победитель 5 национального чемпионата по компетенции «массажист» вошла в национальную сборную РФ вместе со своим наставником, т.е. со мной. В международном чемпионате по массажу заняла 2 место. Из 2000 участников сборной избрана для поднятия флага на Эльбрусе в честь движения

«Абилимпикс». Участвует в тренировочных сборах на площадке Министерства просвещения, получила статус эксперта чемпионата.

В объединенном национальном чемпионате Абиимпикс 2022г у нас также есть победы. Студентка Палушина Анастасия заняла 2 место в компетенции массажист, Петров Владислав -1 место. Результаты более, чем убедительные. Это вдохновляет настоящих и будущих участников, вселяет веру, побуждает к поиску своего пути в жизни. Это и мне придает дополнительные силы.

Поэтому, представленная практика наставничества, позволила сформировать внутри образовательной организации новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. В таких условиях программа наставничества является перспективной и доступной технологией. В формировании личности программа наставничества незаменима в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны. #ВместеСильнее #РоссияСтранаВозможностей

Литература:

- 1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
- 2.Методология наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в Курской области [Электронный ресурс] https://www.zgpc.ru/colledge/nastavnichestvo (дата обращения 5.05.2022г.).

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГАПОУ «СМК» В РАМКАХ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Бровкина Людмила Анатольевна, заместитель директора Казакова Ольга Альбертовна, преподаватель Прасолова Евгения Дмитриевна, методист ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»

Наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков по наиболее квалифицированных педагогам начинающим педагогическим работникам.

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Целью наставничества является - повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы, сокращение временных затрат при выполнении трудовых операций, содействие достижению высокого качества труда.

Формы взаимодействия при организации наставничества:

- стажировка;
- картирование проблемных процессов;
- устные (в том числе дистанционные) и (или) письменные

консультации (в том числе в сети Internet);

- мастер-классы;
- круглые столы;
- выход на площадку/место работы/в рабочую группу/учебную группу наставляемого сотрудника/обучающегося с проведением последующего анализа;
- направление обучающих видео-роликов;
- совместное составление отчетов/форм бланков, выполнение заданий и пр.;
- разработка типовых форм, рекомендаций, инструкций для наставляемого и др.

Наставник — педагог, соответствующий должности, имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, и демонстрирующий высокие результаты профессиональной деятельности в течение двух последних лет.

Преподаватели назначаются наставниками с их письменного согласия приказом директора ОГАПОУ «СМК». Начало и продолжительность наставничества определяется приказом директора ОГАПОУ «СМК» при назначении наставника. Преподаватель, приступивший к наставничеству обязан пройти обучение по теме «Учебно-методическая помощь в рамках наставничества: консультации, открытые уроки, мастер-классы». Наставник-педагог:

- 1. Организует совместную работу с наставляемым сотрудником по достижению целей наставничества.
- 2. Не реже одного раза в неделю информирует непосредственного руководителя наставляемого сотрудника о процессе и результатах совместной работы.

По итогам работы наставник устно отчитывается на заседании Научно-методического Совета колледжа ОГАПОУ «СМК». Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

- 1. достижения целей наставничества;
- 2. увольнения из ОГАПОУ «СМК» наставника или наставляемого;
- 3. письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 4. невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

Виды поощрения наставника-педагога за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности руководством ОГАПОУ «СМК»;
- награждение грамотой ОГАПОУ «СМК»;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда /средств от приносящей доход деятельности ОГАПОУ «СМК»;
- установление стимулирующих выплат приказом ОГАПОУ «СМК» и др.

Вид, размер и порядок ОГАПОУ «поощрения наставника за выполнение функции наставничества определяется локальным актом ОГАПОУ «СМК».

Контроль за организацией наставничества определяется приказом директора ОГАПОУ «СМК».

Председатель коллегиального органа ОГАПОУ «СМК» обеспечивает включение отчетов о достижении целей наставничества в повестку заседаний. Информацию об организации наставничества в ОГАПОУ «СМК» за истекший учебный год представляется в департамент образования Белгородской области ежегодно в срок до 15 июля, об организации наставничества в ОГАПОУ «СМК», реализующем проекты, направленные на развитие, ежегодно в срок до 31 декабря текущего года в форме чек-листа.

Литература:

- 1. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества /С.И. Поздеева. Научно-педагогическое обозрение. №1. 2019. С.87-91.
- 2. Рожкова Γ .А. Наставничество особая форма методической работы. Интернет-ресурс. Режим доступа: URL: http://www.ug.ru/archive/42239. Дата обращения: 10.10.2022

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В КОЛЛЕДЖЕ

Жеурова Надежда Николаевна, педагог-психолог, к.п.н., Горбачева Ольга Ивановна, Звягина Татьяна Валерьевна, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формировать профессиональные компетенции и «мягкие». Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение Целевой модели наставничества.

Бывшие школьники, поступившие в колледж, только на пути к самоопределению. Многие осознанно выбрали специальность, с которой готовы связать свою жизнь и карьеру. Но есть и такие, у которых жизненные планы неопределенны. От того, как произойдет приобщение к личности к новым условиям вхождения в социальную среду, насколько будут преодолены трудности с приобретением профессиональных навыков, зависит, как сформируется у студентов умение найти способы самореализации не только в рамках профессии, но и вне её [1].

Успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни способствует идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставников выступают студенты старших курсов.

Реализация программы наставничества «Путь к успеху» включает разные этапы.

Первый этап – подготовительный. На данном этапе происходит выбор наставников среди студентов старших курсов, ознакомление с программой адаптации первокурсников, определение способов реализации поставленных задач. Реализации поставленных задач способствуют разные формы и методы работы. Наставники совместно с педагогом-психологом и классными руководителями групп нового набора разрабатывают основные мероприятия данного этапа, моделируют способы взаимодействия с родителями, принимают общий план работы по адаптации первокурсников. Для этого организуется работа с личными документами первокурсников, составляется социальный паспорт групп, проводятся анкетирование первокурсников, индивидуальные беседы с ними; беседы с преподавателями, старостами групп.

В рамках этой работы наставниками осуществляется выполнение следующих функций: ознакомление студентов академической группы с нормативными документами колледжа: Уставом, Правилами внутреннего распорядка, другими локальными нормативно — правовыми актами; оказание студентам помощи в подборе актива академической группы, в овладении навыками самостоятельной работы, упорядочении режима дня, ознакомление их с характером и особенностями учебной деятельности в колледже.

Второй этап — диагностический. Аналитико-диагностическое направление направлено на выявление особенностей статуса студентов. Анализ полученных данных позволяет выявить психические образования, наиболее чувствительные к адаптивной ситуации, связанной с началом обучения в колледже. К ним относятся: мотивация, эмоциональное реагирование, коммуникативная (групповая) комфортность и т.д.

На данном этапе решаются следующие задачи: выявление индивидуальных и типологических особенностей первокурсников; выявление образовательных, спортивных потребностей и запросов студентов; диагностика потенциально проблемных зон у первокурсников (учеба, социальные контакты, организация быта и т. п.). В этом учебном году у нас выявлено 28% обучающихся с возможной дезадаптацией. Одной из возможных причин такой сложившейся ситуации может быть дистанционное обучение в школе первокурсников. Наши обучающиеся частично обучались в дистанционном формате, в связи с этим помощь студентовнаставников неоценима в этот период. На данном этапе продолжается психологическое

сопровождение обучающихся, включающее организацию помощи в установлении психологического контакта между наставляемым и наставником, совместной деятельности обучающихся, психолого-педагогической поддержки обучающихся во внеурочное время, помогающей им быстрее узнать друг друга, настроиться на предъявляемую колледжем систему требований, снять чрезмерное психическое напряжение через групповые и индивидуальные занятия.

Третий этап — стартовый. На данном этапе наставники помогают установлению неформальных контактов, принятию первокурсниками норм и правил жизнедеятельности в колледже, привлекая первокурсников к активной жизнедеятельности в колледже [2]. Формы работы: проведение традиционных торжественных мероприятий «День здоровья», «Посвящение в студенты», «Минута славы», «Следопыт» и др.; презентация первокурсникам общественных объединений колледжа, вовлечение в обучающихся в волонтерскую деятельность колледжа (волонтерские акции, посвященные Декаде пожилых людей, просвещение населения г. Щигры о здоровом образе жизни, профилактике заболевании, привлечение внимания общественности к проблеме несоблюдения правил дорожного движения).

Четвертый этап — основной. На данном этапе наставниками продолжается оказываться помощь первокурсникам в решении возникающих проблем, в овладении первокурсниками способами самопомощи и самоподдержки, осуществляется корректировка текущих задач и адаптационных мероприятий на основе систематической рефлексии.

Взаимодействие наставников и первокурсников продолжается в процессе проведения собраний групп, мероприятий по организации досуга студентов, групповых занятий со студентами: «Способы преодоления агрессии», «Как управлять собой», «Основные составляющие здоровья» (формирование критического отношения к социальным вредностям (алкоголь, наркотики...)), «Отношение к жизни? Позитивное!», «Способы победить стресс» и т.д. Занятия носят комплексный характер воспитательно-профилактических мер, направленных на коррекцию негативных социальных установок, самооценки, снятие синдрома тревожности, агрессивности, затруднений в общении, коррекции низкого социометрического статуса и других нарушений взаимоотношений со старшими, сверстниками.

Последний этап – итоговый включает подведение итогов адаптационного периода, анализ состояния адаптации первокурсников, выявление эффективности модели психолого-педагогического сопровождения первокурсников в период адаптации и внесение необходимых корректив; определение перспектив работы со студентами, перешедшими на второй курс.

Первокурсники по-разному относятся к своей будущей профессии, к обучению, поэтому в ходе адаптационного процесса проводится работа по формированию и актуализации у студентов положительной мотивации к учебной деятельности, психологической подготовленности к сознательному выполнению деятельности, вооружению студентов знаниями основ научной организации умственного труда, по формированию и развитию профессионально важных качеств будущего специалиста [3].

Таким образом, адаптация студентов медицинского колледжа заслуживает особого внимания — ведь речь идет о будущем медике. А именно от того, как подготовлен молодой специалист, зависит уровень его профессиональной компетенции, а, следовательно, качество оказания медицинской помощи.

Литература:

- 1. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2021. № 31.1 (373.1). С. 56-58. URL: https://moluch.ru/archive/373/83590/ (дата обращения: 07.03.2023).
- 2. Филатова, Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. 2018. № 18. С.198.
- 3. Хахалева , В.Е. Инновации в отраслях народного хозяйства, как фактор решения социально-экономических проблем современности / В.Е. Хахалева . Текст : непосредственный // сборник

докладов и материалов VIII Международной научно-практической конференции. АНО ВО «Институт непрерывного образования». 2018. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36789516 (дата обращения: 17.02.2023).

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ СТУДЕНТА

Прозорова Мария Николаевна преподаватель, КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж», ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России

Указом Президента России, Владимира Путина 2023 год объявлен Годом учителя и наставника. Миссия года - признать особый статус преподавательского состава, в том числе тех, кто занимается наставничеством.

Роль наставника, в системе профессионального образования заключается в развитии способности ученика, передавая свой опыт, помогая студенту, расти и развиваться. Для него важно, чтобы студент приобрел знания и мог ими управлять. Здесь получение высоких оценок стоит на втором месте. Основным элементом готовности к самостоятельной профессиональной деятельности, будущего специалиста является профессиональная самооценка, понимаемая как комплексное образование, система функциональных, операциональных и личностных компонентов. Наставник играет решающую роль в формировании профессиональной самооценки, выступая в разных ролях: профессионала, советника, педагога, партнера, друга.

В любой профессиональной сфере, а в особенности «Человек – человек» требует компетентного специалиста, который должен обладать знаниями и навыками работы с людьми, а также обладать определенными общими и профессиональными компетенциями. Это один из универсальных внутренних и внешних механизмов повышения заинтересованности. Особенно для молодого специалиста: командная система принятия решений рассматривает работу, выполняемую в профессиональной среде, а также развивает все профессиональные навыки и привычки. Различные виды современной профессиональной деятельности создают такие условия, что специалист проверяет свои профессиональные навыки и умения, что в конечном итоге приводит к профессиональному развитию. [1]

Образование должно обеспечивать разнообразие организационных форм, максимальную гибкость и взаимодействие всех структур; изменение основ профессионального представления современного выпускника (от овладения специальностью до умения адаптироваться к меняющимся условиям современной экономической ситуации) на основе сформированной профессиональной самооценки, а также полагаться на творчество и инициативу индивида как на источник его развития.

Таким образом, будущий работодатель смело заявляет о сформированной профессиональной самооценке, которая отличается от других навыков и умений, что в итоге будет говорить о развитой профессиональной самооценке, которая является результатом становления профессионалом. Профессиональная самооценка активно обсуждается в педагогических кругах, сегодня этому вопросу посвящено множество психолого-педагогических исследований.

Профессиональная самооценка — это один из аспектов личностного и профессионального обучения в системе самооценки, который в результате влияет на формирование себя в профессии.

Эта идея сопровождается рядом факторов, которые необходимы для того, чтобы стать профессионалом. В связи с этим профессиональная самооценка интегрируется в образовательную деятельность в соответствии с основными параметрами развития личности будущего профессионала: степенью сформированности адекватности; уровнем целостности самокритики; устойчивостью личности.

В общем виде наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник

- это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, который: [2]
 - помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
 - содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
 - участвует в оценке результатов их деятельности.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна для быстрорастущих организаций. Но, тем не менее, каждая организация формирует основы наставничества, используя внутренние свободные ресурсы, которые она может использовать в организации, посредством курсов, тренингов и других мероприятий. Безопасный процесс связан с понятием адаптации, часто ему уделяется внимание, в основном профессионалами в течение первых трех-шести месяцев. Но для образовательной организации, специализирующейся на предоставлении профессиональных услуг, именно этот компонент наставничества является ключевым. Опытные специалисты ориентированы на карьерный рост, и именно наставники могут помочь им в непрерывном профессиональном развитии.

В любом случае наставничество - это не столько прирожденный дар, сколько мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать: на соответствующих тренингах (внутренних или внешних); на семинарах по обмену опытом; во время встреч наставников с их собственными наставниками. В связи с этим важен вопрос: какое количество закрепленных за наставником сотрудников будет оптимальным? Практика показывает, что «в идеале» количество подопечных не должно быть больше пяти-шести.

Не менее важно изучение взаимоотношения в паре «наставник-наставляемый» в динамике: в положенный срок оценивать их эффективность, дублировать наставника в случае необходимости. Это может стать необходимым по разным причинам: [2]

- молодой специалист «догнал» наставника в карьерном росте;
- будущий специалист или наставник перешел в другое подразделение (уехал в другой регион);
- наставник уволился;
- обнаружилась психологическая несовместимость (в этом случае человек чаще сам просит о замене наставника) и т.п.

Конечно, формирование наставнической культуры - это длительный процесс, для большинства сотрудников требуется определенное время для принятия новых ценностей. В силу вышеуказанных ключевых аспектов технология наставничества становится незаменимым компонентом современной образовательной системы.

Первый стимул — вариант, когда наставничество разрешит сформировать внутри образовательной организации профессиональное сообщество педагогов и будущих специалистов, как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.

Второй стимул — это когда для сообщества наставничество становится средством обогащения профессиональным опытом. Необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательные организации, учреждения дополнительного образования, профессиональные образовательные организации сконцентрировали своё внимание на выпускниках: именно они могут стать главными наставниками для будущих специалистов.

Третий стимул заключается в том, что технология наставничества позволяет получать профессиональный опыт, формировать навыки, знания, компетенции и ценности намного быстрее, чем другие способы трансляции (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это крайне важно в современном мире. Высокая скорость определена тремя компонентами:

- 1) непосредственная передача живого опыта, реального общения от наставника к обучающемуся;
 - 2) конфиденциальные отношения;
 - 3) одобрительные отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Наставничество не ограничивается только передачей навыков и профессионального опыта. Наставническая деятельность — это постоянная межличностная коммуникация. Поэтому

роль наставника предполагает особые требования, связанные с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, а также личностными качествами. Педагог, в рамках нашего вопроса, принимающий роль наставника, имеет устойчивую внутреннюю мотивацию к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки студентам испытывает содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; проявляет лидерские качества, настойчивость, нацеленность на результат, терпение и толерантность, открытость, общительность, коммуникабельность, склонность к постоянному саморазвитию; его личные ценности соответствуют ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры педагогического колледжа.

Важным условием взаимодействия является обоюдное согласие наставника и наставляемого к совместной работе, готовность наставника к передаче опыта. Можно сказать, что наставник должен быть настоящим «двигателем», при этом для самого наставника миссия наставнической деятельности служит стимулом к профессиональному росту.

Готовность к профессиональному самоопределению, с точки зрения социальнопрофессиональной деятельности, является единой чертой личности, способствующей
рефлексивному и самостоятельному принятию решений в профессиональном выборе.
Теоретический анализ, проведенный для изучения формирования профессиональной
самооценки, дает основание сделать вывод, что это кадровая технология, посредством
систематической работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника к менее
опытному сотруднику.

Согласно требованиям, Федерального государственного образовательного стандарта, одним из значимых качеств будущего профессионала является развитая и сформированная профессиональная самооценка (личностная, профессиональная, образовательная, рефлексивная и др.). В образовательном процессе учебного заведения формируются профессиональная самооценка, а также субъектная позиция будущего профессионала. Просвещение должно обеспечивать множество организационных форм, максимальную гибкость и взаимодействие всех структур; смену основ профессионального представления современного выпускника (от освоения одной специальности до способности адаптироваться к меняющимся обстоятельствам нынешней экономики государства) на основе сформированной профессиональной самооценки; опору на творчество и инициативность личности как на ресурс экономического и социального развития для преимущества этой задачи.

Таким образом, будущий руководитель смело заявляет о сформированной профессиональной самооценке, отличающейся от других умений и навыков, что в итоге будет говорить, о развитой профессиональной самооценке, что и является успехом становления профессионала. Тем самым следует отметить, что технология наставничества в развитии профессиональной самооценки — это один из аспектов личностного и профессионального изучения в системе собственной значимости, что в результате влияет на становление себя в профессии и сопровождается рядом факторов, которые необходимы в становлении профессионала.

Очень важно не только оценивать работу наставников, но и признавать ее ценность. Это становится особенно значимым, когда мы говорим о наставничестве как системе формирования «культуры наставничества» в компании. Таким образом, можно сформировать устойчивые способы взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство причастности к жизни и развитию региона.

Литература:

- 1. Горобинский, М.А., Ветвицкая, С.М. Самооценка: особенности ее формирования и значение в жизни человека // Международный студенческий научный вестник. 2017. № 6.; URL: ttp://eduherald.ru/ru/article/view?id=17850 (дата обращения: 16.03.2023).
- 2. Фомин, Е.Н. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2012. № 3. С. 254-256.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Василева Арина Владимировна, преподаватель Губская Татьяна Викторовна, к.ф.н. Орский филиал ГАПОУ «ООМК»

Одним из актуальных вопросов трансформации среднего профессионального медицинского образования является вопрос о формировании и внедрении школы наставничества. С этим связано так же решение правительства РФ об объявлении 2023 года — Годом педагога и наставника.

Этот вопрос входит в реестр стратегических целей деятельности органов власти РФ и направлен на повышение качества жизни населения и оказание доступной высокотехнологической медицинской помощи. Основными приоритетами которой являются на сегодняшний день следующие:

- подготовка кадрового ресурса, соответствующего запросам современности;
- реализация принципов стандартизации и рационализации:
- пациентоориентированный подход при оказании медицинской помощи.

В последние десятилетия просматривается весьма тревожная тенденция к сокращению общей численности среднего медицинского персонала в системе медицинского обслуживания населения. Имеется отток медицинских сестер из государственных медицинских организаций (как в частные медицинские клиники, так и в смежные медико-социальные организации), а также в целом отмечается уход кадров из профессии, что ведет к негативным тенденциям увеличения нагрузки на каждого специалиста и, в конечном итоге, может привести к снижению качества медицинского обслуживания.

Возникшее на рынке медицинского труда новое понятие конкуренции и повышение спроса на опытных высококвалифицированных специалистов увеличило ценность гибких мобильных специалистов, готовых занять «рыночную нишу», действовать в соответствии с переменами. Основа конкурентоспособности медицинского работника — постоянное повышение профессионализма в сочетании с социальной мобильностью. [4, с.569]

Эффективность обучения и конечный результат профессиональной подготовки медицинских кадров зависят, с одной стороны, от единства личностных и деятельностных характеристик обучающегося, с другой – от преемственности профессиональной подготовки.

В этом направлении должен активно использоваться институт наставничества, который повсеместно задействован непосредственно в процессе обучения.

В распоряжении Министерства здравоохранения Оренбургской области от 7 сентября 2017 года № 1949 «Об утверждении Положения о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Оренбургской области» и положении о наставничестве, утвержденном Президиумом Профсоюза от 14 февраля 2019 № 26, определяют наставничество как производственно-общественное движение, направленное на совершенствование качества обучения студентов, молодых специалистов или иных работников, вновь принятых в учреждение проходящих адаптацию к новой работе. [2]

Студенты среднепрофессиональных медицинских образовательных учреждений, проходя производственную практику, должны быть вовлечены в систему «ученик-наставник», целью которой является:

- оказание помощи студентам колледжа в их профессиональном становлении,
- приобретение профессиональных знаний и навыков в выполнении служебных обязанностей,
- адаптация в новом медицинском коллективе,
- воспитание дисциплинированности и корпоративной культуры.

Вовлечение обучающихся колледжа в систему работы с наставниками решает ряд сопутствующих задач, направленных на подготовку высококвалифицированного, мобильного и творческого специалиста:

Во-первых, подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности.

Во-вторых, закрепить и повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретические знания и практические навыки.

В-третьих, воспитать настоящего специалиста, как человека, верного своей профессии.

В-четвертых, сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективе.

Кандидатуры наставников определяются руководителями медицинских организаций, в соответствии с уровнем профессионализма, и особыми личностными качествами, такими как позитивным стилем общения, широким кругозором, педагогическими навыками, умением решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личным влиянием и авторитетом среди коллег.

К наставникам предъявляются строгие требования:

- стаж работы не менее семи лет по данной специальности и работы в отделении;
- высшая квалификационная категория;
- лидерство;
- коммуникабельность;
- желание быть наставником;
- готовность инвестировать свое время в развитие другого человека;
- способность к конструктивной критике и обратной связи;
- умение выстраивать ровные рабочие отношения;
- готовность разделяет успех своего ученика и нести ответственность за его неудачи. [6, с.113]

Тот, кто заложит первые навыки общения с пациентами и их родственниками, научит принимать самостоятельное решение, даст импульс к постоянному саморазвитию и самоорганизации своих подопечных.

Для того, чтобы поддержать интерес обучающихся к выбранной профессии и повысить качество работы новых сотрудников необходимо рационально и квалифицированно обеспечить их подготовку и профессиональное становление, что и реализуется системой наставничества.

Организация системы наставничества предполагает своим конечным результатом полноценную адаптацию, как социальную, так и профессиональную. Это также подразумевает повышение личностных качеств и навыков. Кроме того, наставничество способствует развитию самого наставника. Обучение молодого специалиста, по сути, это двухсторонний процесс, в котором наставник и наставляемый (стажёр) обмениваются знаниями и совершенствуют их.

На начальном периоде наставник становится "защитником" своего подопечного и должен ориентировать молодого специалиста на обучение и рабочий процесс.

Поддержка более опытного и зрелого специалиста помогает в тяжелых, стрессовых ситуациях, позволяет работать более качественно и формировать правильное отношение к проблемам, особенно, если установлен эмоциональный контакт.

Система наставничества, используемая в качестве методики преподавания, может зарекомендовать свою эффективность по следующим критериям:

- улучшение воспроизводства медицинских знаний;
- увеличение производительности и качества овладения манипуляциями;
- повышение мотивационного уровня и навыков студентов;
- вовлеченность студентов в будущую профессиональную деятельность;
- увеличение числа обучающихся, участвующих в научно-исследовательской деятельности, конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, работе Школы для пациентов.

Таким образом, наставничество, как институт, гармонично впишется в учебную среду колледжа.

К сожалению, на сегодняшний день недостаточно официальных нормативных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества в сфере образования. Этот

процесс всегда базировался на простейшем принципе «делай как я». Данный подход имел свои преимущества, но не всегда был эффективным, не имея возможности своевременно следовать текущим изменениям, реформам, проводимым в сестринском деле.

Пробел в нормативных документах не раз отмечался на местах, где самостоятельно создавались внутренние локальные акты по регулированию деятельности института наставничества.

Решение проблемы ликвидации пробелов в нормативных документах напрямую связаны с повышением эффективности функционирования системы образования.

Совершенствование системы наставничества, как в образовательной среде, так и в профессиональной деятельности будущего медицинского работника является важным механизмом совершенствования и оптимизации. Преподаватели и наставники знакомят студентов с основными принципами этого подхода, которые показали свою эффективность и зарекомендовали себя. К ним относятся:

- доступность медицинской помощи;
- создание цифровых профилей пациентов;
- качество медицинской помощи;
- стандартизация процессов;
- формирование системы управления;
- вовлеченность персонала в улучшение лечебных процессов. [3, с.18]

Данные принципы формируются внутри освоения студентами медицинских колледжей таких профессиональных компетенций как:

- применять медикаментозные средства в соответствии с правилами их использования;
- соблюдать правила использования аппаратуры, оборудования и изделий медицинского назначения в ходе лечебно-диагностического процесса;
- вести утверждённую медицинскую документацию;
- осуществлять реабилитационные мероприятия;
- оказывать паллиативную помощь. [1]

Повышение удовлетворенности медицинской помощью и ее доступности важно еще и потому, что это повышает уровень доверия людей к врачам, а значит, растет приверженность пациентов и к профилактике, и к лечению.

Таким образом, использование института наставничества при подготовке специалистов среднего звена реализует основные принципы формирования современного медицинского обслуживания. Реализация данного подхода способствует обеспечению бесперебойной работы в рамках оказания высокотехнологичной, пациентоориенторованной и безопасной медицинской помощи. [5, c.12]

Литература:

- 1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2014 г. N 502)
- 2. https://minzdrav.gov.ru/news/2022/09/14/19276-mihail-murashko-vystupil-v-rudn-s-otkrytoy-lektsiey-priurochennoy-ko-vsemirnomu-dnyu-bezopasnosti-patsientov
- 3. Миняев В.Л., Вишняков Н.И. Общественное здоровье и здравоохранение. М.: «ме Дпрессинформ», 2003
- 4. Савинкина Л.А., Шепелова Т.С. Проблемы дефицита медицинских кадров и пути их решения // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. С. 569
- 5. Цешковский М.С., Кирсанова Е.В. Специальность «сестринское дело» в программах Всемирной организации здравоохранения // Социальные аспекты здоровья населения. 2010. Т. 13. № 1. С. 12.
- 6. Шепелева А.А. Интеграция профессионального образования и практического образования и практического здравоохранения (опыт Пермского базового медицинского колледжа и ЛПУ г. Перми) // Главная медицинская сестра. 2008. № 12. С. 113-116

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ СПО

Фадеева Ирина Александровна, Воронин Александр Александрович, преподаватели Балашовского филиала ГАПОУ СО «СОБМК»

В современном обществе одним важнейших условий развития российской экономики является формирование конкурентоспособного кадрового потенциала. Одним из ключевых этапов становления студента как квалифицированного специалиста является время обучения в профессиональных учебных заведениях. Однако всестороннее и гармоничное развитие зависит не только от того, насколько он будет успешен в изучении дисциплин, преподаваемых ему, но также и от того, как сможет войти в новый коллектив, ведь начав работать, может сразу же столкнуться с множеством проблем.

Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения, поэтому необходима программа формирования человека, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным той профессии, которой он посвящает время. Такой программой может стать программа наставничества.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1]

Актуальность развития программы наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. И это не случайно, ведь профессия педагога имеет высочайшую общественную значимость.

Многие молодые специалисты испытывают затруднения на начальной стадии трудоустройства, не могут наладить контакт с коллегами и обучающимися, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов.

Наставничество является востребованным, а главное проверенным механизмом профессионального становления нового специалиста, методом обучения и вхождения молодых педагогов в корпоративную культуру организации. Необходимость расширения практик наставничества в образовании обозначена как одна из актуальных проблем в нацпроекте «Образование», утвержденном в 2018 году. [1]

Основные задачи наставничества:

- 1) помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя СПО;
- 2) интеграция молодого педагога в профессиональную среду, социализация в ней, сохранение и преумножение положительного опыта поколений педагогов;
- 3) планирование системы мероприятий для передачи педагогического опыта, формирования ценностей с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- 4) выявление возможных трудностей и страхов в работе через беседы и посещение занятий;
- 5) создание ситуации успешности работы молодого преподавателя, развитие его профессионализма, творческого потенциала, формирование индивидуального стиля деятельности.

Современная интерпретация понятия наставничества означает сопровождение молодого специалиста наставником-профессионалом, в ликвидации возможных профессиональных пробелов, которые есть у начинающих педагогов, адаптацию и интеграцию молодого специалиста в педагогический коллектив. Максимально полное раскрытие потенциала личности

наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.

Сущностными признаками наставничества являются систематическая методическая работа опытного педагога с молодым, демонстрация профессиональных достижений, раскрытие смыслов педагогической деятельности, мотивация к ней, передача ценностного отношения и традиций, утвердившихся в образовательной организации. Итак, наставничество — это эффективный способ интеграции и социализации нового члена коллектива, позволяющий сохранить и преумножить опыт многих поколений педагогов.

Наставник, как руководитель профессиональным становлением молодого специалиста, выполняет следующие управленческие функции:

- 1) формированию профессионально-педагогической компетентности специалиста;
- 2) содействует освоению базовых умений и обретению опыта профессиональной деятельности, необходимого для самостоятельной успешной работы;
- 3) обеспечивает молодому специалисту постоянную конструктивную обратную связь о его деятельности;
 - 4) помогает планировать профессиональный рост;
- 5) помогает осознавать и осмысливать ценностную составляющую педагогической деятельности, сохранять корпоративную и соблюдать педагогическую этику.

В современном педагогическом сообществе наставник должен обладать такими профессиональными навыками, как глубокое знание своего предмета, владение методикой преподавания, достижение высоких показателей педагогической деятельности. Он должен разработать и предложить оптимальную программу педагогической помощи молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма, а также коммуникативных навыков. Но на первый план выходят личные качества наставника: авторитет в коллективе, готовность делиться опытом, позитивный настрой, оптимизм. Ему необходимо быть не просто учителем, а именно помощником, готовым придти на помощь в трудную минуту. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия. Кроме этого, наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного. Он должен быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, деятельностное сопровождение молодого преподавателя в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение в новые виды деятельности.

При реализации системы наставничества в образовательной организации можно ожидать следующие результаты:

- 1) повышение профессионального мастерства молодого педагога: повышение квалификации, наличие собственных профессиональных работ: методических разработок, статей, проектов, исследовательских работ;
- 2) удовлетворенность своей работой, а, следовательно, рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя колледжа;
 - 3) сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- 4) снижение риска профессионального выгорания, профессиональный рост группы самих наставников.

Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. Поэтому к задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон—участников наставничества, становится ответом на вызовы времени. [2]

Поэтому можно смело утверждать, что наставничество — не модный тренд, а форма развития и молодого преподавателя, и наставника, его сопровождающего.

Литература:

- 1. Письмо Министерство Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № MP-42/02 // Консультант Плюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: http://www.consultant.ru
- 2. Тулякова, В. В. Риски организации наставничества в школе / В. В. Тулякова // Молодой ученый. 2020. № 24. С. 435-437.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Шабай Светлана Алексеевна, преподаватель ГАПОУ РБ «Бирский медико-фармацевтический колледж»

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» [1].

Современные учреждения среднего профессионального образования (СПО) рассматривают наставничество, как стратегический ресурс развития образования. Это связано с неуклонным возрастанием количества неблагополучных семей, отсутствием передачи положительного примера и жизненного опыта от старших к младшим и потерей связи поколений.

В такой ситуации подростки и молодые люди стремятся самостоятельно адаптироваться к условиям современной жизни, стихийно нарушая социокультурные нормы и законы. Поэтому неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в воспитательной работе учреждения СПО.

Одним из инструментов воспитания СПО является наставничество. Тема наставничества с давних пор всегда была актуальной. Наставничество - это передача опыта и знаний, это способ развития личности, помощь и совет, это партнерство и поддержка, доверие и новые друзья. Я, как классный руководитель, являюсь наставником обучающихся в процессе нашей совместной деятельности. Мое направление наставничества - социокультурное, осуществляется во внеурочной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся ФГОС СПО, а также выявление и развитие способностей к социально общественной деятельности.

В колледже мы работаем в соответствии с положениями Федерального закона от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», разработаны программы воспитания в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования.

Цель воспитания - это те изменения в личности обучающихся, которые педагоги стремятся получить в процессе реализации своей воспитательной деятельности [1, c.1].

XXI век ознаменовался переходом в качественно иное состояние жизни. Так совпало, что на рубеже веков и тысячелетий человечество вступило в новую эру - информационную. На смену аграрной и индустриальной эпохе пришла «третья волна» - постиндустриальная, главными составляющими которой стали рыночная экономика, развитие открытых демократических обществ, повсеместное внедрение средств связи, Интернета и компьютерных технологий.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1, с.1].

В колледже ежегодно создаются списки наставников и наставляемых, в последующем ведется кропотливая работа взаимопомощи по разным направлениям. Я являюсь куратором внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации в форме наставничества «студент- студент». Моя работа заключается в ведении базы наставников и наставляемых, организую, обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов; контролирую проведение программ наставничества; организую оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения целевой модели в образовательной организации.

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации формы наставничества «студент - студент»:

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с OB3);
- адаптация членов академической группы 1 курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурномассовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации формы наставничества «студент - студент»:

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
 - повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию и др. [2, с.1].

В совокупности со всеми достижениями в сфере образования, кредитной системой, активными формами обучения, индивидуализацией программ и содержания знания, интерактивными методами обучения, изучение и приобщение к восточной мудрости, восточным языкам и восточному способу жизни - быть в гармонии с природой, будет способствовать всё большему раскрытию возможностей студентов, всё более глубокому вовлечению в образовательный и воспитательный процесс, что позитивно скажется на формировании гармонически развитой личности.

Модель наставнической деятельности в воспитательной работе учреждения СПО показала свою целесообразность и эффективность.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что образование XXI века будет качественно иным. Оно будет носить интегральный, межнациональный характер. Сегодня, в

условиях глобализации, сближение восточной и западной систем образования будет способствовать смене парадигм: технократический принцип обучения сменится на гуманитарный. Ведущей парадигмой современного образования станет гуманизация [3, с.1].

Правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса. Также хочется поднять вопрос о дальнейшем элементе наставничества после начала профессиональной деятельности. Ввиду того, что очень важно кто будет рядом с молодым профессионалом на производстве в начале профессионального пути.

Литература:

- 1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] URL: https://rg.ru/documents/2015/06/08/vospitanie-dok.html Дата обращения: 11.03.2023.
- 2. ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве формы «студент студент» в ГАПОУ РБ «Бирский медико фармацевтический колледж»
- 3. Родичев Н.Ф. Отечественный и зарубежный опыт профориентационно значимого наставничества // В кн.: Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «DiscoveryofTalents / Открытие талантов / Сэлэтлелэрачылышы». Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой. Казань, 2015. С. 40.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ, РОСТА И РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Шахтамирова Х.А. преподаватель ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский коллелж».

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании - важнейшее условие в профессиональном становлении молодого преподавателя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации обучающихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость Необходимым условием модернизации системы образования Российской Федерации является решение первостепенной задачи - повышение качества кадрового потенциала, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам социума. Современные учебные заведения остро нуждаются в молодых преподавателях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Основное содержание педагогической профессии составляют взаимоотношения с людьми. Деятельность других представителей профессий типа «человек – человек» также требует взаимодействия с людьми, но здесь это связано с тем, чтобы наилучшим образом понять и удовлетворить запросы человека. В профессии же педагога ведущая задача – понять общественные цели и направить усилия других людей на их достижение.

Содержание и организацию труда учителя можно правильно оценить, лишь определив уровень его творческого отношения к деятельности. Уровень творчества в деятельности педагога отражает степень использования им своих возможностей для достижения поставленных целей. Творческий характер педагогической деятельности поэтому является важнейшей её

особенностью.

Творческий потенциал личности педагога формируется на основе накопленного им социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения, новаторские формы и методы и тем самым совершенствовать исполнение своих профессиональных функций. Только эрудированный и имеющий специальную подготовку учитель способен найти новые, оригинальные пути и способы её решения. Начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Существуют две различные теоретические школы касающихся того, что такое наставничество. Североамериканская концепция наставничества воплощается в образе некоего старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи. В рамках данной теории наставником может являться прямой начальник данного человека. Для описания такого типа отношений обычно используется термин «протеже», который относительно мало указывает на наличие в этих отношениях обучения и много внимания переводит на помощь и совершение правильных с точки зрения карьерного роста действий.

Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. Одной из характеристик эффективных отношений наставничества является «отодвигание в сторону» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. В результате европейские наставники почти всегда независимы, главным образом потому, что любому человеку очень сложно открыться перед кемто, в чьей власти повлиять на размер его заработной платы, статус и общее благополучие. Главная цель таких отношений — обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей обучаемого управлять своей карьерой. [1]

В английском языке слово «mentor» означает «наставник». Ментором звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. До недавнего времени это слово сохраняло своё значение. Именно его часто использовали политики, спортсмены, актёры и другие люди для описания человека, которого они выбрали в качестве ролевой модели, или человека, оказавшего на них значительное влияние на разных этапах карьеры.

Существует много различных определений наставничества. В частности, педагогическое наставничество - это разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. В качестве наставника может выступать опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и чётким определением ролей, но, кроме этого, оно в самой значительной степени определяется верным балансом личностных качеств».

Дэвид Клаттербак писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике» «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним

своим энтузиазмом по отношению к своей работе». [1] Наставничество - это процесс помощи и раскрытия возможностей, наставничество, по своей сути, это процесс, обеспечивающий поддержку. Наставничество можно понимать, как особый тип отношений, в которых особо важную роль играют объективность, доверие, честность, надёжность и конфиденциальность.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Педагогическое наставничество - это разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

В качестве наставника может выступать - опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Можно выделить несколько стадий наставничества:

- Стадия 1. Утверждение плана личного развития.
- Стадия 2. Поощрение самостоятельного управления обучением.
- Стадия 3. Обеспечение поддержки в ходе процесса реализации плана личного развития.
- Стадия 4. Помощь в оценке успеха.

Молодой специалист - начинающий преподаватель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Целью педагогического наставничества является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении. Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя.

Обязанности наставника:

1. Наставник обязан:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет

по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника:

- 1. Наставник имеет право:
 - Посещать уроки молодого специалиста
 - Проводить все виды анализа урока
 - Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
 - Проводить анализ тематического и поурочного планирования
 - Проводить систематические срезы знаний студентов и анализ их результатов
 - Привлекать, с согласия заместителя директора по УР для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы.

Традиция наставничества в российских школах имеет давнюю историю. Основное назначение школы передового опыта состоит в методической помощи опытного учителя, руководителя менее опытным коллегам

В современной ситуации в школе, требующей ускорения повышения квалификации всей массы учительства, и педагогической молодёжи в особенности, развития профессионализма молодых учителей в процессе их социально - профессиональной адаптации, резко возрастает необходимость помощи новичкам со стороны руководителей школ, опытных педагогов, методистов районных методических кабинетов и институтов усовершенствования учителей. В педагогической эстафеты руководители школ выступают организаторами наставничества и одновременно сами передают молодым свой опыт. Учителя – наставники в процессе повседневной работы активно содействуют формированию стиля деятельности молодого специалиста, развитию его творческого потенциала. «Наставники – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник».

Литература:

- 1. Клаттербак Дэвид «Каждый нуждается в наставничестве». М.: Эксмо, 2019.-288с.
- 2. Мозгарёв, Л.В. Алгоритм профессионального развития педагога / Л.В. Мозгарёв // Сб. научных трудов.
- 3. Подготовка публичных докладов муниципальных систем образования и общеобразовательных учреждений: Методические рекомендации /Под ред. Мерцаловой Т.А., Косарецкого С.Г. М.: АСОУ, 2018. 52 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В КОЛЛЕДЖЕ

Жеурова Надежда Николаевна, педагог-психолог, к.п.н., Горбачева Ольга Ивановна, Звягина Татьяна Валерьевна, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формировать профессиональные компетенции и «мягкие». Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение Целевой модели наставничества.

Бывшие школьники, поступившие в колледж, только на пути к самоопределению. Многие осознанно выбрали специальность, с которой готовы связать свою жизнь и карьеру. Но есть и такие, у которых жизненные планы неопределенны. От того, как произойдет приобщение к личности к новым условиям вхождения в социальную среду, насколько будут преодолены

трудности с приобретением профессиональных навыков, зависит, как сформируется у студентов умение найти способы самореализации не только в рамках профессии, но и вне её [1].

Успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни способствует идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставников выступают студенты старших курсов.

Реализация программы наставничества «Путь к успеху» включает разные этапы.

Первый этап – подготовительный. На данном этапе происходит выбор наставников среди студентов старших курсов, ознакомление с программой адаптации первокурсников, определение способов реализации поставленных задач. Реализации поставленных задач способствуют разные формы и методы работы. Наставники совместно с педагогом-психологом и классными руководителями групп нового набора разрабатывают основные мероприятия данного этапа, моделируют способы взаимодействия с родителями, принимают общий план работы по адаптации первокурсников. Для этого организуется работа с личными документами первокурсников, составляется социальный паспорт групп, проводятся анкетирование первокурсников, индивидуальные беседы с ними; беседы с преподавателями, старостами групп.

В рамках этой работы наставниками осуществляется выполнение следующих функций: ознакомление студентов академической группы с нормативными документами колледжа: Уставом, Правилами внутреннего распорядка, другими локальными нормативно — правовыми актами; оказание студентам помощи в подборе актива академической группы, в овладении навыками самостоятельной работы, упорядочении режима дня, ознакомление их с характером и особенностями учебной деятельности в колледже.

Второй этап — диагностический. Аналитико-диагностическое направление направлено на выявление особенностей статуса студентов. Анализ полученных данных позволяет выявить психические образования, наиболее чувствительные к адаптивной ситуации, связанной с началом обучения в колледже. К ним относятся: мотивация, эмоциональное реагирование, коммуникативная (групповая) комфортность и т.д.

На данном этапе решаются следующие задачи: выявление индивидуальных и типологических особенностей первокурсников; выявление образовательных, спортивных потребностей и запросов студентов; диагностика потенциально проблемных зон у первокурсников (учеба, социальные контакты, организация быта и т. п.). В этом учебном году у нас выявлено 28% обучающихся с возможной дезадаптацией. Одной из возможных причин в такой сложившейся ситуации может быть дистанционное обучение в школе первокурсников. Наши обучающиеся частично обучались в дистанционном формате, в связи с этим помощь студентов-наставников неоценима в этот период. На данном этапе продолжается психологическое сопровождение обучающихся, включающее организацию помощи в установлении психологического контакта между наставляемым и наставником, совместной деятельности обучающихся, психолого-педагогической поддержки обучающихся во внеурочное время, помогающей им быстрее узнать друг друга, настроиться на предъявляемую колледжем систему требований, снять чрезмерное психическое напряжение через групповые и индивидуальные занятия.

Третий этап — стартовый. На данном этапе наставники помогают установлению неформальных контактов, принятию первокурсниками норм и правил жизнедеятельности в колледже, привлекая первокурсников к активной жизнедеятельности в колледже [2]. Формы работы: проведение традиционных торжественных мероприятий «День здоровья», «Посвящение в студенты», «Минута славы», «Следопыт» и др.; презентация первокурсникам общественных объединений колледжа, вовлечение в обучающихся в волонтерскую деятельность колледжа (волонтерские акции, посвященные Декаде пожилых людей, просвещение населения г. Щигры о здоровом образе жизни, профилактике заболевании, привлечение внимания общественности к проблеме несоблюдения правил дорожного движения).

Четвертый этап — основной. На данном этапе наставниками продолжается оказываться помощь первокурсникам в решении возникающих проблем, в овладении первокурсниками

способами самопомощи и самоподдержки, осуществляется корректировка текущих задач и адаптационных мероприятий на основе систематической рефлексии.

Взаимодействие наставников и первокурсников продолжается в процессе проведения собраний групп, мероприятий по организации досуга студентов, групповых занятий со студентами: «Способы преодоления агрессии», «Как управлять собой», «Основные составляющие здоровья» (формирование критического отношения к социальным вредностям (алкоголь, наркотики...)), «Отношение к жизни? Позитивное!», «Способы победить стресс» и т.д. Занятия носят комплексный характер воспитательно-профилактических мер, направленных на коррекцию негативных социальных установок, самооценки, снятие синдрома тревожности, агрессивности, затруднений в общении, коррекции низкого социометрического статуса и других нарушений взаимоотношений со старшими, сверстниками.

Последний этап – итоговый включает подведение итогов адаптационного периода, анализ состояния адаптации первокурсников, выявление эффективности модели психолого-педагогического сопровождения первокурсников в период адаптации и внесение необходимых корректив; определение перспектив работы со студентами, перешедшими на второй курс.

Первокурсники по-разному относятся к своей будущей профессии, к обучению, поэтому в ходе адаптационного процесса проводится работа по формированию и актуализации у студентов положительной мотивации к учебной деятельности, психологической подготовленности к сознательному выполнению деятельности, вооружению студентов знаниями основ научной организации умственного труда, по формированию и развитию профессионально важных качеств будущего специалиста [3].

Таким образом, адаптация студентов медицинского колледжа заслуживает особого внимания — ведь речь идет о будущем медике. А именно от того, как подготовлен молодой специалист, зависит уровень его профессиональной компетенции, а, следовательно, качество оказания медицинской помощи.

