

Федеральное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Ульяновский фармацевтический колледж»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации



## **НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ**

Сборник межрегиональной заочной конференции  
для педагогических работников

*Октябрь, 2023  
город Ульяновск*

**УДК 371.311.1**

**ББК 74.027.9**

**Н 32**

Составитель сборника Пронина Ольга Александровна,  
методист ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России

«Наставничество: эффективные практики в образовании». Сборник материалов заочной межрегиональной конференции педагогических работников (октябрь 2023 года, г. Ульяновск). – Ульяновск: ФГБ ПОУ «Ульяновский фармацевтический колледж» Минздрава России, 2023. – 40 с.

Материалы межрегиональной конференции для педагогических работников «Наставничество: эффективные практики в образовании», в которой приняли участие преподаватели Саратовской, Ульяновской областей, республик Мордовия, Башкортостан, Татарстан, Удмуртия. Краснодарского края, отражают опыт образовательных учреждений по использованию ресурсов института наставничества при первичной трудовой адаптации начинающих преподавателей, передаче эффективного педагогического опыта и преодоления профессиональных дефицитов. Одним из интересных направлений конференции стало рассмотрение особенностей реализации наставничества в отношении обучаемых образовательных организаций. Раскрывается комплексный подход к практической реализации модели наставничества с учётом региональных особенностей образовательных учреждений, требований работодателей и вызовов социальной ситуации.

Для работников профессиональных образовательных организаций.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Раздел I. «Институт наставничества в ПОО: опыт и перспективы»

<i>Баринова Юлия Юрьевна, Суханова Елена Васильевна, Колвина Ольга Вениаминовна</i> ГБПОУ «СМГК» Наставничество в Сызранском медико-гуманитарном колледже	5
<i>Белопольская Виктория Автандиловна</i> <i>Исаева Виктория Викторовна</i> Аркадакский филиал ГАПОУ СО «СОБМК», г. Аркадак Наставничество и его перспективы	7
<i>Кочерина Марина Анатольевна</i> ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России Взаимопосещения учебных занятий как форма работы педагога-наставника	9
<i>Макашкина Нина Алексеевна</i> ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковкий медицинский колледж» Наставничество как эффективный метод адаптации молодых специалистов	11
<i>Панжинская Наталья Николаевна</i> <i>Мороз Оксана Николаевна</i> ККБМК Опыт наставничества в формате «педагог – педагог»	14
<i>Прозорова Мария Николаевна, к.п.н.</i> КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж», ФГБОУ ВО «Кировский ГМУ» Минздрава России <i>Гущина Наталия Отелловна</i> КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» Современная практика наставничества в формировании профессиональной самооценки будущего медицинского работника	15
<i>Рачкова Ирина Николаевна</i> ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» Наставничество и информационные технологии	18
<i>Сотникова Елена Ивановна</i> ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковкий медицинский колледж» Функции педагога наставника в профессиональном образовательном	21

учреждении

**Раздел II «Из опыта организации наставничества в системе  
«преподаватель – студент», «работодатель – студент»**

*Гилёва Инна Александровна*

КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

Наставничество как форма эффективной адаптации студентов 1  
курса

в образовательном процессе

23

*Данилова Марина Викторовна*

*Чупахина Евгения Юрьевна*

*Рощупкина Венера Ибрагимовна*

*Абрамова Юлия Николаевна*

ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени  
А.П.Вязьмина»

26

Наставничество – путь к успеху

*Пензина Лариса Геннадьевна*

ОГБПОУ ДТК

Наставническая роль классного руководителя в профессиональном  
становлении обучающихся колледжа

28

*Пчеловодова Татьяна Алексеевна*

Можгинский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Реализация наставничества при подготовке студентов  
к конкурсам профмастерства по компетенции

«Медицинский и социальный уход»

31

*Рыжкина Наталья Васильевна*

ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж»

Внедрение в образовательный процесс наставничества как  
мотивации познавательной и творческой активности студентов в  
профессиональном образовании

34

*Смирнова Ольга Ивановна*

*Иванова Виктория Ивановна*

ККБМК

Наставничество как стратегическое направление повышения  
качества образовательного процесса в медицинском колледже

37

Баринова Юлия Юрьевна, Суханова Елена Васильевна,  
Колвина Ольга Вениаминовна  
ГБПОУ «СМГК»

### **Наставничество в Сызранском медико-гуманитарном колледже**

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Роль педагога в настоящее время очень велика. Год педагога и наставника объявлен для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии. Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

В Сызранском медико-гуманитарном колледже в рамках реализации Модели развития наставничества в региональной системе профессионального образования Самарской области активно применяются такие формы наставничества как: «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-студент», «студент-студент», «работодатель-студент». Каждая из указанных моделей наставничества предполагает решение определенного круга задач с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом обучения и профессиональной деятельности.

В колледже разработана и успешно реализуется программа «Наставничество», целью которой является обеспечение постепенного вовлечения молодых (малоопытных) преподавателей во все сферы профессиональной деятельности, повышение педагогического мастерства.

В 2022-2023 учебном году 3 опытных педагогов оказывали наставническую деятельность 7 молодым преподавателям, имеющим стаж работы в колледже менее 5 лет. В 2023-2024 учебном году 8 малоопытных преподавателей участвуют в программе наставничества у 6 опытных педагогов.

Используются разные методы работы, среди которых индивидуальная, информационная, методическая и консультационная поддержка, обмен мнениями по вопросам организации, содержания и методов обучения, современных образовательных технологий, а также научно-исследовательская работа по определенной проблеме. Педагоги участвуют в конференциях, конкурсах, вебинарах разных уровней, посещают друг у друга открытые уроки.

Одна из таких наставников – Ольга Нагулова, руководитель методического объединения преподавателей, реализующих образовательную программу «Лечебное дело». Имея опыт работы в практическом здравоохранении, она принимает активное участие в совершенствовании учебно-методической базы подготовки медицинских специалистов со средним профессиональным образованием. Активно внедряет в учебный процесс современные технологии обучения, формы и методы организации

и проведения занятий, контроля знаний, которые направлены на формирование интереса к специальности, самореализацию обучающегося, развитие его творческих способностей. Ее подопечные на протяжении последних трех лет имеют высокие результаты учебно-исследовательской работы. Кроме того, Ольга Нагулова вносит свой вклад в инновационную работу колледжа: с 2021 года она является участником региональной площадки «Разработка и апробация организационных механизмов наставничества через систему профессионального волонтерства в форме «студент-студент».

Преподаватель русского языка и литературы Анна Захарова – автор нескольких учебно-программных, учебно-методических и контрольно-оценочных материалов по этим дисциплинам. В педагогической деятельности она использует лично-ориентированные технологии, методы дифференцированного и развивающего обучения, а также технологии, основанные на коллективном способе обучения, активизации и интенсификации деятельности обучающихся. В этом учебном году Анна Захарова стала участником федеральной пилотной площадки по внедрению методик преподавания 8 общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего.

Положительная динамика наблюдается в учебных группах, где преподает Валентина Салмина. Сочетая творческий подход с педагогическими способностями, она проводит занятия на высоком методическом уровне, применяя современные образовательные технологии и приемы в обучении. С целью развития творческих способностей студентов, погружения их в профессию, руководство ведет исследовательскую деятельность, по результатам которой студенты побеждают в межрегиональных конкурсах.

