

Совет директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Приволжского федерального округа

Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждения «Ульяновский медицинский колледж имени С.Б.Анурьевой»

Центр опережающей профессиональной подготовки по направлению «Социальная сфера»

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

**Материалы
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием**

28 февраля 2025 года



УЛЬЯНОВСК
2025

Совет директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Приволжского федерального округа

Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждения «Ульяновский медицинский колледж имени С.Б.Анурьевой»

**Центр опережающей профессиональной подготовки по направлению
«Социальная сфера»**

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

**Материалы
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием**

28 февраля 2025 года

**Ульяновск
2025**

УДК 371
ББК 74.0
К 11

Печатается по решению организационного комитета

Организационный комитет конференции:

Софронычев А.В., директор ОГБПОУ УМК, кандидат биологических наук;
Попова Е.П., руководитель ЦОПП по направлению «Социальная сфера»;
Роон В.В., заведующий учебной частью, кандидат экономических наук;
Ефимова О.В., преподаватель ОГБПОУ УМК

К 11 Кадровый потенциал среднего профессионального образования для рынка труда: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (28 февраля 2025 года, г. Ульяновск) / Под. ред. Е.П. Поповой. – Ульяновск: ОГБПОУ УМК, 2025. – 104 с.

В сборнике представлены материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Кадровый потенциал среднего профессионального образования для рынка труда», проведенной 28 февраля 2024 года на базе центра опережающей профессиональной подготовки по направлению «Социальная сфера». В настоящий сборник включены работы педагогических работников профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, а также Республики Беларусь, представляющие опыт ускоренной подготовки квалифицированных кадров под запросы рынка труда; продвижения и распространения инструментов «бесшовной» связи профессиональных образовательных организаций с предприятиями для повышения качества практической подготовки специалистов; транслирования опыта профессиональных образовательных организаций по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе в рамках федерального проекта «Содействия занятости».

Издание предназначено руководителям, методистам и всем категориям педагогических работников профессиональных образовательных организаций и центров опережающей профессиональной подготовки, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена.

Тексты статей представлены в авторской редакции. За качество и достоверность представленных материалов ответственность несут авторы.

УДК 371
ББК 74.0

© Коллектив авторов, 2025
© ОГБПОУ УМК, 2025

Содержание

УСКОРЕННАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОД ЗАПРОСЫ РЫНКА ТРУДА

ГОТОВИМ КАДРЫ И НЕ ТОЛЬКО...

Андреев Дмитрий Викторович 7

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ, КАК СРЕДСТВО
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБЩИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

Ахметова Айгуль Фатиховна, Абдрахманова Ольга Роменовна 11

ОШИБКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ И
ВОСПИТАНИЯ

Еленина Светлана Александровна 16

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ: КАК
ОПЕРЕДИТЬ ВРЕМЯ

Занин Михаил Витальевич 23

ПОДГОТОВКА АПТЕЧНЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ
ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ В СРЕДНЕМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ
ОБРАЗОВАНИИ

Зарипова Фарида Виловна 28

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ У
ОБУЧАЮЩИХСЯ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Пикуза Наталья Эдуардовна 33

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Попова Светлана Вячеславовна, Мещерякова Лилия Евгеньевна,
Щербинина Марина Олеговна 38

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ В МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПО УСКОРЕННОЙ
ПРОГРАММЕ**

Сердобинцева Наталья Олеговна, Савостьянов Максим Петрович 44

**ВНЕДРЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ «БЕСШОВНОЙ»
СВЯЗКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ ДЛЯ
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРАКТИЧЕСКОЙ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В
РАМКАХ УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКОГО СТУДЕНЧЕСКОГО
КОМПЛЕКСА**

Бачевская Марина Леонидовна, Крылова Елена Юрьевна 48

**СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ В РАМКАХ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ
РАБОТЫ**

Гайсина Гузель Ринатовна, Абдрахманова Ольга Роменовна 54

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ,
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Димитриева Ольга Аркадьевна 60

**«БЕСШОВНЫЕ» ТЕХНОЛОГИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

Заякина Людмила Викторовна, Кадулина Татьяна Станиславовна 66

**МЕТОДЫ РАННЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В
ПРОЦЕССЕ ВЫБОРА МЕДИЦИНСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ: ИЗ
ОПЫТА РАБОТЫ**

Имаева Гульнара Дагировна, Хайруллин Радмир Мугалимович 71

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ НА
ОСНОВЕ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Фудина Наталья Анатольевна 77

ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ»

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ОДНА ИЗ ФОРМ
ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГАПОУ РБ
«ТУЙМАЗИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Абдрахманова Ольга Роменовна, Гайсина Гузель Ринатовна, Насретдинова
Айгуль Филюзовна 83

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Морозова Татьяна Владимировна 88

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО
ЗВЕНА В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Пестова Ирина Михайловна, Еремина Наталья Олеговна 95

РОЛЬ БЕЛОРЕЦКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА В
ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Хусаинова Разина Равиловна..... 98

УСКОРЕННАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОД ЗАПРОСЫ РЫНКА ТРУДА

ГОТОВИМ КАДРЫ И НЕ ТОЛЬКО...

*Андреев Дмитрий Викторович
ГАПОУ «НЧМК»,
г. Набережные Челны*

На сегодняшний день республиканским медицинским учреждениям не хватает почти трех тысяч сотрудников. По данным Министерства здравоохранения Республики Татарстан, острее всего регион нуждается в педиатрах. Необходимы 297 специалистов (из них 120 - участковых), на втором месте - терапевты, необходимы 278 человек (из них 156 - участковых). Также нужны 150 анестезиологов-реаниматологов, 118 онкологов, 90 психиатров, 64 инфекциониста, 54 врача скорой помощи, 44 патологоанатома.

По данным директора Центра занятости г. Набережные Челны Татьяны Быдановой, сегодня в базе данных (01.08.2024 г.) насчитывается почти шесть тысяч свободных рабочих мест - то есть на одного безработного гражданина приходится 16 вакансий. В общей потребности рабочие профессии составляют 65%. Челнам нужны водители, слесари, электромонтеры, наладчики, операторы станков и установок. Среди служащих: инженеры, врачи, медсестры, воспитатели.