Литература:

- 1. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2021. № 31.1 (373.1). С. 56-58. URL: https://moluch.ru/archive/373/83590/ (дата обращения: 07.03.2023).
- 2. Филатова, Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. 2018. № 18. С.198.
- 3. Хахалева , В.Е. Инновации в отраслях народного хозяйства, как фактор решения социальноэкономических проблем современности / В.Е. Хахалева . — Текст : непосредственный // сборник докладов и материалов VIII Международной научно-практической конференции. АНО ВО

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СПО – МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ.

Калинина Любовь Владимировна Ермак Ольга Николаевна Преподаватели СПб ГБПОУ «МК им. В.М.Бехтерева»

Ежегодно в колледж поступает порядка 300 студентов, только на бюджетные места, для подготовки специалистов сестринского дела, 225 на дневном отделении и 75 на вечернем отделении. Среди студентов дневного отделения выпускники 9 классов, их возраст 15- 16лет, но бывают и моложе. Ребята находятся в переходном периоде —подростковом возрасте, в стадии развития между детством и взрослостью. В это время дети существенно меняются как в физическом плане, так и в психологическом. Проблема адаптации студентов в новом образовательном учреждении всегда была актуальна.

В первые месяцы учебы первокурсники сталкиваются с целым рядом трудностей: новый коллектив, непривычная система организации занятий, изучение новых и более сложных

дисциплин, нехватка свободного времени, отдаленность от дома и самостоятельная жизнь, неумение рационально пользоваться финансами. Проходит немало времени, прежде чем студент приспособится к новым условиям.

Адаптация — это процесс изменения характера связей, отношений студента к содержанию и организации учебно-воспитательного процесса в образовательном пространстве. Для сопровождения профессионального обучения студентов в колледже работают педагогипсихологи, социальный педагог, педагог-организатор, кураторы учебных групп и курсов.

Большое внимание в колледже уделяется не только профессиональной, но и творческой самореализации студентов. Для этого проводятся разнообразные внеаудиторные мероприятия – концерты, викторины, конкурсы, игры, спортивные соревнования и многое другое. Каждый желающий может принять участие. Активно работает в Медицинском колледже им. В.М. Бехтерева Студенческий совет.

Организация студенческой деятельности в колледже.

Студенческий совет создается как общественный орган самоуправления студентов обучающихся в колледже, защищает их права и контролирует выполнение своих обязанностей Целью СС является развитие и взаимодействие различных форм студенческого самоуправления в колледже, самоорганизация личности студентов.

Функции СС поддержка социально-значимых инициатив студенческой молодежи, создание условий для всесторонней самореализации студентов.

Для осуществления функций руководство Совета имеет право:

- Привлекать к работе студенческие организации, отдельных студентов колледжа.
- Изучать, анализировать и принимать поступающую к нему информацию;
- Пользоваться правом безотлагательного приема и решения вопросов руководителями колледжа

Организационная структура Совета

Совет состоит из следующих основных отделов:

- отдел по учебной и исследовательской деятельности студентов.
- отдел по организации досугово-развивающей деятельности студентов:
- отдел по организации социально-бытовой жизни студентов;
- отдел информации и связи с общественностью

Руководство деятельностью Совета осуществляет председатель Совета.

Направления деятельности:

- Создание благоприятных условий, позволяющих студентам проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовывать свои интересы и потребности.
- Содействие развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры студентов, педагогизации социальной сферы.
- Координация деятельности студентов: в реализации молодежной политики; в оказании консультационной, посреднической и другой практической помощи студентам; в проведении культурно-зрелищных и спортивных мероприятий.

Председатель СС организует студенческое самоуправление в колледже и мероприятия, предусмотренные планом работы колледжа, руководит студенческим советом

Функции председателя:

- -обеспечивает постоянную связь совета с руководителем социально-воспитательной службы колледжа
- -представляет на утверждение студенческого совета план работы;
- регулярно проводит заседания студенческого совета по актуальным вопросам жизни. быта и отдыха студентов;
- -своевременно оповещает студентов, о решениях студенческого совета и планируемых мероприятиях;
- -организует подготовку и проведение собраний членов студенческого
- контролирует добросовестное выполнение обязанностей всеми членами

Направления Студенческого совета

- 1. Профориентационное направление. Организация посещений форумов студентами колледжа, а также дней открытых дверей. Каждый человек задумывается о дальнейшей судьбе, она тесно связана с нашей будущей профессией. Студентам предстоит сделать выбор и серьёзный шаг во взрослую жизнь. Как узнать в каком учебном заведении понравится больше всего? С этими вопросами приходят абитуриенты на дни открытых дверей, кто покажет наш колледж во всей красе? участники профориентационного направления
- 2. Пресс-центр. Представляет собой организацию стендов, социальных сетей колледжа, а также фото и видеоматериалы. Суть направления это информировать людей о тех или иных мероприятиях/акциях/победах или участиях в олимпиадах, или соревнованиях, писать статьи на сайт колледжа, проводить опросы и анкетирования, проводить какие-либо акции, фотоотчеты с мероприятий и видеорепортажи о тех или иных тематиках.
- 3. Спортивно-организационное направление. Представляет собой помощь и участие в ГТО, различные участия в соревнованиях, флэш-мобы и посещение кружков.
- 4. Волонтерское направление. Представляет собой добровольческую деятельность, участие в форумах, конференциях и флэш-мобы. Например, студенты посещают котиков в приюте, играют с ними, помогают пушистым друзьям, собирают корма и другие необходимые принадлежности. В колледже также проводится акция "крышечки доброты", в которой ребята приносят крышки со специальной маркировкой, тем самым, помогая природе и больным детям. Участники этого направления проводят лекции о добровольчестве в колледже, знакомят с различными акциями и вовлекают студентов показать свое милосердие.
- 5. Тьюторское направление. В колледже это весьма популярное направление? Ему около 5лет! кто же такие тьюторы? Тьютор преподаватель нового типа, играющего роль консультанта, наставника. Тьютор исторически сложившаяся особая педагогическая позиция, обеспечивающая разработку индивидуальных образовательных программ студентов и создающая предпосылки для становления индивидуального образования в высшем учебном заведении.

В колледже тьютор - это студент, не моложе 2 курса, активно ведущий деятельность по адаптации студентов-первокурсников к студенческой жизни. Также тьютор это друг для студентов, к которому можно обратиться за советом. Он вовлекает первокурсников студенческую жизнь, помогает в учебе, водит на различные мероприятия, следит за порядком в группе, мотивирует и делает все, чтобы студент с легкостью влился в учебный процесс. В общем помощник не только для студентов, но и для куратора группы или курса.

Чтобы стать тьюторами ребята участвуют в серьезном отборе и проходят учебу в университете Бонча-Бруевича на курсе «Школа кураторов», получают сертификаты по направлению куратор.

Координатор направления отметила: «Для меня тьюторство - это возможность научиться чему-то новому, познакомиться с интересными людьми. Я захотела заниматься этим направлением, потому что люблю заводить новые знакомства, а также хочу, как можно комфортнее сделать адаптацию к колледжу у первокурсников, так как сама была им и понимаю, как же это важно. Я очень горжусь этим направлением и пытаюсь всячески его развить. Например, мы активно созываем ребят в студенческий совет, знакомим их с правилами порядка в учебном заведении, помогаем в учёбе, ходим на различные интересные мероприятия, занимаемся волонтерством, участвуем в концертах, помогаем не терять мотивацию во время учебного процесса. Также принимаем участие в выборах старосты, заместителя старосты, бригадиров. Рассказываем о расписании, как его надо читать и где. Помогаем зарегистрироваться на порталах дистанционного обучения. Вообщем, делаем все, чтобы студенту было интересно учиться у нас!»

Стать тьютором- это прекрасная возможность для студентов показать себя, открыть новые качества и познакомиться с единомышленниками. Литература:

1. Мандель, Б. Р. Возрастная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. - 350 с.

ГЛАВА II. ОПЫТ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Воронковская Елена Егоровна, Шаталова Наталья Владимировна, Скороходов Михаил Васильевич, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Научно-исследовательская работа — важная и неотъемлемая часть учебного процесса, может проводиться в различных видах и формах обучения. Это обеспечивает приобретение студентами необходимых навыков исследовательской деятельности и предполагает постепенное приобщение их к самостоятельному решению производственных задач, способствует развитию у студентов самостоятельности, инициативности, профессиональных навыков и творческих способностей, развивает интерес к избранной профессии

«Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был наставник» [1].

Здесь уместно говорить о наставничестве - универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. При этом наставник моделирует продуктивную педагогическую атмосферу в целях познавательного информирования, целевого мотивирования [4].

«Наставники – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал» [2].

Наставляемый - обучающийся по общеобразовательным предметам, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Традиционная связь «преподаватель - студент» меняется на связь «студент - преподаватель». Это именно тот исключительный случай, когда от перестановки слагаемых меняется сумма (учебновоспитательный результат). Особое значение приобретает привлечение студента к процессу поиска, в котором важным является ни сколько сам результат, а скорее процесс достижения результата.

В Щигровском филиале «КБМК» с 2019 года разработана и реализуется программа для первокурсников «Первые шаги в науку», которая создает условия для формирования у наставляемых исследовательских компетенций при организации проектной деятельности, а также создание дополнительных условий для развития личного и творческого потенциалов обучающихся.

Наставничество в проектной деятельности - работа, направленная на решение конкретной проблемы, на достижение оптимальным способом заранее запланированного результата. Проектный метод получил в настоящее время очень широкое распространение в обучении. Его можно использовать в любой образовательной дисциплине, где решаются большие по объему задачи. Выполнение индивидуального проекта обязательно для каждого студента первокурсника.

Цель проекта - продемонстрировать свои достижения в самостоятельном освоении избранной области. Преподаватели общеобразовательных дисциплин разрабатывают темы проектов с медицинской направленностью. При разработке тем и задач учитываются специализация подготовки, индивидуализация заданий с различными уровнями сложности, возможность применения элементов исследования.

Педагог-наставник сталкивается с тем, что не все студенты знают этапы исследовательской работы и не умеют выделять необходимую информацию из множества источников. В таких случаях педагог-наставник совместно со студентом прорабатывает четкий план действий при выполнении исследовательской работы: объясняет этапы исследования, структуру и содержание работы. Очень важным моментом является составление плана, так как он помогает эффективно организовать работу над текстом. Основными элементами проектирования являются - определение цели и задач проекта, определение собственно, проблемы - постановка гипотезы, выбор способа ее решения, определение ресурсов, составление плана действий, изучение проблемы, поиск путей ее решения, подведение итогов, оценка полученных результатов. Наставник организует и сопровождает деятельность обучающихся по самостоятельному получению знаний.

Несомненно, важнейшую роль в наставничестве при организации проектной деятельности выполняет и сам преподаватель. Деятельность преподавателя на разных этапах меняется. На подготовительном она состоит в том, чтобы создать условия для появления идеи проекта, а также оказать помощь в первоначальном планировании. Таким образом, здесь преобладает регулятивно-организационная функция. На этом этапе реализации проекта преподаватель выступает в роли помощника, консультанта по отдельным вопросам, источника дополнительной информации.

Студенты, работая над проектом, вместе с наставником разрабатывают анкеты, опросные листы, обрабатывают результаты, готовят презентации по материалам исследования. Тем самым формируются и развиваются профессиональные компетенции и профессиональный кругозор будущих специалистов. Студенты видят необходимость изучения и возможность применения полученных знаний в профессиональной карьере.

На заключительном этапе возрастает роль контрольно-оценочной функции, поскольку преподаватель принимает участие в подведении итогов работы в качестве независимого эксперта. Контрольно-оценочная функция преподавателя заключается в оценивании проектной деятельности и подведении итогов.

Защита проекта в нашем филиале проходит в виде конференции. Важно не только провести исследования, но и грамотно доложить результаты перед широкой аудиторией. Эффектная презентация и представление проектов, является одним из главных профессиональных навыков. У студентов нарабатывается опыт и с каждым последующим исследованием становится легче выполнять работу. В дальнейшем студенты используют полученный опыт проведения исследовательской работы при написании выпускной квалификационной работы.

Самые успешные студенты выступают на следующий год на внутриколледжной конференции «Лучшие проекты», которая организуется для студентов нового набора. Организуется выставка творческих работ, где наглядно можно ознакомиться с результатами исследований студентов. Выступления сопровождаются бурными дискуссиями.

Ежегодно в апреле в колледже на муниципальном уровне проходит молодёжная научнопрактическая конференция «Молодые исследователи», посвящённая Всемирному дню науки, в которой в качестве слушателей участвуют студенты первокурсники.

Обучение проектной деятельности мы рассматриваем как одно из необходимых средств развития общих компетенций, а также формирования и совершенствования профессиональных компетенций, ведь проектная деятельность является связующим звеном между теорией и практикой. Студенты, активные в проектной и в научно-исследовательской работе, являются, как правило, надежным ядром студенческого самоуправления в нашем филиале. Они ежегодно становятся призерами конкурсов, конференций, олимпиад. Их пример, и взаимопомощь мотивируют других обучающихся на участие в исследовательской деятельности.

Наставничество раскрывает личностный потенциал, формирует у них лидерские качества, активную жизненную позицию, современные навыки и компетенции.

В профессиональном самоопределении и становлении будущих медицинских работников важно создать оптимальные условия для раскрытия потенциальных возможностей сегодняшних студентов. Задачами этого направления наставнической деятельности являются:

- оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных навыков, умений и знаний студентов;
 - воспитывать профессионально значимые качества личности студентов;
 - прививать студентам интерес к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;
- создавать условия для успешной адаптации и социализации студентов на учебной и производственной практиках, в обществе, педагогической среде;
 - передать личный профессиональный опыт.

Таким образом, качество выполненного проекта и предлагаемый подход к описанию его результатов позволяют в целом оценить способность обучающихся производить значимый для себя и для других людей продукт, наличие творческого потенциала, способность довести дело до конца, ответственность и другие качества, формируемые в колледже.

В ходе выполнения проекта студенты учатся планировать проведение исследования и работать по плану, что является одним из важнейших учебных и социальных навыков, которым должен овладеть человек. Кроме того, студенты приобретают навык публичного выступления перед аудиторией. Метод проектов позволяет студентам перейти от усвоения готовых знаний к их осознанному приобретению.

Современный образовательный процесс немыслим без поиска новых, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества. Результатами успешной наставнической деятельности, на наш взгляд, можно считать повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии, собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым, развитые общих и профессиональных компетенций, наличие у студента призовых мест в чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills.

Таким образом, наставники способствуют активной мотивации будущих медиков, направляя их на профессиональное развитие.

Литература:

- 1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3 (19). С. 18-26.
- 2. Гришина Т.А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизм внедрения//Научный альманах, 2021, №8-1(82), С.13.
- 3. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2021. № 31.1 (373.1). С. 56-58.
- 4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2019. С.82.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

Азарцова Лилия Александровна, Пашкова Инна Владимировна преподаватели Льговского филиала, ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»

Формирование личности студента как профессионала начинается с первых дней нахождения его в медицинском колледже. Исследовательская деятельность однозначно влияет на процесс становления необходимых качеств будущего специалиста и направлена на

формирование профессиональных знаний, умений, общечеловеческих ценностей, развитие человека как личности.

В медицине наставничество очень гармонично вписывается в культуру профессии. Наставничество - процесс долгий и трудоемкий. Педагог, занимающийся наставничеством, должен обладать такими качествами, как терпеливость и целеустремленность.

Цель наставничества - оказание помощи будущему медицинскому работнику в профессиональном становлении, т.е. в подготовке грамотного специалиста.

Наставничество направлено на:

- воспитание у обучающихся требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- приобретение студентами необходимых профессиональных навыков и опыта работы;
- повышение профессионального мастерства и культурного уровня;
- овладение нормами медицинской этики и деонтологии;
- привлечение к участию в общественной жизни учреждения.

Профессиональная адаптация будущего медицинского работника представляет собой сложный динамичный процесс полного овладения профессий при совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков.

Проектная и исследовательская работа студентов в медицинском колледже - это система, основанная на единстве учебной, научной и воспитательной работы. Студент может проявить себя индивидуально и в группе, попробовать свои творческие силы, приложить свои знания и показать публично достигнутый результат [3, стр.4].

Большие возможности в развитии студентов предоставляет вовлечение их в различные виды исследовательской деятельности:

- выполнение практических заданий исследовательского характера;
- выполнение внеклассных исследовательских работ;
- подготовка докладов и выступлений на научно-практических студенческих конференциях, семинарах;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ обучающихся различных уровней;
- выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ [1, стр.2].

Характерной особенностью моей педагогической деятельности является работа со студентами-первокурсниками. Известно, что подавляющее большинство из них еще не обладает навыками целенаправленной организации умственного труда и самостоятельной работы. В силу индивидуальных особенностей адаптация ребят и их включение в учебную и научно-исследовательскую деятельность проходит по-разному: кто-то сразу проявляет активность и быстро становится самостоятельным, кто-то является лишь хорошим исполнителем.

Выполнение индивидуального проекта студентами первого курса специальности «Сестринское дело» является элементом образовательного процесса по развитию навыков исследовательской деятельности. Создается иная ситуация общения с преподавателем, который выступает и как коллега, и как наставник.

Самым сложным является выбор темы исследования. Если у студента есть желание заниматься исследованием, он не всегда знает решение какой проблемы может иметь практическую значимость. Главный совет в этом может дать педагог-наставник, который не только укажет направление работы, но и подскажет, с чего необходимо начать.

Особенностью выполнения индивидуального проекта студентами является приобретение умений и навыков самостоятельного использования теоретических знаний, анализ исследовательской деятельности с решением практических задач. Задания по выполнению индивидуального проекта (тема, перечень вопросов и список литературы) разрабатывает педагог-наставник и выдает обучающимся в начале семестра. Роль педагога-наставника в период написания проекта сводится к консультированию. Здесь важно помнить, что консультации преподавателя не должны ущемлять инициативу студента.

Индивидуальный проект - это личное творчество, а не работа, выполненная в соавторстве. На сайте медицинского колледжа, имеется «Положение о индивидуальном проекте», о чем заранее сообщается учебной группе. Обязательными требованиями к выполнению индивидуального проекта являются:

- грамотная постановка цели и задач;
- соответствие выводов целевой установке работы;
- четкость, логичность и последовательность изложения материала.

Исследовательская деятельность предполагает решение студентами исследовательской, творческой задачи под руководством педагога-наставника, в ходе которого реализуются этапы исследования. Педагог-наставник сталкивается с тем, что студенты не знают этапы исследовательской работы и не умеют выделять необходимую информацию из множества источников. В таких случаях педагог-наставник совместно со студентом прорабатывает четкий план действий при выполнении исследовательской работы: объясняет этапы исследования, структуру и содержание работы. Наставник организует и сопровождает деятельность обучающихся по самостоятельному получению знаний. После консультаций ясно, какой результат от студента ожидается, и они успешно справляются с поставленной задачей.

С изучением теоретического материала больших проблем не возникает, в Интернете можно найти практически всю нужную информацию. Но возникают трудности: студенты не всегда могут среди всего многообразия источников выбрать те, которые отвечают требованиям научности и достоверности. Роль наставника на данном этапе заключается в помощи по выбору источника информации. У обучающихся формируется умение выбирать из всего многообразия источников только важные и значимые. Когда литература изучена, у обучающихся появляются вопросы, для ответа на которые необходимо провести исследование. На этом этапе формулируются цели и задачи, на основе которых формулируется рабочая гипотеза. Постановка цели и задач, даже для опытного исследователя является проблемой, а для студента тем более. Наставник должен на различных примерах научить формулировать цель и задачи. Для проверки гипотезы необходимо освоить методику исследования и провести сбор экспериментального материала [3, стр.32].

На заключительном этапе формулируются результаты исследования, делаются выводы, анализируются итоги работы. В процессе оформления результатов исследования выявляются недоработки и намечаются пути их устранения, готовится необходимая документация, определяются формы его презентации. Главная задача наставника на этом этапе - организовать процесс выявления и устранения недостатков выполненного исследования, оказание помощи в организации его презентации. Итоги работы обучающиеся защищают на ежегодном конкурсе учебно-исследовательских работ студентов в колледже. Важно не только провести исследования, но и грамотно доложить результаты перед широкой аудиторией. У студентов нарабатывается опыт и с каждым последующим исследованием становится легче выполнять работу. В дальнейшем студенты используют полученный опыт проведения исследовательской работы при написании выпускной квалификационной работы [4, стр.4].

Педагогу-наставнику важно донести до каждого студента, что только те знания, которые добыты исследовательским путем, становятся прочно усвоенными и осознанными. От того каким выпускник придет в свою профессию, будет ли у него потребность в самосовершенствовании и карьерном росте, во многом будет зависеть успешность и результативность всей его дальнейшей трудовой деятельности

Таким образом, исследовательская деятельность студентов является составной частью современного образования, a наставничество направлено на подготовку квалифицированного творческого специалиста, способного критически мыслить. воспринимать инновационные методы и технологии в своем развитии, направленном на достижение результатов.

Литература:

1. Бордовская Н. В. Современные образовательные технологии. Москва: «Кнорус», 2010.- 431с.

- 2. Бережнова Е. В., Краевский В. В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: учебник для студ. сред. учеб. заведений-3-е изд., стер.- М.: Академия, 2007. 128с.
- 3. Полат Е. С. Новые педагогические и образовательные технологии в системе образования. Под ред. .М.:АСТ, 2000.- 352с.
- 4. Решетникова Ю. Л. Реализация проектной технологии при обучении// Специалист. 2012. №5. с.1

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСПЕШНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБПОУ «КБМК» ЩИГРОВСКИЙ ФИЛИАЛ.

Маслова Татьяна Александровна, Смахтина Марина Валентиновна, Ловакова Ирина Александровна, преподаватели Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж»,

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации [3].

Организацию научно-исследовательской работы в учебном заведении среднего профессионального образования можно рассматривать как проектирование совместной познавательно-исследовательской деятельности педагогов и студентов. Под руководством педагогов студенты (или обучающиеся) выполняют проектную, исследовательскую или творческую работу.

«Научно-исследовательская работа студентов» - понятие емкое и многогранное, которое включает следующие компоненты: процесс формирования научно-исследовательских умений; система методов, форм и средств формирования научно-исследовательских умений; система субъект-субъектных взаимодействий преподавателей и студентов, участвующих в НИРС [1].

Наставничество — форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения, наставничество — это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм. В настоящее время понятие наставничества рассматривается более широко и имеет 3 модели: «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-студент», «студент-студент».

Наставничество в СПО имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при изучении способов его реализации.

- 1. Возрастные особенности обучающихся. В подавляющем большинстве случаев поступают на первый курс подростки, а выпустить из своих стен учреждение СПО должно уже социализированных, сформировавшихся специалистов.
- 2. Совмещение практического и теоретического обучения. Обучение в профессиональной образовательной организации помимо лекций и теоретического знакомства с предметом, подразумевает профессиональную направленность.
- 3. Подростки, которые выбирают ту или иную специальность, стремятся начинать осваивать мастерство с первого курса.
- В таких обстоятельствах особенно важно выстроить доверительные отношения с обучающимися, чтобы повлиять на принимаемые решения и постараться уберечь от социальных рисков.

В нашем колледже, В 2015 - 2016 уч. году, впервые в рамках освоения студентами общеобразовательного цикла в соответствии с ФГОС СОО, учебным планом стало предусмотрено выполнение проекта обязательного для всех обучающихся I курса на базе – 9 классов по одному из изучаемых предметов.

Индивидуальные проекты выполняются строго согласно разработанному в колледже положению.

С 2019 года в рамках реализации целевой модели наставничества в ОБПОУ «КБМК» разработана и реализуется программа наставничества «Первые шаги в науке» специально для первокурсников.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Выполнение исследовательского проекта складывается из 3 этапов:

- 1. разработка проекта;
- 2. практическая реализация проекта;
- 3. защита проекта.

Опыт реализации программы наставничества показывает, что наиболее трудоёмкий первый этап – разработка проекта.

Думаю, многие со мной согласятся, если я скажу, что правильно и корректно сформулировать тему индивидуального проекта — это очень важный этап. Тема проекта должна быть сформулирована таким образом, чтобы в ней обучающийся мог видеть скрытую проблему. Тему проекта по биологии можно сформулировать следующим образом: «Экологические проблемы водоёмов Курской области», а можно взять конкретный объект для исследования и формулировка темы в данном случае будет следующая: «Глобальные экологические проблемы реки Щигор Курской области Щигровского района». Не следует забывать, что студент сам может предложить заинтересовавшую его тему для индивидуального проекта.

Самое главное в проекте после определения темы — это постановка проблемы. Проблема может стать личностно значимой, если она сформулирована самим студентом. Как подвести их к формулировке проблемы? Таким образом, трудность, с которой сталкиваются педагоги в данном случае, состоит в организации самостоятельного определения студентами проблемы, то есть первого этапа проектной деятельности.

Для этого существуют наводящие вопросы. При выше сформулированной теме можно задать следующие вопросы:

- 1. Что вы знаете о загрязнении поверхностных вод?
- 2. Как по вашему мнению загрязнение поверхностных вод влияет на здоровье человека?
- 3. Как вы считаете, достаточно ли эффективно ведутся работы по охране водных ресурсов (в мире, России, Курской области, непосредственно на реке Щигор)?
 - 4. Для чего используются водные ресурсы реки Щигор города Щигры Курской области?
 - 5. Как вы оцениваете экологическую обстановку на реке Щигор?

Отвечая на данные вопросы, студенты могут прийти к формулировке проблемы, например: «Влияние антропогенных факторов на экологическое состояние реки Щигор Курской области Щигровского района» или такая формулировка - «Влияние уровня загрязнения реки Щигор Курской области Щигровского района на здоровье человека».

Иногда, или точнее сказать практически всегда, чтобы ответить на наводящие вопросы, студенты не владеют достаточной информацией. Преподаватель должен дать возможность студентам ознакомиться с ней.

На этапе планирования проекта трудности возникают при формулировке целей. Чаще всего цели бывают сформулированы нечетко. Необходимо преподавателю объяснить студенту, что цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, реалистичной, определённой во времени. Любую цель необходимо проверить по этим критериям.

- 1. Конкретная. Цель должна быть четкой, конкретной. Если в цели есть слова «больше», «раньше» и т.д., обязательно указать, на сколько (рублей, минут, процентов, лет и т.д.). Например, «Динамика уровня антропогенного загрязнения вод реки Щигор за 2013-2016 года».
- 2. Измеримая. Результат достижения цели должен быть измеримым. «Очистить реку Щигор от загрязнений» трудно выполнимый результат (и не конкретный тоже). А вот «организовать субботник по уборке мусора вдоль городской зоны русла реки Щигор и принять в нём участие» вполне измеримый и выполнимый результат.
- 3. Достижимая. Вы должны быть способны достичь этой цели, хотя бы в потенциале. Должны обладать ресурсами (внешними и внутренними) для ее достижения, либо быть способными эти ресурсы обрести. В нашем случае, наличие необходимой информации, доступ к реке и т.д.
 - 4. Реалистичная. Необходимо реально оценивать свои ресурсы по достижению цели.
- 5. Определенная по времени. Должны быть четко поставлены сроки достижения цели. Без сроков конкретной цели нет.

Опыт работы так же показал, что на этапе планирования индивидуального проекта помимо формулировки целей возникает очень много других сложностей.

Во-первых, у студентов слабо прописывается связь между деятельностью, задачами и целями проекта;

во-вторых, отсутствует чёткий график выполнения мероприятий и работ по проекту.

В связи с этим преподаватель должен научить студентов не только грамотно формулировать цели, но и сопоставлять цели и задачи, выработать график выполнения мероприятий для достижения цели, определять ресурсы, определить время выполнения того или иного пункта плана

В свою очередь, с самого начала работы над проектом преподаватель сталкивается с одной из главных, на мой взгляд, проблемой – поиск индивидуального подхода к обучающимся, так как все студенты имеют различные способности, то есть следует учитывать индивидуальные особенности обучающихся при выполнении проекта.

На этапе поиска информации у обучающихся идёт «мозговая атака». Студенты рассуждают и выдвигают идеи. Нельзя критиковать идеи, ведь критикуя некоторые из них, которые нам кажутся на первый взгляд бессмысленными, неудачными или неподходящими, мы рискуем потерять в лице студентов генераторов идей. Для решения проблемы выбираются идеи только тогда, когда каждая из них прошла анализ.

Сильные студенты могут выполнить более глубокие исследования, предложить больше различных идей и подготовить на выходе более сложный продукт. Слабым студентам требуется больше поддержки при меньшей требовательности со стороны преподавателя. Такие обучающиеся обычно работают с меньшим количеством литературных источников, проводят меньше исследований, предлагают меньше идей.

На втором этапе выполнения проекта преподаватель очень часто сталкивается с отсутствием или недостаточным уровнем развития умений у студентов работать с информацией, литературными источниками. Ведь они должны уметь не только находить необходимый материал из нескольких источников, но и уметь анализировать его и делать выбор. Так же, на данном этапе преподавателям трудно проследить, как идет работа над проектом.

Это как раз тот момент, когда материал для работы у студента отобран и создаётся ошибочное мнение, что проект у него практически готов. Однако в систему он не приведён и впереди обучающегося ещё ждёт кропотливый труд, до того момента пока начатая работа станет готовым продуктом. Поэтому здесь особенно важна хорошая организация преподавателем координационной работы в плане поэтапных обсуждений, корректировке совместных и индивидуальных усилий, в организации презентации полученных результатов и возможных

способов их внедрения в практику. Важно, чтобы преподаватель установил время текущего, промежуточного и итогового контроля выполнения проекта.

Однако, в независимости от того слабый это или сильный студент, должны проходить в непринужденной обстановке на основе сотрудничества преподавателя и обучающегося. Следует подчеркнуть, что успешность реализации программы наставничества базируется на знании возможностей преподавателем каждого студента, умении подсказать и привести его к принятию собственного решения [2].

Формой продукта проектной деятельности в нашем филиале является мультимедийная презентация продукта, выполненного на основе информационных технологий и анализа социологического опроса.

Результаты работы над индивидуальными проектами в нашем филиале обсуждаются на специально организованной конференции по защите проектов.

В помощь первокурсникам ежегодно в филиале организуется конференция «Лучшие проекты», по результатам защиты индивидуальных проектов студентов за прошлый учебный год. Студенты-второкурсники выступают перед младшими товарищами и делятся с ними результатами своего труда. Каждая работа активно обсуждается. Все первокурсники имеют возможность посетить так же в качестве слушателей молодёжную научно-практическую конференцию «Молодые исследователи», посвящённую Всемирному дню науки, которая проходит ежегодно в апреле и имеет муниципальный уровень. Участие студентов в мероприятиях, организованных в рамках предметных недель, так же способствует положительной мотивации для студентов в раскрытии своих не только интеллектуальных, но и творческих способностей. Практика показывает, что участие в подобных мероприятиях создаёт благоприятные условия для реализации способностей обучающихся и стимулирует научно - исследовательскую и проектную деятельность студентов колледжа и преподавателей.

Работа по реализации программы наставничества «Первые шаги в науке» имеет огромное значение для дальнейшего профессионального становления студентов. Роль наставника в дальнейшей подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах «Молодые профессионалы», очень важна. Ведь именно наставник должен стать для ребят «путеводителем» при выборе компетенции для участия в чемпионате, быть помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы. В Щигровском филиале «Курского базового медицинского колледжа» привлечение обучающихся к участию в профессиональных олимпиадах и профессиональных конкурсах осуществляется ежегодно, это региональные и Всероссийские олимпиады профессионального мастерства по УГС СПО 34.02.01 «Сестринское дело», конкурс профессионального мастерства «Лучший в профессии» среди студентов 4 курса специальности 31.02.01 «Лечебное дело», региональный этап чемпионата «Молодые профессионалы», где студенты становятся победителями. Подготовкой участников занимаются наставники из числа преподавателей колледжа. В результате данной деятельности формируются такие кандидаты для участия в конкурсах, которые преодолеют социально-психологические барьеры, достойно выполнят задания и пройдут отборочные, региональные и национальные чемпионаты профессионального конкурса. Привлечение к участию в них позволяет усилить практическую направленность профессионального образования, колоссальную практику и четкие представления о выбранной профессии, формирует творческую самооценку и самоопределение в профессиональной среде, а так же правильную самооценку.

Безусловно, для успешного участия в конкурсах и олимпиадах по профессиональному мастерству, необходимо понимать и принимать, что ошибки в деятельности неминуемы, но наставник должен минимизировать риски их возникновения на всех этапах своей деятельности.

Литература:

1. Азимов, Э. Г., Щукин, А. Н., Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э.Г. Азимов и др. – М.: Издательство ИКАР, 2009. - 448 с. - Текст: непосредственный.

- 2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов и др. // Профессиональное образование и рынок труда. -2019. -№ 3. С. 4-18 Текст: непосредственный.
- 3. Национальны<u>й</u> проект РФ «Образование» (дата обращения: 25.09.2022). Текст: электронный.

ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПРЕПОДАВАНИЯ ОП.09 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тоневицкий Анатолий Петрович ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»

Наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков, наиболее квалифицированных педагогам начинающим педагогическим работникам.

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Менторство (или менторинг) - вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными. Ментор как опытный специалист не просто делится с вами знаниями, а оказывает моральную поддержку, помогает в решении сложных задач и в целом положительно влияет на развитие вас как человека и специалиста. В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Целью наставничества является - повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы, сокращение временных затрат при выполнении трудовых операций, содействие достижению высокого качества труда.

Формы взаимодействия при организации наставничества:

- стажировка;
- картирование проблемных процессов;
- устные (в том числе дистанционные) и (или) письменные консультации (в том числе в сети Internet);
- мастер-классы;
- круглые столы;
- выход на площадку/место работы/в рабочую группу/учебную группу наставляемого сотрудника/обучающегося с проведением последующего анализа;
- создание обучающих видео роликов;
- совместное составление отчетов/форм бланков, выполнение заданий и пр.;
- разработка типовых форм, рекомендаций, инструкций для наставляемого и др.

Деятельность наставника в рамках направления «педагог-педагог» - одно из важных направлений наставничества, обеспечивающее эффективность методической работы в целом.

Наставник — педагог, соответствующий должности, имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, и демонстрирующий высокие результаты профессиональной деятельности в течение двух последних лет.

Преподаватели назначаются наставниками с их письменного согласия приказом директора ОГАПОУ «СМК». Начало и продолжительность наставничества определяется приказом директора ОГАПОУ «СМК» при назначении наставника.

Преподаватель приступивший к наставничеству обязан пройти обучение по теме «Учебнометодическая помощь в рамках наставничества: консультации, открытые уроки, мастерклассы».

Наставник-педагог:

- 3. Организует совместную работу с наставляемым сотрудником по достижению целей наставничества.
- 4. Не реже одного раза в неделю информирует непосредственного руководителя наставляемого сотрудника о процессе и результатах совместной работы.

По итогам работы наставник устно отчитывается на заседании Научнометодического Совета колледжа ОГАПОУ «СМК».

В рамках преподавания дисциплины ОП 09. Безопасность жизнедеятельности, являюсь наставником над начинающим педагогом, провожу консультации, методические уроки, помогаю в совместной организации мероприятий.

При организации наставничества по направлению «педагог – студент» привлекаю студентов к внеаудиторной деятельности, участию в научно-практических конференциях, конкурсах, мастер-классах. На сегодняшний день, мастер-классы являются едва ли не единственной формой обучения, позволяющей приобрести практические непосредственно в процессе освоения профессии (что называется, изучить предмет руками). Именно поэтому мастер-классы пользуются такой большой популярностью среди педагогов и востребованы студентами. Актуальность данного приема обусловлена важностью востребованностью в современном обществе компетенции безопасности жизнедеятельности, так как государственные задачи сохранения здоровья и жизни российских граждан в значительной мере решаются путем формирования данной компетенции у будущих специалистов. Дисциплина ОП.09 Безопасность жизнедеятельности, преподаваемая в рамках подготовки специалистов среднего звена медицинского профиля, требует особых теоретических и методических подходов, так как медицинские работники являются военнообязанными, владеют на профессиональном уровне навыками оказания первой помощи и в конечном результате после освоения данной дисциплины проявляют готовность служить в Вооруженных Силах РФ.

Для отработки практических навыком применяются следующие мастер-классы:

- 1. «АК-47: предназначение частей механизма, тактико-технические характеристики и скоростная разборка, сборка»;
- 2. «Стрельба из пневматической винтовки из положения сидя»;
- 3. «Стрельба из пневматической винтовки из положения стоя»;
- 4. «Использование противогаза»;
- 5. «Базовая сердечно-легочная реанимация»;

В период дистанционного обучения на официальном сайте колледжа были размещены авторские мастер-классы по преподаваемой мною дисциплине:

- 1. Мастер-класс «АК-47: предназначение частей механизма, тактико-технические характеристики и скоростная разборка, сборка»;
- 2. Мастер-класс «Стрельба из пневматической винтовки из положения сидя».

Анализируя количество просмотров, на сайте колледжа в разделе «Виртуальная профориентация», можно сделать вывод, что данные мастер-классы вызвали большой интерес у школьников не только к безопасности жизнедеятельности, но и к профессиональной образовательной организации, в целом. Актуальность работы также определяется противоречием между потребностью современного общества в человеке, демонстрирующем высокий уровень компетенции безопасности жизнедеятельности, исполнения конституционной обязанности - защищать Отечество и недостаточной разработанностью педагогических условий ее развития у обучающихся в учреждениях СПО. Решению именно этого противоречия нацелено использования мастер-классов для формирования практических навыков, необходимых в период несения воинской службы.

Таким образом, наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным,

использовать разнообразные методы и приемы, а самое главное уметь щедро делиться свои опытом с коллегами и обучающимися.

Литература:

- 1. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества /С.И. Поздеева. Научно-педагогическое обозрение. №1. 2019. С.87-91.
- 2. Рожкова Г.А. Наставничество особая форма методической работы. Интернет-ресурс. Режим доступа: URL: http://www.ug.ru/archive/42239. Дата обращения: 10.10.2022

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НАСТАВНИКА В ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА

Самусенко Игорь Михайлович, преподаватель, к.ф.н. ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж»

Гражданско-патриотическое прочно заняло место одного из магистральных направлений молодежной политики в Российской федерации. Ряд нормативных документов определяет сущность и основные направления гражданско-патриотической работы с молодёжью, в том числе со студентами СПО. Патриотическое воспитание и его отдельные аспекты лежат в поле действия различных стратегий и других программных документов, например, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996.

Многообразные аспекты формирования гражданственности и патриотизма многократно становились предметами педагогических исследований. Например, в работе И. Я. Мурзиной гражданско-патриотическое воспитание позиционируется как организация педагогической деятельности по формированию демократических компетенций, сознания личности, ее эмоциональной сферы [3]. В работах М. В. Шакуровой рассматривается вопрос о развитии гражданской идентичности личности, как интегративном результате образования на социокультурном и личностном уровнях [8]. В трудах А. Н. Махинина прослеживается стремление раскрыть феноменологическую сущность студенческой гражданской идентичности. Причем автор выражает убеждение, что достижение студентами обозначенной идентичности и осложняется наличием противоречий в социокультурной реальности современного российского общества [2].

То, что гражданско-патриотическое воспитание определяется одним из главенствующих направлений молодежной политики делает актуальным поиск действенных способов организации данного процесса. В колледже таким способом, наряду с использованием возможностей учебных дисциплин, является работа куратора и классного руководителя студенческой группы.

Роль куратора, его функции в воспитательной системе профессиональных образовательных учреждений периодически дискутируются в научных работах, но его участие в воспитании гражданственности и патриотизма студентов исследована слабо. Об этом свидетельствует отсутствие монографических и диссертационных исследований заявленной проблематики.

Прежде всего, не обходимо определиться с терминологией, используемой нами. В педагогической литературе, разбирающей вопросы воспитательной работы в системе профессионального образования, понятия куратор и тьютор часто являются тождественными и взаимозаменяемыми [4]. Однако, некоторые исследователи полагают смысловое слияние данных терминов невозможным, поскольку функциональные задачи куратора и тьютора в значительной степени различны. Так Н.Г. Перевозчикова, Ж.В. Смирнова, А.В. Трутанова определили, что куратор — это, прежде всего, представитель интересов администрации учебного заведения и осуществляет организационные, контролирующие и информативные функции. Тьютор же

является выразителем интересы студента, его главная функция - содействие процессу индивидуализации его образовательной траектории [5].

О.С. Кульбах и Е.Р. Зинкевич утверждают, что ведущая цель куратора - консолидация всех субъектов образовательного процесса для решения задач профессионально-личностного развития студентов [1]. Из этого следует, что в своей повседневной профессиональной деятельности кураторы решают задачи создания условий для самореализации студентов, в том числе, в гражданско-патриотическом воспитании.

На основе анализа педагогической литературы, в том числе, приведенной выше, можно утверждать, что в работе куратора по гражданско-патриотическому воспитанию студентов колледжа необходимо выделить четыре этапа, каждый из которых по-своему реализует основные цели: мониторинга, моделирующий, формирующий, аналитический. Попытаемся кратко описать содержание деятельности куратора по педагогическому сопровождению гражданско-патриотического воспитания на каждом из этапов.

Основная цель этапа мониторинга — анализ степени сформированности гражданских и патриотических качеств у обучающихся. Эта цель реализуется в процессе наблюдения и при проведении анкетирования.

Целью моделирующего этапа является определение содержания гражданскопатриотического воспитания. При этом учитываются данные, собранные в процессе диагностики. На этой базе планируются мероприятия мотивирующего характера: проведение экскурсий, просмотр и последующее обсуждение документальных и художественных фильмов гражданско-патриотической направленности, обсуждение актуальных ситуаций в стране и мире, проектная деятельность и т.д. Потребность развития познавательной составляющей обусловливает планирование участия в конференциях и семинарах соответствующей тематики. Дефицит у обучающихся опыта практической деятельности восполняет их участие в различных благотворительных акциях, памятных мероприятиях, социальных проектах. На этом этапе утверждаются формы работы: индивидуальная, групповая, в малых подгруппах,

Выполнение куратором своих функций как наставника будет более эффективным, если он будет стремиться включать студентов в социально-значимую деятельность. В.В. Сериков, определившего пять ситуаций, через которые человеку необходимо пройти, чтобы его ценности, опыт приобрели патриотическую направленность:

- 1) открытие самого себя (формирование интереса к себе, понимание своих сил, потенциала, самоактуализация);
- 2) принятие нового смысла деятельности (ориентация на образец поведения значимого человека или референтной группы);
 - 3) самопреодоление (сознательное изменение стереотипов деятельности),
- 4) переживание и преодоление своих ошибок (рефлексия своего опыта, появление стремления работать над собой),
 - 5) планирование будущего [6].

Последовательное следование студентов по данным ситуациям может ускорить и сделать более эффективным гражданско-патриотическое воспитание. В этой связи важно сформировать траекторию развития гражданских и патриотических качеств через следование по названными ситуациями.

Сущностью и целью формирующего этапа является непосредственное проведение запланированных прежде мероприятий. Ю.Н. Рюмина исследовала работу куратора-наставника по организации социально-педагогического сопровождения добровольческой деятельности студентов. Содержательный компонент этой деятельности она представила, как комплекс целенаправленных педагогических действий, ориентирующих студентов на волонтерскую деятельность, прогнозирующих потенциально возможные связанные с ней трудности, содействующих их предупреждению и преодолению [7]. Поскольку стимулирование активной социальной позиции, желания приобретать опыт практического участия (в том числе в качестве волонтеров) в мероприятиях гражданско-политической направленности является важной составляющей содержания гражданско-патриотического воспитания, считаем возможным

распространение рекомендаций по подготовке к волонтерской деятельности на гражданско-патриотическое воспитание студентов в целом.

Задачи классного руководителя как наставника по сопровождению процесса граждансковоспитания состоит в определении наиболее эффективных техник педагогического сопровождения и их реализации в образовательной практике в зависимости от образовательного уровня и развитости духовных запросов студентов. В случае, когда студент не может самостоятельно определить, какие стороны его личности требуют особого развития для совершенствования гражданский и патриотических качеств; если он испытывает затруднение в разработке программы саморазвития, нуждается в психологической, информационной, консультативной или иной помощи, классный руководитель-наставник выбирает такие виды педагогического сопровождения, как патернализм, забота, эгида. Патернализм как тип педагогической деятельности должна применяться в ситуации, когда студент не в может самостоятельно ориентироваться в проблемной ситуации. Забота предполагает регулярное отслеживание поведения и деятельности. Эгида связана с ограждением интересов обучающихся. Названные тактики не должны строиться исключительно на активности классного руководителя и пассивном поведением студентов. Отношения между участниками должны носить даже в таких формах субъект-субъектный характер. Если нужда студентов в очевидном присутствии классного руководителя как организатора и координатора гражданско-патриотического воспитания невелика, актуальны тактики помощи, поддержки и собственно сопровождения. Помощь применяется, когда студент сталкивается с некоторыми затруднениями, но в целом справиться с проблемной ситуацией самостоятельно. Поддержка предполагает создание атмосферы, когда студент знает и чувствует, что у него есть на кого опереться. Сопровождение связано как с уменьшением степени присутствия куратора в процессе гражданскопатриотического воспитания, так и с возрастанием готовности студентов самостоятельно решать возникающие проблемные ситуации.

Ведущая цель классного руководителя на аналитическом этапе — соотнести полученные результат сопровождения гражданско-патриотического воспитания с предполагаемым результатом и определить направления дальнейшей работы. В случае, когда воспитательная работа проводилась с исследовательской целью, на данном этапе целесообразно повторить диагностику сформированности у студентов гражданских и патриотических качеств. Оптимальным результатом можно считать ситуацию, при которой студенты мотивированы для продолжения работы по развитию патриотизма и гражданственности, обладают необходимыми знаниями в данной области (и намерением их углублять), имеют опыт практической участия в мероприятиях гражданско-патриотической направленности, и не нуждаются в дальнейшем участии класного руководителя в этой работе. О. С. Кульбах и Е. Р. Зинкевич утверждают, что основной целью кураторства является постепенный переход от целенаправленного воспитания к самовоспитанию [1].

Если же желаемый результат у отдельных студентов не достигнут, классный руководитель, в рамках педагогического сопровождения, должен пересмотреть ранее определенную траекторию формирования гражданских и патриотических качеств и внести коррективы в применяемые техники педагогического сопровождения. Очевидно, необходимо сделать выбор в пользу тактик, предполагающих более очевидное присутствие классного руководителя в проводимой работе.

