

Министерство здравоохранения Республики Татарстан
Республиканский совет директоров средних
медицинских образовательных организаций Республики Татарстан
ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина»



НАСТАВНИЧЕСТВО - ВЗАИМНЫЙ УСПЕХ

*Сборник материалов
Республиканского дистанционного
круглого стола
(07 декабря 2023 г.)*

г. Бугульма, 2023 г.

Составители сборника – Данилова М.В., директор ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина», Шайхутдинова А.Я., заведующая отделением ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина».

«Наставничество – взаимный успех». Сборник материалов Республиканского дистанционного круглого стола (07 декабря 2023 года, г. Бугульма). – Бугульма, ГАПОУ Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина», Министерство здравоохранения Республики Татарстан, 2023. – 39 с.

Материалы Республиканского дистанционного круглого стола «Наставничество – взаимный успех», приуроченного Году педагога и наставника, отражают особенности организации наставничества в системе профессионального образования, результаты реализации различных форм наставничества. В сборнике представлен опыт образовательных учреждений по организации наставнической деятельности. Сборник подготовлен по материалам, представленным авторами в электронном виде с сохранением авторской редакции.

Благодарим преподавателей профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан, руководителей учреждений здравоохранения юго-восточного региона республики за участие в круглом столе.

Для работников профессиональных образовательных организаций, руководителей учреждений здравоохранения.

Содержание

<i>Данилова М.В., ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина»</i> Наставничество - путь к профессиональному успеху.	4
<i>Сагдиева М.С., Хайруллина Г.Р., ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»</i> Разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества в ГАПОУ «Казанский медицинский колледж».	6
<i>Мадиева Т.А., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Реализация системы наставничества в профессиональной деятельности.	8
<i>Нурмухаметова М.С., методист ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж»</i> Наставничество как условие профессионального становления начинающего преподавателя.	13
<i>Рошупкина В.И., ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина»</i> Школа молодого преподавателя как форма группового наставничества начинающих педагогов.	14
<i>Фатыхова И.Д., ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»</i> Педагогическая поддержка студентов-первокурсников как средство их адаптации к профессиональному образованию.	15
<i>Хамидуллина А.С., ГАПОУ «Буинское медицинское училище»</i> Роль педагога-наставника в исследовательской деятельности студентов Буинского медицинского училища.	18
<i>Леванова В.В., ГАПОУ «Бугульминское медицинское училище имени А.П.Вязьмина»</i> Роль наставника в подготовке студентов к профессиональным конкурсам.	19
<i>Асылгареева Г.А., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Составляющие успешного взаимодействия в системе наставник - молодой преподаватель (из опыта работы).	20
<i>Карпенцева Н.А., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Особенности применения информационных технологий в организации наставничества на дисциплинах, как связь опыта преподаватель - работодатель – студент.	22
<i>Плахотина Т.Ю., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Наставник как проводник в мир образования.	24
<i>Шакирянова Л.И., ГАПОУ «Альметьевский медицинский колледж»</i> Особенности организации наставничества в системе профессионального образования.	26
<i>Фатхутдинова Э.Ф., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Наставничество в проектной деятельности студентов.	29
<i>Архангельская И.А., ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»</i> Цифровое наставничество, как фактор успешности взаимодействия «педагог-студент».	30
<i>Осипова А.А., ГАУЗ «Лениногорская ЦРБ»</i> Из опыта работы с молодыми специалистами.	33
<i>Шамсутдинова Р.Т., ГАУЗ «Азнакаевская ЦРБ»</i> Организация наставничества в ГАУЗ «Азнакаевская ЦРБ».	38
<i>Кулагина А.Ф., ГАУЗ «Бугульминская ЦРБ»</i> Роль наставничества в медицинской организации.	39

НАСТАВНИЧЕСТВО - ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ

*Данилова М.В., директор ГАПОУ
«Бугульминское медицинское
училище имени А.П.Вязьмина»*

Потребность в расширении практик наставничества в образовании является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики с декабря 2013 года, когда В. В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

Указом президента Российской Федерации №401 от 27 июня 2022 г. 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

Наставничество на современном этапе развития образования приобретает особое значение. Это взаимодействие, которое предполагает передачу опыта, навыков и знаний через неформальное взаимообогащающее сотрудничество, основанное на доверии и партнерстве.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения

Вспоминая слова выдающегося педагога Антона Семеновича Макаренко: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов... Действительно, каждому начинающему специалисту

нужен наставник, не важно, представитель какой он профессии – спортсмен, журналист, преподаватель, каждый нуждается в мудром слове, освещающем профессиональный путь. Задача образовательной организации, принимающей начинающих специалистов, создать систему профессионального наставничества и практического обучения, сформировать коллектив, который будет направлять их профессиональную деятельность.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя СПО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Конечным итогом наставнической деятельности мы видим формирование и совершенствование индивидуального стиля педагогической деятельности начинающего специалиста, высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, профессиональный рост и самосовершенствование наставников, рост трудовых показателей в образовательной организации

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями, является развитие наставничества, как модели взаимодействия преподаватель-студент. Эта форма наставничества эффективна для продуктивного включения студентов в воспитательную, исследовательскую деятельность, а также играет большую роль в подготовке высококвалифицированных специалистов, обладающих развитыми профессиональными компетенциями.

Наставник не только формирует практические навыки и умения, но и развивает умения целенаправленно, избирательно использовать знания в сложных, меняющихся условиях практической деятельности. Это и является главным показателем компетентности. Таким образом, цель наставничества – освоение профессиональных компетенций на высоком уровне, подготовка конкурентноспособного специалиста, готового сразу включиться в работу.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения.

Молодые специалисты имеют затруднения на начальной стадии трудоустройства, дискомфорт в отношениях с коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации молодых специалистов - выпускников средних медицинских образовательных организаций. Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Поэтому в современных условиях важной формой наставничества является модель наставничества «работодатель-выпускник», «работодатель-студент».

Наставничество в среднем профессиональном образовании - важнейшее условие в профессиональном становлении молодого преподавателя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации студентов и профессиональной адаптации выпускников.

**РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГАПОУ «КАЗАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Сагдиева М.С.,
заведующая методическим кабинетом
Хайруллина Г.Р.,
преподаватель
ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»*

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

В.В. Путин

Указом президента России 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Наставничество – это не новое направление. Начало своего развития наставничество «берет» еще с 30-х годов, уже в 70-х годах распространяется более обширно. В СССР наставничество было формой коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, что помогало быстрой адаптации молодых специалистов.

Выделяют основные формы наставничества: традиционная (классическая) форма наставничества, партнерское наставничество, реверсивное наставничество, саморегулируемое наставничество, ситуационное наставничество, скоростное наставничество, флеш-наставничество, виртуальное наставничество, групповое наставничество, командное наставничество и др. Рациональное использование различных технологий позволяет достигать необходимых результатов даже при отсутствии нужного объема ресурсов и недостаточной мотивации наставляемых.

Большинство этих форм наставничества активно применяются в ГАПОУ «Казанский медицинский колледж». На наш взгляд, необходимо применять различные формы наставничества, которые помогут реализоваться как молодым специалистам, студентам, слушателям, так и специалистам с опытом работы.

Что же такое наставничество? Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний и умений, приобретения новых профессиональных навыков, компетенций и метакомпетенций, формирования системы нравственных и гражданских ценностей с учетом многонациональной основы нашего государства через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, направленное на повышение компетентности наставляемых, ознакомление их с особенностями работы в колледже, надлежащее исполнение ими должностных обязанностей, успешную их адаптацию в трудовом коллективе.

Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к занимаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении новых профессиональных знаний, умений и навыков, формирования системы нравственных и гражданских ценностей, а также воспитания и них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

Нельзя не отметить **преимущества** разработки и внедрения системы наставничества: упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников; обучение наставляемых непосредственно на рабочем месте; акцент на практическую составляющую педагогической деятельности; получение профессиональной консультации в режиме реального времени; персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные

особенности наставляемого, анализировать достижения и ошибки; ускоренное распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди наставляемых; повышение удовлетворенности от выполняемой работы; воспитание трудолюбия, повышение мотивации наставляемых; улучшение межличностного и профессионального взаимодействия; снижение текучести кадров.

Наряду с преимуществами, могут появиться **затруднения** при разработке и внедрении систему наставничества: выдвижение на роль наставника опытного преподавателя по какому-либо формальному признаку; слабая готовность опытного преподавателя к выполнению роли наставника, отсутствие педагогических алгоритмов обучения наставляемого; неструктурированная подача информации наставником, неумение донести её до наставляемого; отсутствие заинтересованности в наставляемом; локальный, узконаправленный характер отношений с наставником, характеризующееся взаимодействием исключительно в предметной области; несовместимость наставника и наставляемого на психологическом, личностном или индивидуальном уровнях; низкая мотивация наставляемого на педагогическую профессию и сотрудничество; недопонимание и недооценка обоюдных вкладов в развитие наставника и наставляемого. Необходимо просчитывать все риски и минимизировать их.

Система наставничества условно делится на три составляющие:

- ✓ адаптация
- ✓ обучение
- ✓ сопровождение.

Основные этапы

1. «Я скажу — ты послушай»
2. «Я покажу — ты попробуй»
3. «Сделаем вместе»
4. «Сделай сам — я подскажу»
5. «Сделай сам и расскажи, что сделал»

Модели общения между наставником и наставляемым:

- ✓ общение-коррекция
- ✓ общение-поддержка
- ✓ общение-снятие психологических барьеров.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества в ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» осуществляется под руководством директора.

Организацию и руководство наставничеством осуществляет руководитель структурного или функционального подразделения, который:

- создает необходимые условия для совместной работы наставников и наставляемых;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник может одновременно осуществлять наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- определяет срок наставничества каждой пары/группы наставников и наставляемых в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого;
- определяет кандидатуры наставников, осуществляет контроль за их деятельностью и деятельностью закрепленных за ними наставляемых, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с наставляемым, обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

- подготовке проектов локальных актов, сопровождающих процесс наставничества, в частности приказа/ распоряжения о назначении наставников и наставляемых;

- оказании консультационной помощи в разработке персонализированной программы наставничества;
- осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесения в личные дела соответствующих записей и документов.

Координация работы по наставничеству заключается в:

- проведении анкетирования наставляемых с целью выявления эффективности работы с ними наставников;
- обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

При наличии в колледже десяти и более наставников создается совет наставников, объединяющий на добровольной основе наставников, который осуществляет свою деятельность во взаимодействии с кадровой службой колледжа. Руководитель совета наставников колледжа может входить в созданные региональные общественные советы наставников.

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в колледже наставников, которые имеют подтвержденные результаты профессиональной деятельности, демонстрируют лучшие профессиональные и личностные качества во взаимодействии с коллегами и пациентами и молодых специалистов в качестве наставляемых, мотивированных перенимать опыт наставников.