В 2024 году заработная плата у медицинских работников выросла. По данным Министерства финансов Республики Татарстана, врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее образование, получают 111,6 тысячи рублей. Средний медицинский персонал - 55,2 тысячи рублей, младший - 41 тысячу.

Напомним, для поддержки молодых специалистов в Республике Татарстан реализуется региональный проект «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами» нацпроекта «Здравоохранение».

Предусматривается введение новой системы оплаты труда. Сегодня используют различные подходы к формированию зарплат врачей и медсестер. С 2025 года запустят пилотные проекты в семи регионах. После этого будет сформирована единая система оплаты труда для государственных учреждений здравоохранения по всей стране.

В 2025 году в России расходы на здравоохранение увеличат на 13% по сравнению с 2024 годом. В пересчете на деньги это 850 миллиардов рублей. Планируют проиндексировать оплату труда медицинских работников на 13,2%. Провести доиндексацию на 4,5% в 2024 году из-за существенного роста заработных плат, к которым привязана оплата труда в здравоохранении.

На федеральном уровне реализуется проект «Профессионалитет».

Среди ключевых задач проекта - создание образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования. Они представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики и организаций, действующих в отраслях, характерных для субъектов малого и среднего предпринимательства и социальной сферы.

Все колледжи и предприятия, входящие в кластер, подписывают партнерское соглашение, согласно которому работодатели получают возможность участвовать в управлении колледжами: регулировать разработку и реализацию образовательных программ, определять требуемое оснащение зон по видам работ, привлекать своих работников к наставничеству на производстве. В кластере выделяется колледж, модернизируемый под ключ. В этом колледже при непосредственном

участии опорного работодателя формируются управленческая структура, педагогический состав, разрабатываются новое содержание и структура образовательных программ, создаются учебно-производственные комплексы.

И хотя наш колледж не является участником данного проекта, только в 2024 году по четырёхсторонним договорам были трудоустроены - 52 выпускника, из них по специальности «Лечебное дело» - 18 человек, «Сестринское дело» - 31 человек, «Фармация» - 3 человека.

В период с 26.11.2024 по 30.11.2024 в г.Санкт-Петербурге прошел Финал Чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенциям «Медицинский и социальный уход», «Лечебная деятельность (фельдшер)», «Фармацевтика».

В соревнованиях приняли участие 89 субъектов Российской Федерации, более 900 конкурсантов из России и дружественных стран и более 2000 экспертов. Команда нашего колледжа показала блестящие результаты:

- по компетенции «Фармацевтика» (юниорская группа) 1 место завоевала Шайхардарова Азалия. Наставник – Ильясова Валентина Викторовна.

- по компетенции «Медицинский и социальный уход» 3 место завоевала Вафина Руфина - медицинская сестра ГАУЗ «Городская больница №5» г. Набережные Челны (индустриальный конкурсант). Наставник – Шамина Наталья Анатольевна.

- в основной группе по компетенции «Фармацевтика» 2 место занял Илшатов Ильгиз, студент ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж». Наставник – Ильясова Валентина Викторовна.

- в основной группе по компетенции «Лечебная деятельность (фельдшер)» 2 место заняла Дмитриева Анастасия, фельдшер ГАУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Набережные Челны»

(индустриальный конкурсант). Наставник – Алмакаева Валерия Владимировна.

В состав делегации от Республиканского совета директоров средних медицинских образовательных организаций Республики Татарстан входили руководитель Республиканского совета директоров средних медицинских образовательных организаций Республики Татарстан, и.о. директора ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», д.м.н. А.В. Шулаев, директор ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж» И.Е. Нургатина, директор ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж» И.Д. Фатыхова.

Исходя из вышесказанного, можно с уверенностью сказать, что Набережночелнинский медицинский колледж вносит достойный вклад в формирование кадрового потенциала среднего профессионального образования для рынка труда.

Список литературы

1. <https://kazanfirst.ru/articles/kadrovaya-bolezn-tatarstanu-ne-hvataet-vysokokvalificirovannyh-medikov>
2. <https://chelny-biz.ru/business/631722/>
3. <https://minzdrav.tatarstan.ru/index.htm/news/2365701.htm>
4. <https://www.nabmedkoll.ru/>
5. <https://firpo.ru/activities/projects/federalnyy-proekt-professionalitet/>

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ, КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

*Ахметова Айгуль Фатиховна,
Абдрахманова Ольга Роменовна
ГАПОУ РБ «Туймазинский медицинский колледж»,
г. Туймазы*

Задачами средних специальных медицинских учебных заведений являются подготовка выпускников, способных быстро адаптироваться к происходящим переменам, имеющих глубокие, прочные и разносторонние знания, имеющих качественную фундаментальную и общепрофессиональную подготовку, ориентированную на освоение новых технологий, воспитание в духе лучших традиций отечественной и мировой медицины, здравоохранения, биоэтики. Основным направлением своей работы колледж считает подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, соответствующих современным требованиям, способных воплощать в жизнь основные приоритеты правительства в сфере здравоохранения и образования. С 2023 года колледж реализует программы кластера всероссийского федерального проекта «Профессионалитет».

Цель нашего исследования: показать целесообразность и возможность применения проблемного обучения, как практико-ориентированного при преподавании, наряду с традиционными методами обучения.

Задачи нашего исследования:

1. Выявить сущность и структуру проблемного обучения.
2. Рассмотреть возможность применения проблемного обучения при обучении студентов сестринскому процессу.
3. Определить темы для использования проблемного обучения.

Эффективность педагогических условий, обеспечивающих формирование у студентов умений решать творческие профессиональные задачи, проверялась в ходе экспериментальной работы на базе Туймазинского медицинского колледжа.