Проделанный теоретический анализ источников по проблемным вопросам организации гражданско-патриотического воспитания студентов в колледже, а также роли классного руководителя в воспитательном процессе позволяет сделать вывод о том, что суть педагогического сопровождения гражданско-патриотического воспитания студентов состоит в постоянной готовности классного руководителя адекватно реагировать на запросы студентов об оказании информационной, консультативной, психологической и иной помощи и поддержки. Поэтому педагогическое сопровождение следует понимать, как особую тактику деятельности классного руководителя как наставника, направленную на создание для студентов комфортных психологических условий личностного роста как гражданина и патриота, на создание

возможностей для моделирования стратегий соответствующего поведения. Оно также предполагает непрерывное наблюдение за студентами и рефлексивное обсуждение полученного ими опыта.

Литература:

- 1. Кульбах О.С., Зинкевич Е.Р. Институт кураторства в воспитательной системе вуза// Научные итоги года: достижения, проекты, гипотезы. Педагогические науки. 2011. № 1-1. С.127-131.
- 2. Махинин А.Н. Актуализация политики формирования гражданской идентичности в студенческой среде// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. № 3. С. 52-57.
- 3. Мурзина И. Я. Гражданско-патриотическое воспитание: к вопросу о формировании культурной идентичности на основе национальных традиций// Педагогическое образование в России. 2017. № 5. С. 140-147.
- 4. Насонова Н.А., Соколов Д.А., Кварацхелия А.Г., Лопатина Л.А., Ильичева В.Н., Шевченко А.А. Тьюторство как неотъемлемая часть института кураторства в высшей медицинской школе// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 93-95.
- 5. Перевозчикова Н.Г., Смирнова Ж.В., Трутанова А.В. Роль тьютора в управлении самостоятельной работой обучающихся// Азимут научных исследований. Педагогика и психология. 2017. Т.6. № 3 (20). С. 182-184.
- 6. Сериков В.В. Патриотическая позиция как вид личностного опыта: Условия становления// Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2015. № 3 (98). С. 22-26.
- 7. Рюмина Ю.Н. Организация социально-педагогического сопровождения добровольческой деятельности студентов вуза// Волонтер. 2015. № 4 (16). С.44-55.
- 8. Шакурова М.В. Российская гражданская идентичность как личностный результат образования// Классный руководитель. 2019. № 1. С.44.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ, НРАВСТВЕННЫХ ПОЗИЦИЙ И НОРМ ПОВЕДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Крючкова А.В., Анучина Н.Н., Кондусова Ю.В., Карпухин Г.Н. Стрельцова В.В., Юрченко А.С. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» МЗ РФ

Здоровье и становление личности формируется у человека с детского возраста. Возникновение некоторых заболеваний очень часто происходит в результате недостаточной информированности молодых людей о влиянии на этот процесс вредных привычек и низкого уровня культуры самосохранения [1]. У них отмечается тенденция игнорировать и недооценивать долговременные последствия своего неправильного поведения, приобщения к нездоровому образу жизни [1, 2]. При этом, способность молодежи оценить опасность, например, алкоголя, табака, безнравственного поведения, недостаточно развита. Юных и молодых людей часто сопровождают стрессы, недисциплинированность, неуверенность в себе, а рискованные действия и эксперименты являются неотъемлемыми чертами. Значительное влияние в этот период оказывают сверстники, их аргументы или пример.

Формирование у молодежи знаний и нравственных позиций необходимы для здоровьесбережения, а это в свою очередь неразрывно связано с комплексным подходом, включающим в себя не только просвещение, разъяснение, личный пример, но и активный образовательный процесс, в ходе которого обучающиеся получают полезные знания, умения и навыки [3]. В свою очередь, образовательная деятельность позволяет развиваться не только тем,

с кем осуществляется, но и является мощным фактором развития тех, кто проводит эту работу [4]. Наставничество — это не только индивидуальный обмен опытом: наставничество допускает и групповое обучение. Одной из наиболее эффективных форм являются организуемые на базе общеобразовательной школы обучающие семинары и интерактивные уроки здоровья.

Поэтому сотрудники кафедры организации сестринского дела и студенты ВГМУ им. Н.Н. проводят уроки здоровьесбережения В восьмых Бурденко регулярно общеобразовательных школ в соответствии с договором, заключенным между ВГМУ им. Н.Н. общеобразовательными Бурденко учреждениями. Тема занятия разрабатывается заблаговременно, студенты-ведущие мероприятия мотивируются и подготавливаются по своими кураторами-наставниками. Урок осуществляется под руководством преподавателей-наставников кафедры Организации сестринского дела [5]. В ходе занятий студенты рассказывают в доступной форме о влиянии различных факторов на человеческий организм. В частности, занятия посвящаются вопросам личной гигиены, профилактике подростковой беременности и возникновения вредных привычек. Особое внимание уделяется влиянию вредных факторов на растущий (детский, подростковый) организм, т.к. от этого во многом зависит уровень здоровья взрослого индивида [6]. Школьники во время занятия делятся на две подгруппы: мужскую и женскую. Занятия с мальчиками проводятся студентамиюношами, а с девочками – студентками-девушками в разных кабинетах.

Занятия проходят в интерактивной форме [2]. По каждому вопросу выявляются знания школьников, их точка зрения и отношение к проблеме. Эта информация анализируется и непосредственно в ходе занятия дается оценка «заблуждений» школьников в медицинском, психологическом, социальном аспектах. Кроме того, мы не случайно к данной работе привлекли студентов-медиков [6,7]. Это афишируется в начале занятия и имеет определенное значение для школьников. Они более уважительно относятся к ведущим и воспринимают их советы как авторитетное мнение разбирающегося в данной проблеме человека. В ходе мероприятия используются такие формы обучения как мозговой штурм, викторина, тест, проектное обучение, работа в команде и другое. Такие приемы позволяют добиться от школьников лучшего понимания и усвоения материала в отличие от традиционной лекции [4].

С помощью данного проекта мы решили объединить педагогов и обучающихся-студентов и обучающихся-школьников для формирования нравственных позиций и норм поведения, направленных на здоровьесбережение и развитие молодежи. При этом «студент-сверстник» из университета для обучающегося 8 класса являлся более авторитетным в силу близости понимания не только проблемы, но и возраста. Как показал опыт использования методики «обучение через равного», студент-сверстник вызывал доверие больше, чем «взрослый» педагог у обучающихся 8 классов, которые во время занятий раскрепощались, задавали самые откровенные вопросы, обменивались информацией, которую не всегда могли рассказать взрослым или педагогам. Школьникам очень нравятся такие занятия. Они с нетерпением ждут новой встречи, потому что им интересно узнавать о своем здоровье в таком формате общения.

В свою очередь, студенты в ходе этих встреч, не только получали информацию по тематике занятия от наставника, но и стремились быть лидерами, брали на себя ответственность, старались быть моделью поведения, приобретая навыки, важные для личностного развития и самообразования. Во время занятий студенты проводили анонимное анкетирование школьников, выявляя и систематизируя информацию, они получали навыки исследовательской деятельности и незабываемый опыт работы по выявлению и профилактике поведенческих факторов риска здоровью.

Педагоги контролировали процесс общения молодежи, корректируя и направляя образовательный процесс. Так, например, в ходе занятий по профилактике наркоманий и табакокурения оказалось наиболее эффективным проведение занятия в подгруппе школьниц студентами-юношами. Аргументы и примеры от студентов — парней результативнее воспринимались девочками, они прислушивались к мнению противоположного пола. В современном мире, где информация подается школьникам в ярком и неоднозначном формате через интернет, социальные сети, интернет-сообщества, где трудно отделить правду от вымысла,

очень важно найти правильный и эффективный путь к подросткам. Важно не только привлечь внимание, но и заставить их задуматься, запомнить важную и нужную информацию, постараться переориентировать мысли от модного к полезному [2, 6]!

Таким образом, совместная деятельность педагогов студентов и обучающихся школ является эффективной в формировании нравственных позиций и норм поведения среди молодежи.

Литература:

- 1. Актуальность оценки уровня остаточных знаний школьников по вопросам оказания первой помощи / Кондусова Ю.В., Крючкова А.В., Дрошнева Т.Н., Карпухин Г.Н., Анучина Н.Н., Гриднева Л.Г. // Уральский научный вестник. 2018. Т. 8. № 2. С. 019-021.
- 2. Использование активных форм обучения в высшем медицинском образовании / Семынина Н.М., Плотникова И.Е., Крючкова А.В., Кондусова Ю.В., Князева А.М., Пятницина С.И. // В сборнике: Актуальные вопросы высшей медицинской школы. Материалы научно-практического семинара. 2020. С. 119-122.
- 3. К вопросу о здоровьесберегающих технологиях в современной школе / Гриднева Л.Г., Анучина Н.Н., Быкова В.А., Гриднев Ю.В. // В сборнике: Новой школе здоровые дети. материалы V Всероссийской научно- практической конференции. 2018. С. 41-43.
- 4. Обучение на равных: профилактика рискованного поведения среди подростков и молодежи / сост.: Н. Авсиевич, Е. Дмитриева. Брест: Альтернатива, 2014. 152 с.
- 5. Современные аспекты оптимизации работы школы здоровья для больных бронхиальной астмой / Кондусова Ю.В., Крючкова А.В., Дрошнева Ю.В., Карпухин Г.Н., Анучина Н.Н. // Уральский научный вестник. 2017. Т. 3. № 9. С. 009-011.
- 6. Способы эффективного повышения уровня информированности и мотивирования населения к ведению здорового образа жизни / Анучина Н.Н., Крючкова А.В., Кондусова Ю.В., Полетаева И.А., Дрошнева Т.Н., Кузнецова С.А. // В сборнике: Здоровьесбережение студенческой молодежи: опыт, инновационные подходы и перспективы развития в системе высшего образования. Материалы конференции. 2019. С. 19-23.
- 7. Профессиональная деятельность медицинской сестры в профилактике неинфекционных заболеваний / Кондусова Ю.В., Полетаева И.А., Анучина Н.Н., Карпухин Г.Н., Пятницина С.И., Гриднева Л.Г.// В сборнике Материалы 12-а международной научно- практической конференции. 2016. С. 66-69.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ НА ПЕРВУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Азимова Сабина Сахиб кызы, преподаватель ГБПОУ КК «Камчатского медицинского колледжа»

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России имеются разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются как традиционные, так и инновационные черты. Под наставничеством педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество как часть методической работы педагогических работников также ориентировано на обучение при введении новых технологий и инноваций, на обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Становление системы наставничества в российском образовании берет свое начало в XIX веке. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И. Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом. Советская модель наставничества педагогических работников получила

распространение в 1930-е годы. Институт наставничества понимался как «правильное использование опытных учителей в оказании помощи молодым коллегам».

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

В рамках программы наставничества была разработана программа «Подготовка документации преподавателя к процедуре аттестации на первую квалификационную категорию». Данная практика направлена на помощь педагогу в подготовке к процедуре аттестации на первую квалификационную категорию.

Преподавателю необходимо повышать свой уровень знаний и расти с профессиональной точки зрения. Процедура аттестации — это необходимый этап в работе преподавателя. Необходимо создать гибкую и мобильную систему наставничества, чтобы сформировать мотивацию и помочь наставляемому в заполнении информационной карты, справок для подачи документов на аттестацию. В этом и заключается основная идея практики наставничества.

Цель: Подготовить документацию преподавателя и отправить в КИРО (Камчатский институт развития образования) для процедуры аттестации на первую квалификационную категорию.

Задачи:

- Организационное и профессиональное сопровождение наставляемого в период подачи документов для присвоения квалификационной категории;
- организационное, методическое и консультационное сопровождение;
- сбор портфолио;
- создание облачного хранения на Яндекс-диске и загрузка документов;
- заполнение информационной карты.

Теоретическая значимость: В ходе реализации программы наставничества будет составлен план подготовки документации преподавателя для прохождения аттестации, который будет полезен преподавателям, планирующим проходить аттестацию.

Практическая значимость: В итоге реализации программы наставничества наставляемый будет готов к процедуре аттестации. Успешное прохождение аттестации будет способствовать улучшению имиджа образовательной организации.

Такая четко поставленная цель говорит о конкретном ожидаемом результате практики наставничества. В пути к этому наставник мотивирует своего наставляемого на создание методических разработок, участий на конференциях, олимпиадах, вебинарах, помогает в разработке и проведении открытого урока. Желательно включить в данную практику повышение квалификации наставляемого, оно помогает преподавателю не стоять на одном месте, демонстрирует его желание развиваться.

Деятельность преподавателя многогранна. Преподаватель – это интересная работа для коммуникабельных, внимательных и увлеченных наукой людей.

Преподаватель не только передает информацию и организует учебно-познавательную деятельность учащихся, но и оказывает помощь при затруднениях в процессе учения, стимулирует интерес к творческому подходу учащихся, и ведет воспитательную работу, которая является неотъемлемой частью преподавания.

Эта работа с её результатами и помогает преподавателю в процедуре аттестации на первую квалификационную категорию.

Наставник помогает собрать портфолио и правильно распределить все имеющиеся дипломы, сертификаты в информационной карте преподавателя. Подготавливает справки и готовит заявление с наставляемым для подачи документов в КИРО.

Литература:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

ЭКСПРЕСС-ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «14+14+14» - ОДНА ИЗ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ КК «КАМЧАТСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Гагарина Екатерина Сергеевна, преподаватель первой категории Мулеева Ольга Юрьевна, методист ГБПОУ КК «Камчатский медицинский колледж»

Образовательные программы, реализуемые в ГБПОУ «Камчатский медицинский колледж» (далее – колледж), готовят квалифицированные медицинские кадры - медицинская сестра/брат, фельдшер, акушер, медицинский лабораторный техник. Выпускники колледжа в скором будущем будут ответственны за укрепление и сохранение здоровья населения края, России и общества в целом. К преподавательскому составу, обучающему будущих медицинских работников, предъявляются высокие требования: профессионализм в медицинской сфере, знание и владение ИКТ и современными педагогическими технологиями и т.п.

Пополнение кадрового состава педагогических работников колледжа проводится за счет педагогических работников и выпускников педагогических ВУЗов (преподаватели общеобразовательных и частично общепрофессиональных дисциплин), а также выпускников медицинских образовательных учреждений и опытных медицинских работников (преподаватели основ сестринского дела и клинических дисциплин). Преподаватели — медицинские работники в большинстве случаев не имеют специальной подготовки в области педагогики и психологии и в начале своего педагогического пути испытывают профессиональные трудности в преподавании.

Помощь в адаптации в новом трудовом коллективе, а также в профессиональном становлении вновь принятым преподавателям оказывают методисты, председатели цикловых методических комиссий, педагог-психолог, опытные коллеги.

В 2022 году в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» в колледже была внедрена система наставничества.

Целью системы наставничества педагогических работников в колледже обозначена реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

В колледже применяется форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Из преподавателей, которые были приняты на работу в 2021-2022 и начале 2022-2023 учебного года сформировалась база потенциальных наставляемых. Им было предложено пройти анкетирование, по результатам которого были выявлены запросы и пожелания преподавателей: получение методической помощи в преподавании основ сестринского дела, совершенствование

практических навыков преподавания клинических дисциплин, повышение уровня профессионализма, помощь при подготовке к аттестации на квалификационную категорию, совершенствование навыков работы в сфере ИКТ. Заметим, что получение и совершенствование навыков работы в сфере ИКТ является на сегодняшний день наиболее актуальным запросом среди преподавателей, в частности, преподавателей с большим педагогическим стажем.

Исходя из выявленных профессиональных затруднений у опрошенных преподавателей, а также их готовности к разработке и реализации индивидуального маршрута своего педагогического роста, в колледже с сентября по ноябрь 2022 года разработаны и внедрены несколько индивидуальных персонализированных программ наставничества, одна из которых на сегодняшний день завершена и показала хороший результат.

Экспресс-программа наставничества «14+14+14» (далее — Экспресс-программа) утверждена приказом № 287-П от 21.10.2022 и рассчитана на 6 недель или 42 дня взаимодействия участников.

Наставником выступает преподаватель первой квалификационной категории, имеющий положительный опыт неформальной наставнической деятельности, в роли наставляемого - вновь принятый преподаватель.

Экспресс-программа позволяет в короткие сроки реализовать план обучения по развитию у наставляемого навыков работы с цифровыми технологиями, используемыми в процессе преподавания в колледже. Экспресс-программа состоит из трех блоков, каждый из которых позволяет в течение 14 дней сформировать необходимые умения и навыки для дальнейшего их применения в педагогической деятельности.

В колледже применяется система электронного обучения и тестирования Moodle, которая была внедрена в процесс образования в период пандемии COVID-19 в 2020 году. План занятий в рамках Экспресс-программы позволяет освоить систему Moodle за 2 недели (первые 14 дней программы). В процессе занятий у наставляемого формируются следующие умения и навыки:

- 1) создание нового курса по своей дисциплине на платформе;
- 2) добавление текстовых документов, презентаций и видео в Moodle;
- 3) создание и проведение тестов, срезов знаний;
- 4) формирование статистики обучения (отслеживание успеваемости обучающихся и составление отчётов преподавателя).

«Сетевой город» – это масштабная информационная система (далее - ИС), одной из задач которой является фиксация образовательного процесса и результатов освоения образовательной программы. Занятия с наставляемым по теме ИС «Сетевой город» включены во второй блок обучения, в течение которого под руководством наставника наставляемый осваивает работу в электронном классном журнале, учится формировать отчеты об успеваемости и посещаемости.

Заключительные 14 дней Экспресс-программы посвящены овладению навыками работы наставляемого с электронно-библиотечной системой «Лань» (далее — ЭБС «Лань»), пользователями которой являются преподаватели и обучающиеся колледжа. ЭБС «Лань» предоставляет доступ к чтению электронных версий книг, журналов и другого электронного контента. В рамках занятий наставляемый осваивает поиск в системе, учится оставлять заметки, делать цитаты с автоматически генерируемыми библиографическими записями.

В результате Экспресс-программы достигнуты поставленные задачи:

- наставляемый освоил этапы создания курса по преподаваемой дисциплине на платформе «Moodle»;
 - выполнил загрузку лекционного материала, создал несколько проверочных работ;
 - овладел навыками работы в ИС «Сетевой город»;
 - отработал навыки заполнения учебной документации;
 - освоил работу с ЭБС «Лань» для подготовки к занятиям.

Для реализации Экспресс-программы составлен план поэтапного освоения цифровой среды колледжа, который будет полезен всем преподавателям, начинающим свою педагогическую деятельность.

В заключение отметим, что адаптация молодых специалистов и опытных медицинских работников к педагогической деятельности — важнейшая задача, которая решается методической службой колледжа с помощью системного подхода, в котором наставничество играет существенную роль. На наш взгляд, наставничество является инструментом повышения качества образования, ведь оно помогает наставляемым быстро освоить передовой опыт преподавания, а наставникам повысить свой профессиональный уровень за счёт систематизации знаний и опыта для передачи коллегам.



Рис. 1 - Экспресс-программа наставничества «14+14+14»

Литература:

- 1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- 2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Текст : электронный // ЭПС «Система ГАРАНТ»: Интернет-версия. URL: http://internet.garant.ru (дата обращения: 01.03.2023).
- 3. Положение о системе наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Камчатского края «Камчатский

медицинский колледж». – Текст : электронный // ГБПОУ КК «Камчатский медицинский колледж»: официальный сайт. – URL: http://kammedkolledge.ru (дата обращения: 01.03.2023).

4. Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае».

НАСТАВНИЧЕСТВО: «ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Ковальская Анна Сергеевна, преподаватель ГБПОУ КК «Камчатский медицинский колледж»

В XXI веке идет стремительное развитие информационных технологий, которые затрагивают различные виды деятельности и вносят в работу специалистов свои коррективы. Педагогическая деятельность не исключение. Появляется большое количество образовательных интернет ресурсов, меняется роль преподавателя в информационной культуре. Таким образом, применение информационных технологий в образовательных дисциплинах является одной из основных частей информатизации образования.

Следовательно, преподавателю необходимо владеть информационными технологиями для организации образовательного процесса.

Специалисту, сменившему, например, профессию врача на профессию педагога, нелегко справиться с большим потоком информации. И они сталкиваются с рядом проблем. Одна, из которых, заключается в том, что они не обладают достаточными знаниями и умениями в сфере применения ИКТ в педагогической деятельности.

Новизна практики состоит в обучении преподавателей клинических дисциплин (хирургии, терапии и фтизиатрии) медицинского колледжа навыкам работы на компьютере для дальнейшего применения навыков ИКТ в их педагогической деятельности.

Цель данной программы формирование эффективной системы наставничества для поддержки педагогов, имеющих опыт педагогической деятельности менее одного года, формирование у них компетенции «Использование информационно-коммуникационных технологий в преподавательской деятельности».

Программа создана для группы преподавателей колледжа, где Наставник - преподаватель информатики, а группа Наставляемых — преподаватели клинических дисциплин (проведение сестринского ухода в хирургии, терапии, фтизиатрии), имеющие педагогический стаж менее 1 года.

По результатам анкетирования наставляемых, выявления у них запроса на получение необходимых знаний, была подготовлена программа наставничества, задачами которой являются:

- Организовать обучающую и методическую работу с наставляемыми по формированию навыков работы в сфере ИКТ.
- Сформировать у наставляемых ИКТ-компетентность, как инструмент для преподавания, обучения студентов.
- Раскрыть для наставляемых возможности ИКТ при применении педагогических методов и приемов работы по следующим направлениям:
- 1) использование программных средств Microsoft Office (текстовый редактор Word);
- 2) создание мультимедийных презентаций в программе PowerPoint;
- 3) создание тестовых заданий на платформе Moodle;
- 4) создание интерактивных упражнений для проверки знаний;

- 5) правила поиска информации в сети Интернет и ее применение в профессиональной деятельности;
- 6) применение сервисов Google в образовательном процессе;
- 7) создание сайта-страницы преподавателя на образовательной площадке Мультиурок (multiurok.ru).
- 8) Работа с сайтом-страницей, наполнение информацией.

В результате реализации программы наставничества «Применение информационнокоммуникационных технологий в педагогической деятельности» ожидаются следующие результаты:

Для наставляемого:

- Формирование у наставляемых ИКТ-компетентности как инструмента для преподавания и обучения обучающихся.
- Формирование осознания необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования.
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- Создание собственных продуктов-педагогической деятельности: дистанционные формы проверки знаний, интерактивные упражнения, образовательные презентации и т.д. и наполнение ими личного сайта-страницы наставляемого.

Для наставника:

Получение новых умений:

- умение ставить педагогические задачи для раскрытия личностного потенциала наставляемого;
- умение программировать способы педагогических взаимодействий.

Для образовательной организации:

- Сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях.
- Повышение уровня педагогического мастерства педагогов является шагом к получению категории.
- Повышение престижа образовательной организации.

Эффекты: обретение наставляемыми способности к самостоятельным действиям, решению профессиональных задач, преодолению барьеров и адаптации в новой сфере деятельности.

Литература:

- 1. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 No 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- 2. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. No 996-р;
- 3. Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 No 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- 4. Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае».

КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПРОФИЛЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ФАРМАЦИЯ»

Осипов Дмитрий Викторович, преподаватель, ОГБПОУ Иркутский базовый медицинский колледж

Как известно, воспитание, согласно закону об образовании в $P\Phi$ - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

При работе с группой студентов, выбравших профессию фармацевта, я выступаю для них в роли классного руководителя, преподавателя фармакологии и руководителя производственной практикой. Таким образом, осуществляю три типа наставничества: классный руководительстудент, преподавательстудент, руководитель практикой-студент. Можно ли здесь выделить главенствующую роль? Первой ролью будет классный руководитель, так как он максимально часто общается с группой, затем преподаватель в отведенные программой академические часы и руководитель практикой на ее период.

Обязательным условием во взаимоотношении студента и наставника является доверие. На основе доверительных отношений возможно «пройти путь вместе» опираясь на шаги сотрудничества.

В группе, где я исполняю обязанности классного руководителя, обучается 25 человек, все совершеннолетние, 10 человек старше 25 лет, самой старшей студентке 53 года. 18 человек работают в аптеках. Таким образом, можно утверждать, что группа максимально высоко замотивирована на получение профессии фармацевта. На данный момент группа обучается на 2 курсе, срок обучения – 3 года.

С первых дней знакомства с группой я начинаю планомерную воспитательную работу: в течение сентября провожу анкетирование для выяснения информации по основным направления социального паспорта группы; изучаю личные дела студентов; беседую с каждым студентов в свободное время, провожу родительское собрание, анкету о профессиональной направленности студентов. Всё это помогает получить демографические, медицинские, психологические, педагогические данные (семья, социальное и материальное положение, состояние здоровья, уровень развития, воспитанности, индивидуальные особенности). Я веду мониторинг группы для получения целостных представлений о различных сторонах личности студентов, что отражено в журнале классного руководителя и социальном паспорте.

Важным условием эффективности идеологического сопровождения воспитательной работы в группе является степень вовлечения студенческой молодежи в активную деятельность. Наиболее эффективными направлениями воспитательной работы, проводимой в колледже, являются следующие: участие студентов в организации и проведении тематических классных часов, общеколледжных тематических мероприятиях, спортивно-массовых, днях здоровья, культурно-массовых мероприятиях, волонтерском движении и т.д. Коллектив сплачивается в процессе совместной деятельности и общения. Наиболее интенсивно он созревает в творческой, проблемной деятельности, когда студенты не просто выполняют то или иное задание, а совместно решают сложные, но посильные задачи.

За период обучения студенты группы участвовали в спортивных соревнованиях, конференциях, организации праздничных мероприятий, олимпиадах, профессиональном конкурсе «Молодые профессионалы».

Воспитательная работа в колледже имеет свои особенности. Здесь идет продолжение воспитательного процесса на заключительном этапе формирования личности. Это самый сложный этап, когда перед педагогическим коллективом стоит задача выпустить из учебного заведения квалифицированного специалиста, современного рабочего с наименьшим наследием

как-либо вредных привычек. Слова Белинского подтверждают это: «Воспитание- это великое дело: им решается участь человека.»

Особенно успешным способами взаимодействия классного руководителя и студентов является коллективное творческая работа в любом из воспитательных направлений, она дает очень хороший результат, когда вся группа решает какую — либо задачу, готовит проект или участвует в мероприятиях.

Как классный руководитель, я выступаю наставником в группе при воспитании таких ценностей, как взаимопомощь, дружба, эмпатия, сплоченность, работа в команде. Классные часы «Разговоры о важном» дают много исторической информации о прошлом страны, дают пищу для размышления о культурных, гражданских ценностях.

Совместно мы организуем дежурство группы на входном фильтре, выносе флага России.

Как преподаватель, я использую различные методы и технологии при обучении фармакологии: электронные средства, беседу, фронтальный опрос, ситуационные задача и т.д. Как показывает практика, большее воздействие на студентов будет, если классный руководитель в своей группе преподает учебные дисциплины. Это больше сближает с группой, дает больше времени для продуктивного общения.

Один из самых волнующих студентов моментов в учебном процессе — выход на производственную практику, где они могут попробовать свои силы, и здесь помощь наставника также необходима. Им важно чувствовать поддержку, воспользоваться консультациями наставника, который в свою очередь помогает адаптироваться в новой ситуации, наладить контакт с покупателями, погрузиться в рабочий процесс.

В своей повседневной деятельности с группой мною применялись следующие методы воспитательной работы:

Метод убеждения, который главным образом обращен к сознанию личности и который позволяет изменить сознание обучающегося. Он заключается в активном воздействии воспитателя словом и делом на сознание, чувства и волю студента с целью сформировать из них будущего специалиста.

Метод педагогического требования применяется как предъявление к выполнению определенных норм поведения, правил, законов, традиций.

Метод «общественное мнение» - это выражение группового требования, когда в группе обсуждались те или иные поступки, мероприятия.

Приучение и упражнение содействуют формированию устойчивых способов поведения, привычек. В воспитательной работе мною применялось приучение, как организацию регулярного выполнения обучающимися действий с целью их превращения в привычные формы поведения. Периодически следует напоминать, студентам что:

- в колледже нужно соблюдать правила хорошего тона;
- входящий должен здороваться с людьми, находящимися в группе, аудитории и др.;
- в учебном кабинете, в комнате общежития ежедневно должен быть порядок;

В условиях современного мира мы, наставники, должны быть на шаг впереди тех, кого воспитываем и обучаем. Нам необходимо быть интересной личностью, глубоко владеть знаниями, умениями в своей деятельности. Уважение у ребят вызывает руководитель группы, который духовно богат, справедлив, имеет свои принципы, умеет защищать интересы своей группы и свои собственные интересы. Важным качеством студенты считают обладание чувством юмора, умение не довести ситуацию до конфликта, а оказать педагогическую поддержку, участие в проблеме студента. Приоритетными для настоящего руководителя группы являются принятие каждого человека, уважение его как личности.

«В каждом человеке - солнце. Только дайте ему светить» - сказал Сократ. А вы дорогие педагоги открываете эти солнца и помогаете им светить.

На этом работа классного руководителя не прекращается: официально в течение трех лет необходимо проводить мониторинг трудовой занятости выпускников. Однако это не главное: приятно встретить своих выпускников уже на рабочем месте, состоявшимися специалистами, отцами и матерями.

Литература:

- 1. Борг Д. "Секреты общения. Магия слов." Издательство: ООО "Претекст" Фрагмент книги, 2018 г.- 256с.
- 2. Л.Ле Февер. "Искусство объяснять. Как сделать так, чтобы вас понимали с полуслова "Издательство: ООО " Манн, 2017г.- 214с.
- 3. Макаренко А.С. "Методика воспитательной работы. Избранные труды" Издательство : М : Издательство Юрайт,2020г- 454с..
- 4. Макаренко А.С. "Книга для родителей" Издательство: ИТРК. Фрагмент книги, 2019 г. 321с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО» В МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ КБГУ

Пшибиева Светлана Владимировна, директор, к.м.н.
Шигалугова Светлана Зарифовна,
заместитель директора по НМР
медицинского колледжа
Кабардино-Балкарского государственного
университета им. Х.М.Бербекова.

Современные требования во всех сферах жизни общества – это высокопрофессиональные, компетентные и мобильные специалисты, способные быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые знания и умения.

Неоценимую помощь в реализации этих требований оказывает программа Наставничество, которая предполагает обучение на работе, консультирование, а также оценка компетенций нового сотрудника более опытным специалистом. Наставник становится «проводником» для своего подопечного в неизвестной обстановке, помогает ему разобраться в основных требованиях медицинской организации, благодаря чему новый сотрудник в сжатые сроки получает необходимый ему практический опыт и приступает к полноценному выполнению своих профессиональных обязанностей [3, с.128].

Целью наставничества в медицинском колледже является создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной профессиональной самореализации.

Какие компетенции необходимо формировать у молодого педагога и какие ресурсы необходимы для этого? Насущной задачей является создание модели формирования компетенций наставляемых, в которой были бы представлены человеческие, профессиональные, наставнические компетенции, а также дополнительные компетенции, соответствующие запросам регионального рынка труда [1, с.6].

Создание целевой модели наставничества в медицинском колледже КБГУ позволяет решить задачу адаптации молодых педагогов на рабочем месте, учитывать их потребности, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам-совместителям, имеющим профессиональный и педагогический дефицит. Первостепенное значение при этом имеет создание комфортной профессиональной среды в образовательной организации, позволяющей решить актуальные педагогические задачи на хорошем уровне.

Комплексный подход к созданию эффективной системы наставничества предполагает проведение комплекса мер по разработке и утверждению процедуры наставничества (разработка Положения о наставничестве, составление дорожной карты внедрения наставничества, закрепление индивидуальных планов наставничества, создание реестра наставников, сроков наставничества, требований к наставникам и пр.), а также системы оценки результатов наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа были выбраны две формы наставничества - «Педагог - педагог» и «Студент - студент».

Формирование и обновление баз наставляемых и наставников осуществляется директором колледжа, методической службой, цикловыми методическими комиссиями, педагогами, кураторами, располагающими информацией о потребностях педагогов и студентов - будущих участников программы.

Начальный этап работы по реализации взаимодействия был направлен на изучение реализуемой программы наставничества, определение пар или групп "наставник-наставляемый" для совместной работы. На следующем этапе проводилась первая организационная встреча администрации колледжа, наставников и молодых специалистов, где были определены встречипланирования рабочего процесса в рамках программы наставничества, разработаны планы работы с молодыми специалистами, формы и методы их реализации.

В колледже используются виды наставничества для педагогов:

- 1. Традиционное наставничество работа с молодыми специалистами для оказания методической поддержки по конкретному предмету, приобретения необходимых профессиональных навыков и их закрепления на месте работы. Этот вид деятельности осуществляется наставниками в цикловых методических комиссиях и методической службой колледжа. Такая форма наставничества дает возможность молодому педагогу чувствовать доброжелательную поддержку своих педагогов, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за время совместной деятельности.
- 2. Реверсивное наставничество, когда молодые специалисты могут быть привлечены к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений в области инновационных форм работы в образовательной деятельности, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций.
- 3. Наставничество в группе форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности. Такая форма наиболее удобна для проведения обучающих семинаров по педагогическим и инновационным технологиям, проводимым методической службой колледжа.
- 4. Ситуационное наставничество наставник оказывает помощь или консультацию исходя из личных потребностей наставляемого. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Данный вид наставничества реализуется, чаще всего, заведующими отделениями, учебной частью, работниками библиотеки и членами администрации.
- 5. Виртуальное (дистанционное) наставничество дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. [2].

Виртуальное наставничество имеет одну из ключевых позиций, осуществляемых в медицинском колледже. Молодые педагоги получают методическую помощь на образовательном на портале «Открытый университет» КБГУ, где они имеют доступ к верифицированному контенту для эффективной подготовки к учебным занятиям.

По реализуемым специальностям медицинского колледжа на образовательном портале они могут найти страницы по всем дисциплинам и профессиональным модулям с необходимыми методическими материалами для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, которые позволят молодым педагогам более качественно готовиться к урокам и обеспечивать возможность проведения учебных занятий, в том числе и в дистанционном формате, в полном объеме. Информационное наполнение и содержание цифровой образовательной среды определяются требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов и осуществляются объединенными усилиями педагогических

работников колледжа. Молодые педагоги могут быть привлечены наставниками к обновлению методического материала.

В «Цифровом методическом кабинете» на образовательном портале «Открытый университет» создана страничка «Школа молодого педагога», где молодым преподавателям доступны Положение о наставничестве, Программа внедрения целевой модели «Наставничество», дорожная карта, база наставников и наставляемых, материалы проведенных семинаров, презентации, и другая методическая документация, регулирующая их деятельность в колледже.

Форма наставничества «Студент-студент» предполагает разностороннюю поддержку обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения [2].

Виды наставничества для студентов, реализуемые в медицинском колледже КБГУ:

6. «Успевающий–неуспевающий» - для достижения высоких результатов в обучении. Этот вид наставничества осуществляется успешными в обучении студентами учебных групп и их кураторами и рассчитан на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

«Лидер — пассивный» - для развития лидерских, творческих и коммуникационных навыков. Для внедрения данного вида наставничества необходимую работу проводят студенческий Совет колледжа, кураторы и заместитель директора по воспитательной работе. Большую роль в организации работы по выявлению лидерских способностей и привлечению студентов к научно-исследовательской деятельности играет студенческое научное общество (СНО) колледжа, лидеры которого привлекают студентов к участию в научно-практических конференциях, выставках инновационных проектов, участию в олимпиадах и проведению различных мероприятий в данном направлении.

«Адаптированный—неадаптированный» - для осуществления психоэмоциональной поддержки и адаптации к новым условиям обучения и создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. Программу реализуют успешные студенты, прошедшие ранее период адаптации и имеющие опыт в преодолении неуверенности и немотивированных страхов, кураторы и психолог колледжа, который проводит индивидуальные беседы и различные тренинги для преодоления различных психологических барьеров и повышения уровня самооценки подопечных [2].

По мере изменений запросов, интересов и потребностей наставников, наставляемых и участников образовательного процесса колледжа возможна корректировка дорожной карты, дополнения и изменения (параллельно с ее реализацией).

В качестве такого дополнения может быть рассмотрен вопрос о вовлечении работодателей в проект «Наставничество». Взаимодействие между медицинской организацией и колледжем может осуществляться через эффективную организацию практики, проведение круглых столов, семинаров и других научных и образовательных мероприятий для студентов [4].

Активное взаимодействие образовательного учреждения с медицинской организацией может быть реализовано также через волонтерство студентов колледжа в аптеках, больницах и поликлиниках под руководством куратора из числа работников учреждений здравоохранения, в которых обучающиеся получают бесценный опыт под руководством грамотных наставников.

Литература:

- 1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: // Профессиональное образование и рынок труда. -2019. -№ 3. С. 4–18.
- 2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Мой профсоюз, №3 от 20 января 2022. [Электронный ресурс], Режим доступа https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskih-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah-2/
- 3. Ронжина Н.В. Научное наставничество в процессе формирования универсальной компетенции

«системное и критическое мышление» // Прогнозирование профессионального будущего молодежи в условиях цифровой экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург-Первоуральск, 12 марта 2020 г. ФГАОУ ВО «РГППУ». -Екатеринбург, 2020. - С. 126-130.

4. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] hudoteplaja-s.n

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сахипова Гульнара Адыевна, преподаватель БУ «Нижневартовский медицинский колледж»

Термин «трудовая адаптация персонала» (от лат. adapto — приспособляю) обозначает приспособление работника в организации.

Адаптацию можно рассматривать как многоступенчатый процесс, состоящий из профессиональной и психологической адаптации. Профессиональная адаптация включает приспособление человека к новым для него условиям труда, а психологическая адаптация - особенности человека, его психики, виды профессиональной деятельности.

В настоящее время адаптация медицинского персонала становится актуальной проблемой любой организации. Хорошо выстроенная адаптация персонала сохраняет ресурсы организации, способствует повышению качества работы, эффективности выполнения работником профессиональных обязанностей.

Адаптация персонала в организациях медицинской сферы имеет свои особенности, например, стрессовые условия труда при высокой ответственности за жизнь и здоровье пациентов. Профессиональная адаптация медработников — это длительный процесс, который продолжается в течение всей трудовой жизни специалиста и сопровождается развитием и совершенствованием личности, изменением уровня и объема имеющихся умений профессиональной деятельности.

В период адаптации молодого специалиста после учебы в медицинском колледже происходят существенные изменения: молодой специалист испытывает социальную и психологическую нагрузку связанные со стрессом, с психологическими потрясениями, возможно и отказ от привычного образа жизни; с ненормированным рабочим днём; отсутствие или недостаток практических навыков, коммуникативных навыков; недостаточный уровень дополнительных знаний, например, компьютерной грамотности; часть молодых специалистов испытывают трудности в адаптации режима дня, условиям труда и нагрузкам; неумение общаться с коллегами и руководством; имеет место и неудовлетворенность заработной платой [5].

В настоящее время до сих пор актуальна проблема нехватки медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях, в школах, детских дошкольных учреждениях. Эффективным решением данной актуальной проблемы кадрового дефицита выступает привлечение молодых специалистов в области медицины в профессию, их дальнейшая успешная адаптация на рабочем месте. Ведь от эффективной, своевременной и правильно построенной адаптации зависит продолжительность и продуктивность работы нового работника независимо от его профессионального стажа, а также удовлетворенность специалиста от выполняемой работы, что так же очень важно [8,10].

Период адаптации может продолжаться от 1 до 5 лет.

Проанализировав подходы к профессиональной адаптации и учитывая специфику профессиональной подготовки медработников среднего звена, можно выделить пять этапов:

Этап 1. Первоначально необходимо определить уровень профессиональной подготовки и коммуникативные особенности нового сотрудника. Для этого необходимо изучить резюме работника, провести с ним беседу, дать заполнить анкету.

Этап 2. Знакомство нового работника с коллективом, необходимой документацией организации, в которой описываются обязанности, требования и положения о корпоративной культуре организации, ее цели, приоритеты, проблемы. Важной информацией будет оплата труда, дополнительные льготы, а также охрана труда и безопасность работников организации.

Этап 3. От теории новичок переходит к практике и важным условием от лица руководства и коллектива является поддержка нового сотрудника, оценка результатов и эффективности его работы.

Этап 4. Подведение итогов сильных и слабых сторон нового сотрудника, благодаря чему решается его дальнейшая судьба в организации.

Этап 5. Завершение периода адаптации. Новый работник преодолевает все проблемы, с которыми ему пришлось столкнуться в ходе испытательного срока. Наступает период стабилизации работы.

Возможные возникающие проблемы в период адаптации у молодого специалиста:

- 1. Несоответствие у молодого специалиста между ожиданиями и реальной работой, условиями работы, появление финансовой неудовлетворенностью;
- 2. Отношения нового сотрудника и организацией. Активно выражая свое несогласие с ценностями организации, новичок находится в противоречии с реальностью.

При возникновении проблем и не справившись с ними, молодые специалисты довольно часто увольняются в первые месяцы работы.

Нарушение адаптации, рассматривается в работе Гольменко А.Д., как динамическое состояние, включающее три компонента: синдром профессионально-психологической дизадаптации (СППД) + заболеваемость + взаимодействие СППД и заболеваемости у медицинских работников. Сформулирована гипотеза о том, что синдром профессионально-психологической адаптации является предвестником развития заболеваний среди медицинских работников. В структуре заболеваемости выявлены ведущие классы заболеваемости: болезни органов дыхания (50%), болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани (19%), болезни системы кровообращения (8%). Причина возникновения — это длительный период не работы по специальности, который приводит к снижению саморегуляции, психологической защиты, общетеоретического и практического профессионального уровня, трудности в адаптации [1].

Одним из важнейших, актуальных и современных направлений в системе адаптации молодых специалистов является наставничество.

Если обратиться к истории активное становление и развитие наставничества в России началось в советское время. Существовали положения о наставничестве, проводилось обучение наставников специальным методам работы, организовывался обмен опытом.

В настоящее время Администрацией Президента Российской Федерации, Правительством Российской Федерации ведется работа по возрождению системы наставничества, направленной на решение задач адаптации к профессиональной деятельности лиц, начинающих свою трудовую деятельность. Работа по законодательному урегулированию института наставничества проводится и в сфере здравоохранения. Одной из основных задач развития здравоохранения в Российской Федерации, обозначенных Стратегией развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Указом Президента РФ от 06.06.2019 № 254) является развитие наставничества. В разработанном и внесенном Правительством Российской Федерации проекте Положения о наставничестве медицинских и фармацевтических работников в Российской Федерации предложены правовые определения наставничества, наставника, молодого специалиста, в том числе его статуса, а так же в методических рекомендациях по организации наставничества в учреждениях здравоохранения, разработанных Министерством Здравоохранения Российской федерации от 2020года, определены требования к медицинским организациям, в которых может осуществляться наставничество; обозначены задачи наставничества; права и обязанности наставника и молодого специалиста.

Целями наставничества являются оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков

выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и корпоративной культуры. При этом в скорейшей адаптации заинтересован не только молодой работник, но и вся организация в целом.

Ежегодно в учреждения здравоохранения после окончания колледжей приходят молодые специалисты. Адаптация и наставничество являются неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения [2, 5, 6, 9,12]. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Любому молодому специалисту на первичном этапе вступления в трудовую деятельность просто необходим наставник, поддерживающий, направляющий, обучающий и защищающий его. И наиболее эффективна на этапе адаптации при освоении профессии молодым специалистом программа наставничества.

При выборе наставника администрации учреждения здравоохранения необходимым условием являются личностные качества этого человека, такие как профессионализм, коммуникативные способности, авторитет среди коллег и пациентов. В скорейшей адаптации заинтересован не только молодой работник, но и вся организация, ибо приход неопытных специалистов снижает эффективность деятельности коллектива и организации. Посредством наставничества решаются задачи: задачи профессионального роста молодых специалистов; способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности; развитие психологической адаптации молодых специалистов в новых условиях профессиональной деятельности; рост и развитие личностных качеств молодых специалистов; формирования сплоченного и грамотного трудового коллектива; снижение текучести кадров.

Наставничество — это двусторонний процесс, поэтому молодой специалист должен способствовать принятию опыта и знаний наставника, а он, в свою очередь, должен способствовать личным примером раскрытию потенциала молодого специалиста и содействовать развитию профессионального мастерства. Наставник должен выделять достаточно время для работы со своими подопечными, консультировать его по всем вопросам, касающимся профессиональной деятельности, выявлять проблемы и помогать справляться с ними.

Таким образом, для упрощения процесса интеграции нового работника в организации можно рекомендовать выполнять конкретные меры, которые позволят сократить период адаптации и позволят в короткий срок стать частью единой команды.

Отдельного внимания заслуживает такой метод управления адаптацией наставничество. В медицинских организациях молодым специалистам необходим наставник, который будет направлять работников, а также вдохновлять их своим примером. Это позволит сократить длительность адаптационного периода нового работника, его производительность труда, улучшит психологическую обстановку в коллективе, возможность всем членам команды привыкнуть к её новому составу.

Преемственность профессионального опыта от старшего поколения молодым специалистам является основной задачей наставничества. Наставничество, как часть системы обучения молодых специалистов помогает повысить уровень квалификации и знаний с наименьшими затратами и позволяет в короткие сроки обучить молодых специалистов, способствует повышению качества оказания медицинской помощи населению.

Литература:

1. Александр Дмитриевич Гольменко, Владимир Петрович Ильин, Валентина Абавна Хаптанова, Евгений Леонидович Выговский Профессонально-психологическая адаптация медицинских работников // Сиб. мед. журн. (Иркутск). 2016. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professonalno-psihologicheskaya-adaptatsiya-meditsinskih-rabotnikov (дата обращения: 09.01.2021).