Таким образом, реализация различных форм, методов системы наставничества позволяет повысить профессиональный уровень педагогов.

Сызранский медико-гуманитарный колледж уже третий год является региональной инновационной площадкой в сфере образования по проекту «Разработка и апробация организационных механизмов наставничества через систему профессионального волонтерства в форме «студент-студент». Проект включает проведение волонтерской работы с использованием технологии «равный-равному» наставниками студентами–медиками Сызранского медико-гуманитарного колледжа среди обучающихся-наставляемыми других профессиональных образовательных организаций г.о. Сызрань, г.о. Октябрьск. В настоящее время в реализации проекта участвуют 200 обучающихся-волонтеров-медиков и 1100 обучающихся-наставляемых. В рамках проекта проводятся периодические диагностические исследования по оценке уровня здоровья и реализуется программа информационно-обучающих мероприятий «Школа здоровья». Для молодых людей

мнение сверстника зачастую важнее мнения старших.

Руководит центром волонтеров колледжа Татьяна Брагина, возглавляющая Сызранское местное отделение Всероссийского общественного движения в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики». Успешно реализует различные технологии: «проведение больничной клоунады», игровые методы. С целью формирования у обучающихся мотивационно-ценностного отношения к способам и приемам сохранения и укрепления собственного здоровья при непосредственном участии Татьяны Брагиной реализуется региональная инновационная площадка. Именно она подготовила призеров и победителей региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» Самарской области, «Абилимпикс» по компетенции «Медицинский и социальный уход».

Таким образом, проект позволяет передать знания, формировать навыки, метакомпетенции и ценности у обучающихся профессиональных организаций г.Сызрань, г.Октябрьск, продемонстрировать молодёжи положительные стороны здорового образа жизни, содействует распространению наставничества через волонтерство.

Также форма наставничества «студент-студент» реализуется в колледже через систему студенческого самоуправления. Форма наставничества «работодатель - студент» включает реализацию системы взаимодействия колледжа с организациями с целью получения обучающимися актуальных компетенций.

Таким образом, в настоящее время актуализирована роль наставника, который способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Белопольская Виктория Автандиловна  
Исаева Виктория Викторовна  
Аркадакский филиал ГАПОУ СО «СОБМК», г. Аркадак

### **Наставничество и его перспективы**

В настоящее время инновация и наставничество тесно связаны между собой. Они имеют огромное значение в процессе обучения. Для начала стоит разобраться, что такое «инновация».

Инновация – нововведение, новшество, изменение, инновационная деятельность. Инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация обозначает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности преподавателя и обучающегося.

Инновационная деятельность в своей наиболее полной развертке предполагает систему взаимосвязанных видов работ, совокупность которых обеспечивает появление действительных инноваций. А именно:

научно-исследовательская деятельность, направленная на получение нового знания о том, как нечто может быть («открытие»), и о том, как нечто можно сделать («изобретение»);

проектная деятельность, направленная на разработку особого, инструментально-технологического знания о том, как на основе научного знания в заданных условиях необходимо действовать, чтобы получилось то, что может или должно быть («инновационный проект»);

образовательная деятельность, направленная на профессиональное развитие субъектов определенной практики, на формирование у каждого личного знания (опыта) о том, что и как они должны делать, чтобы инновационный проект воплотился в практике («реализация»).

Содержанием инновационного процесса является инновационная деятельность, т.е. деятельность по созданию, использованию и распространению новшеств. Инновационная деятельность предполагает включение преподавателя в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания.

К инновационным технологиям относятся следующие виды (многие подходят для преподавателей истории):

1. Игровые технологии;
2. Личностно-ориентированное обучение;
3. Проектно-исследовательская технология;
4. Блочно-модульная технология.

Все эти технологии могут использоваться как отдельно, так и совместно друг с другом. Однако, совместно с каждой из них должна присутствовать такая технология как здоровье сберегающая. Смысл, которой заключается в том, чтобы исключить негативное воздействие на здоровье ученика, связанное с процессом учебно-воспитательной работы. Что касается уроков истории – гораздо интереснее обучающимся, когда эти занятия являются увлекательными, а не простыми лекциями. Дисциплина «История» сама по себе очень интересна и на её примере хорошо можно использовать все инновационные технологии, которые описаны выше.

Мы бы хотели подробнее остановиться на игровой технологии.

Деловая игра (по Г.П. Щедровицкому) – это:

– педагогический метод моделирования различных управленческих и производственных ситуаций, имеющих целью обучение отдельных личностей и их групп принятию решения;

– особое отношение к окружающему миру;  
– субъективная деятельность участников;  
– социально заданный вид деятельности;  
– особое содержание усвоения;  
– социально-педагогическая «форма организации жизни» [1]. Имитационная игра. На данных занятиях разыгрываются или имитируются события, деятельность конкретных людей в каких либо кабинетах. Например, приём на работу, деловое совещание, беседа. Помимо этого кроме сюжета события, в данной игре содержится описание данных событий и рассказывается, зачем нужны эти события.

Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания сочинения, решения задач, ведения пропаганды и агитации. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс.

Наставничество–отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. 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:

- 1.помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- 2.содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- 3.участвует в оценке результатов их деятельности.

Наставник, с одной стороны, представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, — является ее представителем для сотрудника.

Список литературы:

1. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий / Г.К. Селевко. Москва. Изд-во Просвещение, 2018. – 207 с.

Кочерина Марина Анатольевна  
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России

### **Взаимопосещения учебных занятий как форма работы педагога-наставника**

Взаимопосещения – одна из форм методической работы, в ходе которой педагоги повышают уровень своих профессиональных умений, обмениваются опытом, учатся оценивать и анализировать свою профессиональную деятельность. Данная форма может быть одинаково полезна и интересна и молодому, и опытному педагогу.

Взаимопосещения учебных занятий в СПО характеризуются наблюдением не только педагога наставника за деятельностью посещаемого молодого

преподавателя на теоретическом и практическом занятии, но и в свою очередь ответного шага молодого специалиста.

Для педагога наставника важными условиями при посещении занятий является контроль качества ведения учебного процесса молодым специалистом согласно современным требованиям и тенденциям развития образования; определение сформированности мотивации молодых преподавателей к совершенствованию учебной, учебно-методической, учебно-воспитательной, научно-исследовательской и иной деятельности в СПО; обмену опытом между преподавателем наставником и наставляемым с целью их профессионального роста, повышения их педагогического мастерства. [1, стр.2].

В свою очередь цели посещения учебных занятий молодым специалистом педагога – наставника немного отличаются. Они заключаются в возможности познакомиться с прогрессивными формами организации учебного процесса; увидеть на практике внедрение и использование инновационных форм и методов преподавания; способствовать развитию конструктивного подхода преподавателя к самооценке качества преподавания, необходимого в условиях перехода на новые формы обучения и организации учебного процесса (в т. ч. в условиях внедрения моделей проектного образования, развитие on-line образования).

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 и остаться в профессии.

Поэтому важно показать ему уже на начальном этапе грамотно выстроенные по всем правилам учебные занятия, представить как можно больше информации в доступном для него виде, создать благоприятную атмосферу сотрудничества и возможность провести анализ увиденного, потому что рефлексия так же является неотъемлемой частью наставничества.