На констатирующем этапе педагогического эксперимента была изучена литература, осуществлен анализ формирования умений у студентов решать творческие профессиональные учебные задачи. В состав экспертов входили преподаватели медицинского колледжа, методист, старшие и главные медицинские сестры больниц. С целью оценки способностей обучаемых к решению творческих профессиональных учебных задач, на начальном этапе обучения (констатирующий эксперимент) студентам обеих групп было предложено решить творческие профессиональные учебные задачи трех типов:

1 типа (профессиональные учебные задачи низкого творческого уровня, приближенного к репродуктивному) – 5 задач;

2 типа – (профессиональные учебные задачи и задания среднего уровня, включающие основы деятельности творческого характера) - 3 задачи;

3 типа – творческие профессиональные учебные задачи – 2 задачи.

При проведении эксперимента в контрольной группе занятия проводились традиционно. В экспериментальной группе при проведении занятий нами использовались: - как основное дидактическое средство – разработанный комплекс творческих профессиональных учебных задач различного уровня; - использование проблемных, эвристических, исследовательских методов активизации творческой деятельности студентов в учебном процессе. Обучение в контрольной группе (КГ) велось по обычной программе. В экспериментальной группе (ЭК) акцент был сделан в сторону увеличения задач 2 и 3 типов. Порядок обучения творческих профессиональных учебных задач был строго определенным.

Сначала основывалась методика решения наиболее простых, репродуктивных задач. Эти задачи брались из сборника заданий для практических работ по фармакологии, а также были разработаны нами. Затем обучаемым предлагались задачи 2 типа профессиональные учебные задачи и задания среднего уровня, включающие основы деятельности творческого характера и 3 типа – творческие профессиональные учебные задачи.

Таким образом, результаты констатирующего и формирующего этапа эксперимента показали динамику роста формирования умений у студентов решать творческие профессиональные учебные задачи, что свидетельствует об эффективности разработанной системы творческих профессиональных учебных задач на фоне выделенного комплекса педагогических условий. Это подтверждает преимущество экспериментального обучения. К концу формирующего эксперимента гипотеза нашего исследования подтвердилась. Также изучение формирования у студентов умений использования творческих учебных задач мы проводили при изучении профессионального модуля ПМ 01 по специальности Сестринское дело. Результаты оценивались по следующим показателям: Показатель 1. Улучшение количественных и качественных результатов учебной деятельности студентов. Анализ результатов показал, что несмотря на то, что в 1,2 группах обучались студенты с менее развитыми учебными возможностями, применение творческих учебных задач, способствует развитию умственных способностей и учебных возможностей студентов.

Применение творческих учебных задач способствует более качественному усвоению знаний, умений и навыков и развитию учебных возможностей у студентов.

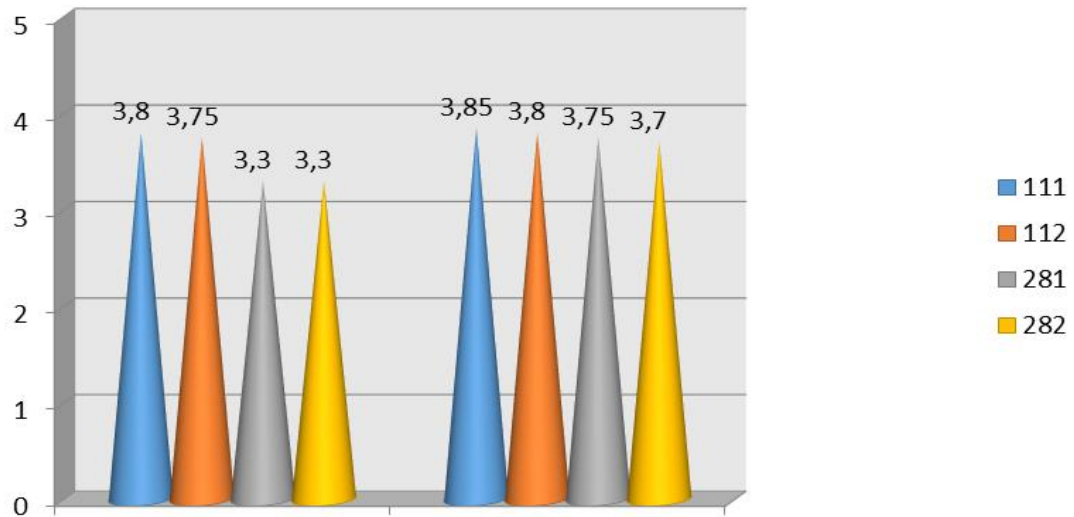


Рисунок 1 - Динамика среднего балла успеваемости в контрольной и экспериментальной группах

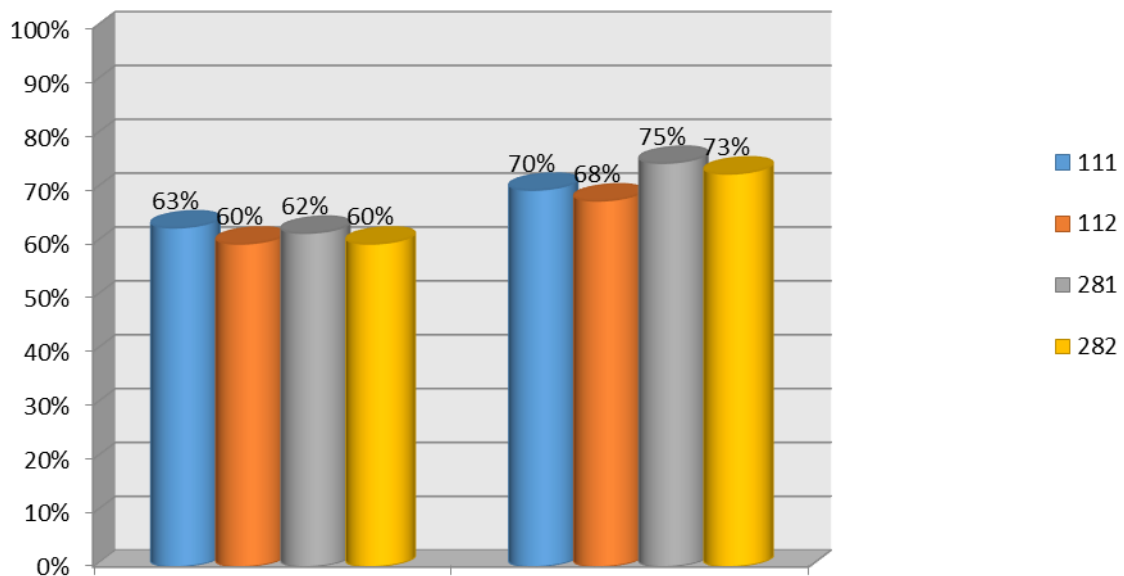


Рисунок 2- Динамика качественной успеваемости в контрольной и экспериментальной группах