- 2. Богуш, Е. А. Система адаптации и наставничества в многопрофильной больнице / Е. А. Богуш, Н. А. Радулова // Аспирантский вестник Поволжья. − 2015 − №1-2. − С. 215 − 221
- 3. Володина Н.В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Володина, Наталья. М.: Эксмо, 2015. 240 с.
- 4. Воробьева Ольга Дмитриевна Адаптация выпускников средних специальных учебных заведений в медицинских организациях // Пермский медицинский журнал. 2015. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-vypusknikov-srednih-spetsialnyh-uchebnyh-zavedeniy-v-meditsinskih-organizatsiyah (дата обращения: 07.01.2021).
- 5. Емельянова Е.В. Наставничество как метод решения проблемы адаптации молодого специалиста медицинского учреждения // Вестник науки и образования № 11(47) 2018- С 23-26
- 6. Ермолаева Ю.Н. Профессиональная социализация молодых медицинских работников// Фундаментальные исследования.-2013.- №9 (часть1) С. 37-41
- 7. Жданова, М. Г. Современные условия адаптации молодого врача в медицинской организации / М. Г. Жданова, О. А. Латуха // Медицина и образование в Сибири. 2015. №3. С 112 117.
- 8. Иванова И.В. Роль наставничества в профессиональном становлении медсестры // Медицинская сестра. 2009. N10. C. 31-32.
- 9. Фролова, А. А. Особенности адаптации персонала в медицинской организации на примере Медицинского центра ДВФУ / А. А. Фролова. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2016. № 11 (115). С. 1040-1043. URL: https://moluch.ru/archive/115/30394/ (дата обращения: 06.01.2021).

НАСТАВНИЧЕСТВО В МОЕЙ РАБОТЕ

Кривенкова Татьяна Петровна, преподаватель ОГБПОУ «Смоленский базовый медицинский колледж имени К.С. Константиновой»

В самом общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека – менее опытному. Наставничество -непростое дело, требующее от человека эмоциональной и физической подготовки, сил и времени. Поэтому в первую очередь важно, чтобы человек, желающий наставлять других, действительно хотел этим заниматься.

Одним из направлений наставничества в моей работе является отбор и подготовка кандидатов для участия в престижных конкурсах «WORLDSKILLS» (сейчас он будет заменен на другой) и «Абилимпикс». Чтобы выбрать потенциального участника, оцениваем не только уровень его профессиональной подготовки, но и морально-волевые качества, способность выдерживать стресс, находиться на публике, работать под камерами, способность доводить дело до конца, а в случае неудачи - не опускать руки. Ребятам показываем мотивирующие ролики, например, «Триумф Национальной сборной WORLDSKILLS RUSSIA на чемпионате «WORLDSKILLS Kazan 2019». Помогаем ребятам поверить в свой потенциал и раскрыть его.

Долгие часы работы преподавателей-наставников и студентов приносят результат — победы на региональном уровне. А дальше победители сами становятся наставниками — для тех, кто младше. Их можно привлекать к участию в занятиях «Школы юного медика» - профориентационных мероприятиях для школьников. На примере талантливых ровесников, добившихся успехов, изучать что-то новое становится интереснее.

Другим направлением наставничества является проведение практических занятий по своему предмету. Прежде всего, необходимо создать доброжелательную атмосферу, с людьми общаться по принципу «я хороший, ты хороший», а не из позиции сверху вниз, показывая свое превосходство. Объяснять ребенку, что если что-то не получается с первого раза, обязательно получится со второго, пятого, десятого, и это нормально: все люди разные и способности у всех тоже разные. Доброжелательность и уважение ко всем студентам не исключают соблюдения

дисциплины и получение неудовлетворительных оценок. А дальше – зона ответственности самого студента.

Третье направление наставничества — это кураторство. Порой необходимо напоминать студентам о важности опрятного внешнего вида, грамотной речи, культуре поведения в обществе. Ты первый, кто встречает их на пороге нового для них учебного заведения и последний, кто произносит слова напутствия во взрослую жизнь. На мой взгляд, самое важное качество, которое должно быть присуще педагогу, это любовь к людям.

Ребята порой оступаются – по незнанию, по отсутствию опыта. И здесь я хочу привести слова одного целителя: «За правильное поведение хвалить и вознаграждать надо намного больше, чем наказывать за неправильное, тогда все живое будет двигаться только в правильном направлении».

Литература:

- 1. А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко Наставничество как педагогический феномен: история и современность. Вестн. Ом. ун-та. 2013. № 4.
- 2. dogs.edu.gov.ru Государственная программа РФ «Развитие образования»
- 3. https://rsv.ru/blog/kakim-dolzhen-byt-nastavnik-5-osnovnyh-kriteriev/
- 4. t.me/razgovory_o_vazhnom

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ НАСТАВНИКА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА.

Бикмухаметова Ольга Юрьевна, преподаватель ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж»

Современное медицинское образование предполагает расширение сферы подготовки медицинского работника не только в поле зрения обучения, но и за счет усиления воспитательного компонента. Воспитательный момент — один из важных компонентов социального, духовного, нравственного и экономического обновления России. Модернизация данной области расширяет систему воспитания в соответствие с современными запросами на повышение качества, нормативно-правовое и методическое обеспечение воспитательного процесса, диагностичность, личностную ориентированность.

Развитие наставничества в поле зрения воспитательной деятельности медицинского колледжа предусматривает: разработку новой модели организации воспитательной деятельности, выявление субъектов этой деятельности, определение содержания деятельности всех участников образовательного процесса. Система наставничества не всегда удовлетворяет современным требованиям. Причиной является лимит выполнения некоторых поручений, в большинстве случаев происходит на основе интуитивного представления преподавателянаставника об организации воспитательной деятельности в студенческих группах и принятия решения на основе здравого смысла, без учета индивидуальных особенностей студентов.

Исследования показали, что развитие наставничества в колледже является инновационной составляющей модернизации воспитания, расширив диапозон воспитательных возможностей системы. Как показала практика, ведущая роль принадлежит личности наставника как субъекта, осуществляющего управление профессиональным воспитанием будущего специалиста. Наиболее удачно модель воспитательной деятельности наставника студенческой группы в медицинском колледже осуществится, если активно включить самого педагога-наставника в процесс самовоспитания.

В первую очередь необходимо активизировать профессиональную позицию самого студента. Под профессиональной позицией следует понимать совокупность свойств и качеств личности, а именно: профессиональные знания, интерес к деятельности, ориентирование на медицинскую деятельность, эмоциональная устойчивость, активная жизненная позиция. В обязательном порядке должны присутствовать критерии: реализация деятельностного подхода,

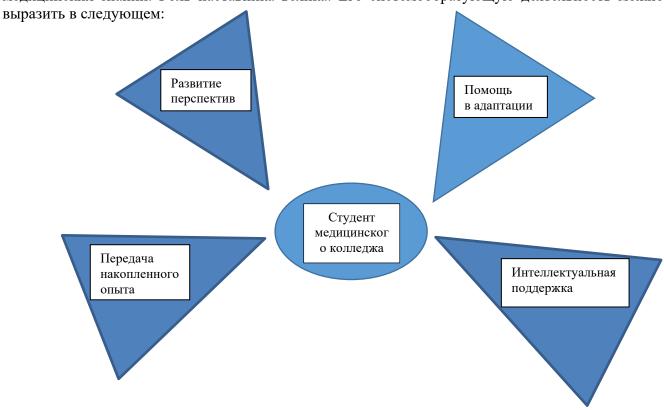
социально-психологического и личностного.

Деятельность наставника со студенческой группой основывается на реализации:

- принципов системности;
- правовой просвещенности;
- личностно-ориентированного воспитания;
- вариативности;
- комплексного характера выполняемой работы;
- модульного подхода к содержанию воспитательного процесса;
- компетентностного подхода к оценке результатов работы.

Сущность работы наставника определяет ее предназначение и состоит в установлении субъект-субъектных отношений между субъектами воспитательной системы. Такой способ позволяет объединить коллективного субъекта через совместную деятельность по выработке, согласованию и реализации общей цели и переводит индивидуально осуществляемую деятельность наставника в деятельность коллективного субъекта. Это приводит к взаимной связи всех субъектов системы обучения и способствует их совместной активности и рефлексии, что с точки зрения системного подхода позволяет рассматривать работу наставника как системообразующую.

В процессе общения со студентами наставнику необходимо актуализировать жизненно и профессионально необходимый личностный опыт своей деятельности. Очень важно для профессионала-наставника организовать платформу преемственности, взаимопомощи молодым студентам; помочь в адаптации студентам к профессиональной деятельности в медицинских учреждениях; передать накопленный опыт, знания, умения и навыки своим подопечным; заложить основы личной ответственности в медицинской деятельности. При поддержке наставника студент может своевременно, безболезненно влиться в процесс обучения, освоения медицинских знаний. Роль наставника велика. Его системообразующую деятельность можно



Литература:

1. Алюков, К. А., Н. И. Пирогов о наставничестве в медицине / К. А. Алюков. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — 2021. — 2021. — С. 245-246.

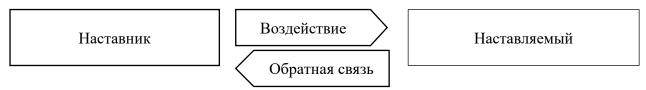
2. Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020.-48 с.

ОПЫТ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКОМ ФИЛИАЛЕ ГБПОУ «ТОЛЬЯТТИНСКИЙ МЕДКОЛЛЕДЖ» (ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПО ЗРЕНИЮ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИЙ МАССАЖ).

Бекетова Татьяна Федоровна, преподаватель Кинель-Черкасский филиал ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Так федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов развития личности и невозможна без обратной связи:



Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития специалистов, которая охватывает студентов с ограниченными возможностями здоровья по зрению. Эта категория максимально нуждается в наставничестве и сопровождении. Наставничество в данном смысле рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передать знания, формировать необходимые навыки и осознать быстрее, чем традиционные способы.

Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешить тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Наставничество в нашем филиале имеет свою историю и используется в обучении/развитии студентов разных курсов:

- со студентами выпускниками для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- со студентами первого и второго курсов для задач адаптации в студенческой среде, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

Задачами наставничества для студентов специальности «Медицинский массаж» в Кинель – Черкасском филиале ГБПОУ «Тольяттинский медицинский колледж» являются:

- формирования уникальных знаний, навыков и компетенций обучающихся,
- развития потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития,
 - повышения вовлеченности и инновационной активности обучающихся.

Современный молодой специалист нуждается в разных моделях взаимодействия с наставником и разных типах наставников. Традиционный наставник не в состоянии решить все задачи, связанные с обучением, воспитанием и развитием специалиста. Кроме того, один

наставник (один человек) тоже не сможет этого сделать: каждый наставник «хорош» в определенной сфере деятельности. Именно соорганизация и взаимодополнительность разных наставников и разных моделей совместной деятельности наставника и обучающегося, на наш взгляд, помогут не только закрепить человека в профессии, но и помочь ее освоить, а также найти в ней свой личностный смысл.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются пять: «учитель – учитель», «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Для нашей образовательной организации важное место в целевой модели наставничества занимают формы: *«педагог – студент»*, *«студент – студент»*. Целью таких форм наставничества являются получение студентом актуализированных профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Более того, в процессе таких форм взаимодействия студент решает реальные задачи в рамках своей деятельности. Существенно сокращается адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передаются технологии, навыки, практики работы, организационные привычки, а также отслеживается их использование, мотивация и коррекция работы.

Модель наставничества «педагог – студент» предусматривает разностороннюю поддержку студентов с особыми обучающимися потребностями, помощь к адаптации к новым условиям обучения и освоения профессии. Нехватка ресурсов самостоятельно знакомиться с учебным процессом, искать личные цели, определиться со своим местом в жизни колледжа и профессии возникает у детей с ограниченными возможностями здоровья по зрению. Именно поэтому ребята максимально нуждаются в наставничестве и сопровождении. В этой модели наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передать знания, формировать необходимые навыки и осознать быстрее, чем традиционные способы.

Получение людьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми инвалидами профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. У них значительно снижена познавательная активность, весьма узок круг интересов. Их необходимо поддерживать, направлять, давать возможность проявлять свои лучшие качества. Это возможно путём вовлечения их в активную внеурочную деятельность.

Сегодня вся система образования нуждается в педагоге, который не просто передает знания студентам, а учит их как эффективно воспользоваться своими возможностями и развивать свои способности.

Современный педагог — это, прежде всего, наставник. Наставник должен определить, каким образом студент может освоить полученные знания эффективнее всего, где зоны его роста, какими методами можно восполнить его пробелы в знаниях, в какой форме материал усваивается лучше. Педагог — наставник должен помогать обучающемуся самостоятельно находить ответы на поставленные перед ним вопросы и осваивать новые навыки. Он инструктирует, наблюдает, поддерживает, опираясь на индивидуальность наставляемого, помогает ему найти индивидуальный маршрут, который бы позволил изучить предмет.

Цель наставничества в этой модели – формирование навыка самообразования и саморазвития.

Взаимодействие педагога - наставника и студента - наставляемого в Кинель — Черкасском филиале ГБПОУ «Тольяттинский медицинский колледж» происходит как в рамках урочной, так и внеурочной деятельности. Однако опыт показал, что наибольший эффект возможен при организации неформального общения: совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, проектная деятельность.

Реализация этой модели наставничества позволяет повысить уровень творческой активности обучающихся, снять страх публичного выступления, сформировать презентационные умения. Они активно участвуют в конкурсах и чемпионатах не только на уровне организации, но и на региональном уровне, например, участие в национальном чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс», научно-практических конференциях.

Модель наставничества «студент – студент» реализовывается в филиале по нескольким направлениям, для решения проблем обучающихся, которые:

- оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории;
- испытывают трудности с адаптацией в студенческом коллективе (в эту группу вошли ребята, потерявшие зрение в процессе жизни);
- одаренных детей, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы (участники конкурсов профессионального мастерства, чемпионата «Абилимпикс», олимпиад, конкурсов и т.д.);
- которые не видят карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе (выпускники текущего учебного года).

Основа выстраивания отношений по данной модели — npuhuun «paвный - paвному», где в качестве наставника выступают студенты старших курсов, и задача - помочь студенту младшего курса быстрее и успешнее адаптироваться к новым условиям обучения, влиться в ряды студенчества.

Целью этой модели является оказание разносторонней поддержки обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями, затруднения в учебе, коммуникации или адаптации в новом коллективе, либо краткосрочная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Форма наставничества «студент — студент» позволяет выстроить индивидуальную траекторию обучения. Кроме того, наставничество расширяет сферу применения способностей и умений студентов-наставников, дает каждому возможность развить талант, проявить инициативу, приобрести управленческий опыт.

Готовность наставника передать свой опыт, умение работать в команде, активная жизненная позиция, креативность мышления и оптимизм, с одной стороны, целеустремленная работа на результат, открытость и отзывчивость наставляемого, с другой стороны, привели к достижению поставленных целей.

Оба участника модели наставничества «студент – студент», помимо достижения предполагаемого результата, получают опыт эффективного взаимодействия, работы в команде, персональной и групповой ответственности. Таким образом, внедряемая модель наставничества доказала свою эффективность, развитие гибких навыков и метакомпетенций обоих участников наставнической пары обеспечивает преемственность в формировании молодежного актива, передачу опыта и знаний от студента к студенту.

Молодое поколение готово охотно делиться уже накопленными профессиональным и учебным опытом, приобретенным для успешной личной и профессиональной самореализации, и обучаться в рамках эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации.

Внедрение этой модели наставничество дало нам следующие результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
 - успешная адаптация обучающихся к новым условиям обучения;
 - повышение качества образовательного процесса.

Вывод: благодаря результатам работы моделей наставничества в филиале стало ясно, что основными причинами нежелания обучающихся участвовать во внеучебной деятельности является отсутствие интереса в предлагаемом выборе мероприятий, отсутствие времени и личной заинтересованности. При этом практическая польза участия наставника во внеучебной деятельности (коллективная и/или частная) показывает значительное воодушевляющее влияние

наставника на становление личности подопечных. Следовательно, сама заинтересованность не будет являться определяющим стимулом к активной внеучебной деятельности.

Студенты – материалисты, поэтому для повышения доли участия молодежи во внеучебных мероприятиях необходимо разъяснять важность и значимость каждого предметного участия. Кроме того, внеучебной деятельности надлежит иметь практический характер и конкретную финишную цель, желательно приносящую какие-либо выгоды или материальное поощрение. Собственно, поэтому наставник выступает во внеучебной среде как проводник, направляющий интересы учащихся в нужное русло.

Наставничество – очень распространенный метод во всех сферах деятельности. Эта форма воздействия на личность имеет большой потенциал. Социологические исследования подтверждают сделанные выводы.

Обучающиеся проявляют большой интерес к участию в наставничестве. Такой способ взаимодействия во внеучебной среде колледжа действительно становится полезным и можно смело утверждать, что его потенциал в этом направлении деятельности до конца не раскрыт, ведь именно он способствует созданию комфортной внеучебной среды, основанной на взаимопомощи и поддержке.

Как показали результаты практической работы, с помощью применения многообразных форм наставничества происходит значительное улучшение в образовательных, спортивных, культурных достижениях, а также укрепляется само студенческое сообщество. Результаты анализа можно использовать для реализации специфических мероприятий с внедрением модели внеучебного наставничества, особенности которых удовлетворяют потребности современного студента.

Развитие движения наставничества для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению в Кинель-Черкасском филиале ГБПОУ «Тольяттинский медколледж» явилось достаточно эффективной формой профессионального развития наставляемого. Наши ребята стали активно участвовать в конкурсном движении различного уровня, где занимают призовые места. Это огромный стимул самореализации, ДЛЯ самосовершенствования и выстраивания профессиональной карьеры. Участие в конкурсах позволило студентам добиться значительных результатов уже в первые годы своего обучения при условии поддержки и помощи более опытных наставников.

Итоги участия студентов и выпускников Кинель-Черкасского филиала ГБПОУ «Тольяттинский медколледж» в Национальном чемпионате «Абилимпикс» в компетенции «Массажист»:

- II Национальный чемпионат (2016 год) студентка Пономарева Наталья заняла 2 место
 - III Национальный чемпионат (2017 год) студент Ляхов Дмитрий занял 3 место
 - IV Национальный чемпионат (2018 год) выпускник Ветров Дмитрий занял 3 место
 - V Национальный чемпионат (2019 год) студентка Хакимова Флера заняла 3 место
 - VI Национальный чемпионат (2020 год) студент Чертков Евгений занял 1 место
 - VIII Национальный чемпионат (2022 год) студент Захаров Марк занял 3 место

Наставничество среди студентов с ОВЗ не заканчивается с окончанием ими учебного заведения, многие сохраняют контакты с образовательной организацией и получают эмоциональную поддержку после завершения обучения.

Литература:

- 1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. -2012. -№ 7. - C. 98–104.
- 2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4– 18.

- 3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html
- 4. Исторический словарь // enc-dic.com: URL: http://enc-dic.com/history/ Nastavnichestvo-27565.html.
- 5. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века //Экономика и образование. 2016. С. 92-112 [Электронный ресурс] httpscyberleninka.ru \«article»\ sovremennoe nastavnichestvo-novye.
- 6. Наставничество // school-429.ru: URL: http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Hacтавничество.doc.
- 7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационнометодические материалы. Казань: ИРО РТ, 2020.

ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Мыльникова Н.А., директор Асулмарданова Л.И., зав. УМО Осипова М.А., заведующий отделом практики Перминова Д.В., начальник отдела качества образования АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Наставничество в образовании — это не дань моде и не инновация, а возрождающая необходимость в совершенствовании подходов для эффективной адаптации человека к новым условиям трудовой деятельности. Наставничество - это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение сотрудников в выполнение новых должностных обязанностей.

Потребность в развитии системы наставничества в медицинском образовании сохраняет актуальность по настоящее время, т.к. традиционные подходы оказались не эффективными, а новые еще только совершенствуются и внедряются.

Врачи и медицинские сестры с высшим медицинским образованием при устройстве на преподавательскую должность приступают к новому виду деятельности, и поэтому сталкиваются с трудностями и проблемами. Начинающему специалисту традиционно прикрепляется наставник с целью оказания помощи в адаптации к новому месту работы, коллективу, профессиональному становлению. Как правило наставляемый становится дополнительной нагрузкой для наставника, и при отсутствии морального и материального стимулирования вызывает негативное отношение к самой системе наставничества.

В целях признания особого статуса педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность Президентом РФ подписаны указы: о проведении в 2023 году в РФ Года педагога и наставника и «Об учреждении знака отличия «За наставничество». В связи с этим разработаны федеральные и региональные нормативные документы, методические рекомендации по возрождению и развитию целевой модели наставничества во всех отраслях экономики, особенно в области образования.

Наш Колледж является современным крупным базовым образовательным учреждением Удмуртской Республики в сфере среднего профессионального медицинского образования с развитой инфраструктурой и занимает достойное положение на рынке реализации образовательных программ. Колледж включает 5 учреждений из них головное в Ижевске и четыре филиала, расположенных в городах Удмуртской Республики. С 2018 г. в процессе реорганизации значительно обновился кадровый состав Колледжа, на сегодня средний возраст преподавателей составляет 43 года. Это значит влились молодые кадры, а вместе с этим усилилась работа наставников.

Проведенный учебно-методическом отделом анализ состояния традиционной модели наставничества в АПОУ УР «РМК МЗ УР» выявил следующие недостатки:

- отсутствие педагогов, полностью соответствующих требованиям к наставнику;
- отсутствие у наставников высоких достижений по всем направлениям профессиональной деятельности;
- отсутствие у опытного педагога желания делиться профессиональным опытом, формальное отношение к обязанностям наставника;
 - возможность сопровождения только одного начинающего специалиста;
- трудности наставничества, связанные с психологической несовместимостью наставника и молодого специалиста.

Изучение новых методических рекомендации привел к необходимости пересмотреть в Колледже наставническую деятельность, изменить подходы, расширить спектр форм взаимодействия наставника и наставляемого с целью повышения эффективности в достижении желаемого результата.

С 2023 года в нашем колледже сформирована новая система наставничества по следующим формам: методист-методист, преподаватель-преподаватель, преподаватель-студент, студент-студент, студент-школьник, работодательстудент, педагог-организатор – волонтер. На сайте колледжа во вкладке Наставник размещена вся информация о системе наставничества: нормативно-правовая документация, полезные ссылки, мероприятия по системы наставничества, локальные акты по формам наставничества, портреты наставников с планами работы по направлению наставничества.



Инновационным преобразованием наставничества среди преподавателей стало создание и развитие в нашем колледже сетевой модели, в которой сетевой наставник взаимодействует с несколькими наставляемыми по определенному направлению преподавательской деятельности. Сетевой наставник – педагог, имеющий стаж педагогической деятельности не менее трех лет, высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, обладающий коммуникативными навыками, способный и готовый делиться профессиональным опытом, осуществляющий функции наставничества по одному из направлений педагогической деятельности в отношении молодых специалистов, работающих в одном с наставником или разных подразделениях (филиалах) образовательной организации, посредством организации сетевого взаимодействия с ними.

Целью программы модели сетевого наставничества в форме «преподаватель преподаватель» в АПОУ УР «РМК МЗ УР» является создание условий для успешной адаптации молодых/начинающих специалистов в новой должности, включая сохранение и развитие их интереса к педагогической деятельности, повышение их профессионального потенциала и уровня, закрепление их в образовательной организации, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачами программы сетевого наставничества являются:

- оказание практической помощи молодым/начинающим специалистам в приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения ими должностных обязанностей;
- психолого-педагогическая поддержка молодых/начинающих специалистов в период их адаптации в новой должности:
- введение молодых/начинающих специалистов в педагогический коллектив и вовлечение их в деятельность профессиональных объединений: профсоюзной организации, цикловой методической комиссии, творческих, проектных, исследовательских групп, сетевых сообществ.

Результатами реализации программы сетевого наставничества являются:

1) в отношении молодых/начинающих специалистов:

- высокий уровень включённости молодых/начинающих специалистов в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь образовательной организации;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемых педагогов, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов молодых/начинающих специалистов со студенческим и родительским сообществами;
- наличие документально подтверждённых профессиональных достижений молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);
- повышение уровня удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;
 - 2) в отношении педагогов-наставников:
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов-наставников, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций;
- наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагоганаставника (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);
- повышение уровня удовлетворённости педагогов-наставников собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;
 - 3) в отношении образовательной организации:
- рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- положительное влияние на уровень профессионального мастерства и психологический климат в педагогическом коллективе, развитие продуктивных межличностных отношений, сотрудничества и кооперации в решении общих профессиональных задач и проблем;
 - 4) в отношении обучающихся (студентов):
- стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в студенческих группах, где работают наставляемые педагоги.

Модель сетевого наставничество в форме «преподаватель – преподаватель» осуществляется в АПОУ УР «РМК МЗ УР» в отношении работников, впервые принятых на преподавательскую должность, либо впервые приступивших к исполнению педагогической должности в образовательной организации как нового для них вида профессиональной деятельности (далее – молодые/начинающие специалисты, наставляемые педагоги).

Привлечение педагогического работника к деятельности сетевого наставника осуществляется вне зависимости от его основного места работы и места работы молодого/начинающего специалиста, включённого в программу наставничества, в структуре АПОУ УР «РМК МЗ УР». За каждым сетевым наставником закрепляется определённое направление профессиональной деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому готов и способен осуществлять наставничество над молодыми/начинающими специалистами образовательной организации. Сетевой наставник выполняет функции наставничества в отношении всех молодых/начинающих специалистов, работающих в образовательной организации и её филиалах и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей по соответствующему направлению профессиональной деятельности.

Руководство и организационно-методическое сопровождение деятельности сетевых наставников обеспечивает куратор программы наставничества. Функции куратора программы наставничества выполняет привлечённый эксперт-консультант, деятельность которого связана с реализацией программ наставничества. Контроль реализации программы наставничества, деятельности её куратора осуществляет заведующий учебно-методическим отделом.

В настоящее время модель сетевого наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» включает работу наставников по 19 направлениям деятельности.

- 1. Разработка программного и учебно-методического обеспечения учебных предметов и дисциплин
- 2. Разработка программного и учебно-методического обеспечения профессиональных модулей
- 3. Разработка программного и учебно-методического обеспечения дополнительных образовательных программ
- 4. Методика обучения базовой и расширенной сердечно-легочной реанимации
- 5. Методика обучения регистрации и расшифровки ЭКГ
- 6. Методика «Симуляционный тренинг»
- 7. Методика развития клинического мышления
- 8. Конструирование дистанционного урока СДО MOODLE
- 9. Целеполагание в учебном процессе
- 10. Технология развития критического мышления
- 11. Технология обучения в сотрудничестве
- 12. Методика коллективного поиска решений «Мозговой штурм»
- 13. Технология «Перевёрнутый класс».
- 14. Обучение студентов технологиям простых медицинских услуг
- 15. Формирование у студентов универсальных медицинских навыков
- 16. Формирование у студентов навыков коммуникации в профессиональной деятельности
- 17. Организация проектной деятельности обучающихся
- 18. Дизайн учебных презентаций
- 19. Описание собственного педагогического опыта
- Основными видами работ наставника являются:
- семинары / вебинары по актуальным вопросам профессиональной деятельности в рамках заявленного направления;
- совместное с наставляемыми исследование эффективности их деятельности;
- регулярное онлайн-взаимодействие наставника и сетевой наставнической группы (сайт, страница в соц. сети);
- система заданий сетевой группе наставляемых для совместного самостоятельного выполнения;
- совместный досуг и/или участие в жизни педагогического коллектива

Деятельность наставляемых включает:

- 1. Участие в мастер-классе, семинаре, вебинаре, др. обучающих мероприятиях, в том числе под руководством сетевого наставника
- 2. Выполнение групповых и индивидуальных заданий сетевого наставника
- 3. Творческий блок, 24 часа, на выбор:
- выступление (доклад)
- проведение открытого занятия или мастер-класса
- написание тезисов, статьи
- участие в заочных конкурсах методических разработок

Показатели результативности деятельности сетевого наставника.

- 1. Выполнение молодым специалистом индивидуальной программы профессионального развития;
- 2. Формирование у молодого специалиста профессиональных компетенций по направлению деятельности, курируемому сетевым наставником.
- 3. Рост либо сохранение молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- 4. Стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в студенческих группах, где работают молодые/начинающие специалисты;
- 5. Качество психологического климата и межличностных отношений в педагогическом коллективе образовательной организации;

6. Создание профессиональных обучающихся сообществ как механизма непрерывного повышения педагогического мастерства.

На сайте колледжа во вкладке Преподаватель размещены учебно-методические материалы для преподавателей, макеты планово-отчетной документации, путеводитель для начинающего преподавателя, современные технологии и методы обучения, ресурсы для организации дистанционного обучения

С 2018 года в АПОУ УР «РМК МЗ УР» трудоустроились 28 молодых педагогов, вышеуказанные меры помогли им войти в профессию, на данный момент свою деятельность продолжают 24 педагога, что составляет 86%. Среди наставляемых по результатам конкурса «Педагог года» двое стали призерами, разделили с разницей 0, 5 баллов 1 и 2 место.

Мы видим преимущества модели сетевого наставничества среди преподавателей:

- 1. Сетевое взаимодействие осуществляется преимущественно в дистанционной форме.
- 2. Наставник признанный авторитетный специалист по одному из направлений деятельности.
- 3. Наличие признанного специалиста в одном из подразделений (филиалов) образовательной организации
- 4. Возможность сопровождать сетевую группу молодых специалистов до 7-8 человек.

В настоящее время Колледж готовится включится к реализации проекта по сетевому наставничеству в форме преподаватель-преподаватель с АОУ ДПО УР «Институт развития образования». Надеемся, что Республиканский уровень взаимодействия с опытными педагогами, организаторами педагогической деятельности, высококвалифицированными методистами поможет достичь желаемых результатов.

Литература:

- 1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
- 2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- 3. Методические рекомендации Министерства просвещения совместно с союзом работников народного образования науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- 4. Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года N 239 «О наставничестве в образовательных организациях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (п. 3).
- 5. Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КОНКУРСАМ

Артемьева Мария Андреевна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

"Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться"

К. Д. Ушинский

В современном мире актуальным вопросом остается подготовка квалифицированного специалиста, готового сразу после обучения влиться в профессиональную деятельность. Здесь необходимо отметить задачу образовательного учреждения — внедрение новых методик, улучшающих качество подготовки специалистов. Динамичность и взаимосвязь происходящих перемен требуют нового подхода к системе образования. Одним из таких нововведений является движение WorldSkills, Абилимпикс, Чемпионат профессионального мастерства «Профессионалы».

Миссия Чемпионата «Профессионалы»: «Создание условий и системы мотивации, способствующих повышению значимости и престижа рабочих профессий, профессиональному росту молодежи путем гармонизации лучших практик и профессиональных навыков посредством организации и проведения Чемпионатов профессионального мастерства, а также содействие оперативному и эффективному кадровому обеспечению различных отраслей экономики». Для реализации поставленных задач, безусловно, необходимо использовать наставничество, как один из эффективных способов подготовки специалистов. История наставничества насчитывает многовековую историю, отправной точкой которой принято считать далекий XIV век — когда в Оксфордском университете Великобритании было официально введено тьюторство.

Однако в неформальном виде наставничество присутствовало в жизни людей задолго до появления каких-либо образовательных заведений. Ведь даже в первобытных сообществах, так или иначе, имело место явление наставничества, пусть и в совершенно упрощенной форме (приобщение детей к выполнению различных обязанностей и обрядов, постижение смысла рисунков, принятых в данном племени, передача ценностей и т.д.). Осваивать новые знания и приобретать необходимые для жизни навыки без наставников было невозможно, поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса.

По мере развития человечества изменялось и наставничество, расширяя свои функции и сферы применения, однако суть его всегда оставалась неизменной — передача накопленных знаний от более опытного члена коллектива менее опытному.

В профессиональном образовании необходимо выделить особую нишу для реализации наставничества - процесс подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства.

Роль наставника в подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах очень важна. Ведь именно наставник должен стать для студентов «путеводителем» для участия в чемпионате, быть помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы.

Основная цель любого профессионального конкурса: демонстрация профессионального мастерства и дальнейшее его совершенствование.

Общие задачи: выявить талантливых, творческих студентов, поднять престиж профессии, создать условия для профессионального и творческого роста студентов.

С движением «Молодые профессионалы» я знакома с 2017 года, когда впервые в Удмуртской Республике был проведен Чемпионат «Молодые профессионалы» по компетенции Медицинский и социальный уход, в котором студентка нашего колледжа заняла призовое 3 место. С 2019 по 2021 года занималась подготовкой к Чемпионатам школьников 8-9 классов, обучающихся медицинских классов. Так же необходимо отметить, что с 2017 года, я являюсь наставником и организатором конкурсов профессионального мастерства, проводимых на базе нашего филиала.

Таблица 1. Результаты участия в профессиональных конкурсах

Год	Название конкурса	Роль на конкурсе	Результат участия		
	«Абилимпикс»				
2017	I Чемпионат Удмуртской Республики «Абилимпикс» в	Эксперт -	Диплом 2		
	компетенции «Медицинский и социальный уход»	компатриот	место		
2018	II Чемпионат Удмуртской Республики «Абилимпикс»	Эксперт -	Сертификат		
	в компетенции «Медицинский и социальный уход»	компатриот	участника		
2019	III Чемпионат Удмуртской Республики «Абилимпикс»	Эксперт -	Сертификат		
	в компетенции «Медицинский и социальный уход»	компатриот	участника		
2019	V Национальный Чемпионат по профессиональному	Подготовка	Сертификат		
	мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными	участника	участника		
	возможностями здоровья «Абилимпикс» по				
	компетенции «Медицинский и социальный уход»				
	дые профессионалы»	I	T		
2017	II Региональный Чемпионат «Молодые	Подготовка	Диплом 2		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2017 в	участника	место		
	Удмуртской Республике				
2018	III Региональный Чемпионат «Молодые	Подготовка	Сертификат		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2018 в	участника	участника		
	Удмуртской Республике				
2019	IV Открытый Региональный Чемпионат «Молодые	Эксперт –	Сертификат		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2019 в	компатриот	участника		
	Удмуртской Республике				
2020	V Открытый Региональный Чемпионат «Молодые	Эксперт –	Диплом 3		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2020 в	компатриот	место		
	Удмуртской Республике				
2021	VI Открытый Региональный Чемпионат «Молодые	Эксперт –	Диплом 2		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2020 в	компатриот	место		
	Удмуртской Республике				
2022	VII Открытый Региональный Чемпионат «Молодые	Эксперт –	Диплом 3		
	профессионалы» (Worldskills Russia) – 2020 в	компатриот	место		
	Удмуртской Республике				
	рс профессионального мастерства на уровне колледжа		Τ,		
2017	Конкурс профессионального мастерства по	Организатор	4 участника		
	компетенции «Медицинский и социальный уход»	конкурса			
	посвященном Всемирному дню медицинских сестер,				
	АПОУ УР «Сарапульский медицинский колледж МЗ				
	VP»				
2018	Конкурс профессионального мастерства	Организатор	4 участника		
	по компетенции «Медицинский и социальный уход» с	конкурса			
	применением стандартов Worldskills АПОУ УР				
2021	«Сарапульский медицинский колледж МЗ УР».				
2021	Конкурс профессионального мастерства «В памяти и в	Организатор	4 участника		
	сердце – навсегда!»,	конкурса			
	посвященном 76-летию Победы в Великой				
	Отечественной войне, по компетенции				
	«Медицинский и социальный уход»				

2022	Конкурс профессионального мастерства среди	Подготовка	1 место
	студентов 2 курса специальности «Сестринское дело»	участника	
	Сарапульского филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР»		
	«Сегодня студент – завтра профессионал!»		

Важным этапом подготовки к конкурсам является отбор студентов, для участия в подобных конкурсах. Для этого на практических занятиях студентам предлагаются клинические ситуации, подобные заданиям на Чемпионате. Одним из главных аспектов отбора участника является стрессоустойчивость, хорошие коммуникативные способности.

- В данном направлении наставником чаще всего является педагог, и система наставничества обозначена взаимодействием преподавателя и студента. Но нужно так же отметить, что здесь могут быть использованы и другие модели наставничества, например:
- вариант тьюторства: более опытный студент, участвующий в подобных мероприятиях ранее, готовый поделиться своими находками и решениями, обладающий навыками и компетенциями, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
 - взаимодействие студента с наставником из медицинских организаций.

Так же необходимо определить тех, кто дополнительно может помочь студенту прийти к своему успеху, выступить в роли тьютора, наставника, советника, исходя из поставленных целей и задач, например:

- работа психолога с участником проведение тренинга стрессоустойчивости;
- взаимодействие с пациентами при прохождении учебной и производственной практик на базе медицинских организаций;

Использование в процессе подготовки специалистов профессиональных конкурсов, как формы внеурочной учебной деятельности, гарантирует их эффективную подготовку, т.к. эта форма работы расширяет возможности студентов в развитии интеллектуальных и творческих умений, коммуникативных навыков и профессионального мышления.

Необходимо отметить, что по компетенции «Медицинский и социальный уход» задание охватывает демонстрацию широкого спектра умений и видов деятельности, связанных со здоровьем, физическим и психосоциальным состоянием, заботой и реабилитацией пациентов и их семей.

Миссия участника конкурса заключается в оказании помощи конкретным людям, семьям и группам людей в достижении ими физического, умственного и социального здоровья в условиях окружающей их среды, что в полном объеме способствуют решению задач по выявлению существующих и потенциальных проблем со здоровьем в изменяющихся условиях окружающей среды. Для этого используются методы консультирования и обучения пациентов, выполнения назначений лечащего врача, динамический мониторинг состояния здоровья.

Студенты на Чемпионате должны продемонстрировать высокий уровень подготовки и практическую работу, включающую в себя выполнение этапов алгоритмов простых медицинских услуг, в соответствии с профессиональными стандартами, а также элементы обучения пациентов в соответствии с их потребностями.

Для подготовки участника к Чемпионату мною проводятся отдельные занятия, так как в конкурсные задания всегда включены вопросы, требующие углубленного изучения.

В своей практике подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства я руководствуюсь следующими принципами:

- ориентировать заданий на реальную жизнь: подготовка различных клинических ситуаций для отработки навыка ориентировки в неординарных ситуациях;
- формирование мотивации, настрой на достижение поставленных целей, успеха;
- укрепление веры в профессиональных возможностях студента;
- передача собственного опыта;
- акцентирование внимания на мелочах, при выполнении задания.

На своих занятиях я постоянно поддерживаю интерес студентов к профессии, акцентирую внимание на развитие их профессиональных и общих компетентностей.

В профессиональной подготовке студентов мы, педагоги колледжа, большое внимание уделяем новым технологиям, стараемся следить за индустрией и давать студентам те навыки, которые они могут применить в реальной работе.

Для реализации и воплощения педагогических идей в Сарапульском филиале АПОУ УР «РМК МЗ УР» созданы все необходимые условия. С 2022 года открыт симуляционно - аккредитационный центр, где условия приближены к реальным, здесь студенты могут отрабатывать практические умения и навыки, на практике.

Участие студентов в профессиональных конкурсах дает им возможность для дальнейшего профессионального самоопределения, а также помощь в трудоустройстве. Роль наставника в подготовке студентов к конкурсам важна не только на этапе подготовке к ним, но и с первого дня взаимодействия, нацеливая на положительный результат.

Литература:

- 1. Абрамовских Н.В. Тьюторство: история и современность / Н.В. Абрамовских, Е.А. Казаева // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2013. № 3.
- 2. Долгушева А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность [Электронный ресурс] / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник ОмГУ. 2013. №4.
- 3. https://ru.citaty.net/temy/nastavnik/
- 4. Колбина О. В. Формирование профессиональных компетенций студентов в ходе подготовки к чемпионату Worldskills Russia [электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире: материалы X Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2018.
- 5. Официальный сайт Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» https://pro.firpo.ru/

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРАКТИКЕ ПЕДАГОГА

Баширова Наталья Александровна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Преподаватель, который только что пришел в наш коллектив, зачастую не занимался педагогической деятельностью, чаще всего, это специалисты из области здравоохранения, владеющие огромным опытом работы. Такой начинающий преподаватель всегда поначалу теряется, у него появляется очень много вопросов: с чего начать, откуда взять материалы, в каком объеме ему необходимо дать теоретический и практический материал обучающимся. В этом вопросе очень помогают преподаватели, имеющие опыт работы, и я, как опытный педагог, всегда

ставлю перед собой цель - оказать помощь начинающему преподавателю, помочь ему адаптироваться к новым условиям работы.

В 2015 году, придя работать в колледж, я набиралась опыта у преподавателей-стажистов, и, проработав 5 лет, сама стала осуществлять свою деятельность по наставничеству согласно индивидуальному плану, в котором обязательно знакомлю начинающего преподавателя со всеми аспектами работы педагога.

В своей работе, как наставника, я осуществляю следующую деятельность:

- знакомлю с требованиями федерального законодательства, ведомственных нормативных актов, локальных актов, определяющих права и обязанности педагогических работников и обучающихся;
- знакомлю с деятельностью педагогического коллектива колледжа, особенностями работы в системе среднего специального образования и колледжа;
- оказываю методическую помощь в подготовке к занятиям, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников, учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм и методов обучения и контроля;
- оказываю индивидуальную помощь начинающему преподавателю в разработке и оформлении программно- и учебно-методического обеспечения образовательного процесса, фонда оценочных средств, исследовательской деятельности студентов;
- контролирую посещение начинающим преподавателем занятий в рамках «Школы начинающего преподавателя»;
- провожу консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки студентов, подготовки и проведения зачетов, экзаменов, защиты курсовых и выпускных квалификационных работ и т.д.;
- оказываю помощь в ведении и составлении отчетной и другой документации (индивидуальные планы, отчеты, служебные записки);
- посещаю занятия начинающего преподавателя.

При оценке результатов своей деятельности обязательно нужно учитывать, что данная работа должна идти планомерно в течение всего учебного года. Конечной целью работы наставника является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам коллектива;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегамипреподавателями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике колледжа;
- в-третьих, формирование в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Молодые кадры и опытные педагоги - это самое ценное приобретение для колледжа, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Литература:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Мой профсоюз, N = 3 от 20 января 2022.

ОПИСАНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Глухова Светлана Николаевна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим студентам, становится умение учиться. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого преподавателя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

Начинающему преподавателю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В 2020 году в филиал нашего колледжа пришел молодой специалист, преподаватель английского языка Сафронова Е.А. Закончив в 2011г. ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», опыта преподавания английского языка у нее не было, так как с момента завершения учебы она занималась частной практикой переводов на дому.

В виду недостаточного опыта в преподавательской деятельности у данного педагога я решила оказывать ей методическую помощь.

Чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой преподаватель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Посетив ее уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по организации уроков;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. С решения данной проблемы мы начали совместную работу, т. к. считаю своей задачей дать молодому преподавателю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление учебно — методического обеспечения по дисциплине ОГСЭ.03. «Иностранный язык», для специальностей 34.02.01 «Сестринское дело», 31.02.01 «Лечебное дело».

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего преподавателя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока преподаватель — соавтор образовательного продукта, а студент — активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

- 1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;
- 2. Актуализация студентом своих знаний;
- 3. Поиск решения проблемы студентами;
- 4. Выражение решения;
- 5. Применение знаний студентами.

Кроме того, нами были рассмотрены:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В результате нашей совместной деятельности к концу учебного года у молодого преподавателя выработался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у студентов умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему преподавателю раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности:

- В 2021 году Сафронова Е.А. приняла участие в Республиканском Методическом Объединении преподавателей иностранных языков с докладом «Современные методы обучения иностранному языку»;
- Совместно мы разработали методические рекомендации для студентов к практическим занятиям, самостоятельной работе по дисциплине ОУП.03 «Иностранный язык» для студентов 1 курса специальности 34.02.01 «Сестринское дело»;
- Сафроновой Е.А. проводились открытые уроки, внеаудиторные мероприятия;
- Сафронова Е.А. выступала с докладами на заседаниях совета кураторов, педагогического совета;
- Студенты под ее руководством являются активными участниками очных и заочных олимпиад, конкурсов различных уровней, занимая призовые места.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития студентов;
- взаимодействия родителей и педагогов колледжа на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Преподавателем.

Литература:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. — URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/

- 2. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов.
- 3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. Текст: электронный. URL: https://clck.ru/QWQW9
- 4. Шаехов, М. Р. Современный педагог какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. Казань: Отечество, 2019. С. 305—308.
- 5. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. №4. 2019. URL: http://irortsmi.ru/node/804
- 6. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. Текст: электронный. Стратегии бизнеса. № 6. 2017. URL: https://clck.ru/FEDoN

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ.

Исалова Елена Олеговна, преподаватель, Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Наставничество - это один из способов передачи знаний, умений и практического опыта подрастающему поколению. В настоящее время роль наставничества признается все большим количеством людей. Наставником на сегодня может быть не только опытный педагог, но и молодой человек, имеющий определенный жизненный опыт, устремления, умеющий планировать и ставить жизненные цели, способный научить другого.

В Российской Федерации на сегодняшний день реализуются различные программы наставничества, одна из которых - работа с детьми, оставшимися без попечения родителей, а также с детьми, кто столкнулся с трудной жизненной ситуацией. Реализация программ наставничества осуществляется согласно нормативной документации: Всеобщая декларация Добровольчества, Конвенция о правах ребенка, Резолюция Европейского парламента. Успешно в последние годы реализуется волонтерская деятельность, как одно из направлений наставничества. Ее обеспечивают нормативные документы: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный Закон о благотворительной деятельности и другие законы.

Министерство просвещения на сегодняшний день уделяет пристальное внимание вопросам наставничества и поэтому во многих образовательных учреждениях реализуются различные проекты по наставничеству. Успешно реализуются программы наставничества в Сарапульском филиале АПОУ УР «РМК МЗ УР», где значительную роль уделяют подготовке молодых наставников, путем реализации психолого-педагогических методик и методик эффективного взаимодействия педагога с семьей обучающегося.

В Сарапульском филиале АПОУ УР «РМК МЗ УР» наставничество реализуется с разных позиций. Во-первых, это педагог наставник с большим опытом работы, который активно сотрудничает с молодыми педагогами, передавая знания и опыт работы по различным направлениям деятельности в своей работе, в том числе учебной и воспитательной работе, культурно-эстетическому развитию, гражданско-патриотическому воспитанию молодежи.

Он активно передает накопленные ценные знания и умения, практический опыт по методике ведения занятий, оформлению учебных пособий, рабочих тетрадей, методических

рекомендаций по подготовке к практическим занятиям студентов; обучает оформлению учебнометодических комплексов.