Этот инструмент помогает наставнику вместе с наставляемым восстанавливать те условия, методы и приемы работы, которые были заложены в изначальный замысел проведения занятия, и через это понимать, как и что в процессе работы развивалось нужным образом, каким образом достигались поставленные цели, в чем возникали трудности и как им в дальнейшем построить свою работу так, чтобы были достигнуты максимально эффективные результаты. [2, стр.1]

Таким образом, анализ посещенных занятий коллег и самоанализ молодого педагога становится важнейшим инструментом наставника при работе с молодыми специалистами и наоборот. Вовремя отслеженные и скорректированные проблемы в работе позволят им эффективно развиваться и самореализовываться в дальнейшем.

Литература:

Киселева С.П. Взаимопосещения учебных занятий как форма педагогической рефлексии: цели, содержание, методические и организационные аспекты // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №2, <https://mir-auki.com/PDF/44PDMN220.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ

Макашкина Нина Алексеевна  
ГБПОУ Республики Мордовия  
«Темниковский медицинский колледж»

### **Наставничество как метод адаптации молодых специалистов**

Наставничество – это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого). Наставничество имеет древнюю историю, которая простирается на протяжении многих веков и присутствует в разных культурах по всему миру. В современном обществе используется в различных областях, включая бизнес, образование, спорт и т.д. Оно играет важную роль в формировании профессиональных и личностных качеств людей, помогает им освоить новые навыки, преодолеть препятствия и достичь успеха. Становится все более признанным и ценным инструментом роста в современном обществе. Наставничество можно еще описать как передачу опыта от старшего к младшему, где речь идет не о возрасте, а о накопленных знаниях. Например, в онлайн-образовании – тех же курсах по программированию – это основная и наиболее эффективная модель обучения. Наставничество – наиболее удобный и эффективный способ передачи знаний и умений от опытного и знающего представителя старшего поколения молодым людям. Именно таким способом младшее поколение приобретает прикладные знания, умение вести себя в обществе, навыки работы с инструментами. Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики. В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Чтобы система наставничества давала максимально эффективные результаты, необходимо решение основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

личным примером способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста;

содействовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;

прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности;

воспитывать в нем потребность в самообразовании и стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наиболее результативными моделями организации наставничества оказались: традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени и, как разновидность этой модели, ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Чтобы наставничество способствовало повышению качества подготовки и квалификации сотрудников, наставнику необходимо владеть основными компетенциями. Психолого-педагогические компетенции: готовность помочь молодому учителю в установке целей работы; готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе; способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение; готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

Одним из самых эффективных приемов наставничества является умение предоставлять эффективную обратную связь для представления полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать обучаемого, именно поэтому существуют правила обратной связи, чтобы наставляемый понимал, что именно он сделал неправильно и что хотел бы видеть наставник. Обратная связь – это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы молодой специалист сам захотел изменять ситуацию, исправить ошибку, найти решение проблемы. Для этого необходимо соблюдать принципы обратной связи. Сбалансированность, позитивная направленность Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Обратная связь должна сочетать в себе описание

положительных моментов и «точек роста» для молодого педагога. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы воодушевить его на профессиональный и личностный рост. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Таким образом, наставничество способствует:

- повышению качества подготовки и квалификации сотрудников;
- развитию профессиональных компетенций педагога;
- передаче ценного педагогического опыта;
- освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности;
- получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность;
- своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации;
- получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив;
- повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности.

Список использованных источников

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.
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – Казань: ИРО РТ, 2019. – 48 с.

Панжинская Наталья Николаевна

Мороз Оксана Николаевна

ККБМК

### **Опыт наставничества в формате «педагог – педагог»**

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

Актуальность развития программы наставничества определена политикой 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.

Работа наставника выстраивается в соответствии с «Положением о системе наставничества педагогических работников» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края.

Став преподавателем колледжа, молодым педагогам необходима профессиональная переподготовка по направлению «Педагог СПО», в этом активно помогает администрация колледжа.

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности, поэтому содержание деятельности наставника разнообразное: знакомство с документацией, сопровождение молодого преподавателя в выстраивании профессиональной траектории, посещение и анализ занятий, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах. Большое внимание уделяется вопросам педагогической этики и развитию педагогической тактики.

Процесс адаптации молодого педагога сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, студенческого сообщества, поэтому составляется план работы, включающий три этапа:

1. адаптационный - выявляет недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, для выработки программы адаптации;

2. основной - разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;

3. контрольно-оценочный: проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к

выполнению своих функциональных обязанностей. Формы работы: индивидуальные консультации, посещение занятий.

Наставником выполняется диагностика затруднений молодого специалиста для выбора форм работы на основе анализа его потребностей.

Наставником осуществляется консультирование по следующим вопросам: анализ рабочей программы, требования к организации учебного процесса, подборе материала для практических занятий, правилам заполнения технологических карт, форм и методов организации внеурочной деятельности, ведении документации, формам активизации познавательной деятельности обучающихся. Проводятся посещения практических занятий и совместно с молодым специалистом анализируются.

По результатам работы в конце учебного года можно сделать вывод: молодой педагог владеет материалом и методикой ведения занятия. Наставник оказал практическую помощь в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний учебного процесса, развития профессиональных навыков, становлении педагогического мастерства.

Таким образом, наставничество - это эффективный способ интеграции и социализации нового члена коллектива, важнейшее условие в профессиональном становлении молодого преподавателя.

Литература:

1 Письмо Министерство Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 // Консультант Плюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: <http://www.consultant.ru>

Прозорова Мария Николаевна, к.п.н.  
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»,  
ФГБОУ ВО «Кировский ГМУ» Минздрава России  
Гущина Наталия Отелловна  
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

### **Современная практика наставничества в формировании профессиональной самооценки будущего медицинского работника**

Основным элементом готовности к самостоятельной профессиональной деятельности будущего специалиста является профессиональная самооценка, понимаемая как комплексное образование, система функциональных, операциональных и личностных компонентов. Наставник играет важную роль в формировании профессиональной самооценки, выступая в разных ролях: профессионала, советчика, учителя, партнера, друга.

Профессиональная самооценка активно обсуждается в педагогических кругах, сегодня этому вопросу посвящено множество психолого-педагогических исследований. Профессиональная самооценка - это один из аспектов личностного и профессионального изучения системы личных интересов, который в результате влияет на формирование себя в профессии.

Эта идея сопровождается рядом факторов, необходимых 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; степенью целостности самокритики; устойчивостью личности.

В целом наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков от более опытных людей к менее опытным. В более широком современном смысле наставник - это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

Необходимость внедрения системы руководства совершенно очевидна для быстрорастущей организации. Но для образовательных организаций, специализирующихся на предоставлении профессиональных услуг, именно этот компонент руководства важен. Опытные специалисты сосредоточены на карьерном росте и наставниках, которые могут помочь им в постоянном профессиональном развитии.

В любом случае, наставничество - это не столько природный дар, сколько навык, которым можно овладеть. Это означает, что наставники должны проходить обучение [1]: на соответствующих тренингах (внутренних или внешних); на семинарах по обмену опытом; во время встреч наставников с их собственными наставниками.

Естественно, процесс наставничества должен быть организован таким образом, чтобы деятельность сотрудника в качестве наставника не влияла на его основную работу (в противном случае эффективность его работы снизится). В связи с этим возникает важный вопрос: сколько сотрудников, закрепленных за наставником, будет оптимальным? Практика показывает, что «в идеале» количество наставляемых не должно превышать пяти-шести. Не менее важно изучить взаимоотношения в паре «наставник-наставляемый» в динамике: чтобы вовремя оценить их эффективность, при необходимости дублировать наставника. Это может быть необходимо по разным причинам: молодой специалист «догнал» наставника в карьерном росте; будущий специалист или наставник перешел в другой отдел (уехал

в другой регион); наставник уволился; обнаружена психологическая несовместимость (в этом случае человек часто просит о замене наставника) и т.д.