Показатель 2. Уменьшение времени, затраченного на достижение конкретной цели обучения. Суть применения в учебном процессе творческих учебных задач такова, что студенты необходимые знания добывают самостоятельно, поэтому уровень самостоятельности очень велик несмотря на то, что, на решение поставленных задач уходит больше

учебного времени, чем при репродуктивном обучении. Самостоятельный поиск путей решения учебных задач повышает уровень творческого отношения к учению, интерес к будущей профессии, способствует развитию мышления и учебных возможностей.

Показатель 3. Прочность усвоения и выживаемость знаний, умений и навыков студента. Этот показатель не на промежуточные, а на конечные результаты обучения. Анализируя, можно сделать вывод, что в экспериментальных группах, показатели выше, чем в контрольных группах несмотря на то, что в начале эксперимента было установлено, что учебные возможности менее развиты именно у студентов в экспериментальных группах.

Показатель 4. Облегчение учебной деятельности студента, проявляющееся в уменьшении трудности, усилий, напряженности, связанных с деятельностью учения. Облегчение учения достигается за счет улучшения организации учебного материала, повышения его доступности, усиления мотивации учения, выработки у студента умения учиться, адекватных привычек учебной деятельности. Соразмерности заданий возможностям студента, соблюдение принципов дидактики.

Показатель 5. Удовлетворенность учением. Главным эмоциональным фактором в учебной ситуации является удовлетворенность студента учением. Переживания, возникающие в ситуации учебной деятельности, могут рассматриваться двояко: как эффект эмоционального подкрепления, в результате которого происходит становление психических новообразований, лежащих в основе формирования профессиональных компетенций; как эмоциональный фон, создающий общую привлекательность учения и стимулирующий его.

Показатель 6. Отношение к учению, которое расчленяется на отношение к преподаванию, к конкретным видам занятий: лекции, практическому занятию, исследовательской научной работе, медицинской

практике, а также на отношении к профессии. Четвертый, пятый и шестой показатели были определены при помощи методики изучения мотивации учения и методики отношения к учебному предмету.

Выводы: Проблемное обучение – современная педагогическая технология обучения, развивающая познавательную деятельность и способствующая формированию практических навыков, профессиональной направленности мышления. Учебный процесс, развертывающийся на основе проблемного обучения, ведет к формированию творческого потенциала профессиональной деятельности и воспитывает культурные потребности. Применение проблемного обучения создает условия для развития у студентов профессионального мастерства, повышения уровня профессиональной готовности, развития клинического мышления и, тем самым, формированию общих и профессиональных компетенций будущего специалиста. удовлетворенности учением, повышает интерес к предмету.

Список литературы

1. Бабанский Ю.К. Выбор методов обучения в средней школе. М, 2001. – С. 10-13.
2. Бордовская Н.В. Педагогическая системология: постановка проблемы // Педагогика, 1998.- № 8. С. 28-28.

ОШИБКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

*Еленина Светлана Александровна
Кинель-Черкасский филиал ГБПОУ ТМедК
с. Кинель-Черкассы*

Проблемы в педагогическом общении возникают из-за особенностей самой педагогической и учебной деятельности. Основные причины кроются в содержании и специфике этих процессов:

С одной стороны, в педагогической деятельности затруднения могут быть связаны с: недостаточной глубиной и качеством предметных знаний, которыми должен обладать педагог, что влияет на эффективность их передачи обучающимся; проблемами в профессиональных умениях и дидактической компетентности, когда преподаватель не оптимально использует методы и средства обучения, что снижает воздействие на учеников.

С другой стороны, сложности возникают из-за: развития и структуры образовательного процесса, включая его формы; личностных особенностей преподавателя как активного участника процесса обучения и воспитания; особенностей коммуникативного взаимодействия.

Анализируя *первый тип* затруднений, можно выделить следующие **ключевые проблемы**:

- недостаточно четкое и полное планирование учебных результатов;
- отсутствие учета предыдущих ошибок и опыта;
- слабая адаптивность к изменяющимся условиям занятий;
- сокращение воспитательного и развивающего, что приводит к формализации процесса и потере интереса у студентов.

Вторая группа проблем связана с неспособностью учителя аспектов воспринимать студента, как целостную развивающуюся личность, что ведет к неполному включению его в учебный процесс, вызывая неудовлетворенность и дискомфорт для обеих сторон. Кроме того, преподаватели сталкиваются с объективными сложностями в совмещении творческих, продуктивных и репродуктивных форм работы, а также с нежеланием или неумением преодолевать эти сложности, что также негативно сказывается на качестве обучения.

Преграды, характерные для *третьего уровня*, коренятся в неверной оценке роли и сути педагогического взаимодействия, когда основной

акцент делается лишь на информировании обучающихся, при этом игнорируются развивающие и воспитательные аспекты, включающие способность к социальной перцепции, эмпатии, глубокого понимания индивидуальностей обучающихся и умения облегчать коммуникационные процессы. Кроме того, к таким барьерам относится следование, устаревшим методическим подходам, которые не соответствуют психологическим особенностям конкретного педагога. В то время как в Сети можно найти множество материалов об ошибках, допускаемых учителями, большинство из них фокусируется на психологических аспектах и формах общения. Настоящая **цель** — выделить и проанализировать типичные ошибки, связанные с организацией и проведением учебных занятий в педагогической практике.