На опыте можно наблюдать улучшение психологического климата, комфорта и доверия в коллективе, увеличение работоспособности, лояльности и т.д.

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Мадиева Т.А.,
преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский
нефтяной техникум»*

Наставничество над начинающими кураторами

Мой опыт кураторства в СПО более 20 лет. За это время я неоднократно становилась победителем в конкурсах «Лучший классный руководитель», мои группы ежегодно в тройке лидеров конкурса «Лучшая группа». Методические разработки по воспитательной работе были высоко оценены на конкурсах и конференциях различного уровня. В группах моего кураторства 100% сохранение контингента.

В 2022 и 2023 годах я прошла конкурсный отбор, чтобы стать очным участником Всероссийского форума классных руководителей. Став одним из его активных участников, в 2023 году вошла в число 23 амбассадоров ФКР. Данный опыт помогает мне в наставничестве над молодыми кураторами, сопровождая их профессиональную адаптацию.

Организация данного наставничества носит поэтапный характер и включает:

- ⇒ Формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего куратора
- ⇒ Формирование и развитие профессионально важных качеств

1 этап. Адаптация

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего куратора, составляя план по адаптации

2 этап. Реализация

Наставник реализует план по адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, совместно выстраивают траекторию совершенствования умений и навыков.

3 этап. Рефлексия

Наставник и наставляемый самостоятельно оценивают свое состояние, свои эмоции, результаты своей деятельности.

Опорные точки, на которых наставник должен сконцентрировать внимание начинающего куратора:

- Изучить состав группы (документация, состав родителей).
- Изучить индивидуальные особенности обучающихся, составить психолого-педагогическую характеристику группы, социальный паспорт.
- Создать базу данных на каждого студента в таблице Excel, индивидуальные карточки.
- Обозначить единые педагогические требования к обучающимся.
- Продумать мероприятия по сплочению коллектива и созданию благоприятного социально – психологического климата.
- Продумать материал для проведения классных часов и разговоров и важном, родительских собраний с оформлением соответствующей документации (рапортички, ведомости ознакомления).
- Продумать темы бесед по работе с трудными подросткам, составить план работы с данной категорией студентов, студентами, проживающими в общежитии.
- Разработать план воспитательной деятельности на год, завести дневник куратора.
- Проводить и участвовать в мероприятиях, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся.
- Организовать мероприятия по трудовому воспитанию.
- Поддерживать регулярную связь с родителями, проводить родительские собрания с оформлением соответствующей документации (протоколы, ведомости ознакомления);
- Ведение карты наблюдений, охват учащихся внеучебной деятельностью.
- Повышение профессионального мастерства куратора через участие в профессиональных конкурсах

Направления работы с начинающим куратором

- 1) Диагностика уровня профессиональной компетентности
- 2) Изучение затруднений
- 3) Консультирование
- 4) Оказание помощи в оформлении документации
- 5) Мотивация
- 6) Психологическая и эмоциональная поддержка

Наставничество над начинающими преподавателями

Моя цель, как наставника - оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам, педагогическим работникам в профессиональном становлении.

Для определения индивидуальной траектории воспитания молодого педагога провожу работу, применяя методы коучинга:

- беседа с открытыми вопросами
- колесо педагогического мастерства
- шкалирование
- матрица Эйзенхауэра
- пирамида логических уровней
- лестница компетентности.

Приобретение молодыми педагогами опыта работы по специальности, формирование у них практических умений идет в активном сопровождении наставника на этапах:

- оформления документации
- освоения навыков ведения занятий
- формирования общих и профессиональных компетенций студентов,

- применения мультимедийных средств обучения
- наполнения контента системы дистанционного обучения Moodle.

Важно не только научить молодого специалиста традиционным способам преподавания, но и привить потребность в партнерском общении со студентами, научить педагогике сотрудничества, ориентировать на ситуацию успеха. Именно поэтому сопровождение профессионального развития начинающих педагогов ведется системно и нацелено на достижение поставленных педагогических задач.

Посредством личной демонстрации интерактивных современных методов и приёмов, в том числе дистанционных образовательных технологий, способствую формированию навыков преподавания у коллег, оказываю постоянную эффективную помощь молодым специалистам в совершенствовании форм и методов работы.

Провожу как индивидуальные встречи, так и групповые занятия, оказывая постоянную и эффективную помощь молодым специалистам в совершенствовании форм и методов работы.

Этому способствуют выступления на открытых заседаниях Школы педагогического мастерства и Школы начинающего преподавателя, выступления на методических советах «Планирование наставничества», «Анализ посещения открытых уроков, целевых посещений теоретических, практических занятий, учебных практик» и другие.

Осуществляю обучающие мероприятия для молодых преподавателей с целью повышения их квалификации, принимая участие в стажировках, в том числе виртуальных для слушателей программ Центра повышения квалификации Казанского федерального университета» по темам:

- «Совершенствование методической компетентности преподавателей общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов в условиях реализации ФГОС СПО»,
- «Цифровые инструменты в работе педагога»,
- «Возможности Google-класс при преподавании английского языка на технических специальностях».

Приняла участие в разработке Положения о наставнической деятельности, которое способствует совершенствованию системы работы по повышению профессиональной компетентности педагогов, помогает начинающим преподавателям получить доступ к методической копилке, видеозаписям тренингов и элементов уроков, примерам оформления документации.

Реализация Положения о наставничестве на регулярной основе позволяет оказывать помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ, локальных актов образовательного учреждения; консультировать по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств, помощь в работе с компьютерным оборудованием, с новым программным обеспечением, помощь при заполнении пакета СДО Moodle различным информационным материалом, работа с элементами курса: тесты, лекции и т.д.).

Наставничество в создании программы профориентации

Основная цель наставника в профориентационной работе – оказание методической консультационной и информационной поддержки молодым преподавателям.

Как наставник, провожу консультационные встречи и практикумы в создании:

- сценариев
- методических разработок мероприятий
- встреч со школьниками

- профессиональных проб
- форм участия в проекте «Билет в будущее»

Подобное наставничество осуществляется с целью активного участия в профессиональной ориентации молодежи города и района и участия в профориентационных конкурсах.

Наставничество в проектной деятельности

Наставник над преподавателями в проектном обучении - человек, имеющий опыт профильной, профессиональной, проектной и педагогической деятельности, передающий свой опыт участникам проекта и сопровождающий реализацию проекта в целях развития участников и команды проекта.

Задача наставника - акцентировать внимание молодых преподавателей на роль педагога - из простого транслятора знаний он становится действительным организатором совместной работы с обучающимися, способствуя переходу к реальному сотрудничеству в ходе овладения знаниями.

Предлагаю своим наставляемым следующие роли в ходе руководства проектом:

1. Энтузиаст. Повышает мотивацию обучающихся, поддерживая, поощряя и направляя их в направлении достижения цели.
2. Специалист. Компетентен в нескольких (не во всех!) областях.
3. Консультант. Организует доступ к ресурсам, в том числе к другим специалистам.
4. Руководитель. Чётко планирует и реализует проект.
5. «Человек, который задает вопросы». Организует обсуждение способов преодоления возникающих трудностей путем косвенных, наводящих вопросов, обнаруживает ошибки и поддерживает обратную связь.
6. Координатор. Поддерживает групповой процесс решения проблем.
7. Эксперт. Дает четкий анализ результатов как выполненного проекта в целом, так и отдельных его этапов.

Особое значение имеет наставничество над молодыми преподавателями в участии грантовых конкурсов.

Являюсь грантополучателем Конкурса на соискание грантов по поддержке ученых и преподавателей, осуществляющих научно-педагогическую деятельность по программам высшего и среднего профессионального образования в области русского языка и литературы и грантополучателем Конкурса «Лучший преподаватель» для преподавателей профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан.

Наставничество в создании УМК

Учебно-методический комплекс (УМК) является главным инструментом преподавателя и представляет собой пакет учебно-методической и нормативной документации, средств обучения и контроля, а также прочих образовательных ресурсов, необходимых для полноценного обучения. Важно в самом начале педагогической деятельности провести с молодым преподавателем практикум по созданию УМК. Правильно составленный УМК означает, что составивший его педагог отчетливо видит перед собой весь спланированный процесс, каждый его этап, любое действие. Досконально проработанный учебно-методический комплекс – основа хорошо организованного и эффективного обучения.

Молодому преподавателю важно объяснить принципы, на которых базируется УМК, начиная с образовательной программы по дисциплине, заканчивая контрольно – оценочными материалами. Помимо выступлений в «Школе начинающего преподавателя» провожу индивидуальные консультации.

В связи с изменениями во ФГОС от 12 августа 2022 года система преподавания общеобразовательных дисциплин в пределах освоения образовательной программы среднего

профессионального образования претерпела изменения. Молодые преподаватели столкнулись с рядом трудностей по созданию обновлённых образовательных программ с учётом профессиональной направленности и интенсификации содержания. Включение в общеобразовательную программу прикладного модуля, ориентирует ее на достижение конечного результата – подготовку квалифицированного специалиста. Поэтому роль наставника в разъяснении по данному вопросу бесценна.

Главный результат наставника – успешная адаптация и профессиональные достижения наставляемых.

Профессиональные достижения молодых педагогов, прикрепленных к наставнику, имеют высокую результативность на федеральном и республиканском уровнях, наставником при подготовке к конкурсам молодых специалистов оказывалась консультационная, методическая и психологическая помощь, обсуждались всевозможные решения, направления работы.

Молодому преподавателю Корытко И.А. была оказана методическая и психологическая помощь в создании проекта для участия в грантовом конкурсе. Были разъяснены основные требования по оформлению проекта, даны ответы на вопросы, касающиеся продукта, качественных и количественных показателей проекта. В результате Инна Александровна вошла в число грантополучателей Министерства образования РТ.

По опыту наставничества могу привести черты успешных наставников.

1. Сильные коммуникационные навыки. Наставник должен быть хорошим слушателем и уметь общаться с наставляемым на уровне, который понятен ему.

2. Способность к адаптации. Наставник должен быть готов изменять свой подход в зависимости от потребностей и уровня наставляемого.

3. Эмпатия. Наставник должен понимать, что происходит в голове наставляемого и пытаться поставить себя на его место.

4. Организованность. Наставник должен иметь четкий план обучения и следить за его выполнением.

5. Мотивация. Наставник должен уметь мотивировать наставляемого и помочь ему найти внутреннюю мотивацию для достижения целей.

6. Уважение. Наставник должен уважать наставляемого и его индивидуальность.

7. Знание своей области. Наставник должен быть экспертом в своей области, чтобы передать знания и опыт наставляемому.

8. Готовность к обратной связи. Наставник должен быть открыт к обратной связи и готов изменять свой подход, если это требуется.