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. Возникновение такого профессионального сообщества станет возможным благодаря созданию структуры новых взаимовыгодных отношений с помощью метода наставничества.

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: непосредственная передача живого опыта, реального общения от наставника к обучающемуся; конфиденциальные отношения; одобрительные отношения, выгодные всем участникам наставничества [2].

Для участия в программе наставничества в качестве транслятора успешного опыта в этой системе стоит привлекать выпускников учебных заведений. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных организаций, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков, а также формирования своей профессиональной самооценки.

С начала 2023 года в системе профессионального образования (СПО) запускается инновационный Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), одним из значимых качеств будущего профессионала в настоящий момент, является развитая и сформированная профессиональная самооценка (личностная, профессиональная, образовательная, рефлексивная и др.). Образование должно предусматривать разнообразие организационных форм, максимальную гибкость и взаимодействие всех структур. Фундаментальные

изменения в профессиональном становлении современных выпускников (от овладения специальностью до умения адаптироваться к меняющимся экономическим условиям страны) строятся на основе формирования профессиональной самооценки и опираются на интеллектуальную и поведенческую гибкость [3].

Таким образом, будущий руководитель смело выражает сформированную профессиональную самооценку, отличающуюся от других навыков и умений, что в конечном итоге будет говорить о развитой профессиональной самооценке, которая является залогом успеха быть профессионалом.

Таким образом, следует отметить, что технология наставничества в развитии профессиональной самооценки является одним из аспектов личностно-профессионального обучения в системе самоинтереса, который в результате влияет на формирование себя в профессии и сопровождается рядом факторов, необходимых в профессиональной деятельности. Формирование. Очень важно не только оценить работу наставника, но и признать ее ценность. Это становится особенно важным, когда мы говорим о наставничестве как системе формирования в практическом здравоохранении.

Список используемых источников

Горобинский, М.А., Ветвицкая, С.М. Самооценка: особенности ее формирования и значение в жизни человека // Международный студенческий научный вестник. - 2017. - № 6.; URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=17850> (дата обращения: 10.10.2023).

Прозорова М.Н., Наставничество как технология формирования профессиональной самооценки будущего специалиста / Прозорова, М.Н., Рязанова, Л.Г. // Проблемы современного педагогического образования. – Сборник научных трудов: – Ялта: РИО ГПА, 2021. – Вып. 72. – Ч. 4. – С. 223-226

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.

Рачкова Ирина Николаевна

ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

**Наставничество и информационные технологии**

XXI век — век высоких компьютерных технологий. Информационное образование охватывает все стороны жизни человека и общества.

Компьютерные (новые информационные) технологии — это процесс подготовки и передачи информации обучаемому, средством осуществления которых является компьютер. В практике информационными технологиями

обучения называют все специальные технические технологии, использующие информационные средства (компьютер, аудио, кино, видео). Любая педагогическая технология – это информационная технология, так как основой технологического процесса обучения являются получение и преобразование информации [3, с. 14].

Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество. Реализация такой формы образовательного процесса имеет разные цели в работе: со студентами – подготовку к будущей профессиональной специализации, с новыми сотрудниками – ускоренное освоение норм и требований, вхождение в полноценный рабочий режим.

Наставник – это специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, инновационной деятельности.

Наставничество рассматривается в двух направлениях. Во-первых, как помощь молодому учителю в профессиональном становлении и адаптации, а также поиске путей мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Во-вторых, как организация методической помощи более опытным педагогам, желающим повысить профессиональную компетентность, педагогическое мастерство [1, с. 21].

В колледже стремительно развивается система электронного обучения. При использовании информационных технологий в работе не столь важен стаж работы педагога и образование, а важно желание и стремление освоения данных новейших технологий. В связи с этим актуальным становится еще один вид наставничества – обратное, при котором сотрудники с большим стажем работы получают наставническую поддержку от молодых специалистов. Методическая служба колледжа, курирующая внедрение такой формы обучения, состоит из очень активных и грамотных специалистов, средний возраст которых двадцать семь лет.

Современному миру просто необходимы высокообразованные и нравственные педагоги, которые способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Целесообразность применения компьютерных технологий в образовательном процессе наставничества определяется тем, что с их помощью эффективно реализуются такие дидактические принципы как доступность, наглядность, сознательность, активность и т.д. [2, с. 32].

Всеобщее дистанционное обучение – это одна из новаций, которую внесла в нашу жизнь пандемия коронавируса. Учреждения были вынуждены экстренно перейти в онлайн-формат, и оказалось, что многие из них к этому не готовы. Ни

дети, ни родители, ни учителя и особенно нуждались в помощи молодые специалисты. При дистанционном обучении большая роль легла на плечи наставника. В первую очередь необходимо педагогу – наставнику и молодому специалисту продумать, как они будут работать друг с другом и с обучающимися (встреча в режиме реального времени (онлайн трансляции); через интерактивные учебные материалы; ИСОУ «Виртуальная школа» и тд.).

Применение информационных технологий в процессе наставничества повышает общий уровень обучающего. Конечно, для этого педагогу необходимо овладеть рядом важных умений, таких как: технические-умения, необходимые для работы на компьютере в качестве пользования стандартного программного обеспечения; методические-умения, необходимые для грамотного обучения студентов; технологические-умения, необходимые для грамотного использования информационных средств обучения на разных занятиях.

Компьютерные технологии предоставляют следующие возможности для образовательного процесса:

1. рационально организовывать познавательную деятельность в образовательном процессе;

2. сделать образовательный процесс более эффективным, вовлекая все виды чувственного восприятия;

3. обретения и закрепления профессиональных навыков;

4. повысить уровень самообразования, мотивации учебной деятельности;

5. обеспечить обучающегося большим количеством знаний;

6. развить интеллектуальные, творческие способности;

7. работать с различными источниками информации;

8. реализовать мировые тенденции в образовании.

Компьютерные технологии открывают возможность преподавателям отказываться от свойственных традиционному обучению рутинных видов деятельности преподавания, предоставив ему возможность использовать интеллектуальные формы труда, освобождая от изложения значительной части учебного материала. Использование новых технологий дает возможность обучающемуся не только лучше выучить предмет, и научиться владеть полученными навыками.

Информационная культура учащихся формируется внутри образовательной сферы информационного общества, фундаментом которой является общее среднее образование, составляющим которого являются обучение, воспитание и развитие учащегося. Поэтому современное общее среднее образование немыслимо без использования современных технологий во всех сферах жизни.

Информатизация образования и развитие информационного общества тесно взаимосвязаны. С одной стороны, становление информационного общества

существенно влияет на проникновение информационных технологий во все сферы образовательной деятельности, с другой стороны именно информатизация образования, способствует формированию информационной культуры членов общества и способствует его информатизации [3, с. 14].

#### Литература

1.Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 21 с.

2.Зигунова А.С. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе/А.С. Зигунова. – М.: Просвещение, 2016. – 32 с.

3.Кукушин В. С. Информатизация образования / В.С. Кукушин. - Ростов на Дону, 2014. - 14-15 с.