Вот основные недочеты в методике преподавания:

1) *Недооценка паузы при вопросах:* когда задаете вопрос группе, важно предоставить обучающимся время на размышление вместо того, чтобы тут же пускать добровольцев. Каждый студент обладает уникальными особенностями восприятия и памяти; дайте им возможность осознать информацию самостоятельно для более глубокого понимания материала.

2) *Зависимость от мультимедийного фона:* Мультимедиа — инструмент поддержки, но не основное действующее лицо. Излишнее увлечение красочными презентациями и видео может затенить живое общение со студентами, которое является ключевым в образовательном процессе.

3) *Однообразие темпа занятия:* Уроки, проходящие в одном ритме от начала до конца, приводят к потере интереса. Если темп слишком низкий — студенты могут заскучать или даже уснуть; чересчур высокий темп вызывает быструю утомляемость и не дает времени на осмысление материала.

4) *Жесткое следование плану*: Необходимость гибкости в подходе к урокам. Неожиданные ситуации (например, технические проблемы или усталость после контрольных работ по другим предметам) требуют адаптации сценария занятия. Отказ от жесткого плана ради сохранения продуктивности — залог успешного обучения.

5) *Работа в группах без четкой индивидуализации*: Разделение на подгруппы, где каждый студент не осознает своих ролей и задач, приводит к деструктивным последствиям. Неопределенность порождает пассивное поведение — одни студенты становятся "лидерами", другие же теряют мотивацию и активность в процессе обучения.

6) *Студенты столкнулись с затруднениями в освоении учебного материала*. На протяжении всего урока преподаватель так и не обеспечил проверки усвоения новой информации. Неизвестно было, насколько ясны студентам ключевые понятия и цели занятий. С самого начала лекции педагог проигнорировал необходимость убедиться в знакомстве аудитории с основными терминами.

7) *Преподаватель злоупотребляет частым и объёмным тестированием*. Хотя контроль знаний важен для обратной связи, избыточное количество тестов искажает учебный процесс. Вместо развития критического мышления происходит механическое зазубривание материала, что не способствует глубокому усвоению информации и формирует негативное отношение к учёбе.

8) *Отсутствие чётких образовательных целей на занятиях*. Тематика уроков остаётся расплывчатой. Даже при объявлении темы, обучающимся не предоставляются конкретные учебные задачи и инструкции для их выполнения. Это ведёт к хаотичности процесса обучения.

9) *Недостаток взаимодействия преподавателя со студентами*. Учитель пренебрёг оценкой готовности студентов к занятиям, не проведя

начального анализа их уровня знаний и интересов. Отсутствие вовлечения в учебный процесс приводит к потере мотивации.

10) *Зависимость от заранее подготовленного плана.* Преподаватель чрезмерно полагается на бумажные материалы, что негативно сказывается на динамике занятий. Постоянное обращение к плану-конспекту затрудняет естественный диалог с аудиторией и ослабляет обратную связь между преподавателем и группой студентов. Эти ошибки в педагогической практике приводят к формированию у обучающихся страха, неуверенности, снижению мотивации. Особенно выделяются проблемы восприятия студентами учебного процесса из-за неправильной оценки их уровня понимания и готовности. Признание собственных ошибок — первый шаг к корректировке методик преподавания для повышения эффективности обучения.

В данном контексте важнейшим аспектом внимания является анализ специфических искажений восприятия педагогом учеников, которые проявляются в следующих ключевых типах ошибок:

1) ***Ошибка одностороннего, функционального восприятия обучающихся:*** Педагоги склонны оценивать обучающихся через узкую призму учебной деятельности, игнорируя множество значимых аспектов. Студент рассматривается лишь как учебный элемент, где успешность и послушание становятся единственными критериями оценки. Характер, мотивация, нравственность и достижения внеучебной сферы остаются вне поля зрения, что приводит к неполному и однобокому восприятию личности ученика. Это не только затрудняет его всестороннее развитие и учебные успехи, но и вызывает чувство обиды, несправедливости.

2) ***Ошибка стереотипного восприятия обучающихся:*** В процессе работы педагоги неизбежно формируют стереотипы, такие как «отличник», «двоечник» или «троечник», что вызывает эффект предвзятых ожиданий. Так, от «двоечника» не ждут высоких результатов, даже если он

показывает прогресс, объясняя его случайными факторами. «Троечники» часто получают низкие оценки по инерции, даже при наличии значительных достижений, в то время как «отличники» могут быть избалованы несправедливыми поблажками. Эти стереотипы приводят к психологическим проблемам у студентов, включая «синдром отличника» или стремление поддерживать *имидж хулигана* как способа выражения протеста. Эмоциональные предпочтения преподавателей также влияют на комфорт студентов, создавая неравные условия в образовательном процессе. Эти искажения в восприятии учеников существенно влияют на их психологическое состояние и учебные результаты, подчеркивая необходимость комплексного и объективного подхода к оценке и взаимодействию с детьми.

3) *Заблуждения атрибутивного восприятия.* Человек часто переносит свои собственные качества и недостатки на окружающих. В педагогической практике это проявляется как *атрибутивное восприятие*, когда учителя невольно наделяют студентов собственными характеристиками, искажая их реальный образ. Преподавателям необходимо осознавать, что подобные проекции — это отражение их собственного внутреннего мира, а не истинной личности ученика. Важным аспектом профессиональной деятельности является развитие способности к глубокому пониманию детского сознания и осознание опасности атрибутивного восприятия.

Для минимизации этой ошибки следует формировать высокий уровень нравственной культуры среди педагогов. Если учитель обладает безупречной нравственностью и профессиональными навыками, то даже неверное приписывание положительных черт студенту может способствовать его развитию. В то же время, проецирование негативных черт может привести к эффекту самосбывающегося пророчества. Также следует уделять достаточно времени для наблюдения и изучения каждого

ученика. Чем больше информации о студенте накапливает педагог, тем точнее его восприятие и меньше вероятность ошибок атрибутивного характера.