9. Стрессоустойчивость. Наставник должен уметь работать с неуверенными наставляемыми и помочь им преодолеть свои страхи.

10. Целеустремленность. Наставник должен помогать наставляемому достигать своих целей и быть нацелен на успех.

Эти качества помогут наставнику создать положительную атмосферу обучения и помочь наставляемому достигнуть своих целей.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Нурмухаметова М.С. (nchmk-metod@yandex.ru),
методист ГАПОУ «Набережночелнинский
медицинский колледж»*

На современном этапе развития общества система среднего профессионального образования претерпевает существенные изменения. Сегодня колледжи призваны играть определяющую роль в формировании высокопрофессионального кадрового резерва. Перед профессиональным образованием стоит много задач, но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – преподавателе. При реализации на практике основных нововведений в образовательной организации именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии студентов; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Преподавателям, не имеющим педагогического образования, приходящим из практического здравоохранения - приходится тяжелее всего. Так как их учили, учить уже нельзя, а по-другому, как учить, они не умеют и не знают. Меняются не только технологии и средства обучения, требования к результатам обучения, меняются и сами студенты. Меняются их возможности, потребности, отношение к учебе.

Устраиваясь на работу в колледж, начинающие педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных знакомством с педагогическим коллективом, с группой, со вступлением в новую должность – преподавателя. Неспособность грамотно выбрать учебный материал, рассчитать время учебного занятия, логично выстроить этапы учебного занятия, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем на пути педагога-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а администрация и студенты, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Преподавание – это особая специфическая форма деятельности, и часто бывает так, что человек отличный специалист в области практического здравоохранения, но испытывает огромные проблемы при реализации образовательного процесса. В динамичных условиях современности не все могут быстро ориентироваться, где, у кого и чему учиться. Нарастает тревога, агрессивность, эмоциональная неудовлетворенность.

В нашем колледже, для каждого нового преподавателя, особенно из практического здравоохранения, формируется индивидуальный маршрут педагогического самостановления «Педагогический дуэт», который включает в себя двухнедельную педагогическую стажировку на рабочем месте и работу с наставником.

Программа стажировки предусматривает работу непосредственно на рабочем месте по овладению педагогическими технологиями и педагогическими приемами в профессиональной деятельности, связанными с профилем образовательной организации, ознакомлению с нормативными документами, регламентирующими образовательную деятельность, организацией предприятия, охраной труда.

В процессе стажировки изучается специфика работы в медицинском колледже, углубляются специальные знания в области педагогики и психологии, организации процесса теоретического и практического обучения.

Стажировка дает возможность преподавателям непосредственно на практике ознакомиться с новыми педагогическими приемами и полнее проявить свои знания и умения.

Наиболее эффективным в этом направлении является участие в образовательном процессе: посещение учебных теоретических и практических занятий, открытых учебных занятий, круглых столов, семинаров, получение консультаций по заявленной проблеме у сотрудников колледжа, участие в совещаниях, методических и педагогических советах, заседаниях ЦМК, деловых встречах. Такая форма вовлечения преподавателя в педагогическую работу является наиболее практикоориентированной.

Весь процесс прохождения стажировки и первый год профессиональной деятельности проходит в совместной работе преподавателя-стажера и педагога наставника. Целью наставничества в колледже является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала колледжа, привитие им интереса к педагогической деятельности. Регламентируется положением о наставничестве.

Вспомним знаменитую фразу «Кадры решают все». Успех образовательного учреждения зависит от успехов студентов, но за их успехами стоит титанический труд всего педагогического коллектива. Только люди влюбленные в свою профессию, могут воспитать успешного студента. Наша задача в профессиональном образовании не только научить профессии, но влюбить в нее так, чтобы это стало делом всей жизни.

ШКОЛА МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ФОРМА ГРУППОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

*Рощупкина В.И.,
методист ГАПОУ «Бугульминское
медицинское училище
имени А.П.Вязьмина»*

К преподавателям, обучающим будущих медицинских работников, предъявляются высокие требования: требовательность, принципиальность, полная самоотдача и, конечно же, знание и применение современных педагогических технологий и ИКТ.

Для организации методической помощи начинающим педагогам в училище работает Школа молодого педагога и внедрена система наставничества. Целью ее является создание эффективной среды наставничества в училище, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии. На начальном этапе преподавания у многих специалистов выявляются схожие запросы и профессиональные дефициты: адаптация в коллективе, знакомство с нормативными документами, касающимися системы образования различных уровней (федеральный, региональный, локальный), заполнение документации преподавателя, подготовка методических материалов. Поэтому в училище, наряду с другими формами, реализуется **наставничество в группе** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

Группа носит официальное название «Школа молодого преподавателя» (далее – Школа), где наставником является методист училища, а наставляемыми становятся молодые преподаватели. Деятельность Школы осуществляется по плану, который составляется на учебный год и является частью годового плана учебно-методической работы училища. Занятия Школы проводятся ежемесячно, организатором занятий является методист-наставник, но к обучению начинающих преподавателей привлекаются и другие сотрудники училища: заместитель директора по УПР, опытные преподаватели училища, педагог-

психолог. Каждому молодому педагогу дополнительно назначается наставник из числа наиболее опытных преподавателей. Основными формами работы Школы являются: семинар, групповые консультации, круглый стол, психологические тренинги, организация практических занятий и мастер-классов, взаимопосещение занятий.

В рамках Школы рассматриваются вопросы ведения обязательной документации преподавателя, составления рабочих программ по дисциплинам и междисциплинарным курсам, создания методических разработок, участия в проектной деятельности, подготовки к аттестации на соответствие занимаемой должности.

На первом занятии Школы в учебном году наставляемым предлагается пройти анкетирование, по результатам которого определяются запросы, и пожелания преподавателей. В соответствии с запросами формируется план занятий на учебный год, он дополняется темами, которые интересны и актуальны для слушателей Школы. Диагностика показывает, что получение и совершенствование навыков работы в сфере ИКТ и применение их в процессе преподавания является на сегодняшний день наиболее актуальным запросом среди преподавателей, особенно преподавателей специальных дисциплин, поэтому занятия слушателей с преподавателем информатики каждый год присутствуют в плане работы школы.

Целью наставничества в училище является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала училища, привитие им интереса к педагогической деятельности. Регламентируется положением о наставничестве.

Вспомним знаменитую фразу «Кадры решают все». Успех образовательного учреждения зависит от успехов студентов, но за их успехами стоит титанический труд всего педагогического коллектива. Только люди, влюбленные в свою профессию, могут воспитать успешного студента. Наша задача в профессиональном образовании не только научить профессии, но влюбить в нее так, чтобы это стало делом всей жизни.

Опыт внедрения групповой формы наставничества молодых педагогов в училище демонстрирует хорошие результаты по активному участию в жизни училища и внеурочной деятельности со студентами. В заключение хочется отметить, что адаптация молодых специалистов к педагогической деятельности – важнейшая задача, которая решается методической службой училища с помощью системного подхода, в котором «Школа молодого преподавателя» играет важную роль. А готовность опытных педагогов и методистов быть наставниками, делиться имеющимся опытом и знаниями способствует созданию благоприятной среды в педагогическом коллективе и содействует увеличению числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ КАК СРЕДСТВО ИХ АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

*Фатыхова И.Д., преподаватель
ГАПОУ «Зеленодольский
медицинский колледж»*

На сегодняшний день цели и результаты образовательного процесса направлены на формирование компетенций как способности применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной профессиональной области. В связи с чем ориентация образования направлена не только на усвоение обучающимся определенной суммы профессиональных знаний, но и на развитие его личности, познавательных и созидательных способностей, успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Процесс профессионального обучения - это целостное педагогическое явление. Все его компоненты тесно взаимосвязаны: цели обучения воплощены в содержание образования, которое определяет его методы, формы и средства. Индивидуальный подход к личности в системе образования сегодня диктует необходимость поиска оптимальных путей адаптации человека к изменяющимся условиям социальной действительности. Для обучения новых специалистов нужны действительные формы и методы организации учебно-воспитательного процесса, способные раскрывать потенциальные возможности студентов.

Процесс эффективного включения учащихся первого года в образовательный процесс ССУЗа требует определенной их адаптации к формам и методам преподавания в учебном заведении.

Первый курс обучения является наиболее трудным, когда студент остро нуждается в поддержке. Это связано с тем, что в личности и характере первокурсника происходят серьезные изменения. С одной стороны он уже взрослый человек, а с другой, все-таки – вчерашний школьник, еще не совсем расставшийся с детством. И вот эта двойственность статуса накладывает отпечаток на характер и на многие поступки молодого человека. Серьезным испытанием организма является переход к новой образовательной системе, а также информационная перегрузка студентов, возникающая при изучении многочисленных учебных дисциплин научный уровень и информационный объем которых все время возрастает. Это отражается на текущем функциональном состоянии организма и обуславливает значительное напряжение адаптационно-компенсаторных систем. Адаптация студентов заслуживает особого внимания, так как образовательный процесс студентов характеризуется интенсивными умственными нагрузками, что создает определенные предпосылки к ухудшению состояния их физического и психического здоровья. От успешности адаптации студента к образовательной среде во многом зависят дальнейшая профессиональная карьера и личностное развитие будущего специалиста.

Среди путей и методов адаптации первокурсников к учебному процессу важное место занимает включенный в учебный план предмет «Введение в специальность». Это курс имеет целью с первого года обучения ознакомить учащихся с их будущей профессией, требованиями ФГОС, адаптировать учащихся к основным формам организации учебного процесса, методам контроля знаний и умений, обучить студентов формам и методам самостоятельной работы.

В колледже действует система классного руководства. Основная цель работы классного руководителя, на наш взгляд, заключается в создании благоприятных условий для успешного профессионально образования, самореализации и социализации, нравственного формирования личности будущего специалиста. Главным принципом организации воспитательной работы с группой является гуманизация межличностных отношений: уважительные отношения между педагогами и студентами, основанные на принципах педагогического сотрудничества, терпимость к мнению студентов, доброта и внимание к ним, создание психологического комфорта, ситуаций успеха, доверия, соревновательности и др.

Основными задачами классного руководителя на первом курсе являются:

- выявление личностных особенностей студентов с целью своевременной психологической поддержки;
- организация эффективной учебной деятельности с учетом особенностей обучения в колледже;
- организация интересной внеаудиторной деятельности с целью сплочения группы и всестороннего развития личности каждого студента;
- привитие навыков самодисциплины и основ здорового образа жизни.