Сотникова Елена Ивановна

ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковский медицинский колледж»

### **Функции педагога наставника в профессиональном образовательном учреждении**

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого педагога 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. В этой связи молодому специалисту следует:

систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на обучающихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему педагогу 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.

Нураева Альфия Наилевна – молодой специалист ГБПОУ «Темниковский медицинский колледж», имеющая высшее педагогическое образование. В 2022 году окончила факультет истории и права ФГБОУ ВО Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева. И в сентябре этого же года переступила порог Темниковского медицинского колледжа в качестве преподавателя истории и географии.

В течение этого периода начинающий педагог Нураева А. Н. работает под моим руководством, т.к. в сентябре 2022года администрация колледжа, согласно Указа президента В.В. Путина от 27.06 2022года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога – наставника», назначила меня в качестве педагога-наставника.

С целью знакомства с педагогическим «почерком» молодого специалиста Альфии Наилевны, методами и формами работы, выявления затруднений, оказания методической помощи было организовано мной посещение ее уроков.

Были проведены практикумы по темам «Разработка поурочных планов».

Нураева Альфия Наилевна зарекомендовала себя старательным, постоянно повышающим свой профессиональный уровень молодым педагогом. Это заинтересованный в своём деле преподаватель, который с удовольствием и благодарностью принимает разностороннюю помощь наставника. Нами организовывались различные формы работы: консультации, круглые столы, беседы, экскурсии, где обсуждались и решались запланированные вопросы. Особое внимание уделялось не только взаимопосещению уроков, обмену опытом работы, но и индивидуальным запросам и пожеланиям молодого педагога в случае проблемной ситуации или профессионального затруднения.

Альфия Наилевна систематически повышает своё профессиональное мастерство, участвует в конкурсах, семинарах, ведет исследовательскую работу с обучающимися. Ею разработана Программа образовательного кружка «История моего края».

По характеру трудолюбива, ответственна, неконфликтна. Проявляет себя отличным организатором и профессиональным молодым специалистом. Альфия Наилевна требовательна к себе и доброжелательна к окружающим, пользуется уважением среди преподавателей, обучающихся.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

На мой взгляд, Альфия Наилевна очень перспективный преподаватель с возможным дальнейшим профессиональным ростом. Остаётся пожелать здоровья и профессиональных успехов в нелёгком труде.

Список литературы:

1. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-inastavnik.html>
2. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru)

## **Раздел II «Из опыта организации наставничества в системе «преподаватель – студент», «работодатель – студент»**

Гилёва Инна Александровна  
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

### **Наставничество как форма эффективной адаптации студентов 1 курса в образовательном процессе**

В условиях постоянного развития медицины, внедрения новых технологий, основной задачей является повышение эффективности деятельности всей системы здравоохранения, основой которой являются квалифицированные кадры.

Формирование квалифицированных кадров – это длительный процесс, одним из этапов которого является эффективная адаптация студентов 1 курса, делающих начальные шаги к своей будущей профессиональной деятельности.

Успешность профессиональной адаптации зависит от ряда условий, к которым относится наличие системы в образовательной организации с использованием одного из эффективных методов адаптации – наставничества.

Канадский исследователь Дэвид Меггинсон говорил: «Наставничество – это существенная помощь человеку, который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей».

Именно наставничество обеспечивает индивидуальный подход к процессу адаптации и делает акцент на практическую деятельность, где опытный преподаватель готов поделиться своими знаниями с менее опытными в обстановке взаимного доверия.

На 1 курсе обучения студентам - адаптогенам особенно тяжело, так как меняется не только формат обучения, но и образ жизни. Многие переезжают от родителей в незнакомый город и остаются наедине с собой, со своими проблемами в сфере не только быта, но и обучения. И в целях создания и обеспечения среды, способствующей высокому качеству образования, а также направленной на развитие у студента самостоятельности, желания учиться и профессионально расти, требуется эффективный педагогический инструмент - наставничество.

На 1 курсе все студенты изучают такой профессиональный модуль, как Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными – это первый модуль, который внедряет их в будущую профессию. При его изучении хорошо работает модель наставничества по форме «педагог – студент», «работодатель – студент».

Педагог наставник при работе со студентами наставляемыми определяет в будущей совместной деятельности основные мероприятия:

1. Цели и задачи
2. Область применения
3. Основные положения
4. План мероприятий по реализации
5. Ожидаемые результаты

В реализации адаптационных мероприятий на определенном этапе возникают свои определенные задачи:

1) В начале адаптации преподаватель - наставник обеспечивает знакомство с медицинской организацией, в которой будут осуществлять свою будущую профессиональную деятельность наставляемые, что помогает им осознать свое место в системе здравоохранения. Рассказывает о требованиях к медицинским

сотрудникам. Каждый студент получает подборку нормативных документов и учебно- методических материалов для изучения на занятиях.

2) В течение изучения профессионального модуля происходит формирование уровня теоретических знаний и практических умений путем демонстрации практических навыков. Для отработки практических манипуляций используются кабинеты, оснащенные манекенами и тренажерами. На практических занятиях создаются проблемные ситуации, в которые активно внедряются наставляемые. Они учатся понимать глубину алгоритмов практических манипуляций, определяют различные варианты решения профессиональной ситуации, учатся работать в команде, разбирают вопросы консультирования пациентов и их родственников. И на первый план здесь выступает ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его наставляемого. И в то же время дается время на рассуждение самому наставляемому, разбираются его варианты решения данной ситуации.

На практических занятиях работает и модель наставничества «студент – студент», когда отмечается работа в парах, при проигрывании ролевых игр, когда одна сторона становится пациентом, другая – медицинским работником. Роль – WS! (старшие помогают младшим). Важнейшей частью данного вида практической деятельности является разбор и полное исправление ошибок.

«Распознать, выявить, раскрыть, взлелеять, выпестовать в ученике его неповторимо-индивидуальный талант и поднять личность на высокий уровень расцвета человеческого достоинства». В.А. Сухомлинский

3) В рамках изучения профессионального модуля проходят учебные и производственные практики, и наставляемые передаются медицинским сестрам, которые становятся их наставниками непосредственно на рабочем месте, осуществляя для наставляемых консультативную помощь и обучение. Таким образом, наставники и образовательной и медицинской организации становятся примерами для подражания. Это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование студента. Наставляемый фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации профессиональной деятельности, стиль общения наставника.

4) Также большое значение имеет наличие постоянной обратной связи между наставниками, которая дает возможность внесения корректив в адаптационный процесс, делает его более гибким и актуальным, что доказывает актуальность модели «педагог – педагог»

5) Итоги эффективности адаптационного процесса определяются на основании комплексной оценки деятельности за период изучения профессионального модуля, который длится в течение 1 учебного года. Наставляемый самостоятельно осуществляет деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, её эффективность проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, решения проблемных ситуаций и т. п.

Таким образом, при формировании успешной адаптации студентов при изучении профессионального модуля на 1 курсе успешно внедряются и реализуются такие целевые модели наставничества по формам, как «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент», «работодатель-студент». Комплексом адаптационных мероприятий охвачены все специалисты. Результаты заключительного контроля уровня профессиональных знаний и умений по окончании адаптационного периода показывают актуальность системного, комплексного, индивидуального подхода к процессу адаптации. Адаптация – очень важный процесс, эффективность которого влияет на общие показатели работы всего образовательного процесса и на самый ключевой из них – качество оказываемой будущей медицинской помощи.