4) ***Ошибка стабилизационного восприятия.*** Интенсивное взаимодействие с обучающимся может привести к снижению критической оценки со стороны преподавателя, что, в свою очередь, вызывает предвзятость и несправедливость. Это происходит из-за переизбытка информации, притупляющей способность к объективному восприятию. Чтобы избежать данной ошибки, педагогам рекомендуется: - Применять методы компетентных судей, которые обеспечивают более объективную оценку; - Использовать разнообразные психолого-педагогические инструменты для диагностики личности ученика.

5) ***Ошибки инфантильного восприятия.*** Эти ошибки возникают из-за незрелости нравственных качеств и низкого уровня педагогической культуры у учителей. Инфантильное восприятие выступает как защитный механизм для несостоятельных профессионалов, проявляясь в склонности обвинять в собственных неудачах учеников. Такой педагог воспринимает студентов как угрозу своему авторитету и благополучию, приписывая им негативные черты: непослушание и дерзость; стремление подорвать авторитет; демонстрацию больших знаний, чем у самого учителя; проявление незнания предмета, что якобы подчеркивает некомпетентность преподавателя. В данном случае, независимо от конкретных действий или знаний учеников, инфантильное восприятие искажает реальную картину, создавая порочный круг недопонимания и конфликтов.

Список литературы

1. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения / А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. - М., 2016.
2. Шалионов, Г.М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте. Автореферат / Г.М. Шалионов.-С-Пб. 1917.
3. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. - М., 1969.

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ: КАК ОПЕРЕДИТЬ ВРЕМЯ

*Занин Михаил Витальевич
ЦОПП Социальная сфера ГАПОУ СО «СОПК»
г. Екатеринбург*

Современная ситуация на рынке труда характеризуется состоянием, когда традиционные модели образования не отвечают требованиям работодателей к качеству подготовки специалиста. Это приводит к актуализации идеи о необходимости создания дополнительных профессиональных образовательных программ (ДПОП), направленных на опережение и предполагающих не только обеспечение конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда, но и преодоление дефицита кадров. Зная текущую ситуацию на рынке труда и прогнозируя ее развитие, образовательные организации могут разрабатывать опережающие программы, которые не только отвечают текущим требованиям работодателей, но и предвосхищают будущие социальные вызовы.

В нормативных и методических документах Министерства просвещения Российской Федерации опережающая профессиональная подготовка определяется как реализация основных и дополнительных образовательных программ для всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям [3, с.2].

Обобщенное определение опережающей профессиональной подготовки, сформулированное М.В. Усыниным, указывает, что преодоление замкнутости образовательного пространства путем реализации образовательных программ обучения на основе новаций (трендов и тенденций нового времени) позволяет обрести способность и

готовность к полноценной профессиональной жизни в условиях высоких темпов обновления оснований организации труда, социальной и профессиональной динамики и гарантирует постоянную востребованность выпускника на рынке труда [6, с.15]. Таким образом, акцентируется идея, что проектирование опережающей профессиональной подготовки (ДПОП) начинается с понимания, так называемых, новаций на актуальном рынке труда и определения планируемых результатов или того опережающего опыта/практики, который позволит выпускнику профессиональной образовательной организации быть актуальным на рынке труда.

Динамичность современного рынка труда обусловлена рядом факторов, таких как цифровизация, автоматизация производственных процессов, трансформация социальных институтов, демографические изменения и переход к обществу, построенному на принципах устойчивости [2]. Именно эти тенденции формируют новые требования к разработке и реализации ДПОП. В этих условиях дополнительное профессиональное образование (ДПО) становится важным инструментом профессионального развития и переквалификации работников, позволяя им адаптироваться к меняющимся условиям труда.

Анализу подходов к созданию ДПОП опережающей подготовки посвящен проект «Новые компетенции: как опередить время», который реализуется в ЦОПП по направлению «Социальная сфера» в Свердловской области (ЦОПП) в 2024/2025 учебном году. В рамках проекта определяются современные многоступенчатые методологические подходы к разработке и реализации программ ДПОП. И если на первом этапе осуществляется анализ ситуации на региональном рынке труда и потребностей работодателей, определяются новейшие образовательные подходы, то затем происходит формирование концепции программы, разработка содержания программы и учебного плана в связи с актуальными компетенциями, вовлечение работодателей и

профессиональных сообществ, реализация и внедрение программы и, в завершение, оценка эффективности программы.

На одном из этапов проекта ЦОПП в ходе форсайт-сессии была разработана, так называемая, «Карта будущего», определяющая основные тренды регионального рынка труда в социальной сфере, к которым относятся: устойчивый спрос работодателей на перспективные и новые компетенции, дефицит кадров специалистов со средним профессиональным образованием, оценка качества подготовки кадров СПО в связи с доходом от образовательной деятельности.

Участниками проекта были выявлены и обоснованы тенденции, которые являются в последнее время определяющими при разработке ДПОП: релевантность курсов текущим запросам рынка, короткие интенсивные программы с последующим трудоустройством, коучинг и наставничество, персонализация обучения и ряд других тенденций [5]. Понимание указанных выше тенденций развития ДПО основывается на прогнозировании изменений в структуре рынка труда и позволяет осуществить разработку ДПОП, отвечающих требованиям опережающей профессиональной подготовки.

В ходе интерактивной дискуссии «Мегатренды профессионального будущего: ожидания работодателей» участники проекта ЦОПП определили перечни востребованных, перспективных и новых компетенций в социальной сфере региона для разработки опережающих ДПОП. Таким образом, на основе анализа рынка труда и потребностей работодателей формируется концепция образовательной программы, а также временные горизонты (краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный) разработки ДПОП при соотнесении соответствующего спроса (стейкхолдеров) и предложения (компетенций).