Воспитательная работа с группой осуществляется на диагностической основе. Для определения психологического типа и особенностей характера обучающихся используются специальные тесты, метод наблюдения и собеседования. Ежемесячно в первом семестре проводится тестирование по выявлению уровня тревожности, уровня адаптации к

образовательному процессу в ЗМК, к новому коллективу. Результаты педагогического тестирования студентов, собственные наблюдения кураторов и отзывы преподавателей, а также динамика воспитательного процесса отражаются в «Журнале классного руководителя», который ведет каждый куратор. Такой подход позволяет лучше познакомиться с первокурсниками, разрабатывать тактику воспитательной работы с группой, осуществлять индивидуальный подход и управлять качеством воспитания студентов.

В группах выбраны органы самоуправления, в зависимости от индивидуальных способностей и склонностей учащихся распределены общественные обязанности. Каждый студент имеет общественное поручение, регулярно привлекается к посильной для него деятельности. При этом куратор с целью развития самостоятельности, инициативы, активности, не столько руководит, сколько организует и направляет ведущую к успеху деятельность.

В целях оптимизации адаптации первокурсников первые классные часы посвящены темам: «Давайте знакомиться!», «Как мы будем жить и учиться?», «Права и обязанности студента», «История развития и традиции Зеленодольского медицинского колледжа», «О коллективе и коллективизме», «Самая гуманная в мире профессия».

Преподаватели широко используют проведение активных форм классных часов (диспуты, мозговой штурм, беседы), направленные на формирование политической активной жизненной позиции и развитие нравственно-эстетических качеств: «Твоя жизненная позиция», «Мое место в учебном заведении», «Жизненные принципы, которым я следую», «Поговорим об этикете», «О культуре речи и общения», «О культуре внешности».

Студенческие годы – это долгожданная свобода, пора любви и дружбы, и как часто совершаются необдуманные поступки, исход которых порой бывает трагичным. Поэтому каждый куратор на классных часах ведет беседы со студентами «Нравственная природа подлинной любви», «Свобода и ответственность живут рядом», «Психология взаимоотношений юноши и девушки». Преподаватель гинекологии читает актуальную лекцию «Предупреждение нежелательной беременности».

И конечно, много уделяется внимания духовному развитию студентов. С этой целью в колледже проводится много внеаудиторных мероприятий: неделя языков, неделя истории, музыкально-поэтические вечера «Я встретил Вас...», «Чехов и музыка», «Художник по зову сердца» (в гостях у Константина Васильева), «Поэзия военных лет». Наш город находится в 40 км от г.Казани, столицы Универсиады 2013 г. Стало доброй традицией организовывать для студентов экскурсии «Казань тысячелетняя», «Казань театральная», поездки в театры этого культурного центра Татарстана и России. Ежегодные конкурсы «День первокурсника», «Алло, мы ищем таланты!» позволяют раскрыть в каждом студенте индивидуальные способности, изюминку.

Большое значение при работе с группой уделяется развитию потребности в здоровом образе жизни. Традиционными стали «День здоровья», «Веселые старты», недели спорта и др. В колледже работает волейбольная секция, секция настольного тенниса. Волонтерская группа из числа студентов старших курсов «Авиценна» ведет большую работу среди первокурсников по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек и социально значимых заболеваний. Беседы о сохранении здоровья сопровождаются мультимедийными презентациями и раздачей профилактических буклетов.

Поводя итоги вышеизложенного, можно сказать, что психолого-педагогическая поддержка первокурсников, формирование у них положительной мотивации к обучению, организация интересной, отвечающей общечеловеческим потребностям обучающихся, деятельности, вовлечение учащихся во внеаудиторные мероприятия способствуют ускорению процесса адаптации студентов нового набора к новым условиям, уменьшению пребывания первокурсника в стресс-напряженной ситуации, и, следовательно, сохранению здоровья молодого поколения.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ БУИНСКОГО МЕДИЦИНСКОГО УЧИЛИЩА

*Хамидуллина А.С., преподаватель,
ГАПОУ «Буинское медицинское училище»*

Президент нашей страны В.В. Путин объявил 2023 год Годом педагога и наставника. Этот год посвящен также 200-летию со дня рождения великого русского педагога К.Д.Ушинского. Наставник - воспитатель, учитель, преподаватель.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Роль наставника – погрузить наставляемого в проблематику научного исследования, развить интеллект, привить навыки научного мышления, научить доводить свое исследование до результата и презентовать его. Для этого наставник должен сам обладать навыками объяснения сложного материала, обучать принципам анализа сложных явлений, и тем самым должен являться специалистом с хорошим уровнем образования и знанием методик обучения. В этом смысле наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую потребности образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.

В училище работаю преподавателем с 1980 года, долгое время являлась председателем объединения классных руководителей. Являюсь председателем ЦМК общеобразовательных дисциплин, а также преподаю русский язык и литературу для первокурсников. Поэтому, в основном, моя деятельность как наставника была направлена на организацию учебно-исследовательской работы первокурсников.

В чем заключается моя работа как наставника:

Во-первых, работа с молодыми преподавателями ЦМК, которые одновременно являлись и классными руководителями, при подготовке к научно-практической конференции УИРС сводилась к согласованию темы, плана работы, этапов исследования, поиску литературы, выбору студента для выполнения исследовательской работы и т.д.

Во-вторых, я сама как преподаватель уже с первых дней работы с первокурсниками стараюсь заинтересовать их и привлечь более активных к учебно-исследовательской работе по русскому языку и литературе. Всегда стараемся в своей работе осуществить метапредметную связь с медициной.

В-третьих, первокурсники под моим руководством создают индивидуальные проекты для участия в различных Республиканских или ПФО конкурсах, а также по предмету Литература для подготовки к училищной конференции.

В-четвертых, студенты-первокурсники принимают участие в различных конкурсах сочинений-рассуждений или эссе, которые в некоторой степени также являются исследованием.

Надо отметить, что преподаватели ЦМК общеобразовательных дисциплин, которые работают с первокурсниками при подготовке к УИРС или другим мероприятиям, осуществляют важную работу по сопровождению обучающихся в период адаптации в системе среднего профессионального медицинского образования. Те студенты, которые осуществляют исследовательскую деятельность под руководством преподавателей, во-первых, быстрее и легче адаптируются к новым для них условиям учебы и во-вторых, получают профессиональное развитие и интерес к будущей профессии.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КОНКУРСАМ

*Леванова В.В.,
преподаватель ГАПОУ «Бугульминское
медицинское училище имени А.П.Вязьмина»*

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Важная роль в подготовке квалифицированного, конкурентоспособного выпускника, обладающего компетенциями, обеспечивающими его готовность к профессиональной деятельности, социальной и производственной адаптации, заинтересованного в постоянном пополнении своих знаний, расширении собственного кругозора, имеющего устойчивую профессиональную мотивацию, по праву принадлежит конкурсам профессионального мастерства. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной подготовки молодых специалистов - наставничество, которое способствует повышению профессиональной компетентности, повышает качество образования, позволяет будущему специалисту быть конкурентоспособным.

Главными задачами конкурсов являются совершенствование профессиональной компетентности, стимулирование инициативы и деловой активности специалистов, формирование творческого отношения к профессии, активизация личностного потенциала обучающихся, повышение престижа профессий.

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 чемпионатах. 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. В процессе подготовки к конкурсам, чтобы помочь студенту успешно выступить, педагог-психолог выступает в роли наставника и проводит тренинги стрессоустойчивости.

Чтобы студенты показали высокий уровень подготовки, педагоги-наставники проводят систематические занятия по выполнению этапов алгоритмов простых медицинских услуг, в соответствии с профессиональными стандартами, а также элементы обучения пациентов в соответствии с их потребностями.

Для качественной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам по компетенциям «Медицинский и социальный уход», «Акушерское дело», «Лечебная деятельность» имеется хорошая материально-техническая база училища, которая постоянно обновляется. Отработка практических навыков проводится в кабинетах доклинической практики с элементами симуляционного обучения. В распоряжении студентов имеются современные фантомы-тренажеры, позволяющие более эффективно обучать реанимационным мероприятиям, мерам по оказанию неотложной помощи, отрабатывать навыки диагностики, принимать клинические решения. Необходимый инструментарий, препараты, расходные материалы и строгое соблюдение алгоритма действий в той или иной ситуации приближают учебный процесс к реальным условиям.

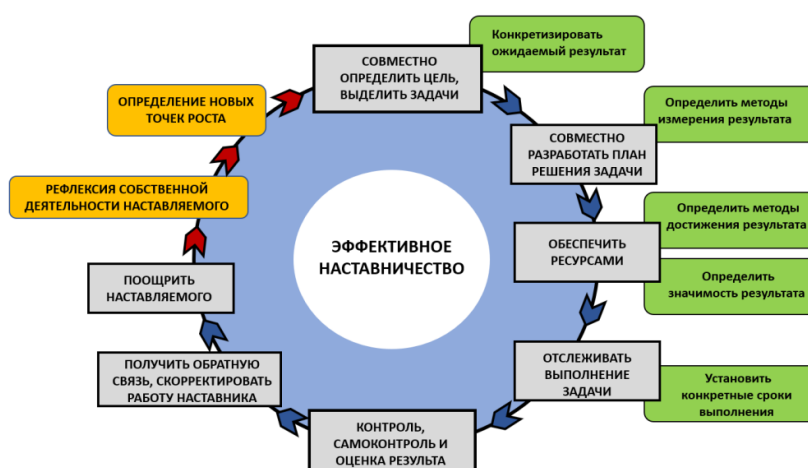
Участие студентов в профессиональных конкурсах дает им возможность для дальнейшего профессионального самоопределения. Роль наставника в подготовке студентов к профессиональным конкурсам важна не только на этапе подготовке к ним, но и с первого дня взаимодействия, нацеливая на положительный результат.

СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ НАСТАВНИК-МОЛОДОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Асылгареева Г.А.,
преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский
нефтяной техникум»

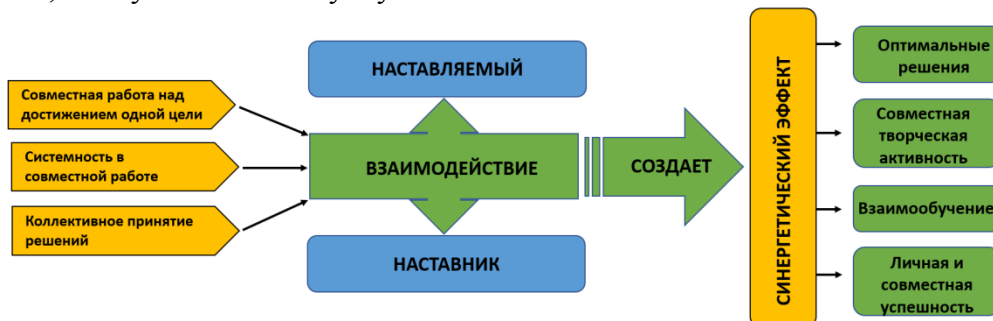
Главная задача наставника - способствовать становлению профессионализма начинающего преподавателя в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной и психологической помощи и поддержки. Для решения этой задачи необходимо планировать совместную работу в паре и методично подходить к решению намеченных проблем. Взаимодействие наставнической пары будет более качественным в достижении намеченных результатов, если оно будет базироваться на системности и общей энергии сотворчества (синергии) пары наставник-наставляемый.