Опытные педагоги консультируют молодых педагогов, как вести проектную деятельность со студентами: начиная с формулирования тем курсовых и дипломных работ, совместной постановке основных понятий в работе: предмет, объект, цель, задачи; поясняют практическую часть работы: построение таблиц, диаграмм, гистограмм, расчет статистических показателей, учат составлению выводов и заключений по работе; составлению рекомендаций и презентаций, буклетов и памяток.

Молодые педагоги, получившие определенные знания по работе с курсовыми работами и дипломами сами становятся наставниками для своих студентов, которых курируют на протяжении года, передавая им знания и опыт работы.

Многие педагоги, ставшие наставниками, имеют не только педагогический опыт работы, но и значительный опыт работы в практическом здравоохранении. Это позволяет им грамотно расширять кругозор студентов, как на теоретических, так и на практических занятиях. Педагог – наставник обучает практическим умениям и навыкам на практических занятиях: правильному выполнению манипуляций согласно алгоритмам, прописанных в стандартах оказания медицинской помощи, оформлению медицинской документации, как на бумажном, так и электронном носителе, работе с новым оборудованием и муляжами в симуляционном центре. Много уделяется внимания профилактической работе: изучению вопросов профилактики заболеваний, оформлению средств санитарно-просветительной работы: составлению презентаций, памяток, санитарных бюллетеней, буклетов и рефератов.

Преподаватели, являющиеся руководителями учебных и производственных практик практического обучения, так же выступают в роли наставников для студентов: проводят инструктажи по технике безопасности; консультации, где совместно со студентами разбирают алгоритмы проведения новых манипуляций; обучают правильному оформлению отчетной и медицинской документации.

В колледже ежемесячно проводятся занятия школы начинающего преподавателя, заседания совета кураторов, где разбираются вопросы учебно-воспитательной деятельности, курсовой и проектной деятельности, гражданско-патриотического воспитания, культурно-эстетического развития.

Преподаватели – кураторы, активно сотрудничают с родителями и психологом, который помогает разрешить конфликтные ситуации. Особое внимание уделяется студентам из групп риска: студентам, которых воспитывает один родитель или студентам из многодетных семей и с трудной жизненной ситуацией, детям инвалидам. С такими студентами проводится индивидуальная работа, направленная на повышение их успеваемости и посещаемости, вовлечение их в проектную или волонтерскую деятельность.

Система наставничества в учебном заведении позволяет реализовать личностноориентированный подход, основанный на принципах уважения, справедливости, честности взаимоотношений между наставником и наставляемым, системный и комплексный подходы учитывают склонности и характер человека, его мировоззрение, мотивацию на обучение. Преподаватель — наставник не только передает знания и умения студентам, но передает и духовно-эмоциональную атмосферу познавательного процесса; умеет мотивировать студентов, что очень важно для успешного их развития.

Благодаря совместной работе наставника со студентом наблюдается повышение мотивации студентов на участие в различных творческих проектах, конференциях, олимпиадах. Отмечается значительное повышение успеваемости. После окончания учебного заведения многие студенты мотивированы на дальнейшее обучение и продолжают свое обучение в медицинских вузах или других учебных заведениях.

Литература:

- 1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях./Под редакцией Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер М.:Рыбако, Фонд,2016.-153с.
- 2. Конвенция о правах ребенка
- 3. Конституция РФ
- 4. https://nastavnik.apkpro.ru

РОЛЬ ЗАВУЧА КАК НАСТАВНИКА

Владыкина Надежда Викторовна, заведующая учебной частью Глазовский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Существуют разные трактовки понятия «профессиональная компетентность заведующего учебной частью» и разные подходы к определению её структуры. Выделим следующее определение компетентности завуча — это интегральное профессиональное качество руководителя, сплав его опыта, знаний, умений и навыков, показатель способности принимать обоснованные управленческие решения.

Функция завуча постепенно изменяется. Всё чаще преподаватели хотят видеть в нем партнера в осуществлении учебно-воспитательного процесса. Поэтому сейчас всё более востребованным становится наставничество в образовательной деятельности. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе способствует успешному управлению профессиональным становлением личности. Позволяет найти индивидуальный подход к трудностям и проблемам каждого отдельного преподавателя.

В настоящее время педагогические кадры являются ценным ресурсом, который нельзя создать в один момент, требуется кропотливая работа по развитию профессионального мастерства педагога. Кадровое обеспечение образовательного процесса, его качественный состав имеют определяющее значение в подготовке будущих специалистов. Завуч, который обучает и развивает свои кадры, живет не только настоящим колледжа, но и смотрит в его будущее.

В Глазовском филиале АПОУ УР «РМК МЗ УР» осуществляется планомерная организационная работа, направленная на качественное улучшение кадрового состава, в том числе и педагогических работников. Средний возраст педагогических работников составляет 47 лет, что свидетельствует о том, что в учебном заведении работают опытные и высококвалифицированные сотрудники, способные развиваться и совершенствоваться.

Основной задачей на сегодня является укомплектование колледжа штатными преподавателями за счет привлечения к педагогической деятельности молодых специалистов, имеющих педагогическое, медицинское и фармацевтическое образование. Привлекая в коллектив педагогов из практического здравоохранения, возникают большие трудности работы их в сфере образования.

Педагогический коллектив, как правило, состоит из разных преподавателей, даже может быть, из полярных индивидуальностей, умеющих спорить, отстаивать свою точку зрения. Более всего «единство разнообразного» требует от завуча уважения к этой педагогической разности.

Приход нового преподавателя в колледж может вызвать необходимость в создании условий для его адаптации, целью которых будет не только повышение компетенции до нужного уровня, но и усвоение норм, традиций коллектива, в котором предстоит работать.

Чтобы определить перспективу дальнейшего роста вновь прибывшего преподавателя, необходимо выстраивать индивидуальную траекторию развития его профессиональной компетентности и уровень достигнутого мастерства, выявлять возможные «белые пятна», возникшие в связи с реальными условиями предыдущей профессиональной деятельности. С целью повышения уровня методических знаний проводится Школа начинающего преподавателя, курсы повышения квалификации.

Темп, с которым происходит развитие педагогической компетентности, различен для каждого отдельного преподавателя. Особенно быстро наблюдается рост в первые 5-8 лет, когда происходит становление молодого специалиста. Становление преподавателя заканчивается выработкой индивидуального почерка, осознанием своих слабых и сильных сторон, формируется индивидуальный стиль педагогической деятельности.

После чего развитие несколько замедляется и возобновляется под влиянием внутренних и внешних факторов. Данные проблемы ярко наблюдаются среди преподавателей именно с установившимся стилем работы. Особенно у преподавателей со стажем. Возникает «ножницы» между тем положением, которое преподаватель хотел бы занимать в коллективе соответственно своему стажу и возрасту, и той квалификацией, которой он для этого имеет. Среди данной категории преподавателей выделяется группа педагогов, которая наделена задатками лидера, но не спешит претендовать на это положение. Как решить данную проблему?

Завучу очень важно вовремя определить первые симптомы наступающего кризиса и помочь своевременно его разрешить. Наставничество может снять остроту в протекании возрастного кризиса, способствовать профессиональному самосохранению.

Основная задача — помочь коллеге проанализировать и самостоятельно оценить свою деятельность. Предоставить возможность педагогу проявит свои лидерские качества, предложив ему роль «педагога-наставника». Педагог-наставник — это особая категория, работника в системе образования, миссия которого заключается не только в обучении, но и сопровождении подопечного. Педагог-наставник способен оптимизировать процесс профессионального становления нового преподавателя, поделиться своим богатым опытом, презентовать свои новинки, наработки.

По данным анкетирования «Выявление компетенций педагога-наставника», проведенного с преподавателями Глазовского филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР», среди преподавателей с большим стажем работы, практически все готовы участвовать в Программе «Наставничество». Педагогический состав готов принимать самое активное участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества, организованных в форме очных семинаров, курсов повышения квалификации. Дистанционная форма не приветствуется. Из предложенных двенадцати качеств, которыми должен обладать наставник, преподаватели выделили уважение личности, поощрение инициативы, пунктуальность, К внимательность, требовательность и желание развиваться. Среди качеств наставляемого в приоритете стали: ответственность, дисциплинированность, уважение к наставнику, желание развиваться.

Наставники особо значимы в организации более эффективной деятельности образовательного учреждения. Они должны составлять творческое ядро коллектива. Задача завуча и методиста приобщить их к интересам, общим проблемам всех участников образовательного процесса.

При назначении наставника важно помнить, что наставничество — это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Важно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Если организовать работу завуча в сфере наставничества правильно, то это сыграет большую роль в решении кадровой проблемы. Завуч задаёт не только рабочий ритм в коллективе, но и создаёт положительный микроклимат в отношениях и между преподавателями, и между студентами.

Наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала. Приоритетной задачей завуча является — создание современной методической службы, определённой системы мероприятий, обеспечивающий повышение компетенции учителей, т.к. именно она формирует новый тип учителя, работает на развитие школы, её завтрашний день.

Литература:

1. Гайдарлы, Т.Д. Роль заместителя директора по УВР в повышении педагогической компетенции // Обучение и воспитание: методики и практики - Новосибирск: ООО «ЦРНС»,

2015. — № 30 — с. 155-160. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-zamestitelya-direktora-po-uvr-v-povyshenii-pedagogicheskoy-kompetentsii (дата обращения: 26.02.2023). - Текст: электронный.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

Никитина Надежда Васильевна, Ушаков Григорий Андреевич, преподаватели Глазовский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Главной задачей средней профессиональной школы на современном этапе является подготовка конкурентноспособного специалиста, духовно развитой личности, востребованной в системе медицинского обслуживания населения. В условиях модернизации экономики молодежь, составляющая третью часть трудоспособного населения России, является основным инновационным потенциалом страны. Профессиональное самоопределение и профессиональное развитие молодежи в период обучения являются факторами конкурентоспособности выпускников на современном рынке труда. Повышение профессиональной готовности студентов АПОУ УР «РМК МЗ УР» происходит через профессиональное самоопределение и профессиональное развитие во время обучения.

На специальности «Стоматология ортопедическая» созданы условия для профессиональной самореализации студентов в условиях образовательного учреждения среднего профессионального образования.

На теоретических и практических занятиях преподавателями используются различные образовательные методики и способы преподавания, такие как проблемное обучение, коллективный способ обучения, наставничество и другие. Наставничество — это очень важный элемент системы профессиональной подготовки кадров.

На сегодняшний день в современной образовательной организации внедрение модели наставничества является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Перспективы среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в образовательный процесс представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества.

Наставник помогает обучающемуся освоить образовательную программу, а также организовать самостоятельную работу студента. Он оказывает помощь в выборе индивидуальных путей и методов обучения, способствует развитию самостоятельности, инициативы и творческого подхода к делу.

Процесс наставничества может быть представлен следующим образом: определение роли наставника, определение требований к наставникам, выявление кандидатов в наставники, подбор наставников, планирование процесса наставничества, планирование работы наставника, планирование развития наставников и оценка результатов, Планирование обучения и развития наставников. (в том числе с использованием электронных учебных ресурсов), определение условий для эффективного выполнения наставником своих обязанностей, наблюдение за работой наставников, оценка их деятельности.

Е.Н. Фомин, кандидат педагогических наук, в своей диссертации 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 автор выделяет одну из перспективных форм наставничества, сущность которого определяется понятием «дублер специалиста». Такая форма наставничества применяется на практических занятиях отделения Стоматология Ортопедическая и относится к методике коллективного способа обучения. То есть это работа в парах.

Под коллективной учебно-познавательной деятельностью студентов понимается не всякая деятельность, протекающая в коллективе, а лишь такая, которая устанавливает между её участниками определённые отношения: обучающий и обучаемый. Студент-наставник выступает координатором между студентами и руководством медицинского колледжа, студенческим советом колледжа, способствуя формированию корпоративной культуры студенчества.

Вновь поступившие студенты, имея одинаковую мотивацию, однако отличаются друг от друга своими способностями, характером, возможностями. Поэтому студенты делятся с первых же занятий, как правило, на «сильных», «средних» и «слабых». На практических занятиях по профессиональным модулям, когда изучаются манипуляции изготовления зубных протезов, наиболее активным успешным студентам, которые справляются с заданием раньше других, идут с опережением, этапы дальнейшего изготовления зубного протеза разъясняются индивидуально. После преуспевающий студент отслеживает и контролирует работу отстающего студента. В итоге оценка каждого зависит от результата последнего. Результат совместной деятельности обсуждается, выявляются ошибки и анализируется успех. Весь процесс проходит под безупречным контролем преподавателя.

Между участниками устанавливаются определённые отношения: обучающий и обучаемый. Так при поддержке преподавателя и сокурсников «слабый» студент подтягивается до уровня «среднего» студента. Создаётся цепочка ситуаций, в которых студенты добиваются в обучении хороших результатов, что ведёт к возникновению у них чувства ответственности, уверенности в своих силах и в итоге, лёгкости процесса обучения. Что позволяет освоить студенту профессиональные и ряд общих компетенций.

Канадский исследователь Дэвид Меггинсон, давая определение термину «наставничество», говорит следующее: «наставничество – существенная помощь человеку, который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей». Кроме того, Меггинсон утверждает, что для успешного осуществления наставничества необходим определенный уровень доверия между наставником и подопечным.

В процессе коллективной деятельности формируются познавательные интересы, самостоятельность, активность студентов, демонстрация соревнования умов в коллективе. Один обучает, закрепляет собственные знания и умения. Другой обучается, и хочет подняться на уровень сокурсника.

Таким образом, при итоговом контроле знаний, наблюдается активизация деятельности студентов, повышение качества знаний.

В обучении студента специальности Стоматология ортопедическая применяется не только метод наставничества студент-студент, но также специалист-студент. Данный метод хорошо показывает себя на практике внеаудиторных мероприятий. Стоматологи и ведущие зубные техники с удовольствием выступают перед студентами и рассказывают о новшествах практической стоматологии, тонкостях профессии. Так, например, в рамках научнопрактической студенческой конференции в формате беседы со специалистом, тему «Использование артикулятора в работе зубного техника при изготовлении ортодонтических и ортопедических конструкций» осветила стоматолог - ортодонт Степанова Надежда Валерьевна. На примере нескольких артикуляторов студенты узнали, насколько важно при изготовлении протезов и ортодонтических аппаратов восстанавливать не только функцию жевания и эстетику полости рта, но и следить за состоянием височно - нижнечелюстного сустава пациента. Современные артикуляторы позволяют достаточно точно определить траекторию движения нижней челюсти, что поможет зубному технику изготовить грамотный протез или ортодонтический аппарат. В ходе проведенного мастер класса стоматолог - ортодонт наглядно продемонстрировала работу с лицевой дугой и показала, насколько важно технику и врачу работать в паре, чтобы добиться качественного лечения пациента. У студентов была возможность поработать с артикуляторами и с лицевой дугой, закрепить полученные теоретические знания практическими навыками.

Другим примером наставничества специалиста служит производственная практика. Студенты отделения Стоматология ортопедическая проходят производственную практику в зуботехнических лабораториях стоматологических клиник Удмуртской Республике и за ее пределами, в которых ведущие зубные техники делятся своим опытом. Работая в паре со студентом, показывают и рассказывают обо всех тонкостях выполняемой работы. Выпускники прошлых лет отделения Стоматология ортопедическая сегодня, являясь руководителями практики, понимают, насколько важно и нужно предоставить студенту возможность поработать в условиях реальной лаборатории, продемонстрировать и проконтролировать манипуляции изготовления зубных протезов. Каждый наставник, принося пользу наставляемому, учится сам. Идея внедрения наставничества как элемента образовательного процесса не нова, но всегда имеет огромный потенциал для реализации в образовательном процессе.

Литература:

- 1. Айчувакова Е.Р. Обоснование модели наставничества в условиях дуального образования, обеспечивающих раннее профессиональное самоопределение по сквозным рабочим профессиям / Е.Р. Айчувакова, Г.В. Зайцева, Ю.Ю. Курылева // Интерактивная наука. 2022. No9 (74). С. 10–12.
- 2. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. 2010. No7. C. 85–94

ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Пепеляева Светлана Леонидовна, преподаватель Глазовский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

«Наставничество — это помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания» — Дэвид Клаттербах и Дэвид Мэггинсон.

Одной из основных проблем отечественного здравоохранения является нехватка медицинского персонала. Еще одна проблема – недостаточная практическая подготовка студентов, которые могли бы в полном объеме выполнять свою профессиональную деятельность сразу после окончания колледжа. Не менее важно и решение вопроса о том, как удержать молодых специалистов на рабочем месте. Как правило, в начале трудовой деятельности в медицинской организации «новички» опасаются того, что не справятся со своими обязанностями, обнаруживают недостаток своих знаний, умений, навыков.

Перед современным образованием поставлена задача — формирование полностью готового к самостоятельной практической работе специалиста в условиях высокого уровня материально-технической оснащенности здравоохранения.

С внедрением в отечественную систему здравоохранения страховой медицины, поменялись взаимоотношения между пациентом, медицинским персоналом и студентом, где пациент имеет право отказаться от участия в медицинской помощи студентов. Эти изменения привели к разработке Концепции «Стратегия развития здравоохранения на долгосрочный период с 2015-2030г.». Особое внимание в концепции уделяется созданию симуляционных центров. При разработке системы симуляционного обучения необходимо опираться на несколько базовых принципов:

- формирование практической составляющей от «простого к сложному»;
- сквозная система формирования практических умений в течение всего периода обучения;
- возможность регулярного повторения для сохранения навыка.

Преподаватель должен соблюдать все этапы симуляционного обучения:

- на первом этапе он сам показывает поэтапное выполнение манипуляции с комментарием своих действий;
- на втором этапе студенты самостоятельно, но под руководством преподавателя осуществляют симуляционные действия по теме, четко и громко проговаривая их;

- на третьем этапе проходит совместное подведение итогов с анализом результатов работы каждого студента.

Такие занятия позволяют студентам применять полученные знания и навыки, доводить до автоматизма определенные действия, и в дальнейшем на производственной практике принимать участие в выполнении манипуляций под контролем медицинского работника.

Здравоохранение – особая сфера, где нередки случаи, когда будущий специалист попадает в свой трудовой коллектив еще на этапе обучения. Это означает, что формирование отношений будущих наставника и ученика целесообразно будет начать на этапе, когда будущий ученик – студент.

Эффективное сотрудничество профессиональных учебных заведений с учреждениями практического здравоохранения – залог дальнейшего успеха.

Активное взаимодействие медицинской организации с образовательными учреждениями можно реализовать в ходе прохождения студентами производственной практики по профессиональным модулям на 2, 3 и 4 курсах обучения. Методические руководители практик заинтересованы в том, чтобы за каждым студентом на рабочем месте был закреплен наставник — медицинский работник. Но, в связи с нехваткой медицинского персонала, индивидуально поработать с каждым обучающимся не всегда представляется возможным.

Одним из «краеугольных камней» современного медицинского образования является существенный разрыв между практической подготовкой выпускников и их готовностью к самостоятельной работе в медицинском учреждении. Зачастую молодой специалист, устроившись на работу, формирует многие практические умения и навыки «по ходу дела» на рабочем месте, что может отрицательно сказаться на уходе за пациентом.

Сегодня найти готового специалиста, который мог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Еще на этапе обучения со студентами проводится работа, направленная на эффективное трудоустройство будущих специалистов. Заведующим производственной практикой, кураторами учебных групп регулярно проводится мониторинг трудоустройства выпускников, оказывается адресная помощь.

С целью оценки практической пользы наставничества было проведено анкетирование среди выпускников 2021 года специальности Лечебное дело. Анкета включала 7 вопросов.

В результате исследования были получены следующие данные:

На вопрос: «Имели ли Вы официально закрепленного наставника в начале трудовой деятельности?» - дали утвердительный ответ всего 2 человека. При этом, все 18 респондентов, отметили необходимость закрепления наставника за молодым специалистом.

На вопрос: «На какой срок, по вашему мнению, необходимо закреплять наставника за молодым специалистом?» 9 человек указали срок до 1 месяца, вторая половина опрошенных отметила желательное время наставничества до 3 месяцев.

На вопрос: «Какие обстоятельства препятствуют выполнению Вами профессионального долга?» анкетируемые указали:

- высокие нормативные нагрузки 18 человек;
- невнимание руководства к мнению сотрудников 8 человек;
- чрезмерный объем работы с документацией 18 человек.

При ответе на вопрос «С чем, по вашему мнению, были связаны трудности в период адаптации?» все 18 анкетируемых отметили большой поток новой информации и отсутствие рядом наставника.

На вопрос: «Как долго продолжалась Ваша адаптация на новом рабочем месте?» большинство респондентов (12 человек) указали время адаптации до 3 месяцев, остальным респондентам для адаптации понадобилось 6 месяцев.

Респонденты, к которым был официально приставлен наставник, отметили, что его помощь способствовала наиболее быстрой адаптации на рабочем месте. Ведь наставничество – это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего

к младшему, от более опытного к менее опытному. Наставник направляет действия нового работника в определенной области, реализуя принцип «Делай, как я!».

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество это один из наиболее эффективных методов адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Литература:

- 1. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 18 04.2012 г. №16-2/10/2-3902 «О порядке организации и проведения практической подготовки по основным образовательным программам среднего, высшего и послевузовского медицинского или фармацевтического образования и дополнительным профессиональным образовательным программам»;
- 2. Инновационная технология симуляционного обучения средних медицинских работников. Режим доступа: http://clck./DHENW (дата обращения 10.10.2022);
- 3. Голенков А.В. Удовлетворенность работой и терминальные ценности у медицинских сестер // Главная медицинская сестра. -2009. -№ 11. Страницы 72-95.
- 4. Козлов А.Б., Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Традиции наставничества в Республиканской психиатрической больнице // Сестринское дело в психиатрии: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2006.
- 5. Нучуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения // информационно-методические материалы: 2 издание. Казань: ИОРТ, 2020.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Пермякова Наталия Николаевна, Никитенко Любовь Николаевна, преподаватели Глазовский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В соответствии с изменениями в социально-экономической сфере страны, стремительным развитием стоматологической промышленности, созданием новых технологий и конструктивных материалов, предъявляются дополнительные требования для решения проблемы качества ортопедического лечения заболеваний зубочелюстно-лицевой системы. При этом в создании зубопротезных изделий ведущим специалистом является зубной техник.

Главной задачей средней профессиональной школы на современном этапе является подготовка конкурентоспособного специалиста, духовно развитой личности, востребованной в системе медицинского обслуживания населения.

Зубной техник — профессия в основном техническая, сходная по своей сути с профессиями ювелира и часовщика (например, в Германии зубные техники отнесены к работникам точной механики вместе с ювелирами и часовщиками и не считаются медицинскими работниками). Несмотря на то, что производство зубных протезов и других устройств и приспособлений, изготавливаемых зубными техниками, работа техническая, зубных техников можно отнести к художникам или скульпторам, так как любой протез индивидуален и должен быть: функциональным, точным и эстетичным. Требования к эстетике со стороны пациентов заставляют зубного техника владеть художественной моделировкой и цветопередачей. Зубной техник в своей работе использует знания химии, физики (например, процессов, происходящих с металлом во ингредиентов ДЛЯ время литья). математики (при расчёте количества многокомпонентных материалов или точек анатомических ориентиров), анатомии (знания анатомии челюстно-лицевой области с учётом биомеханики). Использует навыки слесарного дела, фрезерного дела, граверного дела, а также навыки сварщика, химика-гальваника, литейщика металлов, а на современном этапе развития профессии и компьютерную 3D-графику, CAD CAM технологии, 3D печать. Поэтому профессия зубной техник требует овладения специфическими умениями [1].

У студентов эти умения формируются в процессе неоднократного повторения соответствующих заданий. Теоретическая подготовка создает определенный фундамент знаний, составляющий профессиональный кругозор специалиста. Практическая подготовка обеспечивает обучение профессиональным знаниям и умениям, охватывающим всю профессиональную деятельность специалиста.

Практическое обучение студентов проходит в учебной зуботехнической лаборатории, которая оснащена необходимым оборудованием, инструментами и материалами. Каждый студент обеспечен на занятиях рабочим местом, оборудованным для выполнения работы. Наглядные пособия помогают понять каков должен быть результат его деятельности. На занятиях так же используются видеофильмы и мультимедийные презентации. Таким образом во время подготовки студенты находятся в одинаковых условиях. Личностные результаты достигаются путём получения опыта самостоятельного решения проблем. Некоторым студентам требуется определённая помощь при освоении профессиональных компетенций. Как правило это обучающиеся с низкой мотивационной составляющей к овладению профессией, обучающиеся имеющие плохую дисциплину и производственное прилежание.

Иногда в своей работе с отстающими студентами мы используем метод наставничества. В роли наставника выступает студент, имеющий успехи в приобретении профессиональных знаний и умений, как правило это студент с внутренней мотивацией, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставляемый это отстающий обучающийся, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает опыт, развивает навыки и компетенции.

Целю наставничества является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявление и совершенствование способностей и талантов, а также воспитание дисциплинированности у наставляемого.

Примерами такого взаимодействия могут быть урочная и внеурочная деятельность. Урочная деятельность — это помощь в подготовке домашнего задания, подготовка и участие в проектной деятельности, работа на практических занятиях. Внеурочная деятельность предполагает подготовку и участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

Надо понимать, что форма наставничества «студент-студент» не спонтанная, а хорошо организованное взаимодействие всех участников учебного процесса с прогнозированием результатов взаимодействия. При этом педагог должен постоянно курировать и контролировать такой вид взаимодействия от выбора кандидатуры на роль наставника, до оценки результатов совместной деятельности.

При правильной расстановке ролей будет повышение успеваемости, качества знаний; численный рост посещаемости занятий; вовлеченность в научно-исследовательскую деятельность и конкурсное движение; улучшение психоэмоционального фона внутри группы, стремление к трудовой деятельности в данной профессиональной сфере, стремление к совершенствованию в этой деятельности. При этом педагог экономит время на дополнительную работу с отстающими.

Но наряду с положительными моментами есть и свои сложности, которые могут возникнуть из-за несоответствия потребностей наставляемого ресурсам наставника (необходимо тщательно подходить к формированию пар); нежелание студентов повышать свой образовательный уровень (пассивность); педагогическое сопровождение (дополнительная нагрузка на педагога).

Итак, наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. И как вид правильного взаимодействия студент-студент иногда эффективна при освоении профессиональных компетенций в подготовке специалистов среднего профессионального образования.

Литература:

1. Трезубов В. Н., Арутюнов С. Д. Клиническая стоматология. — Москва, 2015.- 317 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Дьяконова Татьяна Григорьевна, преподаватель Можгинский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В национальном проекте «Образование» на период с 01.01.2019 — 30.12.2024 гг. прописаны две главные цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Одним из направлений мероприятий национального проекта «Образование» является профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров — реализация программ повышения квалификации, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников системы образования, развития навыков работы учителей в современной образовательной среде.

Наставничество играет ведущую роль в реализации национального проекта «Образование».

В настоящее время в Можгинском филиале Республиканского медицинского колледжа насущной проблемой стоит закрепление кадров начинающих преподавателей ввиду следующих причин:

- старение преподавательского состава клинических дисциплин;
- дефицит преподавателей, имеющих высшее медицинское образование;
- нежелание молодых врачей работать в медицинских колледжах по различным причинам;
- необходимость привлечения молодых специалистов-врачей, особенно для ведения образовательной деятельности по специальности Лечебное дело.

Опыт показывает, что молодые специалисты, выпускники медицинских ВУЗов и врачи, имеющие практический опыт в медицинских учреждениях, начиная работать в медицинском колледже преподавателем, нуждаются в личностной и профессиональной поддержке опытного педагога-врача. Не имея знаний по педагогике и опыта педагогической деятельности, разработке и создания учебно-методической документации и выбора средств обучения, они испытывают трудности в планировании и проведении занятий. Наибольшие трудности вызывает психологическая адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, студенческим и родительским сообществом. В этот момент молодым специалистам необходим наставник, имеющий высшее медицинское образование из числа опытных преподавателей.

Наставничество предусматривает планомерную систематическую, целенаправленную индивидуальную работу наставника по развитию у начинающего преподавателя необходимых компетенций для ведения педагогической деятельности, а также пополнение имеющихся знаний в области методологии, психологии, дидактики обучения.

В Можгинском филиале Республиканского медицинского колледжа реализуется форма наставничества «Педагог-педагог». Начинающие преподаватели с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные преподаватели. При этом они испытывают трудности, которые, как показывает опыт, могут стать непреодолимыми. Поэтому приказом директора за каждым молодым специалистом закрепляется опытный педагог.

По приказу руководителя Можгинского филиала Республиканского медицинского колледжа была назначена наставником начинающего преподавателя акушерства и гинекологии, имеющего медицинский стаж 10 лет в Можгинской районной больнице.

Основная цель моей деятельности в роли наставника закрепить в должности педагога начинающего специалиста, повысить его профессиональный потенциал для реализации актуальных педагогических задач, привить интерес к педагогической деятельности, развить

интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. Чтобы ускорить процесс профессионального становления, ориентировала начинающего педагога на изучение и использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

Повысить профессиональную компетенцию начинающего преподавателя акушерства и гинекологии удалось посредством убеждения в успехе педагогической деятельности, передачи собственного опыта, сопровождения в период адаптации, включения молодого педагога в обсуждение текущих проблем, оказания практической и теоретической помощи на рабочем месте.

Взаимодействие наставника с молодым специалистом строилось согласно положению о наставничестве, учебно-методического плана школы начинающего преподавателя, путеводителя для молодого преподавателя, плана-отчета наставника.

План мероприятий наставничества преподавателя на 2021-2022 учебный год.

Таблица 1.

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1	Изучение нормативно-правовой базы колледжа: • ФГОС СПО по специальности 31.02.01 Лечебное дело и 34.02.01 Сестринское дело; Планирование и организация учебно-методической работы по ПМ.01 Диагностическая деятельность, ПМ.02 Лечебная деятельность МДК 02.03 Оказание акушерско-	Сентябрь
2	гинекологической помощи. Разработка учебно-дидактических материалов, методических рекомендаций к практическим занятиям, методических рекомендаций по самостоятельной работе по разделам Сестринская помощь в акушерстве и гинекологии.	Октябрь-декабрь
3	Посещение молодым преподавателем занятий преподавателянаставника.	Октябрь
4	Посещение наставником занятий молодого преподавателя с целью знакомства с методами работы, выявления затруднений, оказание методической помощи.	Ноябрь
5	Проведение практикума «Новые педагогические технологии в образовательном процесс».	Декабрь
6	Посещение молодым преподавателем занятий преподавателей колледжа согласно плану «Школы начинающего преподавателя».	В течение учебного года
7	Ознакомление с методикой подготовки студентов к олимпиадам, конкурсам, НПК.	Ноябрь
8	Совместное составление технологических карт занятий.	Февраль
9	Проведение открытого практического занятия начинающим преподавателем.	Апрель
10	Консультации при изучении и применении методических рекомендаций к выполнению выпускной квалификационной работы, курсовой работы.	В течение учебного года
11	Обсуждение тем, освещаемых на заседаниях педагогического совета.	В течение учебного года
12	Оказание помощи в заполнении рейтинговой оценки деятельности преподавателя.	Июнь
13	Оказание помощи в составлении индивидуального плана методической работы на следующий учебный год.	Июнь

Кроме работы по составленному плану потребовались следующие формы работы: индивидуальные консультации по вопросам повседневной деятельности, самообразование по вопросам педагогики и психологии, посещение занятий школы начинающего преподавателя.

Достигнуты следующие результаты начинающего преподавателя:

- 1. Оформление методической документации:
 - разработаны методические рекомендации к практическим занятиям, самостоятельной работе студентов по ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах специальности 34.02.01Сестринское дело;
 - составлены КОС для текущей и промежуточной аттестации по профессиональным модулям ПМ.01 Диагностическая деятельность, ПМ.02 Лечебная деятельность МДК 02.03 Оказание акушерско-гинекологической помощи, ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах специальности 34.02.01 Сестринское дело.
- 2. Составление технологических карт теоретических занятий по разделу Сестринская помощь в акушерстве и гинекологии и качественная подготовка к учебным занятиям.
- 3. Подготовка команды студентов к Республиканскому конкурсу профессионального мастерства «Ступени мастерства» по специальности 31.02.01 Лечебное дело (Диплом 1 степени), 2022 г.
- 4. Подготовка и участие студентки специальности 34.02.01 Сестринское дело в конкурсе дипломных работ обучающихся СМФОУ ПФО (2 место), 2022 г.
- 5. Участие в неделе клинических дисциплин и проведение мастер-класса на мероприятии, посвященном Дню открытых дверей в колледже.
- 6. Успешное проведение открытых теоретического и практического занятий.
- 7. Осуществление руководства выпускными квалификационными работами обучающихся по специальности 34.02.01 Сестринское дело.
- 8. Внедрение современных образовательных технологий при проведении занятий: симуляционное обучение, технология развития критического мышления, ИКТ.
- 9. Повышение квалификации преподавателя «Профессиональная переподготовка по программам профессионального образования и ДПО», «Программное, учебно-методическое, психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образовательного процесса в системе СПО».

При осуществлении наставничества возникают следующие проблемы: необходимость планирования рабочего дня с учётом расписания наставника и наставляемого и выполнения учебной нагрузки, отсутствие свободного времени.

Таким образом, наставничество помогает активизировать профессиональное становление молодого специалиста, поддерживать в период профессиональной адаптации, формировать профессиональные и моральные качества, необходимые преподавателю.

Наставляемый преподаватель акушерства и гинекологии продолжает активно включаться в процесс обучения, занимается самосовершенствованием, развивает педагогические компетенции. По истечении срока наставничества связь с наставником не обрывается, возникают новые вопросы, что приводит к повышению мастерства не только наставляемого педагога, но и педагога-наставника.

Литература:

- 1. Национальный проект «Образование», 2018 г.
- 2. Новацкая О. А. Наставничество в учреждении СПО как способ адаптации молодого педагога в образовательной организации /О. А. Новацкая, А. А. Шатохин// Академическая публицистика 2.21 № 2 с.204-207
- 3. Лапшова А. В. Адаптация педагогов в системе профессионального педангогического образования /А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко// Проблемы современного педагогического образования 2017 № 57 с. 195-201

РАЗДЕЛ III. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КАК РЕСУРС ДЛЯ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

РОЛЬ ХИМИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ХИМИИ

В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

Булычева Ирина Анатольевна, Дударева Наталья Владимировна преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В рамках реализации ФГОС при изучении химии значительная роль отведена химическому эксперименту, в процессе выполнения которого обучающиеся учатся наблюдать, анализировать, делать выводы, обращаться с оборудованием и реактивами. Химический эксперимент знакомит студентов не только с самими явлениями, но и методами химической науки. Помогает вызвать интерес к предмету, научить наблюдать процессы, освоить приемы работы, сформировать практические навыки и умения.

Слово эксперимент происходит от латинского «experimentum» – проба, опыт, испытание. Термин «эксперимент» используется в значении целого ряда понятий: опыт, целенаправленное наблюдение исследуемого явления в точно учитываемых условиях, проверка справедливости гипотез.

Химия - наука экспериментальная, поэтому химический эксперимент органично вплетается в ткань всего курса. Хорошо подобранные опыты позволяют наглядно отразить связь теории и практики, убедиться в действенности законов химической науки и возможности научного предвидения. Использование химического эксперимента в обучении позволяет ознакомить обучающихся не только с самими явлениями, но и методами химической науки.

Химический эксперимент, как источник приобретения эмпирических знаний, служит надежным средством превращения знаний в убеждения, а, следовательно, способствует формированию научного мировоззрения.

В связи с уменьшением часов при изучении курса химии возросла роль эксперимента, поэтому опыты должны не только вызывать интерес к наблюдаемому явлению, но и послужить отправным началом к раскрытию тайн природы, привитию интереса к предмету. Наблюдаемые явления обучающиеся должны понимать, только в этом случае можно добиться глубоких, а не формальных знаний.

В процессе обучения химии эксперимент является своеобразным объектом обучения, методом исследования, источником и средством нового знания. Следовательно, для него характерны три основные функции:

- 1. Образовательная, потому что он важен для усвоения обучающимися основ химии, постановки и решения практических проблем, выявления значения химии в современной жизни.
- 2. Воспитательная, потому что он способствует формированию научного мировоззрения, трудовых и эстетических качеств личности, ориентации студентов в выбранной ими профессии.
- 3. Развивающая, поскольку служит совершенствованию восприятия, мышления и приобретению практических умении и навыков.

Эксперимент может применяется и для решения проблемных задач, что позволяет обучающимся глубже вникать в суть опытов, думать над результатами и отвечать на вопросы, возникающие в ходе эксперимента. Правильно поставленный эксперимент и четкие выводы из него – важное средство формирования научного мировоззрения обучающихся.

Кроме того, химический эксперимент играет важную роль в успешном решении учебновоспитательных задач при обучении химии:

- как средство доказательства гипотезы, вывода;
- как средство для формирования и совершенствования практических навыков;
- как средство для развития и закрепления теоретических знаний;
- как метод проверки знаний и умений;
- как средство формирования интереса обучающихся к изучению химии, развития наблюдательности, инициативы, стремления к самостоятельному поиску [5].

Химический эксперимент проводится в несколько этапов: первый – обоснование постановки опыта, второй – планирование и проведение, третий – оценка полученных результатов.

Выполнять эксперимент возможно лишь с опорой на полученные ранее знания. Теоретическое обоснование опыта способствует его восприятию, которое становится более целенаправленным и активным, и осмыслению его сущности.

Важно анализировать результаты экспериментов, чтобы получить четкий ответ на поставленный в начале опыта вопрос, установить все причины и условия, которые привели к полученным результатам. Кроме того, правильно организованный эксперимент воспитывает сознательную дисциплину, развивает творческую инициативу, бережное отношение к собственности.

Рабочая обстановка и порядок в химической лаборатории, продуманная система хранения оборудования и реактивов, также оказывают воспитательное влияние на обучающихся, формируют дисциплину. В лаборатории должна постоянно поддерживаться чистота, существовать строго продуманная система хранения оборудования и реактивов. Предварительная подготовка теоретического материала к предстоящей практической работе повышает интерес к последней, а это значит, что студенты будут активными во время занятия.

Осмысленное понимание сущности опытов, аккуратное оформление выполненных работ положительно влияют на поведение обучающихся во время выполнения опытов. Необходимо добиваться выполнения практических работ и получения нужных результатов всеми студентами, чтобы они почувствовали уверенность в своих силах и стремились преодолеть трудности [3].

Важно оказывать дифференцированную помощь: внимательно следить за работой каждого, отмечать, как он планирует и организует свою работу, как овладевает умениями и навыками техники проведения эксперимента, умеет ли наблюдать, объяснять сущность происходящих явлений, делать правильные выводы и обобщения. Необходимо, чтобы каждый студент самостоятельно осмыслил материал, использовал теоретические знания для объяснений происходящих явлений и процессов, выводов и обобщений.

При выполнении опытов уделяется внимание бережному расходованию реактивов и материалов, разъясняется значение их экономии для учебного заведения и республики. Особое внимание обращается на технику выполнения работы: как растворять вещества, как проводить смешивание и нагревание веществ и т.д. Требование соблюдения правил техники безопасности приучает к организованности и дисциплинированности во время занятий.

Систематическое использование эксперимента на занятиях по химии помогает бороться с формализмом в знаниях, развивает умения наблюдать явления и объяснять их сущность в свете изученных теорий и законов; формирует и совершенствует экспериментальные умения и навыки; прививает навыки планировать свою работу и осуществлять самоконтроль; воспитывает уважение и любовь к труду. Эта работа способствует общему воспитанию, всестороннему развитию личности, готовит к будущей профессиональной деятельности.

В процессе разработки проблемно-развивающих экспериментов и апробации их в учебном процессе установлено, что подобные эксперименты: учат формулировать проблему, формируют практические навыки принятия решения; делают обучающихся активными участниками процесса обучения, а потому полученные знания сохраняются надолго и успешно используются; повышают учебную мотивацию для получения удовлетворения от реализации своего творческого потенциала [4].

Роль химического эксперимента, как одного из методов обучения, многогранна. Эксперимент служит опорой и источником знаний о веществе, является важной составляющей

активизации познавательного процесса учащихся, способствует развитию мышления и повышению эффективности процесса обучения. Организованный эксперимент способствует развитию познавательной активности обучающихся, формированию исследовательских навыков, позволяет конкретизировать и расширить знания в области химической науки, что обеспечивает прочность и глубину знаний.

Литература:

- 1. Приказ Министерства образования науки РФ от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано Минюсте РФ 07.06.2012 № 24480).
- 2. Приказ Министерства просвещения РФ от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 12.09.2022 № 70034).
- 3. Вивюрский В.Я. Методика химического эксперимента в средней школе // Химия. -2003. -№ 28. [Электронный ресурс] https://him.1sept.ru/article.php?ID=200302802
- 4. Моргачева Н.В., Сотникова Е.Б. Химический эксперимент как метод естественнонаучного познания в современной школе // Современные наукоемкие технологии. 2020. № 9. С. 183-188. [Электронный ресурс] https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=38238
- 5. Петрищева Т.Ю. Химический эксперимент: учебно-методическое пособие. Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2020. С. 86. [Электронный ресурс] https://elsu.ru/uploads/files/2023-01/1674887111_himicheskij-jeksperiment-praktikum-petrischeva.pdf

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ФАРМАКОЛОГИЯ»

Воробьёва Светлана Владимировна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Аннотация. В данной работе рассматривается возможность использования проектов в качестве инструмента оценки образовательных результатов по учебной дисциплине «Фармакология». Применение проектной деятельности позволяет подготовить студента к освоению профессиональных компетенций, а также развить общие компетенции. Разработка проектного задания по дисциплине «Фармакология» возможна по разработанному нами универсальному алгоритму, представленному в данной статье. В соответствии с методическими рекомендациями Центра профессионального образования Самарской области, наиболее распространенными типами измерителей компетентностных образовательных результатов являются практические и проектные задания. [3]

Проектное задание — это связанная общей профессионально-трудовой ситуацией и «сюжетной линией» серия требований, соответствующих содержанию трудовых функций.

Проекты могут быть использованы в качестве инструмента оценки образовательных результатов как для аттестации по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам в составе модуля, так и для аттестации по профессиональному модулю в целом (квалификационный экзамен). [2]

Специфика разработки проектных заданий заключается в конструировании интегрирующей «сюжетной линии», объединяющей различные профессиональные задачи. При этом формулировке задач предшествует описание профессионально-трудовой ситуации. Часто в описании представлена не вся необходимая информация, ее необходимо найти в справочниках, использовать Интернет-поиск, сделать информационные запросы и т.д. В этом основное отличие проектов от комплексных практических заданий, которые содержат всю необходимую информацию и оформлены в виде «бессюжетной» последовательности заданий. Результаты

выполнения проектных заданий представляются обучающимися в виде презентаций на обобщающих занятиях по теме, курсу, обсуждаются в учебных группах. Если проектное задание выполняет «проектная команда» из нескольких человек, одним из результатов реализации проекта выступает освоение обучающимися умения организации и осуществления совместной деятельности.

Последовательность действий (алгоритм) разработки проектного задания для оценки образовательных результатов включает в себя следующие шаги:

- 1. Проанализировать перечень образовательных результатов, которые планируются к оцениванию с помощью проектного задания. Эта информация имеется в Программе учебной дисциплины и профессионального модуля (раздел 5).
- 2. Описать профессиональную ситуацию (контекст деятельности) в составе проектного задания.
- 3. Разработать задачные формулировки проектного задания по каждому образовательному результату.
- 4. Сформировать эталон на основе показателей оценки. Чем более детализированы показатели, тем выше будет «разрешительная способность» создаваемого инструмента оценивания, который создается. Для проектного задания необходимо формирование совокупности критериев для оценки проекта и отдельно критериев оценки презентации его результатов.
 - 5. Составить рекомендации для вынесения итогового заключения.
- 6. Подготовить инструкции для студента, преподавателя-руководителя, экспертовоценщиков. В случае коллективных проектов, отдельно предусмотреть инструкции по разделению ролей.
 - 7. Оформить проектное задание в установленном образовательном учреждении порядке.

Назначение учебной дисциплины - подготовить студентов к овладению ПК в рамках профессиональных модулей. Проектная деятельность в процессе формирования профессиональных и общих компетенций осуществляется на дисциплине «Фармакология».

В соответствии с требованиями $\Phi \Gamma O C$ по дисциплине «Фармакология» по специальности «Сестринское дело», студенты должны уметь:

- 1. Выписывать лекарственные формы в виде рецепта с использованием справочной литературы.
 - 2. Находить сведения о лекарственных препаратах в доступных базах данных.
 - 3. Ориентироваться в номенклатуре лекарственных средств.
 - 4. Применять лекарственные средства по назначению врача.
 - 5. Давать рекомендации пациенту по применению различных лекарственных средств.

Рассмотрим более подробно этапы разработки проектных заданий.

Формулировка задания по дисциплине «Фармакология» звучит следующим образом: «Выпишите лекарственные формы по назначению врача в виде рецепта с использованием справочной литературы, найдите сведения о лекарственных препаратах в доступных базах данных, укажите особенности применения лекарственных средств по назначению врача и дайте рекомендации пациенту по применению лекарственных средств».

Для работы над проектом каждому студенту выдается *План проведения консультации с пациентом по рациональному приему лекарственного средства*. Он состоит из следующих пунктов:

- 1. Выпишите рецепт по назначению врача
- 2. Укажите название препарата, фармакологическую группу
- 3. Укажите цель приема препарата
- 4. Укажите ожидаемый фармакологический эффект и сроки его проявления
- 5. Укажите возможные побочные эффекты и меры их коррекции
- 6. Укажите способ и время приема (введения) препарата
- 7. Укажите на необходимость исключения из рациона питания определенных продуктов и алкоголя

- 8. Укажите предполагаемую продолжительность лечения
- 9. Объясните последствия несоблюдения схемы лечения для пациента
- 10.Объясните особенности влияния других лекарственных средств при совместном применении.

Оценка результатов производится на этапе текущей аттестации по дисциплине. Важным моментом является процесс разработки основных показателей оценки результата.