Список использованной литературы:

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие [Текст] / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.

2. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования /О. В. Башарина //Инновационное развитие профессионального образования. — 2018.

3. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде /А. Е. Морин, А. С. Антропова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021.

Данилова Марина Викторовна

Чупахина Евгения Юрьевна

Рощупкина Венера Ибрагимовна

Абрамова Юлия Николаевна

ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина»

**Наставничество – путь к успеху**

Наставничество – универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, технология интенсивного развития личности как наставляемого, так и наставника, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, методических компетенций и ценностей, построения индивидуальность плана взаимодействия наставника и наставляемого, ориентированного на конкретный результат.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, оказываемым комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии скрытого потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, конструктивного партнерства, диалога и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников, а также построения траектории взаимодействия в рамках программы наставничества, нацеленной на получение конкретного результата. [1, с. 253].

Стратегия развития медицинского училища очень проста и сводится к получению нашими студентами доступного и качественного образования, их духовного, социального роста и правильного выражения своего гражданско-правового самосознания через личностное развитие, развитие творческих и физических способностей. Поэтому от того, каким станет наше образовательное учреждение, зависит не только будущее всех участников образовательного процесса, но и будущее России. «Современная медицина – успешная Россия».

В нашем училище сложилась своя система наставничества, которая объединяет деятельность молодых педагогов, администрацию медицинского училища и наставников. Требования ФГОС диктуют необходимость развития молодых преподавателей, у будущих медицинских работников творческой инициативы, воспитания потребности в самообразовании, стремлении к повышению уровня теоретической подготовки, совершенствованию умений исследовательской, самообразовательной деятельности. [2, с. 124]. Наши педагоги-наставники – это удивительные люди, это команда инициативных, ответственных и работоспособных педагогов! Ведь именно они определяют успех всей деятельности учебного заведения. Профессиональная адаптация личности молодых преподавателей напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника [3, стр. 89].

Для развития гармоничной и всесторонне развитой личности, подготовки компетентного специалиста, способного к самосовершенствованию и самореализации, обладающего ответственностью и гражданским самосознанием в нашем училище реализуются такая модель наставничества, как педагог – педагог - студент. Наставники делятся опытом работы в рамках конкурса «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»,

курируют подготовку к конкурсам профессионального мастерства, делятся методикой проведения практических занятий, проводят открытые мастер-классы, классы, посещают занятия молодых педагогов с целью оказания методической помощи.

Развитие личности наставника не ограничивается только передачей опыта. Педагог-наставник, как субъект развивающего взаимодействия с начинающими преподавателями, должен обладать способностью вызвать доверие у молодого педагога, установить духовный контакт, организовать развивающее взаимодействие. Важным критерием наставника является желание передавать свой опыт и получать новые знания [4, № 1, стр. 12].

Сложившийся взаимный интерес и симпатия, позволяют эффективно работать в паре, педагог-наставник не только передает опыт, а также сам получает новые знания и впечатления. Работа на равных проходит в постоянном взаимодействии, не позволяя наставнику перейти на формальный уровень общения и потерять интерес.

Наставничество предполагает гибкость в организации преподавательской работы, может осуществляться педагогом на любом этапе карьеры и, что не маловажно, имеет обратную связь. Перечисленные признаки подчеркивают значимость наставничества для профессиональной и социальной адаптации, а также становлении личности каждого члена педагогического коллектива, а также и выпускников образовательного учреждения.

Список используемой литературы

Вагин И. О. Наставничество; АРДИС-Москва, 2019 г., 692 с.

Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - М.: Наука, 2018. - 351 с.

Аманацкий, Ю.В. Современное отечественное образование в системе национальной безопасности России / Ю.В. Аманацкий // Юридическая наука: история и современность. 2019. № 3. С. 88-95.

Андреева Т.А. Модернизация системы образования в России / Т.А. Андреева // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2019. № 1.

Пензина Лариса Геннадьевна  
ОГБПОУ ДТК

### **Наставническая роль классного руководителя в профессиональном становлении обучающихся колледжа**

В 2019 году в колледже была открыта специальность 38.02.03 «Операционная деятельность в логистике». Мне было поручено стать классным руководителем группы по данной специальности. Наставническая деятельность классного руководителя играет важную роль в профессиональном становлении студентов, являясь их главным поддерживающим фактором на пути к успешному

трудоустройству и карьере. Компетентный и внимательный классный руководитель оказывает студентам неоценимую помощь в профессиональном становлении, помогая им лучше понять себя, свои интересы и потребности, а также выбрать оптимальное направление развития.

Анализируя уровень мотивации и готовность к формированию общих и профессиональных компетенций у студентов моей группы на первом курсе, я выяснила, что они проявляют низкую активность при организации, проведении и даже просто участии в различных мероприятиях как внутри колледжа, так и на уровне региона.

Главной целью работы в этой группе в качестве классного руководителя было повышение активности, творческой отдачи и развитие организаторских способностей у студентов. Как куратор и наставник данной группы я провела несколько мероприятий на сплочение и выявление способностей и интересов через внеурочную деятельность, но желаемого результата получено не было.

Занимаясь профориентационной работой со школьниками и нуждаясь в постоянной помощи сотрудников колледжа в процессе проведения мероприятий, возникла необходимость, обратиться к «моим логистам».

Под руководством наставника и руководством других преподавателей ребята принимали участие в профориентационной работе со школьниками на первоначальном этапе в качестве помощников. Постепенно входя в курс дела, на практике им стало более понятно, в чем заключаются основные моменты процесса организации своей деятельности и деятельности других участников. Получая огромный опыт в организации своей деятельности и в организации деятельности участников мероприятий, студенты получили возможность приобщиться к различным практикам, которые помогли им применить свои знания в жизни и укрепить свою уверенность в профессиональных способностях.

По мере знакомства с процессом проведения профориентационных мероприятий, студенты стали более активно проявляли интерес к подобной деятельности со школьниками, первокурсниками и даже сотрудниками колледжа. Причем ребята сами выбирали, какой работой они будут заниматься. Кто-то разрабатывал сценарии мероприятий, кто-то работал с информацией и составлял задания на локациях, а некоторые ребята были ведущими или сопровождающими группы школьников. Определенная группа ребят проявила себя в мультимедийной сфере, создавая видеоролики о колледже, специальностях, внеурочной деятельности студентов, а также участвуя в разработке печатной продукции. Ребята стали взаимозаменяемыми, и работали по принципу «научился сам, научи друга».

Студенты-помощники предоставляли консультационную поддержку школьникам и их родителям. Кроме того, они проводили мероприятия, на которых

рассказывали о своей профессии, о своей учебе, личном опыте и достижениях в колледже.

За 2 года опыта в организации и проведении мероприятий ребята провели около двадцати различных встреч со школьниками: квесты по профессиям, «Дни открытых дверей», профессиональные пробы, мастер-классы, квизы, викторины (рисунок 1). На последнем курсе группа студентов из 5-6 человек и один сотрудник колледжа могла полностью организовать мероприятие для 3-4-х групп, общей численностью около 100 школьников.



Рисунок 1. Студенты группы Л-31 проводят мероприятия со школьниками.