Системный подход в программе наставничества (деятельности пары наставник – наставляемый) предполагает совокупность хорошо структурированных и тесно взаимосвязанных между собой элементов взаимодействия для достижения общей цели.

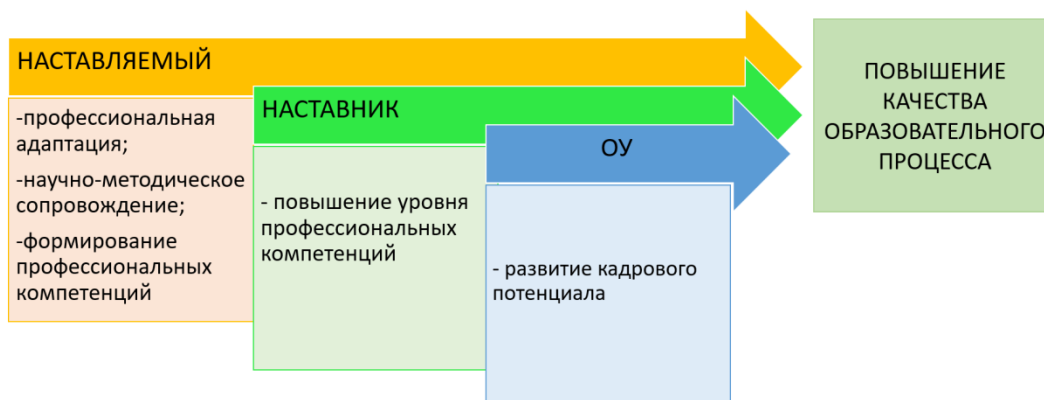


На этапе диагностики профессиональных дефицитов выявляется первостепенная задача и цель совместной работы наставнической пары, совместно разрабатывается план решения задачи. Здесь важно совместно проговорить в чем будет измеряться полученный результат (например документ, педагогический эффект и т.п.). Далее, решаем, какие ресурсы необходимы (например, методическая литература, систематизированный опыт наставника, нормативные документы и т.п.), проговариваем значимость результата для дальнейшей профессиональной деятельности. Работая над решением поставленной задачи, молодой преподаватель старается проявить свою самостоятельность, знания и видение конечного результата. Наставник в свою очередь выполняет коррекцию, отслеживает результат, выполняет контролируемую функцию, следит за временем (сроком) решения поставленной задачи. Наставляемый, совместно с наставником оценивает промежуточные и конечный результаты, свою работу. Наставник, получив обратную связь, корректирует свою работу и методы взаимодействия. Для более эффективного взаимодействия важно поощрение наставляемого стороны наставника (например, похвала, трансляция полученного результата на методическом объединении, в СМИ учебного заведения, рекомендация к поощрению со стороны администрации, рекомендации к участию в конкурсе профмастерства). Рефлексия (устная или письменная) наставляемого по итогу совместной деятельности и полученного результата закрепит полученный им навык. Системности в работе позволяет добиться планирование работы в наставнической практике: со стороны наставника – это программа наставничества, а со стороны наставляемого карта индивидуального образовательного маршрута сопряжение этих двух направляющих.

Что для нас синергия – это совместное, содружественное, взаимозависимое действие в одном направлении, способность ценить различия и извлекать из них обоюдную выгоду, приносить общее благо. За счет чего достигается синергетический эффект: совместная работа над достижением одной цели, системность в совместной работе и коллективное принятие решений делает наставническую пару единым организмом. В результате получаем оптимальные решения в поставленных задачах, совместную творческую активность, взаимообучение, личную и совместную успешность.



По итогу такого взаимодействия получаем триединый результат, который выливается в повышение качества образовательного процесса в учебном заведении.



В совместной работе на результат важно помнить, что наставничество — это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Эффективное наставничество требует усилий как со стороны наставника, так и со стороны подопечного. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДИСЦИПЛИНАХ, КАК СВЯЗЬ ОПЫТА ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ

*Карпенцева Н.А., преподаватель,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»*

Аннотация. Статья посвящена использованию информационных технологий в сфере образования как основной технологии передачи опыта более молодому поколению.

Основная задача статьи – выявление положительного направления в сфере таких технологий на уроках МДК 02.01.

Актуальность темы: Выявление новых методов проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий позволяющих создать более привлекательную атмосферу сотрудничества педагога и студента.

Инновационные технологии позволяют повышать интерес к профессии через общение с наставником-педагогом и работодателем.

Цель работы: Изучение методов проведения уроков с использованием информационных технологий, доступных каждому, в сфере образования на уроках МДК 02.01 Технологии топографических съемок.

Главная задача новых методов проведения уроков – использование информационных технологий, т.е. с применением современной подачи информации, но без каких-либо дорогостоящих программ и с постоянным доступом для студентов, начиная с первого курса.

Рассмотрим способы подачи информации, которые можно использовать на любых уроках, при этом, не имея дорогостоящего оборудования.

Первый – это видеозвонок, который выводится на большой экран в аудитории. Основным материалом в этом случае выступают электронные технологии. Какие огромные возможности можно из этого извлечь. (рисунок 1)

Во-первых, данный вариант связи позволяет экономить время студентов и преподавателей в учебном процессе, не обязательно ходить из аудитории в аудиторию, а побывать в нужной аудитории, не выходя из своей, например, спуститься в геокамеру и посмотреть работу теодолита. Ребята, находящиеся в лаборатории доступно объяснили работу с прибором. Да и не всегда вообще есть возможность на лекционном материале одновременно посмотреть само оборудование при объяснении.

Во-вторых, позволяет связываться с предприятием на расстоянии, и студенты могут задать вопросы, которые их интересуют непосредственно рабочим, тем самым интерес к их профессии будет расти. (единственная трудность, все нужно согласовать за ранее с работодателем)

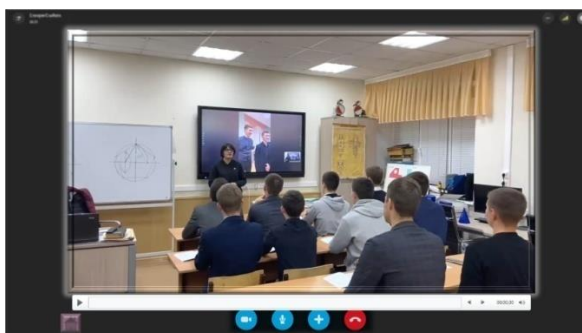


Рисунок 1 Видеозвонок

В-третьих, позволяет распространять информацию сразу в нескольких аудиториях. Например, если есть несколько групп одной специальности занимаются по одной теме, можно объединить саму связь, получить доступную информацию одновременно и сэкономить время, облегчить организационные моменты посещения тех или иных

лабораторий (иначе посещение каждой группы нужно организовывать отдельно, если вообще возможно само посещение).

В-четвертых, позволяет повышать интерес к учебе у студентов, непосредственно к выбранной профессии, показывая на примере ее нужность и многогранность, так как уроки проводятся в интересной интеллектуально-познавательной форме, с использованием электронных технологий.

Еще один способ – это виртуальная экскурсия по лабораториям техникума. Данная экскурсия ориентирована на специальность 21.02.08 Прикладная геодезия.



Рисунок 2 Фрагмент геокамеры

Представлен виртуальный обзор геокамеры ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум». Небольшая информация о самой лаборатории.

С целью повышения уровня практического обучения и совершенствования учебного процесса в 2017 году на территории техникума была создана геокамера.

Материальная база ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» полностью обеспечивает своих студентов требующим оборудованием. Каждый прибор своевременно поверяется и обновляется. Так же к приборам идут фирменные программы, которые позволяют проводить камеральные работы без потери времени и сил.

Вот только доступ к ним, конечно, же, осуществляется на практике, и, конечно же, студентами старших курсов.

Первому курсу можно пройти в геокамеру, если только очень попросить, и конечно же руками ничего трогать не разрешат. И все естественно, из-за основных причин выхода приборов из строя.

Неправильное обращение с оборудованием, то есть падение приборов на твердую поверхность приводит к запотеванию зрительной трубы внутренних линз, конденсату на внутренних микросхемах; и многое другое.

Подводя итог, мы можем заметить, что каждый прибор требует к себе уход и трепетное обращение, если этого придерживаться, то можно сразу исключать большинство проблем. Так же приборы подвержены времени, которое тоже сильно влияет на них.

При наличии геокамеры наши студенты, не покидая стен техникума, могут ознакомиться со всем необходимым оборудованием, начиная от расходного материала (колышки, сторожки), заканчивая самим оборудованием.

Экскурсия раскрывает состав и работу некоторых экспонатов, относительно специальности Прикладная геодезия. [3, с17-18]

План посещения экскурсии:

Слайд 2 представляет собой сам ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум». Здесь можно ознакомиться получше с нашим техникумом.

Слайд 3 – непосредственно сама лаборатория.

Слайд 4 и 5 представляют собой описание таких приборов, как нивелир и электронный теодолит.

Слайд 6 – вход в лабораторию.

Слайд 7 – карта маршрута по лаборатории: тахеометр (описание прибора и небольшое видео) и нивелир (также описание и небольшое видео), а еще вход в геокамеру.

Слайд 13 – описание геокамеры и что в ней находится.

Практически с каждого слайда можно вернуться обратно на карту маршрута (7 слайд).

Для получения полной картины движения, нужно кликнуть на все стрелки (включается видео, появляется новая информация, работают все гиперссылки на описание приборов).

Виртуальная экскурсия выполнена в программе презентаций: PowerPoint (файл pptx).

Вывод: Информационные технологии плотно вошли в нашу жизнь. Без них мы не можем обойтись не только на бытовом уровне, но и в получении знаний.

Внедрение их в учебный процесс это и финансовый вопрос, любой тренировочный курс стоит денег и не всегда учебное заведение может себе его позволить, тем более они постоянно совершенствуются.

Данные два способа доступны любому преподавателю и превращают процесс получения теоретических знаний в интересное и увлекательное путешествие в мир профессии не выходя из аудитории, а главное устанавливают тесную связь преподаватели и студента. Так как интересный, увлекательный урок, это и есть установление тесной связи преподаватели и студента. И чем больше преподаватель может дать актуальной, доступной информации, особенно тесно связанной с профессией, тем прочнее становится незримая связь между преподавателем и студентом.