Основные показатели оценки результата (освоенные умения) по данному проектному заданию:

- 1. Умеет выписывать лекарственные формы в виде рецепта по назначению врача в соответствии с Правилами выписывания рецептов.
- 2. Называет лекарственный препарат, фармакологическую группу в соответствии с номенклатурой и требованиями Типовой клинико-фармакологической статьи.
- 3. Называет цель приема препарата в соответствии с этиологией и патогенезом заболевания.
- 4. Называет ожидаемый фармакологический эффект и сроки его проявления в соответствии с фармакодинамическими характеристиками препарата.
- 5. Называет возможные побочные эффекты и меры их коррекции в соответствии с фармакодинамическими характеристиками препарата.
- 6. Называет способ и время приема (введения) препарата в соответствии с фармакокинетическими характеристиками препарата.
- 7. Указывает на необходимость исключения из рациона питания определенных продуктов и алкоголя в соответствии с фармакодинамическими и фармакокинетическими характеристиками препарата.
- 8. Указывает предполагаемую продолжительность лечения в соответствии с Медико-экономическими стандартами.
- 9. Объясняет последствия несоблюдения схемы лечения для пациента в соответствии с фармакодинамическими и фармакокинетическими характеристиками препарата.
- 10. Объясняет особенности влияния других лекарственных средств при совместном применении в соответствии с фармакодинамическими и фармакокинетическими характеристиками препарата.

Нами было отмечено, что при применении проектной деятельности в рамках освоения дисциплины «Фармакология», за период обучения повысился средний балл студентов с 3,9 до 4, 1. По словам студентов, это обусловлено повышенным уровнем интереса к изучению предмета, т.к. позволяет в полной мере реализовать их творческий потенциал применительно к будущей профессиональной деятельности.

Выводы.

- 1. Деятельность по выполнению проектного задания включает в качестве составного компонента самостоятельный поиск и обработку профессионально-значимой информации и презентацию проектных результатов, работу в коллективе, что позволяет развить такие общие компетенции как организация собственной деятельности, принятие решения в нестандартных ситуациях, осуществление поиска информации с помощью информационно-коммуникационных технологий, работа в команде, принятие ответственности и др.
- 2. Алгоритм разработки проектного задания для оценки образовательных результатов можно считать универсальным и рекомендовать для дальнейшего применения в рамках реализации программы подготовки специалистов среднего звена.
- 3. Применение проектной деятельности позволяет повысить заинтересованность студента в изучении предмета, и, соответственно, его средний балл.

Литература:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности «Сестринское дело».

- 2. Разъяснения по заполнению макета комплекта оценочных средств для проведения промежуточной аттестации в рамках ППССЗ по специальности СПО. Федеральный институт развития образования. Москва, 2011.
- 3. Разработка контрольно-измерительных материалов для оценки компетентностных образовательных результатов в системе довузовского профессионального образования. Методические рекомендации. Центр профессионального образования Самарской области, 2011.

ИНТЕГРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ФТИЗИАТРИИ У СТУДЕНТОВ АПОУ УР «РМК МЗ УР» НА СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА»

Варламова Светлана Леонидовна, Петрова Светлана Алексеевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Задача современной системы образования заключается во формировании универсальных учебных действий, обеспечивающих обучающимся умение учиться, способность к саморазвитию и самосовершенствованию.

Понятие слова «интеграция» происходит от латинского «integer», что в переводе означает «цельный». Интеграция подразумевает восстановление единого образовательного пространства дисциплин, изучаемых на специальности.

Необходимость обращения к интегрированному обучению вызвана рядом проблем, с которыми приходится сталкиваться преподавателям при реализации образовательной программы. Одна из них - заметное снижение интереса обучающихся ко многим дисциплинам, что во многом обусловлено сложностью учебных программ. Практика показывает, что нередко одно и то же понятие в рамках каждой конкретной дисциплины определяется по-разному — такая многозначность научных терминов затрудняет восприятие учебного материала. Эти трудности легко снимаются в интегрированном обучении.

По мнению ведущих ученных, студент, как участник интегрированного обучения, должен:

- уметь находить и использовать информацию, используя различные источники;
- иметь навыки критического рассмотрения и осмысления полученной информации;
- делать собственные выводы на основе полученной информации, уметь вступать в дискуссию;
- уметь выслушивать других и принимать во внимание их аргументированные выводы [3]. Сегодня качество знаний определяется тем, как этими знаниями пользуются обучающиеся. При этом необходимо развивать у студентов стремление и интерес к получению знаний. К оптимальным условиям для развития мышления можно отнести следующее:
 - видение значения рассматриваемых проблем;
 - комплексное развитие элементов научного мышления;
 - комплексное использование элементов естественнонаучного метода познания.

Специфика интегрированного обучения состоит в том, что выбираемая для рассмотрения проблема одного предмета должна быть пограничной относительно других дисциплин, а её исследование - многогранным, всесторонним, не дающим возможности упустить какой-либо её компонент, показывающим значение этой проблемы.

В интегрированном обучении всегда выделяются: ведущая дисциплина, выступающая интегратором, и вспомогательные дисциплины, способствующие углублению, расширению, уточнению материала ведущей дисциплины. Оно может объединять самые разные дисциплины как в полном их объеме, порождая интегративные дисциплины, а могут включать лишь отдельные составляющие.

Интегрировать в обучении можно любые компоненты педагогического процесса: цели, принципы, содержание, методы и средства обучения [2].

Туберкулез является одной из наиболее актуальных проблем здравоохранения во всем мире. Знания о туберкулезе закладываются в стенах среднего профессионального учреждения на дисциплине «Сестринское дело во фтизиатрии».

Представим пример интегрированного обучения в рамках реализации ПМ 02. «Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах», раздел 13. «Сестринская помощь при инфекционных заболеваниях и во фтизиатрии» на специальности «Сестринское дело».

Цель занятий дисциплины является:

Учебная: на основе интегративных связей

- 1. Ознакомить с общими сведениями о туберкулезе:
- Историей открытия и мероприятий борьбы с туберкулезом (ВЧ «История медицины», «Литература»; Раздел 2 ПМ 01. Сестринское обеспечение профилактических мероприятий, МДК 01.02 Основы профилактики);
- Определением туберкулеза (ОП.01 Основы латинского языка с медицинской терминологией);
- Этиологией и патогенезом туберкулеза (ОП.02 Анатомия и физиология человека; ОП.03 Основы патологии; ОП.06 Основы микробиологии и иммунологии);
- Эпидемиологией заболевания (ОП.05 Гигиена и экология человека; Раздел 1. Участие в лечебно-диагностическом процессе при оказании сестринской помощи людям разного возраста в стационарных и амбулаторно-поликлинических условиях, МДК 02.01 Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях (Сестринская помощь при нарушениях здоровья), Тема 13. Сестринская помощь при инфекционных заболеваниях и во фтизиатрии).
- 2. Раскрыть особенности течения туберкулеза в различных возрастных категориях и локализаций
- 3. Ознакомить с мероприятиями по лечению, профилактике туберкулеза среди населения, медицинских организаций и особенностями работы с данными больными

Развивающая:

- 1. Сформировать целостность представления о заболевании;
- 2. Развивать логическое и клиническое мышление при работе с пациентами и умение выбирать оптимальное решение в сложившейся ситуации.

Воспитательная:

Способствовать воспитанию у студентов чувства ответственности и терпения при работе с пациентами с инфекционными заболеваниями.

Процедура интегрирования материала разных дисциплинах и разных тем идет через установление внутрипредметных, межпредметных и межцикловых связей. Внутрипредметные связи позволяют соединять между собой разные темы внутри самого предмета. Межпредметные связи соединяют между собой разные дисциплины, а межцикловые – разные циклы.

Принципы интегрированного обучения призваны в полной мере работать на достижение главной цели — развития мышления обучающихся [1].

В последние годы в России наметилась тенденция к изменению характера эпидемии ВИЧ и туберкулеза из-за неуклонного роста количества больных с 4Б, 4В, 5 стадиями ВИЧ-инфекции, сопровождающимися иммунодефицитом. Отражением этой закономерности явилось увеличение доли полиорганных специфических процессов с поражением центральной нервной системы, которые протекают крайне тяжело, требуют длительного дорогостоящего лечения и, тем не менее, в 70-89% случаев завершаются смертельными исходами. Низкая эффективность лечения, в первую очередь, обусловлена поздним выявлением больных, а длительный диагностический период - нетипичными клиническими проявлениями заболевания. Вышесказанное свидетельствует о целесообразности изучения особенностей диагностики и лечения туберкулёза ЦНС, развивающегося в ассоциации с ВИЧ-инфекцией. Обучение студентов этим особенностям ведется на Теме 11. Сестринская помощь в неврологии, психиатрии и наркологии.

Интегрированное обучение активизируют познавательную деятельность, осуществляется оно при написании рефератов, докладов и презентаций по темам раздела дисциплины. Решение

ситуационных задач по различным формам и локализациям туберкулеза с выявлением различных проблем пациента, также способствует познавательной деятельности.

Таким образом, интеграция — необходимое условие современного учебного процесса, её реализация в средних профессиональных образовательных организаций это переход на новый качественный уровень образования. Интегрированное обучение приближает процесс обучения к жизни, наполняет смыслом.

Литература:

- 1. Акшенцева, Л.М. Межпредметная интеграция как условие активного обучения в медицинском колледже/Л.М. Акшенцева, Н.Н.Якунина // Среднее профессиональное образование приложение . -2019. N2. C2.24-28.
- 2. Демчук,Л.А. Подходы к организации деятельности образовательных организаций по интеграции основной образовательной программы среднего общего образования и основных программ профессионального обучения /Л.А. Демчук, И.Г.Зеленина, А.В.Коптелов и др. // Современное педагогическое образование. 2021. №9. С.11-19.
- 3. Мельникова, Е.П. Основные направления интеграции содержания общеобразовательных дисциплин с общими и профессиональными компетенциями медицинского работника среднего звена /Е.П. Мельникова // Среднее профессиональное образование. − 2022. №4. − С.3-7.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Вятчанина A.Ю., Γ аличанина $E.\Gamma.$, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Потребность общества в высококвалифицированных педагогах, обладающих социальнопрофессиональной компетентностью В области управления научнометодической деятельностью, вызвана социально-экономическими, политическими, социокультурными которые переменами. являются особенностью современной России. обуславливают возникновение современных требований к управлению научно-методической деятельностью в колледжах и к педагогам образовательных организаций профессионального образования по их реализации на основе инновационных методологических подходов.

Зависимость результатов научно-методической деятельности от управления является важным этапом в достижении определенной цели в процессе получения профессионального образования, поэтому все большую актуальность приобретает работа по созданию организационно - педагогических условий, обеспечивающих эффективное управление научно-методической деятельностью педагогов. Под управлением мы понимаем процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей в научно-методической деятельности. Цель — систематическое повышение уровня социально-профессиональной компетенции педагогов и обучающихся, внедрение в образовательный процесс инновационных научно - методических разработок, обеспечивающих качество реализации ФГОС и подготовки выпускников нашего колледжа.

Процессы модернизации обусловлены поиском качественно новых подходов к подготовке будущих специалистов, востребованных государством как высоконравственных граждан, рынком труда как компетентных, воспитанных на мировых ценностях конкурентоспособных специалистов.

Методическая работа — это нацеленность на повышение качества и эффективности образовательного процесса; направленность на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов; взгляд на методическую работу как на важную часть педагогического процесса. [1]

Каждый учебный проект можно рассматривать как отдельное учебное занятие, который от возникновения идеи до полного завершения проходит ряд ступеней своего развития. Совокупность ступеней развития образует жизненный цикл проекта. Завершенность цикла деятельности (проекта) определяется тремя фазами: фаза проектирования, фаза технологическая, фаза рефлексивная. [2]

 Φ аза проектирования — предполагает построение идеальной модели управления, создаваемой системы и плана ее реализации.

Tехнологическая ϕ аза — осуществляется реализация системы управления научнометодической деятельностью.

Рефлексивная фаза – предполагает оценку реализованной системы управления и принятие решения, дальнейшей коррекции и завершения проекта.

Акцент в управлении научно-методической деятельностью педагогов направлен на педагога, способного:

- проектировать образовательный процесс с использованием современных технологий;
- осуществлять научно-методическую деятельность на основе инновационного проектноцелевого подхода;
- самореализоваться в научно-методической деятельности.

Управление научно-методической деятельностью на основе проектно - целевого подхода позволяет педагогу:

- повысить качество усвоения материала студентами;
- осуществить индивидуальный подход к студентам с разным уровнем готовности к обучению;
- организовать одновременно деятельность студентов и педагогов с различными способностями и возможностям;
- развивать творческий подход к профессиональной деятельности.

Таким образом, подход к управлению научно-методической деятельностью педагогов породил принципиально новые для всех субъектов образовательного процесса цели, задачи и планируемые результаты.

При рассмотрении научно-методической деятельности выделяем две группы задач, которые она должна решать сегодня:

- 1. Задачи учебно-методической деятельности педагога нацелены на внедрение результатов научных исследований в образовательный процесс. Данный вид работы является для преподавателя основным, без него учебный процесс не может функционировать в полном объеме. Он включает: проектирование рабочих учебных дидактическое сопровождение содержания учебного программ, проектирование комплекта материалов для промежуточной и итоговой аттестации, проектирование содержания контрольных работ, экзаменационных билетов, фонда оценочных средств, тестовых заданий, разработку тематики реферативных, курсовых работ, выпускных квалификационных работ, разработку критериев их оценки, внедрение в образовательный процесс новых технологий, методов, приемов, форм обучения и воспитания; внедрение в образовательный процесс результатов собственных научных исследований по теме, представляющей профессиональный интерес самого педагога, проектирование авторских методических материалов.
- 2. Задачи научно-исследовательской деятельности связаны с научным поиском и проведением актуальных научных исследований в рамках собственной научно-методической проблемы, с целью приращения знаний, проверки научных гипотез, установления связей и закономерностей, проявляющихся в природе и обществе, научного обоснования реальных объектов. [3]

Направления внутреннего контроля - посещение занятий в порядке наблюдения, изучение качества педагогической деятельности, проведение уроков контроля, контрольно-зачетных занятий, итоговой аттестации, изучение учебных, вне учебных достижений обучающихся,

посещение воспитательных мероприятий, занятий, посещение методических мероприятий, посещение общественных мероприятий. [4]

Понятие метода обучения отражает дидактические цели и задачи учебной деятельности, при решении которых в процессе обучения применяются соответствующие способы учебной работы преподавателя и познавательной деятельности обучающихся.

Умелое применение различных методов обучения на занятиях не может сделать процесс подготовки специалистов оптимальным без хорошо организованной самостоятельной работы, стремления обучающихся самостоятельно находить необходимую информацию. При этом одной из основных задач обучения выступает овладение умениями и навыками самообразования и самоорганизации деятельности. [5]

Готовность к самообразованию предусматривает овладение обучающимися всеми компонентами самообразовательной деятельности: мотивационным, целеполагающим, организационным и оценочным. Самообразование человека носит индивидуальный характер и предполагает творческий подход к определению частных и перспективных целей, выбору методов и средств организации самоконтроля, квалификационных требований к уровню подготовки, жизненных установок, запаса имеющихся знаний и умений. Качество и эффективность самообразовательной работы во многом зависит от стиля и методов самостоятельной работы. [6]

Игры позволяют развивать и закреплять у обучаемых умения и навыки самостоятельной работы, умение профессионально мыслить, решать задачи и управлять коллективом, принимать решения и организовывать их выполнение.

Во всех случаях игры в обучении выполняют познавательную, исследовательскую, воспитательную функции, а также функцию контроля.

Деловые игры - высшая форма игровых занятий, в процессе которых имитируется коллективная профессиональная деятельность, это «живые» модели, воспроизводящие взаимодействие участников с определенными объектами. Основной элемент игры - люди, подготавливающие и принимающие решения. Их взаимодействие в игре обусловлено специальными правилами, воспроизводящими те закономерности, зависимости, положения реальной деятельности, которые являются наиболее характерными для рассматриваемого комплекса и интересуют конструкторов игры. [7]

Дипломное проектирование - организационная форма, применяемая на завершающем этапе обучения в образовательном учреждении. Она заключается в выполнении студентами дипломных работ, на основании защит которых Государственная квалификационная комиссия выносит решение о присвоении студентам квалификации специалиста. [3]

Дипломная работа — это комплексная самостоятельная творческая работа, в ходе выполнения которой студенты решают конкретные профессиональные задачи, соответствующие профилю деятельности и уровню образования фармацевта. [8].

В целом дипломное проектирование не только помогает углубить и закрепить полученные знания, но и приучает к исследовательскому, творческому подходу к решению практических служебных задач в период обучения и по его завершении.

Литература:

- 1. Закон Российской Федерации «Об образовании» 2012г
- 2. Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 гг.
- 3. Гладик Н.В. Внутришкольное управление научно-методической работой / Гладик Н.В. Москва 2020.
- 4. Дубинина В. Методическая служба общеобразовательного учреждения. Практические материалы, рекомендации, локальные акты / В.В. Дубинина, А.В.Зарубин, О.И.Медведева. Волгоград. 2021
- 5. Кравцов, Н.И. Организация методической работы в профессионально- техническом училище и руководство ею /Н.И.кравцов. М.: -Высшая школа, 2019.79с.С. 48-49. 242

- 6. Метаева, В.А. Развитие профессиональной рефлексии в последипломным образовании: методология, теория, практика /. В.А. Метаева. М.: Наука, 2019
- 7. Федоров. В.Д., Семушина Л.Г., Подвойский В.А. Содержание, функции и управление методической деятельностью в средних специальных учебных заведениях / В.Д. Федоров, Л.Г. Семушина, В.А. Подвойский. М.: НПЦ «Профессионал-Ф», 2020.
- 8. Электронный ресурс. Режим доступа. http://bugabooks.com/book/29- vvedenie-v-pedagogicheskuyu-deyatelnost/17-216-professionalno-znachimyekachestva-lichnosti-pedagoga.ht

МЕТОДИКА СОТРУДНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АКТИВИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Глухова Светлана Николаевна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

"Учитель и ученик растут вместе". Конфуций

Пути повышения эффективности обучения ищут педагоги всех стран. Технология сотрудничества рассматривается в мировой педагогике как наиболее успешная альтернатива традиционным методам.

Выпускник должен обладать коммуникативной компетентностью: комплексом знаний, умений, навыков, способов социального действия и мотивационной готовностью их практического использования в жизненных ситуациях. Уроки английского языка открывают широкие возможности для формирования коммуникативной компетентности обучающихся и практическому овладению иностранным языком. Технология обучения в сотрудничестве предусматривает использование активных форм, таких как диспут, пресс – конференция, ролевая игра, дискуссия, исследовательская работа учащихся в группах и другие.

Задания при обучении в сотрудничестве могут быть разного характера: задания для работы над текстом для чтения, подготовка к контрольной работе, задания на проверку домашнего чтения, совместная работа по проекту, работа над изучением грамматического материала, лексикой.

В процессе работы в рамках педагогики сотрудничества приемлемы следующие формы и методы организации учебно-воспитательной работы: Метод "Учимся вместе" Метод "Пила" Метод "Вертушка" Метод диалога при организации групповых дискуссий Метод "Мудрая сова" Основа любых методов в рамках педагогики сотрудничества – это сотрудничество преподавателя и студента. При этом исключается состязательность в успехах. Преподаватель не оказывает давление на учащихся. Каждый учится в меру своих возможностей.

В статье представляю свой опыт применения технологии обучения в сотрудничестве на уроках английского языка. Все мы, преподаватели, сталкиваемся с проблемой несамостоятельности выполнения домашних заданий. Все сложнее и сложнее подобрать материал для самостоятельного выполнения. Наши студенты умеют находить информацию. Это большое преимущество. Это и нужно использовать в работе. Главное, научить их работать в коллективе и нести личную ответственность за выполненную работу.

Для начала нужно научить студентов работать в группе. Оптимальным количеством человек в группе является 3-4 человека, но это так же может зависеть от конкретного задания. Группы могут быть как постоянного, так и сменного состава, что тоже зависит от задания. Учащиеся должны знать четкие правила работы в группе. В большинстве случаев целесообразным является четкое распределение ролей внутри группы. Время выполнения работы в целом и каждого этапа должно быть четко регламентировано. Такая работа может занимать по времени как весь урок, так и какой его этап. Так же данная технология легко вписывается в любой раздел изучения темы.

Основные принципы обучения в сотрудничестве:

Формируются группы учащихся. При этом в каждой группе должны быть сильные, средние и слабые студенты, группе дается одно задание, но при его выполнении предусматривается распределение ролей между участниками группы; оценивается работа не одного студента, а всей группы.

Основной принцип технологии сотрудничества – берем ответственность на себя! Каждый отвечает не только за свои успехи, но и за успехи товарищей по команде. Главная идея обучения в сотрудничестве: работая вместе – вместе учимся! Студенты учатся помогать другу, вместе решать любые проблемы, разделять радость успеха или горечь неудачи. Каждый студент в группе может проявить себя в полной мере. Работая в малых группах, каждый получает возможность реализовываться в том, что является его сильной стороной, и получать помощь в том, в чём он слабее других. Сотрудничая, мои студенты учатся работать без контроля с моей стороны, совместно с товарищами, стремясь к поставленной цели.

Использовать технологию в сотрудничестве можно при выполнении различных видов деятельности и при формировании различных коммуникативных навыков. Я использую следующие:

- работа с текстом (чтение или чтение с обсуждением)
- совместное выполнение проектов
- дискуссия и диспут
- инсценировка и ролевая игра
- работа с лексикой
- грамматические задания

Предлагаю рассмотреть некоторые виды работ с использование технологии в сотрудничестве.

Работа с текстом

На уроках, когда формируются фонетические навыки, важно, чтобы во время урока студенты как можно больше говорили на английском языке. Я думаю, многие преподаватели сталкивались с проблемой, когда при прочтении текста по цепочке, некоторые студенты не следят, теряются, отвлекаются. Обучение в группах очень помогает в этой проблеме. После отработки новой лексики студенты читают текст по очереди в малой группе. При том, что более сильный студент контролирует и исправляет ошибки. Каждому учащемуся в группе можно подготовить разные вопросы и после самостоятельного или совместного прочтения учащиеся задают вопросы друг другу. Как результат работы группы или индивидуальной работы дается задание на определение верных или неверных утверждений, тест с вариантами ответов и т.п. Как вариант предложить составить план и пересказать текст, описать одного из персонажей, рассказать от имени одного из персонажей и т.д.

Диалогическая речь

Технология в сотрудничестве очень подходит для формирования навыков диалогической речи. Учащимся интересно составлять беседы на основе конкретной речевой ситуации. Для облегчения задачи слабым учащимся можно давать уже готовые диалоги-опоры, которые нужно заполнить предложенными фразами или вставить фразы самим. Или составление нового диалога на основе уже выученного. С этой же целью можно предложить детям инсценирование.

Дискуссия.

Дискуссия - это один из эффективных способов активизации группы для решения многих других задач, достижение иных аффектов и результатов.

По процедуре групповая дискуссия представляет собой коллективное обсуждение какойлибо проблемы, конечной целью которого является достижение определенного общего мнения по ней. В ходе дискуссии происходит коллективное сопоставление мнений, оценок, информации по обсуждаемой проблеме.

Активизация новых лексических единиц

Студенты с интересом выполняют творческие задания, такие как придумать рассказ, рифмовку, сказку, обязательным условием которых является использование новой лексики.

Количество обязательного количества новых слов определяется заранее. Ребятам в качестве поддержки можно предложить шаблон, опору.

Работа с грамматическим материалом.

Используя технологию в сотрудничестве можно увлекательно и эффективно знакомить и закреплять грамматические явления. Один из приемов, так называемая, «вертушка». После определенной подготовительной работы с преподавателем студенты в группе изучают новое грамматическое явление, затем по очереди выполняют общее задание по одному примеру, передавая лист друг другу.

Метод «пила».

Для ознакомления и закрепления грамматического материала можно так же использовать так называемый метод «пила». Для примера, в группе каждому из участников можно дать один из случаев употребления какого-то грамматического явления (артиклей с именами собственными, с названиями частей суток, трапез и т.д.). После самостоятельного изучения, студенты встречаются с такими же «экспертами» из других групп, обсуждаю, возвращаются к своей группе и рассказывают правило. Проверкой может быть индивидуальный или групповой тест, задание на использование всех изученных правил.

Работа над проектом

Проект может быть общим для всего класса, где каждая группа выполняет определенное задание (часть проекта). Например – проект на тему "Environmental Problems", где каждая группа готовит выступление по определенной экологической проблеме. Задание может быть и одинаковым для каждой группы.

В заключении хотелось бы сказать, что, в работе с использованием технологии сотрудничества возникают определенные трудности. Естественно, данная технология не используется на каждом уроке. Иногда не позволяют ни темы, ни конкретные цели и задачи. При работе выявляются и конкретные проблемы. Так, например, не все учащиеся могут работать в группе, они отвлекаются и отвлекают других. В таком случае можно попробовать дать возможность такому ученику поработать в разных группах и в разных ролях. Психологи предупреждают, что настаивать на участие ребенка в работе группы не стоит. От совместной работы должен быть не только учебный эффект, но и удовлетворенность от совместной работы и значимости собственного вклада в общее дело. В любом случае, как показала практика, использование данной технологии помогает осуществлять личностно-ориентированный подход, формировать коммуникативные универсальные учебные действия и мотивировать студентов на дальнейшее изучение английского языка.

Литература:

- 1. Даутова О.Б., Крылова О.Н. Современные технологии в профильном обучении /Под ред. А.П. Тряпициной.- СПб.:Каро, 2006.
- 2. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии.- М.: Народное образование, 1998
- 3. Полат Е.С.Новые педагогические и информационные технологии в системе образования.- М.: Академия, 2003
- 4. Степичев П.А. Лексические игры на уроках английского языка. Методические рекомендации. М.: Чистые пруды, 2008 (Библиотечка «Первого сентября», серия «Английский язык»)
- 5. Павлова Т.П. Игровые приёмы работы на внеклассных занятиях по английскому языку. ИЯШ 1995, № 8.
- 6. http://nou-cro.ru/index.php/help-for/for-teachers/8-pedtehnologija.html
- 7. http://www.imc-new.com/index.php/teaching-potential/teaching-technologies/264-2011-10-05-10-59-59
- 8. http://festival.1september.ru/articles/537073/

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Григорова Юлия Владимировна преподаватель, КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум»

В начале третьего тысячелетия развитие цивилизации определяется переходом от индустриального общества к информационному обществу, которое характеризуется принципиальным изменением структуры общественного разделения труда, переносом центра тяжести из области материального производства в область создания информационных продуктов, осуществления информационной деятельности и информационного взаимодействия, реализации информационных процессов и технологий. В информационном обществе уровень интеллектуального развития его членов становится главным стратегическим ресурсом, важнейшим фактором развития экономики, что значительно повышает статус образования, предъявляет новые требования к его уровню и качеству.

С каждым днем информационно-коммуникационные технологии все больше проникают в различные сферы образовательной деятельности. Этому способствует информатизация общества и необходимость соответствующей подготовки специалистов. Использование новых информационных технологий расширяет рамки образовательного процесса, повышает его практическую направленность, способствует повышению мотивации обучающихся, развитию интеллектуальных, творческих способностей студентов, их умений самостоятельно приобретать новые знания и созданию условия для их успешной самореализации в будущем.

Образовательные средства ИКТ включают в себя разнообразные программнотехнические средства, предназначенные для решения определенных задач, имеющих предметное содержание в среднем медицинском образовании. Использование ИКТ в образовательном процессе изменяет роль студента на занятии - из пассивного слушателя он делается активным участником процесса обучения. В этом случае отношения между студентом и преподавателем изменяются в сторону партнерских, а студент из объекта педагогического воздействия превращается в субъект учебной деятельности. Сегодня необходимо, чтобы каждый преподаватель мог подготовить и провести учебное занятие с использованием ИКТ, так как преподавателю предоставляется возможность сделать занятие более ярким и увлекательным.

Информационные процессы присутствуют во всех областях медицины и здравоохранения. Применение ИКТ способствует достижению основной цели модернизации образования — улучшению качества обучения, обеспечению гармоничного развития личности, ориентирующейся в информационном пространстве, приобщенной к информационно-коммуникационным возможностям современных технологий и обладающей информационной культурой.

Применение современных технических средств обучения позволяет добиться желаемого результата - делает обучение ярким, запоминающимся, интересным для студента любого курса, формирует эмоционально положительное отношение к изучаемой дисциплине. Необходимо стремиться к творческому эффективному сотрудничеству со студентом, заботиться о наиболее полном раскрепощении обучающихся и их комфортности не только в студенческой среде, но и в межличностном общении с преподавателем.

На практических занятиях по ПМ 07 Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными, для изучения МДК 07.01, МДК 07.02 студенты готовят презентации на следующие темы:

Презентации МДК 04.01, МДК 07.01

- 1. Медицинская тайна и информированность пациента.
- 2. Аккредитация и сертификация в работе медицинской сестры.
- 3. Вилы ЛПУ.

- 4. Виды сестринских специальностей.
- 5. Требования к внешнему виду медицинской сестры.
- 6. Элементы эффективного общения в работе медицинской сестры.
- 7. Медицинская этика и деонтология.
- 8. Субординация, как обязательный компонент в поведении медицинской сестры.
- 9. Вклад Ф. Найтингейл в развитие сестринского дела.
- 10. Деятельность Крестовоздвиженской общины сестер милосердия Презентации МДК 07.02, МДК 04.02
 - 1. Сравнительная характеристика современных дезифектантов.
- 2. Контроль качества стерилизации изделий медицинского назначения. Химические индикаторы.
 - 3. Использование дополнительных средств для перемещения пациента.
- 4. Неблагоприятное воздействие на организм медицинской сестры лекарственных препаратов и анестезирующих газов.
 - 5. Факторы риска в работе медицинской сестры.
 - 6. Правила охраны труда и разведение дезинфицирующих средств.
 - 7. Законы РФ, регламентирующие медицинскую деятельность.
 - 8. Устройство и функции ЦСО.
 - 9. Виды транспортировки пациентов в лечебное отделение.
 - 10. Этический кодекс медицинской сестры России.

Каждая презентация защищается студентом, в ходе защиты происходит изучение и обсуждение материала. Это способствует более углубленному раскрытию некоторых тем, расширению кругозора студентов, является дополнительным навыком работы с ИКТ.

При изучении темы МДК 07.02 «Воздействие на организм сестры физической нагрузки. Профилактика заболеваний, связанных с физической нагрузкой» я использую следующие интернет-ресурсы:

- 1. https://youtu.be/SSPO9NNxeNE
- 2. https://youtu.be/Uzytj2C6z8s
- 3. https://youtu.be/g1uNJcmDGZA
- 4. https://vk.com/video-111283772_456239027

В ходе работы с данными видеороликами идет их анализ и обсуждение, а затем самостоятельно с использованием оборудования кабинета отрабатываются практические навыки.

Подготовка медицинских кадров сегодня немыслима без применения информационных технологий, предлагающих средства и приемы для решения поставленных медицинских задач. Для проведения занятий используются новые образовательные технологии: фантомно-имитационная подготовка по клиническим дисциплинам, компьютерные обучающие программы, интерактивные доски, электронные учебники, электронные образовательные ресурсы, видеофильмы, презентации, возможность использования Интернета. Это позволяет повысить уровень теоретических и практических знаний, активизировать учебный процесс, его эмоциональную содержательность и творческую направленность.

Уникальные возможности информационных и коммуникационных технологий позволяют реализовать в учебном процессе следующие основные функции этих средств:

- информационно-справочная, за счет представления разного рода информации (при использовании баз данных, средств телекоммуникаций и связи) на экране, в том числе теоретического материала, методики решения задач и т. п.;
- наглядная демонстрация материала, компьютерная визуализация изучаемого объекта и его составных частей;
- индивидуализация и дифференциация процесса усвоения учебного материала в ходе занятий и самостоятельной работы обучаемых, за счет генерации заданий различного уровня сложности, выдачи справок и подсказок;

- оптимизация учебного процесса за счет возможностей поэтапной работы или работы в определенном темпе;
- контролирующая за счет осуществления объективного контроля с обратной связью, оценки знаний, умений и навыков с диагностикой ошибок, осуществления самоконтроля знаний, умений, навыков;
- корректирующая за счет осуществления в процессе обучения тренировки, консультаций и других видов помощи;
- диагностирующая за счет информирования учителя о результатах обучения, о наиболее часто встречающихся ошибках;
- моделирование реальных опытов, имитация работы разнообразных лабораторных стендов, объектов, процессов и явлений;
- автоматизация процессов обработки результатов лабораторного эксперимента, построения графиков, таблиц и диаграмм;

Специфика каждого занятия с использованием средства обучения, функционирующего на базе ИКТ, определяется индивидуальным опытом педагога. Использование в сфере образования дидактических возможностей ИКТ не является самоцелью или данью моде. Оно в обязательном порядке предполагает реализацию возможностей информационных и коммуникационных технологий для достижения определенных педагогических целей:

- ✓ Реализация социального заказа современного общества в условиях информатизации, глобализации и массовой коммуникации
- ✓ Развитие личности обучающегося, его подготовка к комфортной жизнедеятельности в условиях современного информационного общества массовой коммуникации и глобализации.
- ✓ Интенсификация, повышение эффективности и качества образовательного процесса на всех уровнях системы образования.

Информационные технологии призваны коренным образом изменить процесс обучения и самообразования. Использованию в учебном процессе информационных ресурсов, мультимедийных технологий и электронных учебных материалов способствует увеличению эффективности обучения и расширению контингента студентов, получающих качественное образование, а также формированию информационного общества, способного активно участвовать в инновационных программах страны. Все эти изменения в сфере профессиональной деятельности неизбежно меняют и структуру образования, определяя характерную особенность современного общества периода его информатизации.

Литература:

- 1. Мамедова, Г. Б. Применение компьютерных технологий в работе медсестер / Г. Б. Мамедова, М. Б. Миркаримова, М. А. Мирзаева, Г. А. Таджибаева. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2014. № 18 (77).
- 2. Сидоренко Т. А. Информационно-коммуникационные технологии в обучении специалистов со средним медицинским образованием -ЖУРНАЛ Вестник Марийского государственного университета 2012
- 3. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. М: Академия, 2008 272 с.
- 4. Роберт И. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы, перспективы использовании -М.: Школа-Пресс, 1994.

ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ФГОС ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 33.02.01 ФАРМАЦИЯ

Гречко Владимир Николаевич, директор, доктор мед.наук, профессор, академик РАЕ, Пегова Ирина Алексеевна, заведующий структурным подразделением, канд.фарм.наук Рыжова Елена Семеновна, заведующий практическим обучением, канд.хим.наук, ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж»

Перемены, произошедшие в России в последние годы, определили социальный заказ профессионального сообщества на подготовку кадров в области фармации.

Внедрение нового ФГОС СПО по специальности 33.02.01 Фармация, необходимость освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы за более короткий срок требуют от колледжа выхода на принципиально иной уровень реализации процесса обучения, более активного включения в инновационную деятельность.

В связи с вышесказанным перед образовательными организациями стоит задача – создать условия, необходимые для качественной подготовки специалистов:

- организация учебно-производственного комплекса (УПК), в который входят как учебные аптеки колледжа, так и учебные центры аптечных сетей и производственные площади аптек;
- оснащение УПК современным оборудованием, программным обеспечением соответствующим требованиям нового ФГОСа;
- инновационные педагогические технологии, внедряемые в учебный процесс: имитационные, информационные, практико-ориентированные, личностно-ориентированные, бережливое производство и др.;
- социальное партнерство и наставничество через цепочку «учебная аптека учебные центры аптечных сетей аптеки» [1].

Нижегородский медицинский колледж за долгие годы активного партнерства с аптечными сетями региона реализует программу модернизации образовательного процесса как средства достижения цели по обеспечению аптечных сетей фармацевтическими специалистами.

Непрерывная профессиональная подготовка рассматривается нами как отработка необходимых умений на лабораторно-практических занятиях, доведение их до навыков, приобретение первичного опыта на учебных практиках по всем профессиональным модулям (ПМ)/междисциплинарным курсам (МДК) в учебных аптеках колледжа, приобретение практического опыта в учебных центрах аптечных сетей и на рабочих местах в аптеках.

На сегодняшний день завершена работа по ресурсному обеспечению лабораторнопрактических занятий и учебной практики (табл.1).

Таблица 1 – Учебные аптеки Нижегородского медицинского колледжа

№	Наименование	Наименование	Социальный	Формируемые ПК		
Π/Π	ПМ/МДК	учебной аптеки	партнер	и ОК		
1	ПМ.01 Оптовая и розничная торговля лекарственными средствами и отпуск					
	лекарственных препарато	ов для медицинско	ого и ветеринарного	применения		
1.1	МДК.01.01	Госаптека	ГП НО	ПК 1.1–1.4		
	Организация		«Нижегородская	ПК 1.7–1.11		
	деятельности аптеки		областная	ОК 01-05		
			фармация»	ОК 07		
				ОК 09–12		

1.2	МДК.01.02 Розничная	Озерки	ООО «Эркафарм-	ПК 1.1–1.5
	торговля	1	Нижний	ПК 1.7–1.9
	лекарственными		Новгород»	ПК 1.11
	препаратами и отпуск		ООО «Селена»	OK 01–05
	лекарственных	ВИТА		ОК 07
	препаратов и товаров			ОК 09-12
	аптечного			
	ассортимента			
1.3	МДК.01.03 Оптовая	Оптовое	ГП НО	ПК 1.1
	торговля	предприятие	«Нижегородская	ПК 1.6–1.11
	лекарственными		областная	OK 01-05
	средствами		фармация»	ОК 07
				ОК 09-12
1.4	МДК.01.04	Фармани	000	ПК 1.1–1.11
	Лекарствоведение с		«Нижегородская	ОК 01-05
	основами		аптечная сеть»	ОК 07
	фармакологии			ОК 09-12
1.5	МДК.01.05	Максавит	ООО «Максавит»	ПК 1.1–1.11
	Лекарствоведение с			ОК 01-05
	основами			ОК 07
	фармакогнозии			ОК 09-12
2	ПМ.02 Изготовление лек	арственных препа	ратов в условиях апт	ечных организаций
	и ветеринарных аптечны	•		
	МДК.02.01 Технология	Лаборатория		ПК 2.1 ПК 2.2
	изготовления	технологии		ПК 2.4 ПК 2.5
	лекарственных форм	изготовления		OK 01–05 OK 07
		лекарственных		OK 09 OK 10
		форм		
	МДК.02.02 Контроль	Лаборатория		ПК 2.3–2.5
	качества	контроля		OK 01–05 OK 07
	лекарственных средств	качества		ОК 09–10
		лекарственных		
		средств		

Нами внедрена новая методика организации и проведения производственной практики, в программу которой включено обязательное первичное обучение в учебном центре базы практического обучения.

Наставники учебных центров объясняют студентам цели и задачи компании, принципы корпоративной этики, разбирают с ними стандарты обслуживания, правила внутреннего распорядка, помогают освоить компьютерную программу движения товаров и т.п. Таким образом, придя в аптеку на производственную практику, студенты сразу включаются в производственный процесс, что является важнейшим фактором сокращения срока обучения.

Организация такой многоуровневой подготовки дает право говорить об эффективной практике использования УПК, позволяющего внедрить в образовательный процесс имитационные технологии, в основе которых лежит имитационно-игровое моделирование, т.е. воспроизведение в условиях обучения с той или иной степенью адекватности процессов, происходящих в реальной системе [2].

Построение моделей и организация работы обучающихся с ними дают возможность отразить в учебном процессе различные виды профессионального контента и формировать профессиональный опыт (табл.2).

Таблица 2 — Реализация технологических процессов в учебных аптеках Нижегородского медицинского колледжа

No॒	Наименование	Наименование	Реализуемые технологические				
п/п	ПМ/МДК	учебной аптеки	процессы				
1	' '		енными средствами и отпуск				
	лекарственных препаратов для медицинского и ветеринарного применения						
1.1	МДК.01.01	Госаптека	Оформление торгового зала.				
	Организация		Формирование заявок на товар для				
	деятельности аптеки		оптового звена.				
	, ,		Приемка товаров и распределение				
			по местам хранения по				
			фармакотерапевтическим группам.				
			Расчет розничных цен.				
			Компьютерный учет и				
			инвентаризация товарно-				
			материальных ценностей.				
			Отпуск лекарственных препаратов и				
			товаров аптечного ассортимента.				
1.2	МДК.01.02	Озерки	Оформление торгового зала.				
	Розничная торговля	_	Приемка товаров и распределение				
	лекарственными		по местам хранения по физико-				
	препаратами и		химическим свойствам.				
	отпуск	ВИТА	Компьютерный учет товарно-				
	лекарственных		материальных ценностей.				
	препаратов и товаров		Отпуск лекарственных препаратов и				
	аптечного		товаров аптечного ассортимента.				
	ассортимента						
1.3	МДК.01.03 Оптовая	Оптовое предприятие	Заказ товара у поставщиков.				
	торговля		Приемка товара, распределение на				
	лекарственными		стеллажах.				
	средствами		Компьютерный учет товарно-				
			материальных ценностей,				
			оформление стеллажных карт.				
			Прием заявок от розничной аптеки.				
			Формирование заказа и				
			сопроводительных документов.				
			Доставка заказа с учетом физико-				
1 4	MITTER OF OA	Т	химических свойств товара.				
1.4	МДК.01.04	Фармани	Компьютерный учет товарно-				
	Лекарствоведение с		материальных ценностей.				
	основами		Отпуск лекарственных препаратов.				
	фармакологии		Консультирование и				
1 5	Μπν 01 05	Morroopy	информирование потребителей.				
1.5	МДК.01.05	Максавит	Компьютерный учет товарно-				
	Лекарствоведение с основами		материальных ценностей.				
			Отпуск лекарственных препаратов				
	фармакогнозии		растительного происхождения.				
			Консультирование и информирование потребителей.				
2	ПМ 02 Изготорлация в	PERSONAL TRANSPORTA					
	ПМ.02 Изготовление лекарственных препаратов в условиях аптечных организаций и ветеринарных аптечных организаций						
	встеринарных аптечных организации						

2.1	МДК.02.01	Лаборатория	Изготовление экстемпоральных
	Технология	технологии	лекарственных препаратов
	изготовления	изготовления	
	лекарственных форм	лекарственных форм	
2.2	МДК.02.02 Контроль	Лаборатория контроля	Проведение обязательных видов
	качества	качества	внутриаптечного контроля
	лекарственных	лекарственных	
	средств	средств	

Профессионалы на перспективу — такова парадигма творческого взаимодействия работодателей и образовательной организации. Социальное партнерство и наставничество, внедрение УПК дают свои результаты. К моменту получения диплома выпускники определяются с выбором направления работы, получают опыт и могут быть приняты на соответствующую должность в любую аптечную сеть [3].

Эффективные практики выгодны всем. Аптечные сети получают обученных, натренированных, профессиональных специалистов. Выпускники, пройдя за время учебы практически по всем аптечным сетям, сознательно выбирают работодателя, понимают значимость и востребованность своей профессии. Выращенные таким образом кадры становятся эксклюзивными специалистами, быстро адаптируются, успешно делают карьеру, занимают руководящие позиции.

Литература:

- 1. Гречко В.Н., Пегова И.А., Рыжова Е.С. Учебно-производственный комплекс инновационная технология в подготовке фармацевтов // Материалы всероссийской научно-практической конференции «Медицинская сестра: траектория непрерывного профессионального развития», Н.Новгород. 2019. С.28-34.
- 2. Гречко В.Н., Пегова И.А. Моделирование профессиональной деятельности фармацевта в ресурсном центре ГБПОУ НО НМК// Ремедиум Приволжье. 2016. № 4. С.6-7.
- 3. Гречко В.Н., Пегова И.А., Рыжова Е.С. Опыт внедрения фабрики процессов в рамках проекта «Бережливая аптека» в Нижегородском медицинском колледже // Всероссийская заочная научно-практическая конференция «Фармобразование: проблемы и перспективы». Пенза. 2020. С. 79-83.

ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В АКУШЕРСТВЕ И ПЕДИАТРИИ

Егорова Яна Александровна, Монашова Татьяна Владимировна, Дьяконова Татьяна Юрьевна, преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»

«Симуляция» – человек, устройство, усилия по воссозданию проблемы, в которой обучающийся должен отреагировать так, как он это сделает в реальной обстановке» Мак Гаги, 1999 г.

Одним из признаков последнего десятилетия в России стало стремительное внедрение виртуальных технологий в различные сферы деятельности человека.

На сегодняшний день в отечественном здравоохранении создана и активно развивается система симуляционного обучения студентов-медиков.

Важнейшим преимуществом симуляционных технологий является возможность проведения обучения без угрозы вреда пациенту, т.к. получить согласие пациента на участие в

оказании ему медицинской помощи студентом становится все сложнее. К недостаткам следует отнести высокую стоимость оборудования мастерских, затруднения в отработке коммуникативных навыков у студентов при общении с пациентами.

Цель – провести анализ симуляционного обучения при освоении студентами следующих дисциплин: МДК 01.01 «Физиологическое акушерство», МДК 01.03 «Сестринский уход за здоровым новорожденным», МДК 04.02 «Сестринский уход за больным новорожденным», МДК 03.01 «Гинекология», МДК 03.02 «Охрана репродуктивного здоровья и планирование семьи», МДК 04.01 «Патологическое акушерство».

Главной задачей является объединение отдельно отработанных практических навыков на предыдущих дисциплинах в комплекс умений в рамках клинического сценария.

В системе отечественного медицинского образования применяются фантомы, модели, муляжи, тренажеры, виртуальные симуляторы и другие технические средства обучения, позволяющие с определенной степенью достоверности моделировать манипуляции, клинические ситуации и иные аспекты профессиональной деятельности медицинских работников.

Симуляционный тренинг включает задачи, направленные на развитие соответствующих коммуникативных навыков (работа в команде, уменьшение уровня стресса при первых самостоятельных манипуляциях и т.д.). Эта форма обучения особенно привлекает молодое поколение студентов, более адаптированных к мультисенсорным и интерактивным учебным заданиям.