В процессе трудоустройства после окончания обучения, студентам этой группы было легче общаться и позиционировать себя работодателю. Благодаря этим усилиям и подготовке, через год после окончания обучения 6 человек стали руководителями среднего звена, 1 человек стал преподавателем дисциплин по специальности «Операционная деятельность в логистике», параллельно получая дополнительно педагогическое образование, а 4 человека открыли свой собственный малый бизнес.

Таким образом, активная деятельность и участие в различных мероприятиях позволили студентам раскрыть свой творческий потенциал, успешно адаптироваться в профессиональной жизни и достичь значительных трудовых успехов.

Можно сделать вывод что, классный руководитель как наставник оказывает помощь в сопровождении студентов не только в процессе профессионального обучения, но и помогает развивать профессиональные компетенции, коммуникативные, лидерские и аналитические навыки, которые помогают им адаптироваться к новым условиям и требованиям современного рынка труда.

Пчеловодова Татьяна Алексеевна  
Можгинский филиал АПОУ УР «РМК МЗ УР»  
**Реализация наставничества при подготовке студентов  
к конкурсам профмастерства по компетенции  
«Медицинский и социальный уход»**

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 чемпионатов WorldSkills Russia и «Профессионалы» 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 и «Профессионалы».

Конкурсы профессионального мастерства помогают успешно решать задачи по повышению профессиональной грамотности, помогают создавать благоприятную среду для развития интеллекта, для совершенствования профессиональных, личных умений и навыков.

Осуществление подготовки к чемпионатам 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. Для отобранных студентов создается клиническая ситуация и команда педагогов-клиницистов оценивают действия каждого обучающегося, акцентируя внимание на поведении студентов в нестандартных ситуациях, уровне клинического мышления, правильном выполнении манипуляции, коммуникативной грамотности. 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 «Профессионалы», 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 материала педагога совместно с конкурсантом, выявление недочётов, разбор ошибок и разработка последующего алгоритма действий. На данном этапе также эффективно использование ментальных карт. Использование данной техники на интуитивном уровне предполагает создание связей между отдельными категориями, что способствует объединению взаимосвязанной информации в запоминающиеся блоки. Использование ТРКМ на данном этапе позволяет успешно работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком [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 Чемпионатах возможны различные нестандартные ситуации, при подготовке участника создаются стрессовые ситуации, например, приглашение на занятия студентов старших курсов или преподавателей клиницистов.

Конкурс существенно повышает качество обучения и приближает его к практической деятельности. Практическое направление заключается в формировании, освоении и закреплении профессиональных навыков по компетенции «Медицинский и социальный уход». Во время дополнительных занятий обсуждается с обучающимся каждый модуль конкурсного задания. На каждый модуль составляется 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 длительность 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;

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.

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.

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 I степени - региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпиона высоких технологий - 2023 в Удмуртской Республике, 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, сертификат участника - межрегиональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионат высоких технологий- 2023 в Приволжском Федеральном округе.

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.

Считаю, что непрерывная работа в данном направлении обеспечит стабильно высокие результаты.

Список использованных источников информации:

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».

Рыжкина Наталья Васильевна

ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж»

**Внедрение в образовательный процесс наставничества как мотивации познавательной и творческой активности студентов в профессиональном образовании**

Экономическое развитие и процветание государства невозможно без развития науки и образования, подготовки квалифицированных кадров, способных не только выполнять поставленные задачи, но и самостоятельно выдвигать идеи, находить пути их реализации. Таковы современные реалии. Поэтому перед российской системой образования постоянно ставятся новые задачи, для решения которых необходим не только поиск новых методов обучения [1].

Актуальным направлением профессионального развития стала программа наставничества во взаимодействии «педагог – студент».

Наставничество – это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный и эффективный метод обучения. Наставничество всегда занимало особое место в воспитании подрастающего поколения, росте профессионального образования, и сегодня как никогда важно сохранить и приумножить эти славные традиции [3].

В новом ФГОСе в качестве одной из главных целей обучения выделено наставничество для развития личностных качеств и способностей, обучающихся с опорой на приобретённый опыт практической деятельности. Ведущая роль при этом отводится практическому содержанию образования, конкретным способам деятельности, приобретению знаний и умений в реальных жизненных ситуациях [4].

Современное общество ставит перед собой задачу подготовки выпускников средних профессиональных учреждений способных гибко и быстро адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, чтобы иметь возможность найти в социуме свое место; мыслить, анализировать и осознавать, как знания могут быть применены в профессиональной и практической деятельности; быть способными генерировать и воплощать в жизнь новые идеи, творчески мыслить; грамотно работать с разнообразными источниками информации; быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать в группе; уметь самостоятельно работать над развитием своего интеллекта и культурного уровня [3].

Модель наставничества «преподаватель-студент» в проектной системе обучения – форма организации учебного процесса через реализацию проектов, направленная на всестороннее развитие студентов [2].

Проектное обучение – система обучения, при которой студенты приобретают знания и умения в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся заданий – проектов. Сегодня проектная деятельность студентов всех курсов неотъемлемый атрибут их учебы [1].

Наставничество в проектном обучении является моделью обучения, ломающей стереотипы и выходящей за рамки традиционной практики - это тщательно спланированная учебная деятельность. Знания, полученные от подобного обучения, являются долгосрочными, так как общие и профессиональные компетенции взаимодействуют между собой, а не изучаются отдельно. Данная модель обучения ориентирована на студентов и включает в себя работу с проблемами реального мира и практикой [3].

Научно-исследовательские проекты являются такой структурой, которая превращает пассивный опыт, полученный из лекций преподавателя, в активную деятельность студентов, направляемых преподавателем.

Одно из основных преимуществ метода заключается в увеличении чувства ответственности у студентов. При использовании проектного метода они получают право самостоятельно выбирать, что хотят изучать. Такой подход обеспечивает большую заинтересованность. Преподаватель больше не диктует им условия обучения, а помогает и направляет, поэтому, получив определенный кредит доверия, студенты работают над проектами, стараясь доказать свою взрослость [1].

Программа наставничества в проектном обучении обеспечивает множество богатых возможностей для интегрированного обучения. Студенты применяют и объединяют содержание разных предметных областей во время процесса выполнения реального задания [2].

Студенты - медики, в обучении которых применялось проектное обучение, получили такие же или даже более высокие баллы при сдаче экзаменов в клинике, чем студенты-медики, которые обучались традиционным способом.

Учебный проект с точки зрения студента — это возможность делать что-то интересное самостоятельно, в группе, максимально используя свои возможности; это деятельность, позволяющая проявить себя, попробовать свои силы, приложить свои знания, принести пользу и показать публично достигнутый результат; это деятельность, направленная на решение интересной проблемы, сформулированной самими студентами в виде цели и задачи, когда результат этой деятельности — найденный способ решения проблемы — носит практический характер, имеет важное прикладное значение и, что весьма важно, интересен и значим для самих открывателей.

Для организации проекта преподаватель выступает, не как «указующий перст», а как помощник, наставник и образец для подражания. В настоящее время изучаются различные подходы приобщения студентов к творчеству. Одним из таких подходов и является проектный метод. Он позволяет отойти от авторитарности в обучении, всегда ориентирован на самостоятельную работу студентов. С помощью этого метода обучающиеся не только получают сумму тех или иных знаний, но и приобретают знания самостоятельно, пользуются ими для решения познавательных, профессиональных и практических задач. Познакомившись с методом проектов, студенты смелее берутся за научно-исследовательскую работу по различным темам, со знанием дела выполняют её и успешно защищают выпускную квалификационную работу [4].