Список использованных источников

1. Берман Н.Д. Б 50 MS PowerPoint 2010: Учебное пособие. Хабаровск. Издательство Тихоокеан. гос. Ун-та, 2013 г. – 88с.
2. Рукавишникова, Е. Е. Наставничество в образовании : учебное пособие /Е. Е. Рукавишникова. — Ставрополь : СГПИ, 2020. — 84 с. // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/193089>
3. Якубович Д.А., Еропова Е.С. Разработка учебных презентаций средствами MS PowerPoint. Учебное методическое пособие. Мин-во науки и высшего образования Рос. Федерации, ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых». – Владимир. Издательство «Шерлок-пресс». 2019 г. – 64 с.

НАСТАВНИК КАК ПРОВОДНИК В МИР ОБРАЗОВАНИЯ

*Плахотина Т.Ю.,
преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский
нефтяной техникум»*

Есть ряд профессий, которые обладают мифической аурой лицевой стороны дела и серой изнанкой будничной повседневности. Работа педагога одна из таких.

В несозревших и зачастую не определившихся сердцах и умах выпускников учебных заведений среднего специального и высшего уровня образования, особенно выпускников школ, решивших податься в практическую педагогику, мир их будущей профессиональной деятельности весьма далек от реалий, с которыми им предстоит столкнуться.

По данным опроса среди школьных учителей и преподавателей общеобразовательных дисциплин нашего техникума, более 70% из них были в недоумении и даже шокированы тем, насколько реальная жизнь в этой профессии далека от программных материалов по этой профессии.

Будучи педагогом с двадцати летним стажем работы, я не единожды наблюдала за ситуацией, в которой неоперившийся выпускник профильного педагогического учебного заведения, отработав несколько дней, столкнувшись с планами, громадой документов по классному руководству, поурочному планированию, перечнем неформальных требований администрации о необходимости проводить дополнительную работу в учебном заведении и

вне его, просто сдавались. Отказавшись от первоначального намерения стать профессиональным педагогом, учителем.

В то же время, процент преподавателей надолго оставшихся в профессии после окончания нашего техникума – будущих преподавателей специальных дисциплин очень высок и почти все они на сегодняшний день не только не боятся трудностей серой будничной изнанки профессии педагога, но и постоянно демонстрируют высокие результаты в различных соревновательных и иных мероприятиях всех уровней, начиная от внутри техникумовского и заканчивая международными. Так в чем же разница?

Наши выпускники – для нашего педагогического состава – «свои», а значит не страшно попросить помощи, попросить лишний раз объяснить, что в какой ситуации нужно делать, как лучше поступить. По сути, опытные педагоги становятся теми самыми проводниками, которые ведут своих юных подопечных по туманному пути под названием педагогическая практика. Момент адаптации для сторонних молодых преподавателей происходит обычно менее комфортно в части необходимости периода адаптации.

Если исключить различия связанные с местом получения педагогического образования, то педагог наставник может и должен обратить особое внимание на следующие аспекты практической деятельности своего подопечного:

- умение выстраивать отношения с обучаемыми таким образом, чтобы с одной стороны они были достаточно доверительными и открытыми для вовлечения учащихся в мир знаний, во внеурочную научно-практическую, социально-культурную и общественную деятельность, а с другой стороны, чтобы отношения не стали панибратскими. В этом случае рано или поздно произойдет обесценивание личности педагога и будет обесценено его право вести учеников за собой в случаях, когда намерения педагога и желания учащихся не совпадают.

- умение выстраивать отношения с родителями и иными законными представителями несовершеннолетних и зачастую совершеннолетних учащихся. Будучи недостаточно опытными, значительная часть молодых педагогов не может провести типологию поведения родителей из-за отсутствия опыта взаимодействия с ними. Именно опытные педагоги наставники в этой ситуации должны предупредить и оградить своих подопечных от необдуманных действий, излишней эмоциональности или излишней откровенности с родительским коллективом. Если учащиеся, как более эмоционально вспыльчивая и эмоционально отходчивая аудитория достаточно легко восстанавливает нормальные отношения после явных конфликтных ситуаций, родители более прагматичны и последовательны в действиях по устранению конфликтов в том ключе, который они выбрали как стратегию. Доля родителей, чье поведение демонстрирует эмоциональное затягивание в конфликт детьми, потому что прав только их ребенок увеличивается, а значит и научить правильно себя вести молодого преподавателя для того, чтобы сгладить острые углы и прийти к продуктивному консенсусу прямая задача педагога наставника.

- умение работать с документами, которые необходимо вести в ходе педагогической практики. Конечно, в арсенале учебных организаций наверняка есть локальные акты, регламентирующие эту сферу детально, но ничто так не способствует быстрому усвоению навыка работы с документами как наработка опыта под руководством опытного педагога.

- умение планировать и контролировать свою работу с учетом всех видов деятельности включая учебную, воспитательную и возможно общественную работу, а также работу по саморазвитию, обучению, повышению квалификации, профессиональной аттестации. Перечень того, чем занят современный педагог, огромен и без опыта самоорганизации, наличия лайфхаков по совмещению различных видов деятельности, поиску информации уместить все виды работ в отведенное время невозможно. Опыт наставника в этом случае просто незаменим.

Важнейшим положительным эффектом системы наставничества может стать:

- закрепление молодых кадров в образовательных организациях;

- быстрая их адаптация к условиям реализации будущей профессиональной деятельности;
- корректировка применяемых профессиональных приемов и навыков в образовательной деятельности подопечных наставников с повышением уровня их профессионализма;
- ускоренная социализация в новом профессиональном коллективе;
- раскрытие творческого потенциала молодых специалистов по итогам быстрой адаптации в образовательной среде и получения, под руководством наставника, возможности оптимизировать затраты времени на решение профессиональных задач.

Если наставничество над молодыми педагогами учитывает перечисленные выше нюансы и не только их, переборов первые страхи и ошибки отсутствия опыта, в системе среднего профессионального образования появятся новые достойные персоналии, которыми будут гордиться не только их наставники, но и весь трудовой коллектив учебных заведений, а учащиеся будут вспоминать их с теплотой на своем долгом профессиональном пути.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Шакирянова Л.И.,
Преподаватель ГАПОУ «Альметьевский
медицинский колледж»*

*Наставничество — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье».*
Дэвид Майстер

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях.

В данной статье описана многоуровневая практика наставничества в ГАПОУ «Альметьевский медицинский колледж».

Наставничество в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Альметьевский медицинский колледж» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных преподавателей среднего профессионального образования. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Преподавание – это сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. В Альметьевском медицинском колледже реализуется многоуровневая практика наставничества.

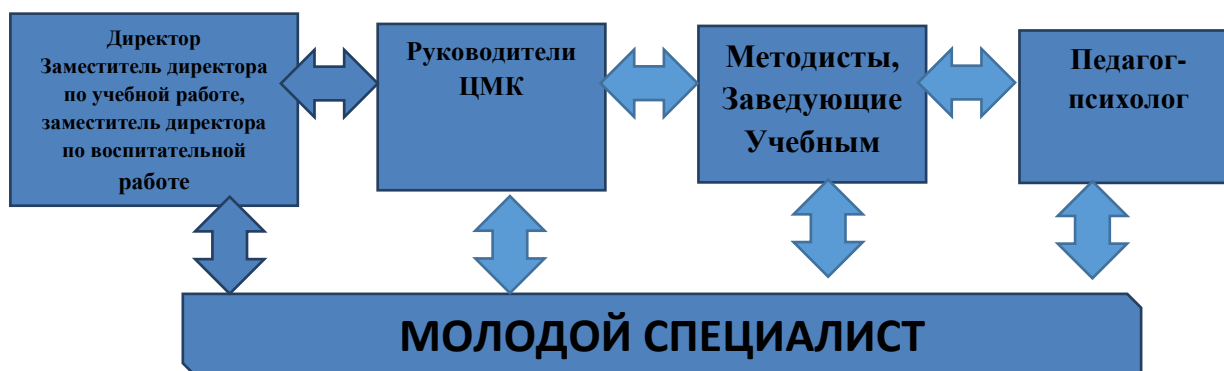


Рис. 1. Многоуровневая практика наставничества в Альметьевском медицинском колледже.

Рассмотрим многоуровневую практику наставничества в Альметьевском медицинском колледже.

Директор учреждения знакомит молодого специалиста:

- с Уставом учреждения, его структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;
- с правами и обязанностями преподавателя-предметника;
- с должностными обязанностями;
- с оплатой труда и учебной нагрузкой;
- назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности наставника.

Заместитель директора по учебной работе в ходе беседы с молодым специалистом:

- знакомит с условиями труда, кабинетами учреждения, определяет рабочее место;
- в расписании занятий предусматривает необходимость взаимного посещения занятий начинающего педагога и его наставника;
- проводит предварительную работу в ЦМК, где будет работать молодой специалист;
- утверждает индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом темы самообразования, концепции учреждения;
- в течение учебного года контролирует деятельность наставника; планирует посещение отдельных занятий и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

Руководитель ЦМК:

- знакомится с начинающим преподавателем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации;
- оценивает уровень профессиональной компетентности молодого преподавателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:
 - ✚ взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
 - ✚ административного контроля за процессом наставничества;
 - ✚ тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Преподаватель – наставник выполняет самую важную часть практики:

- оказание профессиональной помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.

Задачи, которые ставит перед собой преподаватель-наставник:

- оказание помощи в адаптации молодого преподавателя в образовательном учреждении;
- поддержание у молодого преподавателя интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого преподавателя;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодого преподавателя сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Методист проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую о специалисте информацию в банк данных, а также знакомит его:

- с преподавателями;
- с дополнительными общеобразовательными программами;
- с планом работы на текущий период.

Для осуществления системности в работе с молодыми преподавателем и наставниками, целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение теоретической и психолого-педагогической, исследовательской подготовки молодого и специалиста;

- глубокое изучение и освоение молодыми преподавателями программы учреждения, перспективных направлений деятельности;
- овладение молодыми преподавателями комплексными подходами к воспитательной работе, требованиями к нормативным документам, регламентирующим деятельность воспитательной работы;
- изучение и внедрение в практику вновь прибывшими специалистами передового опыта деятельности, или направлений интересных учреждению на современном этапе развития, а также организацию творческой деятельности преподавателя.

По этим основным направлениям идет работа с молодым специалистом до педагогической аттестации, давая возможность преподавателю постепенно приобретать профессиональную самостоятельность.

Функцию прямого наставничества над молодым преподавателем и наставником выполняет **педагог-психолог**:

- психодиагностика: через использование диагностических методик, наблюдения и бесед, анкетирование;
- коррекционно-развивающая работа: тренинги, приемы релаксации;
- психологическое консультирование: индивидуальные и групповые.

Формирование hard & soft skills, личное развитие молодого специалиста

«Hard skills» специальные навыки, полученные молодыми специалистами в процессе учебы или работы, которые зачастую можно подтвердить различными дипломами и сертификатами. Они необходимы для того, чтобы заниматься профессиональной деятельностью.