В ходе проектного тренинга участники проекта обратились к достаточно традиционному виду деятельности – разработке содержания

программы и учебного плана, выбору дисциплин и модулей, разработке методических материалов. На данном этапе принципиально важным для разработки программ опережающей подготовки является тот факт, что работодатели и профессиональное сообщество могут предоставить экспертные знания, принять участие в разработке учебных материалов и модулей, а также предложить практические места и стажировки для обучающихся.

Реализация ДПОП сопровождается мониторингом и оценкой ее эффективности, предполагающими внесение необходимых корректив в программу; как следствие, – повышение качества программы осуществляется на основе результатов оценки ее эффективности. Сказанное подтверждается мыслью В.Г. Лысенко о том, что изменение подхода к разработке и реализации программ, отвечающих требованиям рынка труда, предполагает обязательный переход от традиционных образовательных моделей к более гибким и адаптируемым программам [1, с. 163]. Оценка эффективности и соответствующая адаптация программы требуют комплексного подхода, учитывающего как результаты обучения, так и совместимость программы с требованиями рынка труда и работодателей.

В новых условиях основными критериями оценки эффективности ДПОП могут стать: соответствие сформированных компетенций выпускников требованиям рынка труда, удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников и их способностью эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, адаптация выпускников к изменениям, востребованность выпускников на рынке труда. Эти задачи в рамках проекта ЦОПП решаются в ходе коуч-сессии, когда участники проекта совместно с экспертами анализируют ранее разработанные ДПОП.

Таким образом, и оценка эффективности, и адаптация программы должны быть направлены на максимальный учет условий рынка труда,

предполагающих активное и регулярное взаимодействие профессиональных образовательных организаций с работодателями. По результатам интерактивной дискуссии участниками проекта ЦОПП были сформированы «9 совместных с работодателями шагов по реализации опережающей подготовки». Среди них, например, определение содержания новых квалификаций, оценка кадровых потребностей, обновление номенклатуры образовательных программ, участие работодателя в независимой оценке и другие.

В качестве вывода целесообразно подчеркнуть, что разработка и внедрение программ ДПО требует сегодня, с одной стороны, учета текущих потребностей регионального рынка труда, а с другой – применения инновационного подхода [4, с.18]. Перспективность изложенного подхода заключается в том, что, следуя новой логике разработки дополнительных профессиональных образовательных программ обеспечивается не только ее соответствие меняющимся условиям, но и удовлетворение потребностей актуального рынка труда в кадрах с новыми квалификациями, создание постоянно действующего механизма не просто профессиональной подготовки, но кадрового обеспечения потребностей работодателей социальной сферы.

Список литературы

1. Лысенко В.Г. Разработка и реализация системы опережающей профессиональной подготовки в условиях Центра опережающей профессиональной подготовки// Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2022. – 2(46). – С. 159-166.
2. Образование для сложного общества. Доклад Global Education Futures: [Электронный ресурс] // https://globaledufutures.org/educationecosystems_ru. – Загл. с экрана.
1. Распоряжение Минпросвещения России от 28 февраля 2019 г. № Р-16 (ред. от 30 апреля 2019 г.) «Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки»: [Электронный ресурс] // <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenijarossii-ot-28022019-n-r-16-ob-utverzhdanii/>. – Загл. с экрана.
3. Рекомендации для работодателей по организации опережающей подготовки кадров по новым и изменяющимся профессиям (НАРК, БЦПК): [Электронный ресурс // <https://bc->

nark.ru/upload/iblock/69b/15vtaq1ugk5nnygmrfx7hmsqu2jw5kxs/Operezh_podgotovka_webssylki.pdf/. – Загл. с экрана.

2. Тренды дополнительного образования в 2024/2025 годах: [Электронный ресурс] // <https://disshelp.ru/blog/trendy-dopolnitelnogo-obrazovaniya-v-2022-chego-zhdat-v-novom-godu/>. – Загл. с экрана.
6. Усынин М.В. Педагогическое управление процессом опережающей профессиональной подготовки // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2018. – Т.10. – №1. С. 10-16.

ПОДГОТОВКА АПТЕЧНЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ В СРЕДНЕМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Зарипова Фарида Вилловна
ГАПОУ «КМК»
г. Казань

Персонал предприятия — это как футбольная команда:

ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей».

Ли Якокка (бывший президент компании Форд)

В начало 21 века система среднего профессионального образования России вошла не в лучшей форме. На это повлияли как демографический спад, так и расширение доступности высшего профессионального образования. Начиная с 2000 года, доля выпускников учреждений НПО в нашей стране снизилась с 38,6 до 20,9 процента, СПО – с 29,3 почти до 21 процента.[8] Учитывая социальную значимость аптечных организаций, основное назначение которых - обеспечение доступной и качественной лекарственной помощи населению и ЛПУ, острый дефицит фармацевтических кадров со средним специальным образованием становится серьезной проблемой. В чем причины сложившейся ситуации? Их несколько, а именно:

1.Расширение фармацевтического розничного рынка на фоне обострения конкуренции крупных фармацевтических оптовых предприятий привело к росту количества аптечных предприятий. Среди игроков розничного звена конкуренция также обострилась, несмотря на некоторый спад количества аптек в кризисный 2022 год. При этом наблюдается рост продажи рецептурных препаратов, требующих соответствующих знаний от работников первого стола.

2. Рост числа аптек привел к дефициту квалифицированных кадров, к работе стали привлекаться люди, не имеющие базового фармацевтического образования и достаточного стажа работы по специальности, но при этом хорошо ориентированные на «сбытовой» тип продаж.

3.Отсутствие информационного обеспечения врачей на постоянной основе о лекарственных средствах, помимо базовых знаний, полученных в стенах учебного заведения.

4.Активное продвижение СТМ работниками аптек из-за боязни получения штрафных санкций со стороны руководства аптечного предприятия

5.Низкая платежеспособность населения, особенно пожилых людей, приводит к конфликтным ситуациям в аптеке, что влечет за собой «выгорание» специалистов первого стола.

Преодоление негативных тенденций на фармацевтическом рынке возможно лишь при совместной работе учебного заведения и работодателей, поддержке со стороны Правительства и органов самоуправления на местах. Для этого необходимо предпринять следующие шаги.