В последние годы при проведении аккредитации специалистов предусмотрена оценка практических навыков (умений) в стандартизированных симуляционных центрах с использованием муляжей и фантомов. Поэтому использование мастерских помогает более качественно подготовить студентов к предстоящим испытаниям и снизить риск психологического дискомфорта.

Поэтому в 2022 году в Республиканском медицинском колледже г. Ижевска была открыта мастерская для отработки акушерских и педиатрических навыков (умений) у студентов специальностей «Акушерское дело», «Лечебное дело», «Сестринское дело».

Симуляционное оборудование для обучения в акушерстве, гинекологии, перинатологии в нашей образовательной организации представлено несколькими уровнями реалистичности, где каждый последующий уровень более достоверный и сложный. Учебные пособия, использующие симуляционные технологий, можно разложить на отдельные составляющие, которые повышают достоверность имитации. Важно учитывать, что реалистичность модели не является самоцелью, а должна решать поставленные учебные задачи.

Правильная постановка целей обучения и адекватный выбор целевой аудитории важно значимы для успешного проведения симуляционного занятия и зависят в первую очередь от имеющегося в наличии оборудования.

В нашей мастерской используются несколько видов муляжей в зависимости от темы и цели проводимого практического занятия. Для приобретения практических навыков выполнения медицинских вмешательств, например, хирургические манипуляции в гинекологии, приобретен фантом женской промежности для катетеризации. Тренажер для проведения внутриматочной контрацепции активно используется на занятиях по планированию семьи.

Обязательным для выполнения любой акушерской манипуляции является наличие модели торса беременной женщины, которая выполнена в натуральную величину, с реалистичной структурой тканей. Размеры и формы матки, а также положение плода может быть изменено преподавателем, также преподаватель может установить сердцебиение плода в диапазоне 60-200 ударов в минуту. Модель предназначена для обучения приемам Леопольда-Левицкого, наружному измерению размеров таза, аускультации сердцебиения плода, уходу за молочными железами.

Для отработки навыков по уходу за новорожденным используется модель младенца с реалистичным внешним видом, которая позволяет моделировать поведения ребенка в 6 режимах: «спокойное состояние», «голоден», «сыт», «испуган», «мокрый подгузник», «лихорадка». На модели возможна симуляция пульса, измерение ректальной температуры, интубация трахеи.

Ранее полученные навыки, такие как, забор крови из вены, внутримышечные, подкожные и др. виды инъекций, измерение веса, роста, расчет индекса массы тела активно отрабатываются студентами в рамках клинических ситуаций.

Используемый в нашей мастерской метод медицинской симуляции обеспечивает возможность индивидуального и группового обучения оказания медицинской помощи при различных акушерских и педиатрических заболеваниях в учебной среде, не представляющей риска для реальных пациентов, благодаря совместному использованию симуляторов, достоверно воспроизводящих анатомию и физиологию женщины и новорожденного.

Другими преимуществами этого метода является отсутствие ограничения по времени оказания медицинской помощи и характеру обратной связи. В ходе одного симуляционного занятия студенты могут осваивать несколько профессиональных навыков и умений, включая расширение базы теоретических знаний, развитие технических навыков, приобретение профессиональных поведенческих установок, навыков работы в команде, в том числе правильное распределение заданий, оказание и получение поддержки участников бригады. Применение тренажеров позволяет преподавателю объективизировать уровень приобретенных навыков и умений, а также прогнозировать реальный исход манипуляций, проводимых данным обучаемым в условиях практического здравоохранения, что положительно отразится на качестве оказания медицинской помощи и ухода за пациентами.

Данное обучение, предшествующее клинической практике, поможет студентам усовершенствовать технические навыки и навыки профессионального общения, а также приобрести уверенность в себе.

Симуляционное обучение имеет преимущество перед традиционной медицинской практикой, когда речь идет об отработке вмешательств, применяемых в редких и особо сложных клинических случаях, поэтому позволяет регулярно практиковаться в их выполнении в отсутствие реальных пациентов.

Таким образом, симуляционное обучение в нашей образовательной организации является обязательным компонентом в профессиональной подготовке, использующей модель профессиональной деятельности с целью предоставления возможности каждому студенту выполнить профессиональную деятельность или ее элемент в соответствии с профессиональными стандартами и/или порядками (правилами) оказания медицинской помощи.

К настоящему моменту в колледже накоплен достаточный опыт применения имитационных методов в образовании, что позволяет существенно повысить качество, эффективность и безопасность обучения и, в конечном счете, оказываемой населению медицинской помощи.

Литература:

1. Крутий И.А. Симуляционное обучение в профессиональной подготовке врачей: учебное пособие И.А. Крутий. – М.:ФГБОУ ДПО РМАНПО, 2019. – 80 с.

КЕЙС, КАК МЕТОД УСТАНОВЛЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ С КЛИНИЧЕСКИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ

Ивахненко Вера Борисовна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»

«...физиология и медицина неотделимы...»

И.П. Павлов

Реализация федеральных образовательных стандартов требует принципиально новых подходов к организации процесса обучения, основой которого является модульно - компетентностная модель образования, цель которой - подготовка компетентностного

специалиста. Высокоспециализированный специалист не только должен много знать, но и уметь эффективно их использовать и успешно действовать в сере своей профессии.

Одним из главных принципов современной анатомии является теория и практика, ее прикладной характер, т.е. клиническая направленность в изучении строения организма. Такой подход в преподавании и усвоении предмета способствует началу формирования у студентов 1 курса клинического мышления.

В настоящее время одним из методов управления этим процессом и одновременно проверкой знаний студентами программного материала является и активно развивается кейсметод, который проводится на текущих занятиях, итоговых занятиях и экзамене.

Кейс в медицине — это описание конкретной ситуации, чем-то похожая на ранее применяемых нами ситуационных задач, которая ставит проблему и строится на реальных фактах. Чем успешнее решает студент возникшую проблему, тем он лучше использует свои знания.

Кейс-метод принципиально отличается от проблемно-ориентированного обучения тем, что осуществляется на конкретных примерах.

В настоящее время актуальность применения кейс-метода в медицинском образовании определяется Федеральным государственным образовательным стандартом, в котором обращено внимание на необходимость использования активной и интерактивной формы проведения занятия разбором конкретных ситуаций. Применение кейс-метода дополняет традиционные методы обучения (лекции и практические занятия) и направлено не столько на получение новых знаний, сколько на формирование профессиональной компетентности, умений и навыков мыслительной деятельности. Кейс метод активизирует студентов, оставляя их один на один с реальными ситуациями.

На дисциплине анатомия и физиология человека используется кейс метод, который представляет собой ситуационные задачи, для решения, которых необходимы знания анатомии и физиологии человека.

Внешне модель ситуационной задачи близка к модели проблемной задачи, и её содержание направлено на выявление и осознание способа деятельности. При решении ситуационной задачи преподаватель и студент преследует разные цели: для студента — найти решение, соответствующее данной ситуации; для преподавателя — освоение студентом нового кейс метода деятельности и осознание ими его сущности.

Для успешного решения ситуационной задачи, как рекомендуют ряд отечественных авторов, студенту необходимо знать ряд правил:

- 1. Перед решением задачи внимательно познакомиться с условием задачи.
- 2. Убедиться, что условие задачи полностью понятно.
- 3. Термины, приведенные в условие задачи должны быть понятны студенту
- 4.При составлении ситуационной задачи надо обратить особое внимание, чтобы задача выполняла свою обучающую функцию, ее условие должно составлено корректно, не должна содержать лишнюю информацию.

Каждая задача должна содержать условие (какая-либо клиническая ситуация), вопрос, краткий ответ. Студент должен дать ответ, обосновать его, рассказать о ходе своего решения. Для примера представлена разработанная модель ситуационной задачи, содержащая основные элементы и содержания кейса.

- 1. Название ситуационной задачи (задача должна иметь привлекательное название, отражающее её смысл. Например, «Знать надо, не знать —опасно».). Например: почему при сильном стрессе может произойти инфаркт миокарда.
- 2. Личностно-значимый познавательный вопрос (особенность ситуационной задачи в том, что её главный вопрос формулируется впереди текстов задачи и должен быть обращён непосредственно к личности студента. Часто перед

вопросом помещается предваряющее рассуждение, которое помогает заострить личностное обращение). Например: к вам обратился пациент с жалобами на боли в области сердца. Как вы считаете, что явилось причинами этих болей?

- 3. Чтобы решить задачу надо четко представлять какая информация необходима, которая поможет в решении задачи. Например: «Травма сустава. Нужно наложить повязку так, чтобы сустав правильно зафиксировать. Для этого необходимы знания анатомии (какие кости участвуют в образование сустава, какие движения будут нарушены в суставе). Бывает такая ситуация, когда студент прекрасно излагает выученный материал, но не умеет в процессе решения объяснить использующую информацию.
- 4.Для решения ситуационной задачи необходимо научиться видеть, выявлять связи между теми явлениями или процессами, которые надо знать. Например, между раздражением мышцы и сокращением ее. Данный пример показывает связь как понимание связи между процессами раздражения и сокращения.
- 5. Для успешного решения ситуационной задачи необходимо выработать умение мыслить строго последовательно, связывая последующее рассуждение с предыдущим. Данное правило предполагает научиться выбрать точку рассуждений и от нее направляться к поставленной цели. Например, при длительном голодании у людей появляются так называемые голодные отеки. В чем причина отеков?
- 6. Итоговый ответ: правильно решена и объяснена ситуационная задача. При опросе студентов о роли ситуационных задач в процессе обучения было выявлено, что решение ситуационных задач у 85,3% вызывает интерес.

Использование кейс метода при выполнение интегративных заданий позволяет студентам увидеть свои затруднения в определении правильного ответа на вопрос, поставленного в задаче, выстраивает перспективу для дальнейшего изучения клинических дисциплин.

Данный метод позволит улучшить качество и интерактивность образовательного процесса, и послужит дополнением к другим методам обучения.

Заключение: Таким образом можно отметить, что применение кейсов в образовательном процессе помогает решить следующие проблемы: мотивация учебной деятельности, актуализация предметных знаний и умений, интеграция знаний по различным предметам, интеграция профессиональных и клинических знаний, достижение межпредметных результатов, развитие партнерских отношений между участниками образовательного процесса, «проблемное» планирование образовательного процесса, подготовка к профессиональному выбору, ориентация в проблемах современной жизни, умение активно и творчески пользоваться своими знаниями.

Литература:

- 1. Рябков И.И., Синяков А.П. Формирование профессиональной компетентности студентов педагогического вуза посредством межпредметных связей // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2008. № 4–1. С. 233–236.
- 2. Дзигилевич Т.С., Осадчук О.Л. Формирование учебно-профессиональной мотивации у студентов медицинского вуза посредством ситуационных задач по анатомии человека// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. -2016 N 25-1. C. 111-114;

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Иванова Татьяна Васильевна преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В современной системе образования большое внимание уделяется инновационным методам организации образовательной деятельности. Современные образовательные стандарты требуют от преподавателя поиска новых подходов к обучению, которые позволяют студенту овладеть общими и профессиональными компетенциями, а также способствуют формированию самостоятельного критического и творческого мышления.

Для качественного учебного процесса предполагается использовать структурирование учебного материала в виде интеллек-карт. Главная цель - зафиксировать ход мыслей в понятной для студента форме для дальнейшего использования полученных знаний и умений в практике.

История создания интеллект-карт началась с публикации книги Тони Бьюзена «Работай головой» (1974). Тогда-то технология интеллект-карт и стала быстро набирать популярность, доказывая свою применимость на практике для решения самых разнообразных интеллектуальных задач [1]. Сегодня интеллект-карты также называют картами разума.

Интеллектуальная карта выполняет целое множество задач:

- 1. восприятие, запоминание, усвоение, составление конспектов лекций и заучивание сложных тем;
- 2. упорядочивание и систематизация информации, тратя на это минимум времени и внутренних ресурсов;
- 3. планирование, оптимизирование деятельности;
- 4. подготовка к выступлениям;
- 5. поиск решений в сложной ситуации, возможность делегировать их и расставлять приоритеты;
- 6. рассмотрение различных задач, их оптимизация и анализ;
- 7. визуализация идей;
- 8. выделение главного из большого объема информации без потери общего замысла.

Интеллект-карты имеют разную структуру и внешний вид. Из всего многообразия в образовании выделяют следующие основные типы карт, которые чаще всего применяются в практике:

1.Схемы – распространённый формат древовидного типа. В центре записывается основная мысль, от неё идёт множество лучей, которые, при необходимости, разветвляются (рис 1).

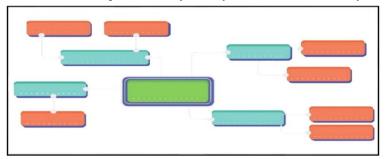


Рис. 1. Пример составления схемы [6].

2.Блок-структуры – знакомый большинству формат записи. Главный тезис размещается сверху, от него вниз уходят несколько значимых направлений, которые делятся на третий и далее. Прорабатывание темы – это запись подпунктов по заданным векторам. Это распространённая картосхема, примеры которой можно найти на схематическом изображении отделов компании с указанием градации субординации (рис. 2).

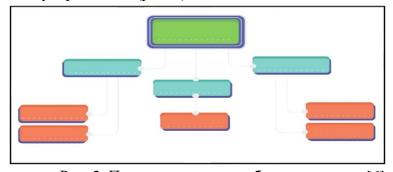


Рис. 2. Пример составления блок-структуры [6].

3. «Рыбьего скелета» – популярная методика записи данных, действительно напоминающая кости рыбы. Проблема — это голова, а хребет скрепляет и удерживает косточки-решения (рис. 3). Можно использовать два подхода: постепенно удлинять «рыбу», дописывая новые мысли, или сразу проранжировать идеи — самые важные размещаются у головы, незначительные — у хвоста.

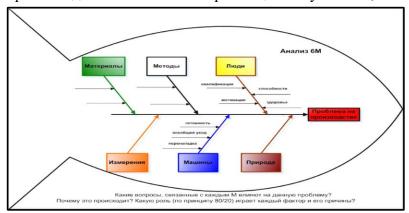


Рис. 3. Пример составления «Рыбьего скелета» [7].

4.Таблицы – один из самых распространённых форматов структуризации информации. С её помощью удобно сравнивать аналогичные объекты или подсчитывать «за» и «против» каждой идеи (рис. 4).

	Классификация природных и техногенных ЧС					
Ne n/n	Чрезвычайная ситуация	Количество пострадавших (чел.)	Размер материального ущерба (руб)	Зона ЧС		
1	Локальная	не более 10	не более 100 тыс.	Не выходит за пределы ОЭ		
2	Муниципальная	не более 50	не более 5 млн	Не выходит за пределы поселения		
3	Межмуниципальная	не более 50	не более 5 млн	Охватывает территорию двух и более поселений		
4	Региональная	50 - 500	5 - 500 млн	Не выходит за пределы территории одного субъекта РФ		
5	Межрегиональная	50 - 500	5 - 500 млн	Затрагивает территорию двух и более субъектов РФ		
6	Федеральная	свыше 500	свыше 500 млн	·		

Рис. 4. Пример составления таблицы [8].

5.Временного графика — изображения данных, с учётом конкретных последствий во времени (рис. 5). С его помощью можно отследить предполагаемые изменения на нужный срок. Например, что будет через неделю, какие задачи будут решены через месяц и так далее. С помощью временного графика можно наглядно оформить хронологию событий [4].

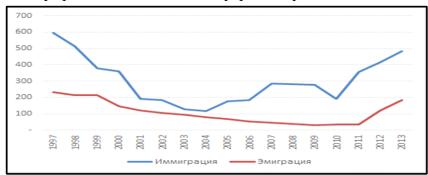


Рис. 5. Пример составления временного графика [9].

4. Алгоритмы - точно определённая инструкция, последовательно применяя которую к исходным данным, можно получить решение задачи [5] (рис. 6).



Рис. 6. Пример составления алгоритма [10].

Исходя из этого можно сказать, что интеллект-карты составляются по одному принципу - от целого к частному - но имеют разный вид. Таким образом, интеллект-карты – быстрый способ переработать большой объем информации, доходчиво разъяснить тему, структурировать разрозненные данные или подыскать лучшее решение проблемы.

Создание интеллект-карт – это творческий и эффективный способ упорядочить изучаемый материал. Первый шаг в создании интеллект-карты - определить центральный образ (рис 7), передающий тему (предмет) изучения [2]. Это должно быть в центре внимания карты разума, и вся остальная информация должна быть связана с ней.



Рис. 7 Центральный образ [3].

Как только центральная идея определена, следующим шагом является мозговой штурм связанных идей. Это можно сделать, нарисовав две линии и затем соединив их в одной точке [2], записав ключевые слова или фразы, которые ассоциируются с центральной темой и раскрывают её (рис 8). Создавать и читать следует по часовой стрелке, начиная от правого верхнего угла. Информация считывается по кругу, начиная с центра интеллект-карты и продолжая с правого верхнего угла и далее по часовой стрелке. Это правило принято для всех интеллект-карт. Если студент задаёт другую последовательность, необходимо пронумеровать очередность чтения.

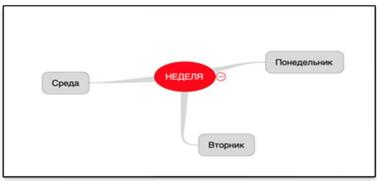


Рис. 8 Мозговой штурм [3].

Затем они могут быть организованы в ветви. Каждая ветвь может быть дополнительно разбита на более мелкие подотрасли, и каждая подотрасль может содержать еще более подробную информацию (рис 9). Следующий шаг - нарисовать карту. При составлении карты важно использовать цвета, символы и изображения, чтобы сделать карту визуально привлекательной и понятной. Используя эти элементы, карту разума можно быстро и легко понять. Кроме того, использование цветов и символов может помочь подчеркнуть важные моменты и сделать карту более интересной, это может сделать сложные темы более понятными.

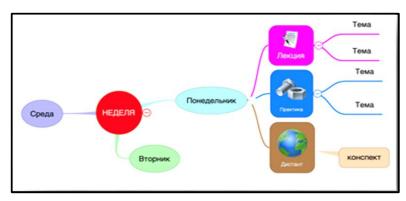


Рис. 9 Пример интеллект-карты [3].

Использование интеллектуальных карт имеет много преимуществ, которые делают их полезным инструментом в образовательном процессе.

Первое преимущество использования интеллек-карт заключается в том, что они могут помочь организовать процесс обучения, сделать его более осмысленным. Карты разума - отличный инструмент для организации мыслей в наглядной форме, которую легче понять и воспроизвести на бумаге.

Второе преимущество заключается в том, что они могут помочь в создании визуальных связей в изучаемой теме, легче распознать закономерности, воспринимать и запоминать новый материал.

Третье преимущество в том, что объемные и сложные темы можно разбить на подразделы и микротемы использовать схемы для изучения нового материала. Кроме того, карты разума можно использовать для создания лекций, организуя идеи и связывая их визуальным способом. Это может помочь упростить написание, поскольку наброски можно выполнять шаг за шагом, не задумываясь о следующей идее. Кроме того, визуальный характер карты может помочь уменьшить беспокойство и стресс, что делает её отличным инструментом для подготовки к экзаменам во время сессии.

На своих занятиях по дисциплине «Основы безопасности жизнедеятельности» очень часто используем интеллектуальные карты. На первом этапе учебного занятия они применяются в качестве наглядного пособия с целью изучения нового материала. При этом очень важно представить конечный результат, создавая её совместно со студентами, старясь включить их в диалог. Например, при изучении темы «Противопожарная безопасность в домашних условиях» в центре в виде рисунка представляем центральное понятие занятия. От центрального понятия отходят связующие линии, соответствующие содержательным понятиям. К примеру, понятие пожара, основные причины возникновения пожаров в РФ, фазы развития пожара, факторы инициации, поражающие факторы. При изучении источников возгорания в квартире демонстрируются фото- и видеоматериалы, которые фиксируются обучающимися в содержании карты в удобной и понятной для них форме.

Таким образом, построенная в ходе занятия интеллект-карта, отображает весь лекционный материал по данной теме. В дальнейшем, с опорой на данное содержание обучающиеся без затруднений могут описать возможные последствия пожара (рис. 10), так как у них развивается

наглядный образ изучаемого объекта. А в процессе работы у ребят формируется умение строить последовательную систему устного ответа на занятиях.



Рис. 10 Интеллект-карта по теме «Противопожарная безопасность в домашних условиях» [3].

Вторым этапом освоения технологии составления интеллект-карт является групповая работа по их созданию. Так при изучении темы «Природные ЧС» на этапе актуализации знаний предлагаю студентам разбиться на группы и составить интеллект-карту по тексту в виде блокструктуры, которая позволяет понять и запомнить классификацию чрезвычайных ситуаций природного происхождения. В ходе обсуждения интеллект-карт у обучающихся формируются умение работать в группе, возникающие вопросы активно обсуждаются, что позволяет участникам получать опыт эффективного межличностного взаимодействия, давать и принимать обратную связь, поскольку происходит постоянный обмен мнениями в изучаемой тематике. Групповая работа позволяет получить максимально широкий набор альтернатив, найти оптимальное решение и представлять результаты своих учебных достижений в виде схемы (блокструктуры) (рис 11).

ПРОИСХОНИЕМИЕ Ф.				THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN
WADAG XCH HOLING 4		ODOCTA ODOCTA	MA PRUAD	単位第三世
- VALOCHEDNAIE	医三三 医三角 多数形式			LE HAPE
(FEHASI PAR SINE, BOOKSING		SHARAPAH		DANN METERSASH
Chon, "Ages we those manually		SEALUS OF A CENTA	1 17 17 18 18 18 18	MARCHAR AND ACENAX
(Authorita de la compansión de la compan		SEALENG MYN		INCHES SERENOS
THANSE HERWINE		TARMALEVER	- CL WAR	NATHUE GORA
Managin, Wasobitenia		(weakwon		THH!
ALCHANN DONNINE AND NO. N.		HEDE HOLE		CONCTAURENCE
TO BUS WELLE TO WYORK POOL		N VE ANNE M	A CAMERO	Charles Signal
- Athorasyuma		TARKHINE	To Louis Time	STECHONOPHYSCH
Course our pur number		CHEMITA	1000	w. charebaan
MPATANO CAMBANA CAM		Autora Maria		OFNYESKUE
- ROCHWIEGENE				NEWNA TEMPER
CACTE BOHAM TINAMETRY				WHAT DOWNSTO
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR		CASARA	E. CIRROLE, TOP-
	AAUTAB			
ACKARAGE MUNICIPARAN ME	ear and the manual state	Pennounninas	NEWDET-HOPEN-HAD	HEAES ANDHAR
	FARO RECENTAGE	September of alcohols	Sea of parparents	Sales of Substitute by
	BUTSHIE AND THE	34 Market Screen	TEADSTONE SEAS V TO	Speaker 94 mans
	SAME TRANSPORTER	CONTRACTA SAMONES	OR PHYSICAN DA.	TECHO MISSES
	Jehobah Manantanan	Totaling up tou	Manical and Delivers	SSAV RECOGNISION DES
	and stoff of the same	THURSDAY THE THE	Min tohamana anas	CHARLE SON ABOUNDS
	CARLEDON TOWNS	Distroks, et -1	DHAS & BOOKE, NO	ALPH COMMISSION
	Charles Nacht	HOLL THE MADE	43 30/43 55E 41 4/43	mers greese 45
	CAMPART E THE COPY	Non-Street Street	House converts not	ALXENDARES - A
	Maria Strategy and Maria	STATES TO THE	PORNEY NO DE BONES	SHARDIN IN SEREN
	MINGRAS ROBERTS	Massage of the	Ch more byskein	CIBANN TONBARD
The state of the s	SCHLETERNICH BARON	CHIANA MAC HOTELOW	A principality	
	ASSES THE	AMERICA CHESCHI	Share Casisani	
经经验性 医医检验性 医皮肤 医皮肤 医皮肤 医皮肤		Pilo	Date Cast Street	
经基金应用基金担制的基本的基础的基础的	UNDER STREET	Madelle	West State of the	
D 11 D				F03

Рис. 11. Блок-структура обучающегося по дисциплине [3].

Интеллект-карты, как показала практика, позволяют ускорить не только процесс обучения, но и формирование навыков их практического применения, что является третьим этапом. Традиционно, при изучении темы «Порядок оказания первой помощи», студенты на занятиях не только составляют интеллект-карту, но и решают ситуационные задачи по алгоритму оказания первой помощи. При этом они учатся составлять последовательность оказания первой помощи, аргументировать свой ответ, слушать оппонентов, а также высказывать свою точку зрения. С примером составления интеллект-карты при решении ситуационной задачи, имеющей следующее содержание: «Вы обнаружили на улице человека без признаков жизни: сознание отсутствует, движений грудной клетки не видно, пульс не прощупывается. Как установить, жив человек или умер?» можно ознакомиться на рисунке 12.

PROTECTOR TO COPESSO

REPORT OF THE TO SHAWLE

REPORTED TO THE TO SHAWLE

R

Рис.11. Алгоритм оказания первой помощи обучающегося по дисциплине [3].

В заключение хочется отметить, что использование интеллект-карт в процессе обучения может стать надежным помощником для студентов в освоении материала. При правильном использовании карты разума могут стать мощным инструментом преподавателя, они могут сделать обучение эффективным более содержательным и увлекательным. Используя интеллект-карты, преподаватели могут побудить студентов мыслить критически, понимать сложные темы, быть творческими и развивать навыки решения проблем.

Литература:

- 1. История возникновения интеллект-карт [Электронный ресурс]/Режим доступа https://studwood.net/918221/psihologiya/istoriya_vozniknoveniya_intellekt_kart (дата обращения 25.01.2023).
- 2. Тони Бьюзен «Интеллект-карты. Полное руководство по мощному инструменту мышления»: Манн, Иванов и Фербер; Москва; 2019.
- 3. Фото автора.
- 4. Шварцеберг С. Что такое интеллект-карта и как её использовать в маркетинге [Электронный ресурс]/Режим доступа https://romi.center/ru/learning/article/what-is-a-mind-map-and-how-to-use-it-in-marketing/ (дата обращения 01.02.2023).

Интернет источники:

- 5. https://ru.wikipedia.org/wiki/ Алгоритм
- 6. https://media.foxford.ru/articles/kak-ispolzovat
- 7. https://urazova.com/blog/analiz-problem-na-proizvodstve/
- 8. https://fsd.multiurok.ru/html/2017/09/26/s_59ca957d93cde/img9.jpg
- 9. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/1d/EMIM_RF_1997_2013.png
- 10. https://cf.pptonline.org/files1/slide/t/tL0aMsPO45cW9mb6zBV2EloTru7qj8f3JYdhGnCRZ/slide-9.jpg

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Иконникова Елена Евгеньевна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. С наступлением эпохи информационных технологий актуальность дистанционного обучения заключается в возможности предоставления непрерывного всеобщего обучения, контроля качества полученных знаний и обмена информацией, независимо от времени и расстояний. Под дистанционными образовательными технологиями, согласно Закону Федерации «Об образовании в Российской Федерации» образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника. Дистанционное обучение (ДО) - это целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия обучающих и обучающихся между собой и со средствами обучения, который реализуется в специфической дидактической системе, которое можно рассматривать как информационное образовательное пространство. Потенциальными потребителями системы дистанционного образования (СДО) являются:

- лица всех возрастов, проживающие в малоосвоенных регионах, удаленных от вузовских центров;
- специалисты, уже имеющие образование и желающие повысить свою квалификацию, приобрести новые знания или получить второе образование;
- лица, не имеющие возможности получить образовательные услуги в традиционной системе образования в силу ограниченной пропускной способности этой системы, невозможности совмещения учебы с работой (сельские жители, вахтовики, и т.п.),
- лица, имеющие медицинские ограничения для получения регулярного образования в стационарных условиях (нуждающиеся в обучении на дому);
- иностранные граждане, желающие получить образование в России, но не имеющие возможность приехать для учебы по различным причинам.

Дистанционная форма обучения отличается от очного или заочного обучения средствами, методами обучения и формой взаимодействия учителя и учащихся, учащихся между собой. Как, любая обучающая система, она имеет цели, определенные действующими программами для конкретного типа учебного заведения. Можно выделить следующие цели дистанционного обучения:

- -профессиональная подготовка и переподготовка кадров;
- -повышение квалификации педагогических кадров по определенным специальностям;
- -углубленное изучение темы, раздела из программы или вне учебного курса;
- -ликвидация пробелов в знаниях, умениях, навыках учащихся по определенным предметам учебного цикла;
- -дополнительное образование по интересам.

В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», образовательная организация должна создать условия функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя информационные технологии, технические средства, электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, которые содержат электронные учебно-методические материалы, а также включающей

в себя государственные информационные системы. Для реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Автономном профессиональном образовательном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» создана системы электронного обучения «Moodle» на сайте - do.rmkur.ru.

Moodle — аббревиатура от Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (модульная объектно-ориентированная динамическая обучающая среда). Moodle - это свободная система управления обучением, ориентированная прежде всего на организацию взаимодействия между преподавателем и учениками, хотя подходит и для организации традиционных дистанционных курсов, а также поддержки очного обучения. Используя Moodle преподаватель может создавать курсы, наполняя их содержимым в виде текстов, вспомогательных файлов, презентаций, лекций, тестовых заданий. По результатам выполнения учениками заданий, преподаватель может выставлять оценки и давать комментарии. Moodle дает возможность создавать И в дальнейшем управлять ресурсами информационнопроектировать, образовательной среды. Система имеет удобный и понятный интерфейс. Преподаватель самостоятельно, прибегая только к помощи справочной системы, может создать электронный курс и управлять его работой. Редактирование содержания курса проводится автором курса в произвольном порядке и может легко осуществляться прямо в процессе обучения.

Так как фармацевтическая специальность входит в «Перечень специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 20 января 2014 г. N 22) LMS Moodle дает преподавателю обширный инструментарий для представления учебно-методических материалов курса, проведения теоретических и практических занятий, организации учебной деятельности как индивидуальной, так и групповой для поддержки очного образования. LMS Moodle имеется обширный инструментарий для создания тестов и проведения обучающего и контрольного тестирования. Поддерживается несколько типов вопросов в тестовых заданиях (множественный выбор, на соответствие, верно/неверно, короткие ответы, эссе и др.). Moodle предоставляет много функций, облегчающих обработку тестов. Можно задать шкалу оценки, при корректировке преподавателем тестовых заданий после прохождения теста обучающимися, существует механизм полуавтоматического пересчета результатов. В системе содержатся развитые средства статистического анализа результатов тестирования и, что очень важно, сложности отдельных тестовых вопросов для обучающихся. Элемент курса «Задание» предполагает творческий ответ от студента. Студент может опубликовать ответ сразу же на сайте, или загрузить как файл, или нескольких файлов.

Могут быть некоторые ограничения на задания: по сроку выполнения, по количеству возможной пересдачи, блокировка отправки ответа по истечении срока выполнения задания. При просмотре задания с типом ответа в виде текста, нажав кнопку «Редактировать мой ответ», студент переходит в режим редактирования ответа. Чтобы сохранить ответ после ввода, нажмите кнопку «Сохранить изменения». Задание типа «Ответ в виде файла» или «Ответ в виде нескольких файлов» предполагает загрузку файла/файлов. Задание типа «Ответ вне сайта» не требует ответа со стороны студента в самом задании. Такой тип задания преподаватель может использовать для оценки ответа в аудитории.

Таким образом, образовательная деятельность с использованием система управления обучением Moodle как в режиме СДО, так и в форме очного обучения ориентирована на:

- подготовку к восприятию материала аудиторных занятий, закрепления полученных знаний и выработку некоторых навыков;
- организацию самостоятельной работы студентов дневной формы обучения;
- формирование и развитие информационной грамотности;
- развитие навыков структурированного мышления, ориентированного на умение работать с информацией;

- воспитание культуры обмена мнениями.

Литература:

- 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации;
- 2. Руководство по Moodle для преподавателей

http://e.kazanriu.ru/pluginfile.php/31/mod_resource/content/4/Prepod_manual.pdf

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ - СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.

Карпова Наталья Владимировна, преподаватель АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Практика работы с обучающимися I курсов свидетельствует о том, что, к сожалению, подавляющее большинство обучающихся не обладает еще навыками целенаправленной организации умственного труда и самостоятельной работы. Для многих из них одной из основных задач, решаемой в ходе учебного процесса, является выработка умения осмысленного чтения и осознанного освоения изучаемого материала, умения его дифференцировать. Известно, что знание, которое включается в самостоятельную деятельность студента, усваивается значительно лучше в сравнение с тем, которое сообщается педагогом как готовое. Одним из таких решений является внедрение в учебный процесс рабочих тетрадей, бесспорно повышающих продуктивность обучения и способствующих решению развивающих задач (2).

Предлагаемая модель рабочей тетради по разделу «Медицинская паразитология» разработана по темам учебной программы. Каждая тема включает в себя 4 блока: информационный блок - новый учебный материал в кратком изложении, контролирующий блок - (задания для самостоятельной работы), проверочный тест по теме, ситуационные задачи, способствующих развитию мышления обучающихся и самопроверка (состоящая из вопросов) для контроля полученных знаний и умений; блок - выполнение практической работы и справочный блок - перечень рекомендованной литературы.

Информационный блок позволяет сконцентрировать внимание студентов на теоретическом материале, так как нужно внимательно слушать лекцию и заполнить пропущенные места. Для повышения эффективности обучения для каждого вида паразита разработана схема, которая легко заполняется в ходе объяснения теоретического материала (рис.1. Кишечная трихомонада) и экономит время.

Кишечная трихомонада (Trichomonas hominis)	Променностоя
1. Форма паразитирования	Практическая
2. Заболевание и	часть:
очаг распространения	изучить и зарисовать
3. Способ инвазии	Кишечная трихомонада
4. Жизненный цикл	(Trichomonas hominis)
5. Хозяин	
6. Локализация	
7. Формы существовани	
8. Инвазионная стадия	
9. Морфология	1- ядро;
10. Диагностика	2- жгутики;
11. Профилактика: 1. личная гигиена.	3- аксостиль;
2. Надзор за источниками	4- рот;
водоснабжения и канализацией.	5- ундулирующая
3. Уничтожение мух и тараканов.	мембрана.
or a marional major in importantial	

Рис.1. Кишечная трихомонада.

В теме «Арахноэнтомология» этот блок содержит большое количество иллюстраций, что способствует более полному восприятию получаемой информации, а вследствие этого более прочному усвоению знаний. Кроме того, при заполнении рабочей тетради на уроке предлагаемая для изучения информация закрепляется здесь же на уроке, что дает возможность сократить объем домашнего задания.

Контролирующий блок способствует более качественному усвоению изучаемого материала, т.к. работая с каждым заданием самостоятельно, у студента появляется возможность максимально приложить свои способности для его выполнения. Задания в рабочей тетради представлены в разных формах: тестовые задания с выбором одного ответа, с выбором нескольких правильных ответов и на установление соответствия; решение ситуационных задач, предполагает формирование логически мыслить, рассуждать; примеры заданий направлены на обобщение различных фактов (рис.2. Задание по теме «Арахноэнтомология»). Предлагаемые вопросы для самоконтроля направлены на закрепление, текущее повторение, совершенствование знаний и умений. Использование рабочей тетради избавляет студентов от большого объема механической работы. Поскольку задания рассчитаны на краткие и в то же время емкие ответы, помогает найти правильные ответы.

Особенностью рабочей тетради является то, что в ней не содержаться ответы к заданиям. Это изменяет отношение студентов к процессу решения, требует критического отношения к полученным ответам, усиливает общение студентов между собой, коллективное обсуждение способствует формированию чувства удовлетворения, которое делает обучение не утомительной нагрузкой, а интересной работой.

!Ответить на вопрос:

Развитие, какого комара изображено на рисунке и по каким признакам определили?



Семейство комаров – Culicidae

Рис.2. Задание по теме «Арахноэнтомология»

Блок по выполнению практической работы позволяет сконцентрировать внимание студентов на изучаемом вопросе и повысить интерес к изучаемой теме. На этом этапе учитель направляет работу студентов таким образом, чтобы они вспомнили (актуализировали) необходимые знания, умения и навыки для восприятия пройденного материала. Это легко сделать, так как материал можно повторить и найти ответы для выполнения работы. При этом использование рабочей тетради создает условие для самоконтроля и самопроверки, а также для взаимной проверки студентами друг друга.

Справочный блок содержит перечень рекомендованной литературы по изучаемой дисциплине. Предлагаемая в этой части рабочей тетради информация может заинтересовать студентов и послужить стимулом к дальнейшему развитию познавательной деятельности и творческой активности.

Использование рабочей тетради облегчает планирование теоретического и практического занятия, позволяет сочетать устную и письменную работу, выделить вопросы для коллективного обсуждения и для индивидуальных размышлений.

Повышение эффективности обучения, через использование в учебном процессе рабочей тетради на печатной основе, достигается в условиях активного привлечения студента к самостоятельной работе, включения в процесс анализа применения приобретенных знаний, формирования выводов, проверки результатов своей работы с выполнением самоконтроля. Применение студентами рабочей тетради улучшает качество образования, повышает

эффективность учебного процесса на основе его индивидуализации, представляет возможность реализации перспективных методов обучения (1).

Литература:

- 1. Белоруссова, Е. В. Рабочая тетрадь по дисциплине средство развития активности и организации самостоятельной работы студентов / Е. В. Белоруссова. Текст : непосредственный // Педагогика: традиции и инновации : материалы V Международная научная конференция (г. Челябинск, июнь 2014 г.). Т. 0. Челябинск: Два комсомольца, 2014. С. 106-108. URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/104/5794/ (дата обращения: 27.01.2023).
- 2. Малышева Н.В., Штыренкова Э.В. Роль дистанционных технологий в образовательном процессе вуза //Современные информационные технологии в управлении качеством: сборник статей IV Международной научно-прикладной конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2015. С.113-118.

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ ФАРМАКОЛОГИИ И ОСНОВ ЛАТИНСКОГО ЯЗЫКА ЧЕРЕЗ ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

Мухаметзянова Гульнара Габдулловна, преподаватель Можгинский филиала АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В связи с переходом на новые стандарты и сокращением сроков обучения в профессиональном образовании достаточно остро стоит задача повышения эффективности обучения. Идёт поиск средств и способов, которые ведут к прочному, осмысленному усвоению знаний, формированию профессиональных компетенций. Один из возможных вариантов решения проблемы является построение учебной деятельности через основы мотивации.

Мотивация основное средство, которое дает возможность повысить уровень заинтересованности студентов к учебному процессу, чтобы вызвать познавательный интерес, «зажечь глаза» мало одного лишь желания педагога — необходимо использовать специальные приемы мотивации. Большие возможности для решения этой задачи заложены в технологии развития критического мышления.

Технологические этапы урока

I фаза	II фаза	III фаза
Вызов	Осмысление содержания	Рефлексия
(пробуждение имеющихся знаний	(получение новой	(осмысление, рождение
интереса к получению новой	информации)	нового знания)
информации)		

Для организации трёх фаз урока технология предлагает большой спектр стратегий, приемов и методов, которые позволяют формировать мотивацию к изучению новой информации. Хочу остановиться на приёмах стадии Вызов, которые использую при проведении занятий фармакологии и основ латинского языка с медицинской терминологией. Тема: «Средства, влияющие на афферентную нервную систему», прием «Сопоставление».

Преподаватель выписывает на доске названия лекарственных средств, а напротив предполагаемые группы, к которым они относятся.

Новокаин Местноанестезирующие

Уголь активированный

Крахмальная слизь Вяжущие

Горчичники

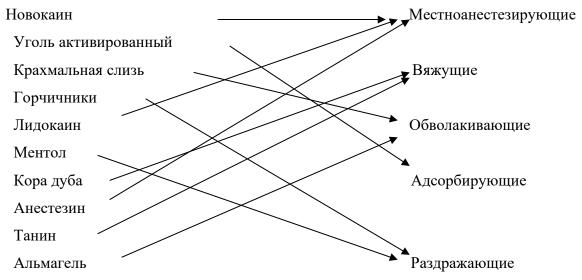
Лидокаин Обволакивающие

Ментол

Адсорбирующие

Студенты получают задание: в тетради обозначить соответствие левой и правой частей записи с помощью стрелочек. Работа выполняется индивидуально, затем обсуждается в паре и микрогруппе. Выслушав предположения и обоснования выбора лекарственных групп, преподаватель выписывает ответы микрогрупп на доске. Обычно мнения студентов расходятся, и у них возникает желание выяснить, кто же был прав.

После изучения информационного материала практически все микрогруппы правильно соотносят лекарственные средства с группами, к которым они относятся.



Практическое занятие по теме: «Противомикробные средства», игра: «Знаете ли Вы?» Группа делится на несколько подгрупп. Каждому участнику раздаётся набор карточек с утверждениями: Антибиотики нефротоксичны. Противомикробные средства противопоказаны детям до 12 лет. Резистентность свойственна антибиотикам. Антибиотики гепатотоксичны. Противомикробные средства получили в России. Режим дозирования противомикробных средств 2 раза в сутки. Механизм действия антибиотиков: нарушение клеточной стенки бактерий. Противомикробные средства обладают бактерицидным действием. Антибиотики ототоксичны. Побочным действием антибиотиков является аллергия. Антибиотики вызывают дисбактериоз. Противомикробные средства подразделяются по поколениям.

Карточки необходимо разложить в соответствии с полями:

карто или псооходимо ра	211	OKHID D COOLDCICIDAN C 11031A	MILI.		_
«Всегда»		«В большинстве случаев»		«В некоторых случаях»	

Соответствие карточек полям обсуждается в подгруппе. Затем утверждения зачитываются для всей группы, и их место расположения сравнивается между подгруппами.

Преподаватель не проявляет своего согласия или несогласия с мнением обучающихся. Он задаёт уточняющие вопросы (но не наводящие!) с целью помочь студентам понять, что они на самом деле думают и знают по обсуждаемому вопросу.

Практика показывает, что мнения участников расходятся. И даже возникают бурные споры. Тем самым, у них возникает желание изучить информацию и отстоять свою точку зрения.

Тема: «Средства, влияющие на систему пищеварения», прием «Вводная задача».

В качестве вводной задачи используются видеоролики рекламы лекарственных средств: Омез, Гастал, Дюфалак, Смекта, Эссенциале форте, Мезим форте, Де-нол. Преподаватель просит

студентов обозначить тему занятия, записать, к каким группам лекарственные средств могут относиться препараты рекламы и объяснить, почему.

Сначала студенты работают индивидуально, затем в парах и в группах. Ответы с их аргументами заслушиваются, кратко записываются на доске и затем сравниваются.

Тема: «Жидкие лекарственные формы. Лекарственные формы для инъекции», прием «Верные и неверные утверждения».

Преподаватель предлагает студентам заполнить таблицу перед изучением новой темы:

Верны и неверные утверждения	До чтения текста	После чтения
1. Эмульсия – это двухфазная дисперсная система типа вода – масло,		
образованная жидкостями, взаимно не растворимыми друг в друге.		
2. Настойка – водная вытяжка из растительного сырья.		
3. В 1 мл содержится 20 капель водного раствора.		
4. Новогаленовые препараты отличаются от галеновых тем, что они		
могут вводится парентерально.		
5. Одним из обязательных требований к растворам является		
апирогенность.		

Если студент согласен с предложенными ут¬верждениями, то ему нужно поставить в графе «До чтения текста» знак «+», если не согласен, то «-».

После индивидуальной работы и обсуждения в малых группах представители данных групп озвучивают ответы и их обоснования. Преподаватель фиксирует на доске полученные ответы, которые чаще всего не однозначны.

После изучения материала студенты возвращаются к данным утверждениям, заполняют графу таблицы «После чтения текста» и аргументируют свои ответы.

Тема: «Названия патологических процессов. Суффиксы клинической терминологии – itis, - oma, - osis, - iasis, - ismus.», приемы « Ситуационная задача», «Сопоставление».

Задача: «Мама пациента А. 10 лет обратилась в приемное отделение в связи с травмой коленного сустава. Жалобы на боли, ограничение движения в правом коленном суставе после падения с велосипеда. Из анамнеза выяснено: часто возникают обширные гематомы после ушибов, риногеморрагии, артралгии, гемоартроз коленного сустава. Мама ребенка беспокоится, не передалось ли ее заболевание «полиартрит» по наследству».

Студентам дается задание: дать определение всем терминам, которые встретились в задаче.

Преподаватель выписывает на доске названия патологических процессов, а напротив - предполагаемые их группы, к которым можно отнести данные процессы. Студенты выполняют задание у себя в тетрадях, проводя сопоставление с помощью стрелок. Работа индивидуальна, затем это обсуждается в парах и группах (4 человека). Затем преподаватель вычерчивает мелками различного цвета ответы разных малых групп на доске. Таким образом наглядно просматривается несовпадение ответов. А после изучения материала студенты приходят к правильному сопоставлению терминов.



Мониторинг оценки результатов успеваемости выявил стабильную положительную динамику за последние 5 лет в повышении качества знаний по фармакологии и основам латинского языка: по специальностям «Сестринское дело» и «Лечебное дело». Считаю, что этот результат является следствием усиления мотивации на занятиях. Повышается активность на уроке, даже слабоуспевающие студенты стали проявлять заинтересованность в собственных достижениях, добиваться успеха. Это является стимулом к освоению инновационных технологий и дальнейшему профессиональному росту.

Литература:

- 1. Развитие критического мышления на уроке: пособие для учителей общеобразоват. учреждений / С. И. ЗаирБек, И. В. Муштавинская. 2-е изд., дораб. М. : Просвещение, 2011. 223 с
- 2. Бакшаева, Н. А. Психология мотивации студентов : учебное пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. 2-е изд., стер. Москва : Издательство Юрайт, 2023. 170 с.

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КОНКУРСАНТА К ЧЕМПИОНАТУ WORLDSKILLS RUSSIA ПО КОМПЕТЕНЦИИ «МЕДИЦИНСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ УХОД».

Пчеловодова Татьяна Алексеевна, преподаватель

Можгинский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Областью профессиональной деятельности выпускников по специальности СПО 34.02.01 Сестринское дело является оказание населению квалифицированной сестринской помощи для сохранения и поддержания здоровья в разные возрастные периоды[1]. Целью же проведения чемпионата WorldSkills Russia является демонстрация лучших международных практик. В современных условиях необходимы специалисты с такими навыками. Работодатели на сегодняшний день хотят видеть конкурентоспособного, грамотного специалиста, обладающего компетенциями, обеспечивающими его готовность к профессиональной деятельности, стремящегося к постоянному самообразованию. Поэтому на рынке труда наиболее востребованы те выпускники колледжа, которые участвовали в чемпионатах WorldSkills Russia.