«Soft skills» - умения и навыки, которые помогают молодому специалисту эффективно работать и справляться со своими обязанностями. Это могут быть навыки общения, урегулирования конфликтов и самоорганизации, креативность, чувство юмора, умения управлять своим временем и справляться со стрессом, способности решать проблемы и принимать решения.

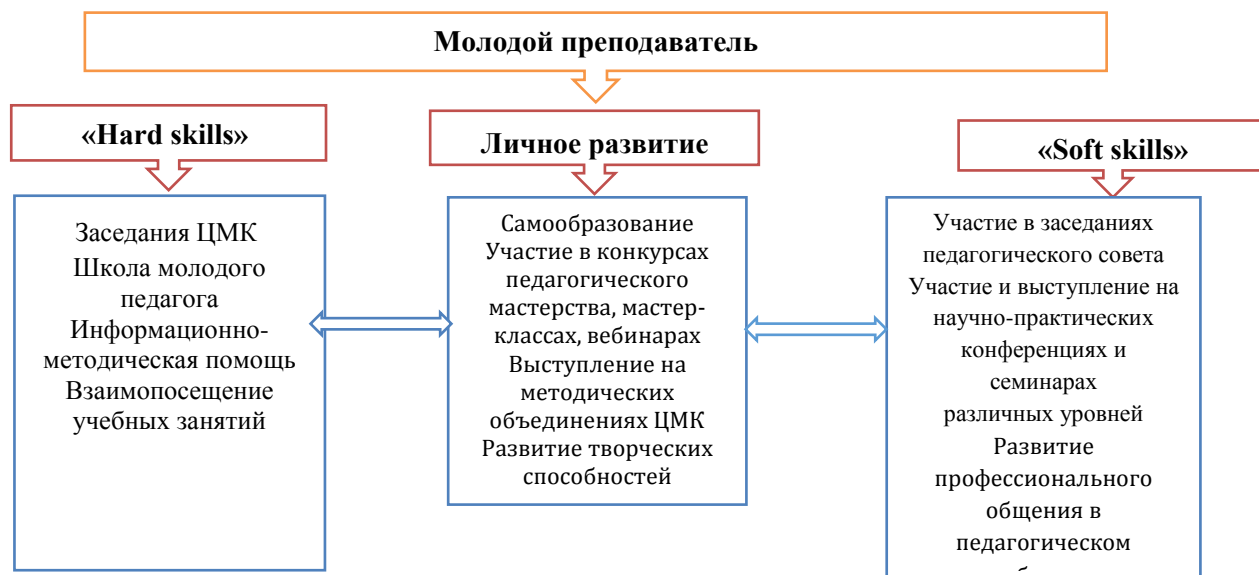


Рис. 2. Схема формирования hard & «soft skills, личное развитие молодого специалиста

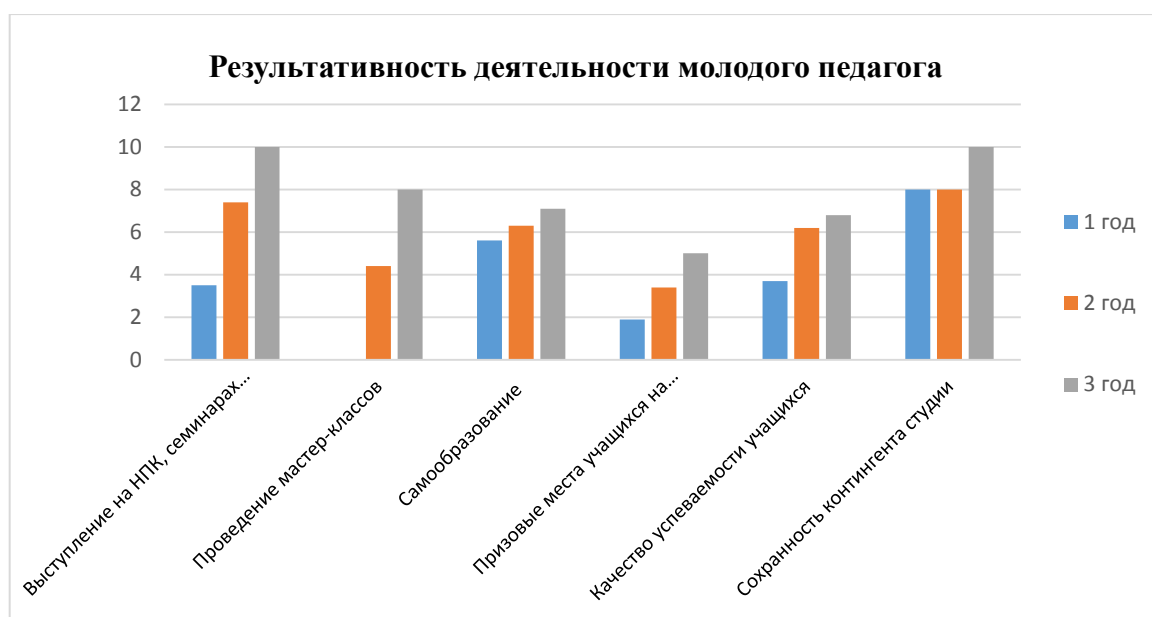
Формы работы с молодыми специалистами

Формы работы			
КОЛЛЕКТИВНАЯ	ГРУППОВАЯ	ИНДИВИДУАЛЬНАЯ	НЕТРАДИЦИОННАЯ
Педагогический совет Педагогический семинар	Консультирование Дискуссии Обзоры педагогической	Консультация Практические занятия	Технология сотрудничества Коучинг

Круглый стол Педагогические конференции	литературы Деловые игры Мастер-классы		Кейс-метод
---	---	--	------------

Результатом грамотно выстроенной многоуровневой практики наставничества Альметьевского медицинского колледжа является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Результативность деятельности молодого преподавателя за три года можно проследить по данной диаграмме.



НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

*Фатхутдинова Э.Ф.,
преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский
нефтяной техникум»*

Ключевые слова: наставничество, профессионализм педагога, поддержка, взаимодействие педагога и студента, построение профессионального маршрута становления студента, проектная деятельность.

Стремительная модернизация образования в России значительно повысила роль педагога в становлении личности обучающегося. При этом возросли требования к его профессиональным качествам, а также к личностной и социальной позиции. Студенты, в свою очередь, тоже должны адаптироваться ко всем требованиям, предъявляемым им современным образованием. В связи с этим они вынуждены искать поддержку у более компетентных людей в этом вопросе.

Вопросы наставничества стали актуальны. Целью наставничества является оказание помощи педагогам, работникам образовательных организаций, студентам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков выполнения

должностных обязанностей, адаптации в новых условиях развития образовательной системы техникума, колледжа, региона, страны.

Давайте рассмотрим, как привлечь студентов в профессиональную деятельность, это можно сделать с помощью привлечения их в проектную деятельность. Работа над проектом проводится в несколько этапов. Настоящий наставник сначала проведет диагностику теоретической подготовки студента, выявит пробелы и трудности, попытается правильно сориентировать на повышение уровня образованности, овладеть теми или иными навыками, он всегда учитывает внутреннее состояние, эмоциональный настрой, а также моральное удовлетворение от полученных знаний в профессиональной области студентом.

Следующий этап - это вовлечение студента к участию в научно-исследовательской деятельности. Далее следуют консультации по определению темы работы. Анализируются все аспекты написания «введения». А это, как известно, наличие цели работы, формулирование основных задач, указание объекта и методов исследования. Особое внимание отводится актуальности написания данной работы. Наставник должен пояснить, а студент уловить значимость данного проекта в современном мире. Участие в конференциях требует определенного багажа знаний, и определенного навыка в профессиональных начинаниях.

Рассмотрим примеры проектных работ. Сначала проводятся исследование по теме, например организации распорядка дня студентов с помощью математических расчётов с сопутствующим анализом режима труда и отдыха специалиста. Эта тема имеет важное значение для правильной организации дня студента, а, в дальнейшем, высококвалифицированного специалиста. Это в дальнейшем будет давать почву для развития здорового поколения, что станет залогом качественного выполнения ими их профессиональных обязанностей. Далее определяются основные пункты моей работы, которые необходимо осветить для отображения всех целей и задач, заявленных ранее. Необходимые опросы и анкетирование проводятся с ребятами разных групп, проводится тщательный анализ каждого вида работ. На этапе завершения проверяется работа, и только после этого оформляется финальный проект.

Заключительным этапом рассматривается, в чем состоят преимущества наставничества? Самое главное преимущество состоит в том, что данная система ускоряет процесс внедрения новых иностранных терминов, повышает эффективность их использования на уроке за минимально короткое время.

Можно сделать некоторые заключения об эффективности участия студентов под руководством педагогов-наставников: широкий спектр возможности реализации своего потенциала, личностное развитие, повышение уровня сформированности профессиональных компетенций.

ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

*Архангельская И.А., преподаватель,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»*

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями техникума, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент [1, с.156].

В любой деятельности организация должна реализовывать планы и достигать поставленных целей. Существует несколько подходов к определению этого понятия. Организация рассматривается как объект и как процесс. Согласно теории А. Файоля, в организации выделяют одну из функций управления наряду с предвидением, планированием,

распределением, координацией и контролем. Организация (лат. организация - придаю прекрасный вид, привожу в порядок) - работа по созданию условий для выполнения плана (задачи).

Организация – это функция управления, обеспечивающая регулирование технических, экономических, социально-психологических и правовых аспектов деятельности управляемой системы на ее иерархическом уровне [1, с.177].

Цифровое наставничество – перспективный формат взаимодействия преподавателя и студента, позволяющий решать задачи обучения и подготовки современных педагогов и представителей цифрового поколения на новом уровне в ходе личного общения.

Таким образом, можно сказать, что организация работы цифровых наставников – это функция управления, процесс организации, координации, корректировки работы наставников для достижения цели наставнической деятельности: адаптации учащегося, индивидуальной траектории развития. отбор и работа с одаренными детьми для каждого ученика.

Организация работы педагогов имеет ряд особенностей:

1. наличие целей и задач;
2. наличие организационной структуры для управления системой;
3. наличие организационных принципов;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Успешное взаимодействие требует подготовки к взаимодействию наставника. Для наставника: работа с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость к новым идеям, для наставника: направленность на развитие, открытость к новым идеям [3, с.8].

Перед наставником стоит ряд задач, это:

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям;
- объективный анализ деятельности;
- развитие творческих способностей;
- привлечение в культурно массовой, общественной работе;
- контроль текущей успеваемости;
- формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности [2, с. 124].

Рассмотрим работу наставничества со студентами обучающимися по направлению 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (по отраслям) в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» на личном примере.