Программы наставничества вместе с творческим развитием помогают росту личностных и нравственных качеств. Когда проект воплощается в жизнь самими студентами, получается, что всю информацию по теме проекта: анализ анкетирования, профилактические мероприятия, входящие в его рамки, исследования, обучающие моменты, участники мероприятий получают в команде. Работа студентов приносит видимые и для них и для окружающих результаты.

Таким образом, общая идея наставничества — это поиск решения интересной «жизненной» задачи, для которого требуются знания, как в области теоретической научной информации, так и навыки владения прикладными методами.

Наставничество — процесс передачи знаний, социального капитала, оказания психосоциальной поддержки, включающий неофициальную коммуникацию, обычно непосредственную и в течение длительного времени, между преподавателем, который обладает, как предполагается, большими знаниями, мудростью или опытом, и студентом, у которого этого нет. В данном исследовании наставничество понимается: как форма организованного систематического обучения, осуществляемого путем сотрудничества педагога со студентом, в ходе которого оказывается поддержка в виде обратной связи, создания комфортной среды для обучения и формирования практических профессиональных навыков[2].

Список использованных источников информации:

1. Галкина М. В. Проектный метод как средство развития творческого и научно-исследовательского потенциала студентов ссуза на занятиях секции «Школа лидера» [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2019 г.). — СПб.: Заневская площадь, 2019. — С. 136-139. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/99/4688/> Текст: электронный.

2. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов [Электронный ресурс] URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalizatsiya-nastavnichestva-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-rossiyskih-pedagogov> Текст: электронный.

3. Наставничество: опыт и перспективы развития [Электронный ресурс] URL: <https://nkit89.ru/news/edu/2353-nastavnichestvo-opyt-i-perspektivy-razvitiya>

4. Проектная система обучения [Электронный ресурс] URL: [https://fulledu.ru/articles/1461\\_proektnaya-sistema-obucheniya.html](https://fulledu.ru/articles/1461_proektnaya-sistema-obucheniya.html) Текст: электронный.

Смирнова Ольга Ивановна  
Иванова Виктория Ивановна  
ККБМК

### **Наставничество как стратегическое направление повышения качества образовательного процесса в медицинском колледже**

Современные достижения научно-технического прогресса в области медицины, использование наукоёмких медицинских технологий в практическом здравоохранении требуют от медицинских работников, проводящих диагностические, лечебные и реабилитационные мероприятия, высокой квалификации, владения профессиональными компетенциями, знаниями и практическими навыками выполнения любых сложных задач в стандартных и нестандартных ситуациях [1].

Основной задачей образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования является подготовка специалистов, имеющих обладающих высокой квалификацией, конкурентоспособностью, стремящихся к самостоятельной деятельности, дальнейшему повышению профессионального уровня, имеющих активную жизненную позицию, направленную на реализацию поставленных в практическом здравоохранении задач [2].

В рамках образовательной технологии наиболее эффективными признаются занятия, предполагающие совмещение теории и практической деятельности, позволяющие формированию у студентов представления о целостности образовательного процесса, создание условий мотивированного практического применения знаний, умений и навыков, предоставление студентам возможности получения профессионального удовлетворения от самостоятельной деятельности [3].

Одной из таких образовательных технологий является методология наставничества, рекомендованная нормативным документом – Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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».

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [4].

В соответствии с ФГОС по специальности СПО 31.02.01 Лечебное дело в Краснодарском краевом базовом медицинском колледже учебным планом предусмотрено проведение занятий по профессиональному модулю ПМ 05 «Медико-социальная деятельность» МДК 05.01 «Медико-социальная реабилитация».

Согласно рабочей программе, практические занятия по данному модулю проводятся на базе организации практического здравоохранения – Центр восстановительной медицины и реабилитации «Краснодарская бальнеолечебница».

В процессе проведения практических занятий профессионального модуля «Медико-социальная реабилитация» применяется модель: преподаватель – студент, специалист практического здравоохранения (работодатель) – студент. С помощью этой модели реализуются принципы профессиональной направленности образовательного процесса и взаимосвязи теории с практикой. Для этого студентов включают в состав мультидисциплинарных групп, состоящих из ведущих специалистов, работающих в кабинетах физиотерапии, грязелечения, массажа, лечебной физической культуры, лазерной терапии, электросна, бальнеотерапии, парафино- и озокеритолечения и т. д. [5].

Теоретическая часть занятия проводится преподавателем колледжа в учебной аудитории, находящейся на территории бальнеолечебницы. На занятии обсуждаются средства и методы медицинской реабилитации, физиологическое воздействие физиотерапевтических и бальнеологических методик, показания и противопоказания к применению в лечебном и реабилитационном процессах, особенности осуществления медицинского контроля при проведении лечебных процедур, составляются индивидуальные планы реабилитации пациентов с конкретными нозологическими формами заболеваний, включающие медикаментозное направление, методы физиотерапевтического воздействия, фитотерапию, диетологическую коррекцию, методы лечебной физической культуры и кинезиотерапии, массажа.

Практическая часть занятия проводится в лечебных кабинетах бальнеолечебницы. В процессе выполнения самостоятельной работы студенты наблюдают за действиями медицинского персонала, под контролем специалиста-наставника лечебного кабинета знакомятся с техникой выполнения

физиотерапевтических процедур, осуществляют медицинский контроль физиологического и психологического состояния пациента, заполняют учебные карты динамического наблюдения, проводят оценку эффективности проводимого реабилитационного курса, под контролем наставника оформляют медицинскую документацию [6].

При выполнении практической работы студенты, взаимодействуя с наставниками – специалистами лечебной организации, отрабатывают навыки клинического мышления, практической деятельности в лечебных кабинетах, умение выстраивать коллегиальные взаимоотношения сотрудничества и профессиональной помощи, принципы медицинской этики и деонтологии в процессе общения с пациентами и их родственниками.

Несомненным достоинством методологии наставничества является социальное партнёрство колледжа с организацией практического здравоохранения, что в значительной степени способствует совершенствованию образовательного процесса и подготовке квалифицированных средних медицинских работников.

#### Список литературы

1. Князева Г.Н., Князева Е. В., Чепелева Л. М. Акмеологичность как условие модернизации образовательного процесса в Вузе. // Международный журнал экспериментального образования. 2013 №4. С.125-127.

2. Ананьева Т.Н., Князева Т.Н. Методическое обеспечение реализации ФГОС (III поколение). //Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. Среднее профессиональное образование. 2011. № 3. С.93-99.

3. Гребенюк Т.Б. Методологические основы компетентного подхода в образовании // Проблемы компетентного подхода в среднем и высшем образовании: сб. науч. тр. / под ред. Т.Б. Гребенюк. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2008. С. 7– 17.

4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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").

5. Смирнова О.И., Современные аспекты формирования профессиональных компетенций студентов медицинского колледжа в период производственного обучения/ О.И. Смирнова, Р.Е. Андреев // Всероссийская научно-практическая конференция «Инновационные направления развития среднего медицинского образования». 16 декабря 2016. Тюмень , 2016. С.275-277.

6. Смирнова О.И., Ротаренко И.В., Панжинская Н.Н. Формирование профессиональных компетенций студентов медицинского колледжа. // Инновационные процессы в современном образовании: от идеи до практики. Материалы I Международной научно-практической конференции с использованием дистанционных технологий. Ярославль. 2021. С.142-144.