В рамках образовательного стандарта выдается только необходимый минимум для овладения профессией. Для студентов колледжа подготовка к региональному чемпионату является мощным стимулом для их саморазвития, личностного и профессионального роста.

Подготовка к чемпионату в Можгинском филиале АПОУ УР «РМК МЗ УР» начинается с выявления студентов, имеющих склонность и желание развиваться в этом направлении. Приоритет отдается студентам 2-4 курсов, с хорошей успеваемостью, имеющим авторитет в колледже и обладающим стрессоустойчивостью. На этапе отбора одного конкурсанта, студентам участвующим по желанию создается клиническая ситуация и команда педагогов-клиницистов оценивают действия. Выбирается наиболее успешно справившийся с задачей студент.

Подготовка к чемпионату требует тщательной организации, как со стороны педагогов, так и со стороны обучающегося. После того как участник выбран, составляется расписание дополнительных занятий, как самостоятельных, так и с педагогом. Процесс подготовки обучающегося осуществляется комплексно и включает в себя три направления: теоретическое, практическое и психологическое.

Теоретическая подготовка сводится к совместному знакомству со стандартами WorldSkills Russia и технической документацией по компетенции «медицинский и социальный уход», объяснению правил оформления медицинской документации, изучению ГОСТов, профессионального стандарта, просмотра предыдущих видеозаписей Чемпионатов в сети Интернет. Далее идет обсуждение просмотренного материла педагога совместно с конкурсантом, выявление недочётов, разбор ошибок и разработка последующего алгоритма действий[2].

Психологическое направление подготовки заключается в поддержании интереса к обучению, желании обучающегося реализовать себя в познавательной деятельности. Также

отрабатываются навыки достижения эмоционального равновесия. В связи с тем, что на Чемпионате возможны различные нестандартные ситуации, при подготовке участника создаются стрессовые ситуации, например, приглашение на занятия студентов старших курсов или преподавателей клиницистов.

Практическое направление заключается в формировании, освоении и закреплении профессиональных навыков по компетенции «Медицинский и социальный уход». Во время дополнительных занятий обсуждаем с обучающимся каждый модуль конкурсного задания. На каждый модуль составляем план действий в логическом порядке с указанием цели к каждому пункту и временными рамками выполнения каждого этапа.

Структура конкурсного задания регионального чемпионата состоит из нескольких модулей (от трех до 8 и более), задания в которых имеют различную длительность - от 20 до 65 минут, не включая время подготовки 15 минут:

Модуль А. Осуществление ухода, обучения пациента\родственника в условиях медицинской организации (стационар\хоспис);

Модуль С. Осуществление ухода, обучения пациента\родственника в условиях медицинской организации (дневной стационар);

Модуль Е. Осуществление ухода, обучения пациента\родственника в домашних условиях; Модуль G. Осуществление ухода, обучения пациента\родственника в условиях центра сестринского ухода\ дома престарелых;

Модуль I. Постер[3].

Порядок действий в плане в зависимости от модуля может быть различным, для примера он включает:

- 1. Выявление проблем пациента с целью обеспечения комфортных условий последнему. На этом этапе обучаем конкурсанта грамотно общаться с пациентом, задавать открытые и закрытые вопросы, использовать в беседе перефразирование.
- 2. Проведение оценки функционального состояния пациента с целью определения приоритетных проблем. На данном этапе отрабатываем практические навыки: измерение температуры тела, артериального давления, подсчет пульса и частоты дыхательных движений, сатурации.
- 3. Осуществление доказательного ухода с целью предупреждения возможных осложнений. На этом этапе продолжаем отрабатывать практические навыки в соответствии с клинической ситуацией.
- 4. Проведение беседы с пациентом с целью улучшения качества жизни в болезни. Конкурсанта обучаем вести беседу на доступном пациенту языке с учётом его потребностей и физиологического состояния (нарушение слуха, зрения и т.д.).
- 5. Проведение оценки эффективности сестринского ухода с целью наблюдения за динамикой состояния пациента.
 - 6. Заполнение медицинской документации.

Подготовка к региональному чемпионату включает в себя учебную, исследовательскую деятельность, творческий подход к решению клинических задач, что в целом и формирует компетентного профессионала. Конкурсанты получают хорошую практику. У них формируется самостоятельность при принятии решений в нестандартных ситуациях.

За время участия в чемпионатах разного уровня преподавателями колледжа был накоплен полезный опыт по эффективному раскрытию потенциальных возможностей каждого участника чемпионата. Результатом тренировок стало получение наград, таких как: Диплом 3 степени - IV региональный чемпионат Удмуртской Республики «Абилимпикс-2020» по компетенции «Медицинский и социальный уход», сертификат участника - VII Открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) — 2022.

В заключение хочется отметить, что преподаватели профессиональных модулей, организуя практическое обучение на занятиях в доклинических кабинетах, стали применять технологии международных практик – доказательный уход в сестринском деле по стандартам WSI.

Литература:

- 1. Приказ Минобрнауки России от 12.05.2014 №502 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело» [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. URL: https:// минобрнауки.рф/документы/7321.
- 2. Программа обучения «Эксперт WorldSkills Россия» [Электронный ресурс]// DOCPLAYER. URL: https://docplayer.ru/30715212-Programma-obucheniya-ekspert-worldskills-rossiya.html.
- 3. Техническое описание компетенции «Медицинский и социальный уход» [Электронный ресурс] // Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». URL: http://spo-kp.mskobr.ru/files/WorldSkills/nepeчeнь%20компетенция%20 WorldSkills.pdf.

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОТИВАЦИЙ НА ДИСЦИПЛИНАХ ХИРУРГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ

Трефилова Лариса Федоровна, преподаватель

АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Традиционно считается, что для успешной учебы необходим высокий уровень познавательной мотивации, в основе которой лежит потребность к изучению всего нового, важного. Не менее значимой для образовательного процесса является мотивация достижения, на этом построена вся система образования с ее оценками, личностной ответственностью, нацеленностью на результат [2].

Основной проблемой любого профессионального образования является переход от учебной деятельности студента к деятельности профессиональной. Учебной деятельности соответствуют познавательные мотивы, в то время как практической деятельности — профессиональные. Предметом познавательной деятельности является учебная информация, несущая профессиональные или иные знания; предметом же профессиональной мотивации являются не сами знания, а практические задачи, профессиональные ситуации, отражающие в модельной форме содержание реальной профессиональной деятельности, что определяет необходимость проведения целенаправленных мероприятий по формированию профессиональных мотивов будущих медицинских работников [3].

По опыту классного руководителя знаю, что по мере обучения в колледже познавательные мотивации обучающихся претерпевают закономерные изменения. Достаточно высоки учебные мотивации в начале обучения у студентов как с осознанным, так и неосознанным выбором специальности. Они обусловлены общим интересом к профессии, возможностью достижения определенных жизненных целей и новым социальным статусом. В конце первого года обучения, ввиду появления сложностей в учебе, наблюдается снижение познавательных мотиваций, а также мотиваций достижения.

При переходе от изучения общих дисциплин к специальным, когда проявляются способности к выбранному виду деятельности и появляется удовлетворенность результатами труда, мотив выбора профессии подкрепляется. Этим объясняется подъем интереса к учебе на следующем году обучения. Благодаря практическому обучению на завершающем году обучения подавляющее большинство студентов профессионально ориентированы и мотивированы на успешное завершение учебы. Следовательно, переход от учебно-познавательной деятельности студента к профессиональной деятельности специалиста во многом выступает проблемой трансформации познавательных мотивов в профессиональные [1].

Хирургия — раздел медицины, где клиника заболеваний нередко представлена яркими запоминающимися симптомами, а деятельность медицинских работников часто носит характер критического мышления, причем часто, в условиях дефицита времени. Этим объясняется, что изучением данной дисциплины при проведении занятий в клинике студентов легко

заинтересовать. Демонстрация и курация пациентов, использование архивных историй болезни, позволяют формировать клиническое мышление студентов, т.е. развивать профессиональный тип мотивации. Безусловно, большое значение в мотивировании студентов придаю отработке мануальных навыков, а у студентов специальности «Лечебное дело» - навыков диагностической деятельности. Удовлетворение от самостоятельно и хорошо выполненного диагностического приема, процедуры или ее фрагмента на пациенте вдохновляет и настраивает на достижение следующих целей. Использую мотивирующее значение наблюдения высококвалифицированных специалистов, поощрение за проведенный анализ работы персонала с указанием недочетов, упущений и самостоятельной выработкой правильного алгоритма действий, поощрение за проявления гуманности, навыков субординации, самостоятельное и грамотное использование других коммуникативных навыков.

Вынужденный переход на дистанционное обучение изменил структуру мотивационной сферы обучающихся. При снижении социальных составляющих мотивации выросла значимость познавательной мотивации, а также мотивации к развитию самоорганизации и самодисциплины [2]. В условиях дистанционного образования при сохранении системы оценок, сроков сдачи материала, рейтингов у студентов с низким уровнем познавательной мотивации усиливается мотивация, основанная на стремлении избежать неприятностей. Итогом является поток студенческих работ «под копирку» и работ с бессмысленным нагромождением фактов, событий, правил и еще многого чего, присланных преподавателю в качестве отчета. Недостаточная техническая оснащенность студентов, неудовлетворительные условия проживания, отсутствие навыка работы с компьютером, недостаточность общего кругозора и, как следствие, ухудшение результатов обучения также приводит к снижению познавательной мотивации.

Чтобы дистанционная форма обучения была разумным дополнением к традиционному, необходимо совершенствовать качество дидактических материалов для практических занятий. При их разработке учитывается наличие у современных студентов так называемого клипового мышления. Интересные видео, фото, яркие иллюстрации, используемые в заданиях, помогают возбудить внимание студентов с первых секунд и удерживать его достаточно долго. Используется склонность обучающихся к многозадачности, через применение разных форматов упражнений, видов деятельности, заданий по степени сложности, предлагаются для решения видеоряды, задаются упражнения небольшими по объему, но на выполнение многочисленных и разнообразных действий. Так как наиболее продуктивным для медицинских работников является критическое мышление, постепенно, но настойчиво включаю его элементы в задания к упражнениям. Мною используются такие приемы критического мышления как анализ, синтез, сопоставление, отбор, вычисление критических ошибок, интерпретация данных, выведение заключений, оценивание. Предельно понятно и неоднозначно формулирую вопросы к заданию, провожу обязательный контроль, обучаю студентов правильной формулировке поисковых запросов, оценке достоверности источников информации, знакомлю их с профессиональными сайтами. Получение обратной связи усиливает мотивацию студентов к выполнению заданий.

Дистанционная форма обучения не подходит для тех направлений профессиональной подготовки, основой которых является живое общение с людьми, работа в команде. Режим карантина послужил резким толчком к развитию и широкому применению в каждодневной практике решения клинических сценариев и ситуаций. Ощущение реальных событий, повышение уровня коммуникативных и мануальных навыков резко повышают профессиональные мотивации и способствуют раскрытию индивидуальных особенностей студентов.

Однако, только реальная производственная практика может позволить студенту оценить дефициты в своих знаниях, выявить то, на что необходимо сделать акцент во время дальнейшего обучения, чтобы стать успешным специалистом. При руководстве производственной практикой наибольшее значение придаю следующим факторам: профилю медицинской организации, ротации студентов на рабочих местах, разумному контролю освоения дисциплины и, что особо важно, работе с непосредственными руководителями. Производственная практика является самым мощным стимулом для усиления профессиональной мотивации. Резко тормозит ее

развитие «уравниловка» при оценке работы студента, нежелание непосредственных руководителей расходовать свое время на контроль деятельности студента и ее коррекцию, и, как следствие, отказ передоверить ему часть работы.

Внеучебная деятельность также является фактором, положительно влияющим на профессиональную мотивацию студентов. Вследствие ограничительных мер массовое участие студентов в профориентационных мероприятиях и внеучебной деятельности уменьшилось. Признавая значение чемпионатного движения «Профессионалы» для определения вектора развития профессионального образования, нельзя не отметить, что количество студентов, участвующих в чемпионатах крайне мало. Вместе с тем, проведение массовых, в том числе, соревновательных мероприятий внеучебной деятельности по тому же стандарту чемпионата «Профессионалы» может служить дополнительным стимулом к расширению и углублению ЗУН большого числа студентов, у которых преобладает социальная мотивация, поэтому считаю необходимым их возрождение на уровне группы, отделения, филиалов учебного заведения.

Преподаватель должен заниматься самоанализом своих мотивационных возможностей. Первый вопрос, который он должен задать себе, это: «Интересно ли мне на занятиях со студентами?» Если ответ: «Да!», то он обязательно найдет способы и средства повышения профессиональных мотиваций своих подопечных.

Литература:

- 1. Бадмаева Н.Ц. Б 153 Влияние мотивационных факторов на развитие умственных способностей: Монография. Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2004. 280 с. ISBN 5-89230 193 1
- 2. Коркмазов, А. В., Рашидханова, А. А., Мальсагов, Б. С. Особенности формирования мотивации студентов при дистанционном режиме обучения // Проблемы современного педагогического образования. 2021. №71-4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-motivatsii-studentov-pri-distantsionnom-rezhime-obucheniya (дата обращения: 12.02.2023).
- 3. Фитьмова А. А., Типологизация профессиональной мотивации будущих врачей на основе кластерного анализа // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2011. №129. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tipologizatsiya-professionalnoy-motivatsii-buduschih-vrachey-na-osnove-klasternogo-analiza (дата обращения: 12.02.2023).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО-ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.

Шитова Ольга Владимировна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

В настоящее время в нашу жизнь прочно вошли информационные цифровые технологии, которые затрагивают все сферы жизни современного человека. Естественно, это коснулось и образования. С помощью любых коммуникационных систем дистанционного обучения можно донести до студента любой теоретический учебный материал. Текстовые файлы, слайды презентаций и видеоролики стали привычными источниками информации.

Сложнее обеспечить обратную связь в учебном процессе, с целью контроля и определения качества дистанционного обучения. Для этого педагог вынужден продумывать особые формы проверки знаний и оценивания учебных умений, с учётом специфики преподаваемой дисциплины; должен уметь пользоваться современными интерактивными средствами связи и обладать информационной культурой.

Исходя их личного опыта, хотелось бы поделиться способами решения этих дидактических проблем, на примере дистанционного изучения дисциплины «Анатомия и физиология человека».

Дисциплина «Анатомия и физиология человека» одна из основополагающих и фундаментальных наук, которая позволит студентам-медикам:

- 1. Применять знания о строении функциях органов и систем организма человека при оказании сестринской помощи (специальность «Сестринское дело»);
- 2. Использовать знания анатомии и физиологии для обследования пациента, постановки предварительного диагноза (специальность «Лечебное дело»).

Итак, в период вынужденного и планового дистанта, широко использовала формат электронной почты, платформы MOODLE и ZOOM, а также систему Электронного журнала (дневника).

Поскольку, формируемые на данной дисциплине умения предполагают способность студента называть и показывать анатомические структуры и элементы строения органов и систем, пыталась путём организации конференции ZOOM провести устный опрос. В результате, столкнулась с необходимостью постоянного скоростного доступа в Интернет. Наличием у всех обучаемых рабочего места, оборудованного веб-камерой, микрофоном и персональным компьютером. Частое отсутствие технических возможностей и длительность во времени показали не эффективность этого способа контроля.

Следующий, популярный, вариант проверки усвоения материала, тестирование — нашёл своё широкое применение. Возможность отвечать на тестовые задания с любого мобильного устройства или персонального компьютера; индивидуальный по содержанию набор вопросов, ограничение времени и количества попыток позволяет настроить платформа ДО МООDLE. Но, таким образом, можно оценить только знания студента, и для объективности проверки требуется большой банк тестовых заданий. Это требует определенных усилий со стороны педагога по его созданию инструментами платформы ДО МООDLE. Так, для контроля темы «Скелетные мышцы тела человека» составлена база из 100 тестовых вопросов; а для проведения экзаменационных испытаний - из 700.

Не секрет, что любой студент имеет желание списать..., а при дистанционном обучении, это означает скопировать и переслать педагогу один и тот же ответ от всей группы. Работает в этом случае добросовестно и честно только один-два человека, из числа обучаемых. С целью, охвата всех студентов, мною организована именная рассылка индивидуальных вопросов и задач по изучаемой теме с помощью электронной почты или системы Электронный журнал (дневник). Для простоты и удобства выполнения технической задачи, оформляю эти задания списком, в одном файле. Каждый студент отвечает на своё задание, номер которого соответствует порядковому номеру его фамилии в алфавитном списке группы. Ответ высылает непосредственно в электронном письме или в формате word-файла, только в печатном виде. Такая форма организации дистанционного обучения позволяет группировать ответы студентов одной группы и оценивать работу каждого. С методической точки зрения, обеспечивает формирование у студентов навыков поиска информации в общедоступных источниках, умений систематизировать и выделять главное, детально разбираться в поставленном вопросе.

Простые репродуктивного плана вопросы, целесообразно размещать в Электронном дневнике.

Примеры вопросов репродуктивного типа:

- 1. Объясните значение иммунных сывороток в медицине.
- 2. Объясните значение вакцинации в медицине.
- 3. Что такое лимфангион? От чего зависят его размеры?

А вот тексты вопросов продуктивного типа, морфофункциональных и ситуационных задач рекомендую рассылать по Электронной почте, либо размешать отдельным файлом на платформе ДО MOODLE в разделе соответствующей темы.

Примеры вопросов продуктивного типа:

1. Как классифицируется и какие движения возможны в голеностопном суставе?

- 2. Горячий или холодный напиток эффективно охладит тело человека в летнюю жаркую погоду? Почему?
- 3. Объясните анатомо-физиологический эффект, использования пузыря со льдом в медицинской практике.

Примеры задач:

- 1. Перед инструментальным исследованием толстой кишки обследуемому рекомендуют очистительную клизму объемом 1,0-1,5 л воды комнатной температуры. Чем объяснить отсутствие всасывания данного объема воды в толстой кишке?
- 2. Во время оказания помощи пострадавшему медсестра уронила шприц, приготовленный для срочной инъекции. Как поступил бы в данной ситуации фельдшер приёмного отделения, с разным типом ВНД. Объясните возможные реакции.
- 3. В больницу доставлен мужчина, с проникающим ножевым ранением в области грудной клетки с правой стороны. Назовите анатомо-физиологические причины нарушения дыхательной функции у пострадавшего.

За два учебных года мною подготовлены вопросы и задачи к 50 темам, на группу студентов из 25-30 человек. Очень сложно, формулировать интересные вопросы, находить и готовить увлекательные ситуационные задачи по числу студентов в группе в рамках одной темы. Но, это того стоит! В процессе такой работы повышается профессионализм и творчество педагога, а у студентов развивается познавательный интерес и возрастает мотивация к дальнейшему познанию клинических дисциплин.

Тексты задач направлены на поиск анатомо-физиологического обоснования явлений и процессов в организме человека, а также медицинских уходовых и диагностических процедур. Студенты охотно откликаются на этот вид деятельности, повышая свой образовательный уровень, понимая практическое значение анатомии и физиологии в медицине.

Критерии оценки соответствуют пятибалльной системе, выставляются в электронный журнал ($Таблица \ Nell$).

Таблица №1 Критерии оценки:

Критерий	Оценка
Краткий ответ с существенными ошибками.	неудовлетворительно
Ответа нет.	
Краткий правильный ответ с некоторыми ошибками, без	удовлетворительно
использования терминологии.	
Полный правильный ответ с малосущественными	хорошо
ошибками.	
Полный логически обоснованный ответ с	отлично
использованием терминологии.	

Данная практика имеет только положительные результаты и отзывы, как со стороны педагогов, так и со стороны студентов. Каждый обучающийся обязательно изучит тему и получит оценку за плановое теоретическое занятие в дистанционном формате.

Формирование практических умений вне очных практических занятий очень затруднительно. Поэтому при вынужденном дистанционном обучении применяла <u>Рабочие тетради</u> для практических занятий, задания в которых студенты выполняли в электронном виде. Например: заполнение таблиц и схем, выполнение рисунков анатомических структур и подписей к ним, составление словаря терминов, поиск ответов на вопросы и решение задач.

Из положительных моментов этой формы контроля - интеграция ИКТ и дисциплины «Анатомия и физиология человека»; из отрицательных — преподавателю невозможно отследить самостоятельную работу студентов, недобросовестные копируют и пересылают файлом готовую Рабочую тетрадь.

Таким образом, дистанционное обучение, имеет определённые преимущества и недостатки *(таблица №2)*:

Преимущества			
Для студентов	Для преподавателя		
1. Выбор времени и места для занятий.	1. Возможность обучать одновременно		
	любое количество студентов.		
2. Работа в индивидуальном темпе.	2. Использование современных		
	интерактивных средств обучения.		
3. Любой материал можно изучать			
многократно.			
4. Использование различных			
информационных источников.			
5. Доступность для лиц с ОВЗ			
Трудности			
1. Трудно постоянно поддерживать	1. Много тратится времени и сил на		
мотивацию на высоком уровне. Обучение	разработку дистанционного учебного		
на расстоянии требует самоорганизации и	модуля.		
самодисциплины			
2. Дефицит прямого общения с	2. Методика организации дистанционного		
преподавателем. Не удается регулярно	обучения нуждается в совершенствовании.		
отслеживать и исправлять ошибки, которые			
допускаются в выполняемых заданиях.	2 17		
3. Дефицит прямого общения с	3. Преподаватель не может полностью		
преподавателем. Не удается регулярно	контролировать учебный процесс.		
отслеживать и исправлять ошибки, которые	Контролируют обучение только сам студент		
допускаются в выполняемых заданиях. 4. Необходим постоянный доступ в	и его родители.		
4. необходим постоянный доступ в Интернет. Место для учебы должно быть	4. Отсутствует эмоциональный контакт со студентом.		
оборудовано веб-камерой, микрофоном и	студентом.		
персональным компьютером.			
5. Не хватает практических занятий,			
преобладает в обучении теоретический			
материал			

Наиболее приемлемым видом работы на УД «Анатомия и физиология человека» является выполнение индивидуальных заданий для теоретического освоения материала. Рекомендую к использованию педагогам общепрофессиональных дисциплин, в рамках информационно-дистанционных технологий обучения.

Литература:

- 1. Анатомия и физиология человека: учебник / Н. В. Смольянникова, Е. Ф. Фалина, В. А. Сагун. 2-е издание, перераб. и доп. –М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017.-544 с.: ил.
- 2. Анатомия в схемах и таблицах/ Л. В. Горелова, И. М. Таюрская. Ростов н/Д: Феникс, 2015.-573,(1)с. (Среднее медицинское образование).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ КОНТРОЛЯ, ОЦЕНИВАНИЯ И ФИКСАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ В ФОРМАТЕ РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ.

Шитова Ольга Владимировна, преподаватель Сарапульский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Контроль знаний, умений и навыков студентов это способ диагностической деятельности, обеспечивающий обратную связь в учебном процессе. Любая форма контроля направлена на определение качества или успешности обучения; позволяет выявить степень развития познавательных способностей, творческой инициативы и самостоятельности мышления у студентов.

Задача преподавателя разнообразить формы, методы и виды контролирующих заданий, обоснованно применять их в каждой конкретной ситуации.

Рабочая тетрадь, как методическое пособие необходима в образовательном процессе и особенно актуальна в настоящее время, т.к. является элементом формирования общих и профессиональных компетенции у студентов, с учетом требований любого медицинского направления согласно $\Phi\Gamma OC$.

В течение нескольких лет в своей работе, по дисциплине «Анатомия и физиология человека» на специальности 31.02.01. «Лечебное дело» использую три Рабочие тетради:

- 1. Спланхнология рассчитана на четыре темы по анатомо-физиологическим особенностям внутренних органов дыхательной, пищеварительной, мочевыделительной и половой систем;
- 2. Остеология. Синдесмология рассчитана на три темы по костной системе и опорнодвигательному аппарату человека;
- 3. Эстезиология рассчитана на одну тему по анатомо-физиологическим особенностям сенсорных систем организма человека.

Все тетради отмечены дипломами 1 степени по результатам профессиональных конкурсов среди преподавателей средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций Приволжского федерального округа (иллюстрация N = 1).

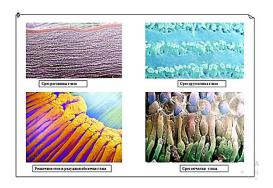


Иллюстрация №1 Дипломы за участие в конкурсах Рабочих тетрадей

Задания для Рабочих тетрадей разрабатываю самостоятельно, составляю в логической последовательности, с использованием анатомической терминологии, доступной для восприятия и понимания. Готовлю разно уровневые по сложности упражнения, интегрирую их содержание с общепрофессиональными (Основы латинского зыка, Основы микробиологии) и клиническими дисциплинами (Диагностическая детальность).

Все Рабочие тетради снабжены иллюстративным (фотографии микропрепаратов) и дополнительным информационным материалом (уникальные цифры и факты) (иллюстрация №2), что позволяет:

- увеличить мотивацию к самообразованию;
- повысить интерес к изучаемой дисциплине по получаемой специальности; -сделать процесс получения знаний, умений, навыков личностно и социально значимым.



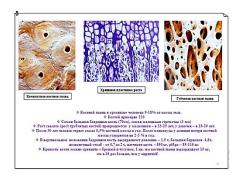


Иллюстрация №2 Пример дополнительного информационного материала Количество заданий определяется объемом тематического материала.

Виды заданий отличаются разнообразием и соответствуют принципам дифференцированного обучения.

Это:

1. Изучение текста, переработка и осмысление его в ходе заполнения таблиц и схем $(unnext{incmpaqua} \ N\!\!\!\! 23);$

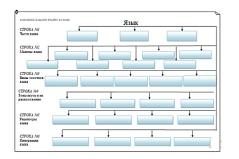




Иллюстрация №3. Пример таблицы и графологической схемы

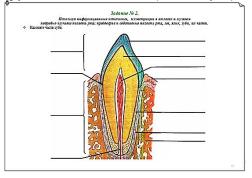
2. Поиск ответов на вопросы репродуктивного и продуктивного типа (иллюстрация №4);





Иллюстрация №4. Примеры вопросов

3. Работа с наглядно-иллюстративным материалом, выполнение рисунков анатомических структур и подписей к ним (*иллюстрация* №5);



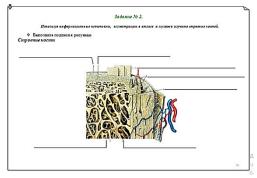
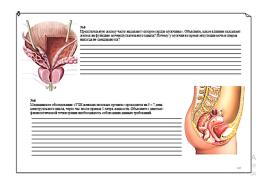


Иллюстрация №5. Пример наглядного - иллюстративного задания

4. Решение морфофункциональных и ситуационных задач, развивающих логическое и аналитическое мышление (иллюстрация №6).



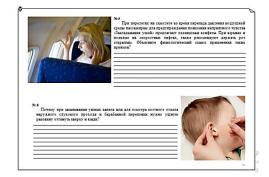


Иллюстрация №6. *Пример морфофункциональных и ситуационных задач* 5. Составление словаря терминов (*иллюстрация* №7)





Иллюстрация №7. Пример задания по терминологии

Содержание всех задач акцентирует внимание студентов на основных анатомофизиологических особенностях органов и систем человека, указывает на внутри- и межпредметную связь.

Данный формат учебной деятельности требуют от студента самостоятельной работы с наглядным материалом (анатомический атлас, муляжи, планшеты, плакаты) и информационными средствами обучения на бумажном и электронном носителях (тексты лекций, иллюстрации слайдов, электронные учебники). Задания выполняются непосредственно в Рабочей тетради в твёрдом или электронном виде. По итогам педагогического эксперимента эффективность усвоения материала выше в группах, где была использована Рабочая тетрадь. Студенты действительно с большим интересом и ответственность выполняют все виды заданий, формируется мотивация к дальнейшему познанию патологии анатомо-физиологических нарушений.

Рабочие тетради очень удобно применять в учебном процессе, как на аудиторных практических занятиях, так и для самостоятельной работы студентов. Для оценивания результатов работы студентов разработаны следующие критерии $(maблица \mathcal{N}21)$:

Таблица №1. Критерии оценки

Задание	Критерии	Баллы
№1		0-12
Письменный ответ на	1. Владение программным материалом	до 3*
вопрос	2. Применение анатомической номенклатуры и	до 3*
	физиологических терминов	
	3. Использование примеров	до 3*
	4. Последовательное изложение материала	до 3*
№2		(0-n)x10
Заполнение таблицы	1. Правильное латинское название	до 2*

	2. Полная топографическая характеристика	до 5*
	3. Правильная функциональная характеристика	до 3*
№3		(0-n)x1
Заполнение графологической схемы	1. Полный ответ в каждой ячейке	до 1*
№4		(0-n)x1
Работа с наглядным материалом	1. Правильное название по каждой позиции	до 1*
		0-12
№ 5 Решение задачи	1. Краткий правильный ответ без использования латинской терминологии	3
	2. Краткий правильный ответ с использованием латинской терминологии	6
	3. Полный логически обоснованный ответ без использования латинской терминологии	9
	4. Полный логически обоснованный ответ с использованием латинской терминологии	12
Итого		0-33

*

3 балла – высокий уровень освоения

- 2 балла средний уровень освоения
- 1 балл низкий уровень освоения
- 0 баллов материал не освоен

Шкала перевода баллов в оценку

Баллы	Оценка
0-15	2 (неуд.)
16-24	3 (уд.)
25-29	4 (xop.)
30-33	5 (отл.)

Таким образом, Рабочая тетрадь предполагает качественную подготовку к текущему, рубежному и итоговому контролю, способствует приобретению общих и профессиональных компетенций для будущей клинической практики выпускников, а также расширяет кругозор обучающихся. Рекомендую к использованию в практической деятельности, как лучшую педагогическую практику на занятиях по УД «Анатомия и физиология человека».

Литература:

- 1. Анатомия и физиология человека: учебник / Н. В. Смольянникова, Е. Ф. Фалина, В. А. Сагун.-2-е издание, перераб. и доп. –М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017.-544 с.: ил.
- 2. Анатомия в схемах и таблицах/ Л. В. Горелова, И. М. Таюрская. Ростов н/Д: Феникс, 2015.-573,(1)с.- (Среднее медицинское образование).

«ВЗГЛЯД НАЗАД» ИЛИ КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ СТУДЕНТА МЕДИКА.

Яковлев Павел Валерьевич Иванова Марина Геннадьевна Мельникова Лидия Ивановна преподаватели АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Процесс подготовки будущих специалистов в условиях современного образования сложен и обусловлен многими факторами. Один из факторов — это степень адекватности мотивационных установок поступления и осознание значения получаемой профессии. Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем обучения. И на наш взгляд, на первый

план выдвигается развитие познавательной мотивации студента. В статье мы хотим представить один из методов мотивирования студентов к занятиям в медицинском колледже.

Ключевые слова: мотив, цель, студенты, потребности, медицина, медицинский колледж.

Изучив данные разных исследований (по России), мы выявили, что в среднем отсев из медицинских колледжей составляет не менее 25%. В нашем колледже отсев составляет 10% по различным специальностям. Как у первокурсников, так и у выпускников медицинского колледжа могут быть проблемы с мотивацией и заинтересованностью получаемой профессии. Многие учебные программы основаны на традиционных педагогических технологиях, когда преобладающими остаются репродуктивные методы обучения, они не дают нужных результатов и не вызывают интерес у подрастающего поколения, некоторые студенты на занятиях ведут себя вызывающе пассивно и не заинтересовано, а также считают, что медицина не интересна и к тому же сложна, а ведь это совсем не так.

«Взгляд назад» - приём завладения вниманием студентов на занятиях, а также формирования интереса и мотивации к различным разделам медицины для обсуждения какихлибо тем и вопросов. Преподаватель, учитывая тему занятия, использует своего рода «смысловые якоря» в виде коротких, ярких, запоминающихся фактов из медицины, взятые из истории медицины, исторических очерков, статей, книг, журналов, публикаций. Примеры приёма "взгляд назад":

Почему же первыми признаками сердечного приступа является боль в горле и челюсти

или шее? Сердце развивается в области шеи из сосудов жаберных дуг, а артериальный проток образуется из остатков шестой жаберной дуги. По мере роста эмбриона его сердце перемещается из шеи в грудь. Опускаясь, оно остается связанным с нервами шеи, и именно поэтому первыми признаками сердечного приступа для многих людей является боль в горле и челюсти. [1].

модеи является обль в горле и челюсти. [т]. Кто приложил свой клюв к идее создания клизм? «На берегах священных Нила Ибис-птица обитает мило, Лишь одно в нем странно: что-то, Ибис от людей скрывает?

Как желудка нечистоты Своим клювом вымывает».

Процедура очищения кишечника появилась не менее 5000 лет назад, благодаря наблюдениям за одной из прекрасных птиц - Ибис. [2]

История стетоскопа

История создания стетоскопа восходит во времена Гиппократа. Еще тогда знаменитый древнегреческий врач описал методы аускультации, правда, самым примитивным образом — путем прикладывания органа слуха к телу больного. Шли годы и столетия, а данный метод так и оставался единственным способом услышать признаки болезни: учащенное сердцебиение, бульканье и хрипы, даже несмотря на то, что сам способ был крайне негигиеничным и неудобным для врачей, ведь прикладывать свой орган слуха приходилось и к бездомным и к бродягам, и к инфекционным больным.

Как появился стетоскоп, или озарение Рене Лаэннека.

Так продолжалось до XIX века, пока в 1816 году потомственный французский врач Рене Лаэннек не изобрел стетоскоп. По слухам, толчком к такому гениальному изобретению, послужила его джентльменская галантность. А дело было вот как: однажды Рене был приглашен на осмотр к юной особе, которая жаловалась на проблемы с сердцем. Стало очевидно, что без выслушивания звуков сердца никак не обойтись, но вот незадача — сделать это было не так- то просто. Во-первых, юная особа имела весьма приличные формы, а означало это, что избыточный вес и жировая прослойка попросту исключают применение непосредственного метода аускультации — все равно ничего не услышать. А во — вторых, приложиться головой к



обнаженной женской груди было, по словам Лаэннека, недопустимо. И тогда Рене вспомнил, как однажды, по дороге из клиники он застал местную ребятню возле штабелей строительного леса за весьма интересной забавой: одни дети со всей силой и энтузиазмом колотили по одному концу бревна, а другие прикладывали ухо к другому концу и слушали звуки, которые усиливались, пройдя по стволу. Основываясь на этом наблюдении, Рене схватил листы нотной бумаги, свернул их в трубу и приставил эту незамысловатую конструкцию к груди девушки. Каково же было его удивление, когда он услышал громкие и отчетливые удары сердца, которые ранее были недоступны его слуху. [5]

«... почему стоит поговорить серьезно на несерьезную, казалось бы, тему...»



«Процесс дефекации, оказывается, является результатом слаженной работы, в частности, двух нервных систем. Результатом является максимально полная и гигиеническая утилизация мусора из нашего организма. Очень много патологий кишечника возникает изза повышенного давления на стенки кишечника при дефекации. Медики едины во мнении, что частое напряжение брюшной стенки и тужение в туалете являются одной из причин развития варикоза; кроме того, повышается риск развития инсультов и даже есть случаи потери сознания во время дефекации.

Положение на корточках - это эволюционное сложившееся, естественное положение нашего тела при дефекации.

Дело в том, что наш запирательный аппарат устроен таким образом, что когда мы находимся в положении сидя, он не может раскрыться

полностью. Существует **мышца,** которая охватывает прямую кишку петлей, как лассо, когда мы находимся в положении сидя или стоя, в результате этого воздействия формируется изгиб. Такой механизм

является дополнительным к имеющимся запирательным мышечным устройствам. Можно провести аналогию с перегибом шланга для поливки. Если быстро расправить образовавшийся перегиб, через какие-то секунды вода снова начинает бить ключом.

Вернемся к блокирующему перегибу на прямой кишке: итак, каловые массы продвигаются к изгибу. Как при движении по автотрассе, на повороте происходит торможение. Запирательные сфинктеры, когда мы находимся в положении стоя и сидя, прилагают меньше усилий для сдерживания движения каловых масс внутри организма. Как только мышца меняет положение и перестает воздействовать на кишечник, устраняется залом. Путь свободен, и ничто не мешает «нажать на газ». В случае затруднения дефекации рекомендуется создать удобный для запирательных сфинктеров угол - принять положение, сидя на корточках. Вот что нужно сделать: верхнюю часть туловища слегка наклоняем вперед, под ноги ставим невысокую подставку – и вуаля!- правильный угол найден».

Книги по медицине должны занимать главное место в домашней библиотеке студента, который решил связать свою судьбу со спасением жизней людей. Посещения лекций и практических занятий порой бывает недостаточно для освоения всей важной и нужной информации. Поэтому каждый учащийся должен иметь свою личную литературу и учебные пособия для студентов медицинских колледжей (или вузов), которые помогут ему стать настоящим профессионалом.







Первый термометр (1561-1636)

Например, в данной книге читатели узнают «как проводились сложные исследования, предотвращались эпидемии, что у нас по — прежнему есть храмы исцеления, просто сегодня их называют больницами». «Медиков издавна отождествляли со жрецами, умеющими толковать все, что нас окружает в этом мире, и даже сверхъестественное... Как утверждал Гиппократ, медицина всегда была не только наукой, но и искусством. «Всегда помогать или по крайней мере не причинять вреда».

На первом курсе студенты изучаю предмет «История медицины», работают заинтересованно, осмысленно, к четвертому курсу, к сожалении, забывают многие интересные, познавательные материалы, наша задача, как педагогов — напомнить определенные моменты, пробудить интерес к изучению данной литературы.

Педагоги нашего медицинского колледжа ежедневно наставляют студентов на путь медицины и дают знания об основных аспектах жизни: понимание цены жизни и здоровья, понимание того, как работает организм человека, что из себя представляет человеческий организм, что освоение медицины является огромным шагом к становлению быть настоящим человеком и профессионалом.

Возможно, этот метод, который представлен в нашей статье поможет педагогам в формировании и развитии творческого мышления студентов, интереса к исследовательской работе, изучению книг по медицине.

Выводы (рекомендации):

- использование приёма "взгляд назад" способствует формированию интереса ко всем разделам медицины;
- использование исторических данных формирует интеллектуальную культуру, расширяет научный кругозор и в целом повышает уровень профессиональной компетентности;
- мотивация и интерес студентов к занятию зависит от умения преподавателя заинтересовать темой;
- реализация коммуникации между преподавателем и студентами является важной частью учебного процесса;
- полная готовность студентов к работе, быстрое включение в деловой ритм, организация внимания всех учащихся;
- мотивация студентов должна достигаться за счет правильной постановки целей и задач;
- читая подобные книги, статьи, выписки, студенты готовятся к тому, что им предстоит НМО,
- для полноценного понимания медицинских статей и книг, требуются фундаментальные знания из медицинских источников, это должно побудить студентов больше времени уделять учебникам, книгам по медицине.

Литература:

1. Аускультация сердца: как услышать все/ Шпак Я.В. Издательство Киев, 2015 - 76с.

- 2. Великие открытия в медицине/ Под редакцией У. и Х. Байнум , APT-POДНИК, 2012-304с.: ил. 382.
- 3. Всё, что осталось / Сью Блэк. -Москва: Издательство АСТ, 2019 400с. (Спасая жизнь. Истории от первого лица).
- 4. Дикая медицина: шокирующие операции и факты из истории медицины / Дэвид Хэвиленд. Москва: Эксмо, 2022 240 с. (Respectus. Путешествие к современной медицине).
- 5. Метаморфозы / Гэвин Фрэнсис. Москва: Эксмо , 2019 304с: ил. (Respectus. Путешествие к современной медицине).
- 6. Посмертные приключения / Алексей Козлов. Москва: Эксмо, 2020 304с. (Respectus. Путешествие к современной медицине).

IV. MAСТЕР-КЛАССЫ

«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

(<u>rmkur@yandex.ru</u>, вкладка Конференция, активные ссылки)

Мастер-класс «Эксклюзивные педагогические технологии АПОУ УР «РМК МЗ УР» в обеспечении эффективности и качества образовательного процесса»

Мастер-класс «Уникальный опыт работы в единой цифровой платформе Колледжа «Расписание» в условиях территориальной отдаленности филиалов»

Мастер-класс «Алгоритмы коммуникативных навыков в профессиональной деятельности»

Мастер-класс «Оказание экстренной помощи пациенту на догоспитальном этапе в условиях дополненной реальности»

Мастер-класс «Командное взаимодействие при оказании экстренной помощи роженице и новорожденному в родовом зале (акушер-гинеколог, неонатолог-реаниматолог, медсестра-анестезист, акушерка)»

Мастер-класс «Оказание сестринской помощи онкологическому пациенту на этапах маршрутизации»

V. РЕЗОЛЮЦИЯ

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО В МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: ВЫЗОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ»

24 марта 2023 г., г. Ижевск

Организаторами конференции выступили:

Министерство здравоохранения Удмуртской Республики, Совет Директоров Межрегиональной общественной организации содействия развитию среднего профессионального медицинского образования «Совет Директоров средних профессиональных медицинских и фармацевтических образовательных учреждений», автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледжа имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

Цель конференции: актуализация работы по наставничеству в медицинских организациях и средних профессиональных образовательных организациях.

Главные темы программы конференции:

- вопросы правового регулирования системы наставничества в Российской Федерации;
- организация работы медицинских организаций и средних профессиональных образовательных организаций по наставничеству;
- обобщение опыта работы по наставничеству.

Спикеры конференции:

Якимова Наталья Витальевна, и.о. министра здравоохранения Удмуртской Республики. Бубликова Ирина Владимировна, главный специалист по подготовке среднего медицинского персонала Северо-Западного Федерального округа, председатель Совета директоров межрегиональной общественной организации содействия развитию среднего профессионального медицинского образования «Совет директоров средних профессиональных медицинских и фармацевтических образовательных учреждений», директор СПб ГБПОУ «Медицинский колледж №1».

Хисамутдинова Зухра Анфасовна, директор ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», д.м.н., профессор кафедры общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением КГМА - филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО МЗ РФ, член профильной комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по специальности «Управление сестринской деятельностью», член Президиума Совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений РФ, председатель Президиума Совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений ПФО.

Габоян Яна Сергеевна, главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью МЗ РФ, главная медицинская сестра ФГБУ "Национальный медикохирургический Центр имени Н.И. Пирогова" МЗ РФ, к.м.н., доцент кафедры управления сестринской деятельностью и социальной работы Первого МГМУ им. И.М. Сеченова.

Казакова Ирина Сергеевна, начальник Центра содержания и оценки качества среднего профессионального образования, ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования».

Мыльникова Наталья Александровна, директор АПОУ УР «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

Проблемное поле конференции составили:

- 1. Целевая модель наставничества: результаты работы и стратегические ориентиры.
- 2. Нормативное правовое обеспечение реализации системы наставничества в Российской Федерации.
- 3. Формы наставничества между образовательными и медицинскими организациями.
- 4. Интегративная модель наставничества: работодатель, преподаватель, студент.
- 5. Наставничество как институт профессионального становления, роста и развития преподавателей.
- 6. Лучшие практики наставничества в форме преподаватель студент, студент студент.
- 7. Патриотическое воспитание в современных условиях при подготовке специалистов среднего звена.
- 8. Роль дополнительного профессионального образования в развитии наставничества.
- 9. Развитие системы СПО: тенденции, проектные решения.
- 10.Истории славных традиций и достижений Республиканского медицинского колледжа Министерства здравоохранения Удмуртской Республики. РМК -100 лет.

Формат Конференции – гибридный: дистанционный с онлайн/оффлайн трансляцией, заочное участие.

Формы взаимодействия с участниками конференции:

- пленарное заседание (онлайн трансляция выступлений с докладами согласно программе конференции);
- мастер-классы (онлайн/оффлайн трансляция);
- экспертиза статей для включения в электронный сборник материалов конференции;
- неформальное общение.

Участники конференции стали 250 человек: научные сотрудники, руководители средних медицинских образовательных учреждений, заместители директоров по учебной, воспитательной, научно-методической работе, методисты, преподаватели, работодатели медицинских организации, главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью МЗ РФ, руководители ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования».

Участники конференции обсудили широкий круг организационно-управленческих, теоретико-методологических вопросов организации наставничества в медицинском образовании. В представленных докладах нашли отражение вопросы нормативно-правового, методического, психолого-педагогического обеспечения наставничества в медицинском образовании, учебной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся, обсуждены лучшие практики наставничества.

Участники конференции познакомились с практическим опытом лучших практик медицинского образования, представленного в качестве содержательного ресурса системы наставничества, приняв участие на мастер-классах.

Участники конференции отметили:

- положительные тенденции развития наставничества в образовании Российской Федерации;
- своевременность и актуальность привлечения внимания профессионального сообщества к проблеме развития и продвижения наставничества в системе среднего медицинского образования;
- наличие специфики и моделей развития наставничества в среднем медицинском образовании.

Участники конференции согласовали общую практико-ориентированную позицию в понимании основных направлений практической реализации задач развития и совершенствования наставничества в среднем профессиональном медицинском образовании и выработали следующие Рекомендации по его дальнейшему развитию:

- 1. Предусмотреть проведение конференции на регулярной основе.
- 2. Обеспечить выявление, изучение и распространение имеющегося положительного опыта наставничества в средних медицинских образовательных учреждениях в профессиональных сообществах, через публикации, проведение семинаров, мастер-классов.
- 3. Обеспечить повышение квалификации руководителей структурных подразделений и преподавателей средних медицинских образовательных учреждений по вопросам организации и реализации форм наставничества.
- 4. Включение в качестве обязательного модуля «Наставник» в образовательные программы дополнительного профессионального образования для преподавателей.
- 5. Предусмотреть разработку форм и видов поощрений руководителей и наставников средних медицинских образовательных учреждений за выдающиеся достижения по организации и развития системы наставничества в учреждении.
- 6. Создать электронный сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в медицинском образовании: вызовы и современные практики».