Работая преподавателями специальных дисциплин и общеобразовательных дисциплин можем выделить успешные виды взаимодействия со студентами, такие как:

- наставничество при подготовке к участию в техникуме муниципальных олимпиад.

- наставничество при подготовке к участию в научно-практических, предметных конференциях, семинарах, форумах, конкурсах и олимпиадах республиканского, всероссийского, международного уровня с получением по итогам участия призового места или сертификата участия, личные публикации студентов в сборниках НПК различных уровней, что считается хорошим показателем результативности программы наставничества.

- навыки подготовки студентов к участию в чемпионатном движении WorldSkillsRussia. Этот вид взаимодействия, как показывает опыт реализации в нашем техникуме, является наиболее сложным и ответственным, поскольку не каждый преподаватель имеет опыт участия в оценке регионального этапа, или самого чемпионата WorldSkills по соответствующей компетенции. Этот тип наставника требует от преподавателя готовности снять с себя свои служебные, профессиональные обязанности, так как поддержка варьируется от разработки индивидуального плана работы с наставником до нахождения со студентом на месте проведения соревнований, первенства, как правило, с выездом за пределы Республики Татарстан.

За последние три года данный вид наставничества успешно развивается в нашем техникуме, наблюдается значительный рост участия преподавателей и студентов, результатом эффективной работы являются призы, полученные студентами и показатели рейтинга по России.

При подготовке к первенствующему движению стратегия развития наставничества должна включать поощрение учителей к участию в наставнической деятельности, присвоение учителю статуса «педагог-наставник», материальное вознаграждение; совершенствование системы мотивации и программы подготовки студентов к различным этапам чемпионата; создание условий для наставничества; привлечь работодателей.

Универсальность технологии наставничества в форме «педагог-студент» позволяет использовать ее для решения различных задач для любого студента техникума, в частности, для инвалидов, которым приходится преодолевать психологические барьеры. групповое обучение и адаптация.

Высокая внутренняя мотивация студента, формируемая на начальных этапах деятельности педагога, превращается в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Этот процесс приводит к появлению специалиста, востребованного на рынке труда и способного адаптироваться к изменениям в профессиональной и личной сфере. Перед кураторами программы наставничества стоит задача повышения репутации педагога как участника программы, создание благоприятных психолого-педагогических и материальных условий.

Для реализации программы наставничества в форме «педагог-студент» методической службой разработаны все необходимые нормативные документы. Методическая поддержка осуществляется путем предоставления и размещения информации на сайте техникума.

На сайте техникума регулярно отмечается комплекс мероприятий, которые проводятся, а именно педсовет, семинары, встречи, проводимые в рамках реализации целевой модели наставников. В рамках работы школы молодых учителей также непосредственно осуществляется реализация методики наставничества в форме «педагог-педагог» и «педагог-студент». Методическая служба обеспечивает участие преподавателей техникумов в вебинарах, семинарах, круглых столах, контроль за ходом курсов повышения квалификации учителей.

Наставничество в форме «педагог-студент» успешно внедрено в образовательный процесс техникума, и интерес к этой форме наставничества среди преподавателей и студентов техникума вызывает интерес. Опыт реализации программы дает хорошие результаты, динамику и перспективы совершенствования целевой модели наставника.

Список литературы

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

2. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие / Н. А. Морева. — 2-е изд. — М., 2001. - 272 с.

3. 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 // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г. – 39 с.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

*Осипова А.А., старшая медицинская сестра
хирургического отделения детского стационара
ГАУЗ «Лениногорская ЦРБ»*

Здравствуйте! Меня зовут Осипова Алена Александровна, я работаю старшей медсестрой хирургического отделения детского стационара.

Я хотела сказать Вам огромное спасибо за Вашу работу и низкий Вам поклон! Вы даете огромную базу для молодых специалистов. Когда-то и я сама была молодым специалистом, и у меня был наставник, которого я всегда вспоминаю естественно только с хорошей стороны.

При поступлении на работу молодому специалисту мы выдаем «Памятку для молодого специалиста» Памятка содержит распорядок рабочего времени, основные приказы, алгоритмы при аварийных ситуациях, основная медицинская документация отделения. В 2022 году в ГАУЗ «Лениногорская ЦРБ» приступили к работе 11 молодых специалистов

В ГАУЗ «Лениногорская центральная районная больница» есть рабочий приказ по работе с молодыми специалистами. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег. Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинской организации, их 35 сотрудников. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.

За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа. Критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации: при прекращении наставником трудовых отношений, при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации, при привлечении

наставника к дисциплинарной ответственности; - по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Наставник составляет план по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество. Результатами эффективной работы наставника считаются: освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности: положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности; самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество; при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей; дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

Администрация медицинской организации, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

Задачи наставничества

- организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.
- ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем;
- вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
- формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения);
- постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения;
- подведение итогов работы по наставничеству.

В нормативном документе отражены обязанности, права и ответственность сторон. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан: максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста; составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике; просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать; получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях; содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации; передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления; составлять отчет по итогам наставнической работы.

Наставник имеет право: подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста; принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей. За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан: выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией; в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста; максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации; проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе; дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право: пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности; в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением медицинской организации.

Надо отметить, что права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

Приложение N 1
к положению о наставничестве
Г А У З «Лениногорская ЦРБ»

План

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Должность _____
 Период наставничества с _____ 20__ год по _____ 20__ год

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе		
1.3.	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности		
2.6.	Изучение медицинской литературы		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия		

Наставник _____
 _____ (должность, Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ год

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество _____
 _____ (должность,
 Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ год

Приложение N 2
к положению о наставничестве
ГАУЗ «Лениногорская ЦРБ»

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____
Наставник _____
Период наставничества с _____ 20__ год по _____ 20__ год
Проведенные мероприятия _____

Выводы по итогам наставничества _____

Рекомендации по итогам наставничества _____

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ год

Ознакомлен: _____
(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

«__» _____ 20__ год

Приложение N 3
к положению о наставничестве
ГАУЗ «Лениногорская ЦРБ»

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом

Я, наставник, _____

беру в ученики _____

и обязуюсь оказывать помощь в процессе овладения профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении образовательного и культурного уровня, адаптации в коллективе.

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ год

Я, молодой специалист, _____
обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить цели и задачи стационара, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией. Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ год

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАУЗ «АЗНАКАЕВСКАЯ ЦРБ»

*Шамсутдинова Р.Т.,
главная медицинская сестра
ГАУЗ «Азнакаевская ЦРБ»*

С целью оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами, а также для формирования и развития института наставничества в Азнакаевской центральной районной больнице ведется целенаправленная работа.

Основным нормативным документом является Положение о наставничестве, где регламентирована деятельность по данному направлению. Каждый молодой специалист ознакамливается с этим Положением, где прописаны права и обязанности, как наставника, так и молодого специалиста. В ЦРБ на сегодняшний день работает Совет наставников, который состоит из опытных и уважаемых специалистов. Кандидатуры наставников предлагаются Советом по сестринскому делу ЦРБ по согласованию с заведующими отделениями, в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

Каждый молодой специалист с первых дней прибытия в коллектив закрепляется за опытным работником – наставником, который имеет стаж работы не менее 7 лет и имеет первую или высшую квалификационную категорию. Для того, чтобы теоретические знания применить и в то же время закрепить на практике, для того, чтобы умения, приобретенные в процессе обучения превратились в навыки необходимо определенное время. Как правило, наши наставники составляют план работы с молодым специалистом, где намечают мероприятия по наставничеству с определением конкретных сроков, а по завершению срока наставничества проводит оценку эффективности работы молодого специалиста и дает рекомендации. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки могут быть продлены до 1 года.

Чем занимаются наши наставники? В первую очередь, над тем, чтобы молодой специалист как можно в кратчайшие сроки приобрел необходимые профессиональные навыки и опыт работы, работают над воспитанием у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, способствуют приобретению профессионального мастерства. Кроме этого наставники разъясняют нормы медицинской этики и деонтологии, занимаются повышением культурного уровня, привлечением к участию в общественной жизни учреждения.

Задач перед наставничеством стоит очень много и как показывает опыт, сотрудники, которых обучают наставники, испытывают меньше стресса, быстрее адаптируются, и они без особых сложностей осваивают профессиональные навыки и вливаются в коллектив.

Мотивацией к работе наставничества являются выплаты в размере 10 % от месячного (должностного) оклада работника за молодого специалиста в течение периода наставничества.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Кулагина А.Ф.,
старшая медицинская сестра
хирургического отделения
ГАУЗ «Бугульминская ЦРБ»*

Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации. В настоящее время адаптация медицинского персонала становится актуальной проблемой. Хорошо выстроенная адаптация персонала сохраняет ресурсы организации, способствует повышению качества работы, эффективности выполнения работником профессиональных обязанностей.

Традиции наставничества в ГАУЗ «Бугульминская центральная районная больница» имеют давнюю историю: опытные сотрудники всегда помогают молодым коллегам, никогда не оставляют их с сомнением и проблемой один на один. Работа по наставничеству проводится по двум направлениям: 1) работа со студентами в период прохождения практики; 2) работа с молодыми специалистами.

ГАУЗ «Бугульминская центральная больница» является клинической базой прохождения производственной практики студентов по основным образовательным программам среднего медицинского образования.

Студенты Бугульминского медицинского училища имени А.П.Вязьмина проходят практику в отделениях медицинской организации, где знакомятся с особенностями работы. Старшие медицинские сестры являются непосредственными руководителями студентов на практике. В течение рабочего дня и еженедельно, на планерке руководители среднего звена отчитываются о прохождении студентами практики, об их дисциплине, стремлении усвоить новые знания.

Наставничество - это неотъемлемая часть профессионального становления молодого специалиста. Обычно выпускники медицинских учебных заведений имеют базовый уровень теоретической подготовки, владеют основными навыками. Однако почти всегда они испытывают неуверенность, которая связана с их личными качествами, отсутствием опыта работы, атмосферой в рабочей среде. В первый год своей практической деятельности молодые специалисты нуждаются в поддержке и обучении со стороны опытных коллег на рабочих местах. Для более успешной адаптации молодого специалиста взаимодействие с наставником происходит согласно плану.

Профессиональная адаптация подразумевает изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемиологическому режиму, охране труда и технике безопасности, работа в медицинской информационной системе, изучение вопросов медицинской этики и деонтологии, навыки общения с пациентами, освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.

Наставник помогает молодому специалисту быть уверенней, учит принимать решения в чрезвычайных ситуациях и нести полную ответственность за свои действия. Сотрудники с опытом работы охотно помогают молодым специалистам, обучают выполнению наиболее сложных манипуляций, технике подготовки к сложным, высокотехнологичным исследованиям