Со стороны учебных заведений:

1.Внедрение компетентностного подхода в образовательную практику.

2. Внедрение новых педагогических технологий при организации занятий.

3. Внедрение современных приемов обучения:

1) Онлайн-обучение — благодаря цифровизации и современным технологиям люди могут учиться где угодно и при этом не покидать привычного места жительства. Онлайн можно получить полное образование, начиная от начального до высшего и далее — до повышения квалификации и освоения дополнительных навыков.

2) Гибридное обучение сочетает очный и онлайн-формат. В этом случае некоторые студенты могут посещать занятия лично, другие — участвуют в занятиях удалённо посредством конференц-связи. Такое смешанное обучение позволяет успешно совмещать наиболее эффективные очные практики и передовые электронные методики обучения.

3) Термин STEAM расшифровывается как «Наука, технология, инженерия, искусство и математика». Методики, основанные на STEAM, предполагают больше творчества в процессе обучения. Предметы не изучают по отдельности, их преподают на интегрированных уроках. При этом значительную часть времени уделяют технологиям и кодированию.

4) Проектное обучение (Project-Based Learning, PBL) — активное совмещение теории и практики. В процессе обучения студенты работают над реальными или учебными проектами, чтобы отработать полученные навыки и научиться действительно применять знания. Зачастую процесс курируют не просто преподаватели, а практикующие эксперты.

5) Адаптивное обучение - предполагает адаптацию образовательных программ под индивидуальные потребности и предпочтения учащегося. Это позволяет отойти от привычного общего подхода. При построении индивидуальной программы изучают навыки, интересы, потребности и сильные стороны каждого отдельного ученика.

6) Геймификация - это образовательный подход предполагает, что процесс обучения включает в себя различные игровые элементы. Например, видеоигры, анимированные персонажи, таблицы лидеров, призовые баллы, значки, наклейки. При помощи геймификации удаётся повысить интерес и вовлечённость, улучшить внутреннюю мотивацию обучающихся.

Со стороны работодателя необходимы следующие шаги:

1. Психологическая и методическая помощь молодым специалистам, выпускникам фармацевтических и медицинских среднеспециальных учебных заведений. Здесь позитивную роль играют следующие моменты:

- психологические тренинги по искусству эффективных продаж;
- формирование лояльности к клиенту, навыки работы с возражениями;
- наставничество со стороны опытных специалистов;
- правильная расстановка кадров.

2. Формирование заинтересованности молодых специалистов, поддержание их стремления к самореализации, к самосовершенствованию. Создание на базе аптечного предприятия системы плановой профессиональной подготовки «Школа молодого специалиста», «Школа молодого заведующего».

3. Формирование у молодых специалистов знаний и умений в области:

- сегментирования рынка потребителей;
- выявления и изучения спроса потребителей;
- эффективной ассортиментной политики (категоричного менеджмента);
- обеспечения устойчивости ассортимента в условиях перехода на импортозамещения.

Со стороны управляющих органов и Правительства:

- решение социальных проблем преподавателей средних специальных фармацевтических и медицинских учебных заведений и выпускников этих заведений;
- нормативно - правовая деятельность в области среднего специального образования.

В России разработана стратегия развития СПО. Ожидается, что основным направлением развития СПО будет взаимосвязь с рынком труда, нацеленная на построение инновационной экономики. Принимая во внимание, что каждые год-два в России создаются новая техника и технология, каждые три года – предприятие нового типа. Не реагировать на такой вызов система образования не может. С учетом этого СПО оказывается в центре задачи создания конкурентоспособной России.[8]

Образование становится более доступным. Основной акцент приобретает практика. Многие программы выстроены так, чтобы люди могли учиться с минимальными затратами времени. Всё это помогает воплощать в жизнь lifelong learning модель непрерывного обучения, когда человек в течение всей жизни может оттачивать свои навыки и получать новые знания, постоянно развиваясь.[9]

В заключении хотелось бы привести слова английского писателя и проповедника 19 века Фредерика Уильяма Робертсона: «Обучение заканчивается в классной комнате, но образование продолжается всю жизнь».

Список литературы

1. Василькова Н.А. Комплексные задания по проверке сформированности компетенций по методике профессионального обучения / Н.А. Василькова // Методика профессионального обучения: от теории к практике: сборник научных трудов по итогам Всероссийской олимпиады по методике профессионального образования 18-20 апреля 2017 (Выпуск 2), Челябинск: Изд-во «Цицеро», 2016. – С. 44-48

2. Иванова Л.А. Оценка уровня сформированности общих и профессиональных компетенций с помощью современных педагогических приемов // Молодой ученый. 2016. № 2. С. 799–804.
3. Матросова Е. А. Актуальные формы контроля в профессиональной подготовке студента колледжа // Молодой ученый. — 2018. — № 1. — С. 136 -138.
4. Некрасова С. В. Формы и методы контроля и оценки знаний обучающихся на занятиях по спецдисциплинам // Молодой ученый. -2017. -№ 39. — С. 96–98.
5. Слободенюк Д. П. Применение тестовых заданий для контроля знаний обучающихся в системе профессионального образования // Молодой ученый. — 2020. — №1. — С. 144-147.
6. <http://iit.metodist.ru> - Информатика - и информационные технологии: сайт лаборатории информатики МИОО
7. <http://www.intuit.ru> - Интернет-университет информационных технологий (ИНТУИТ.ру)
8. https://akvobr.ru/tendencii_razvitia_spo.html -«Аккредитация в образовании» № 6 (122) 2020 [вход 30.01.2024]
9. <https://www.unisender.com/ru/blog/idei/sovremennye-trendy-v-obrazovanii/> Тренды в образовании: почему учиться сейчас интереснее и проще, чем раньше. Новые тенденции и роли современного процесса обучения.[вход 30.01.2024]

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Пикуза Наталья Эдуардовна

УО «МГМК»

г. Мозырь, республика Беларусь

В настоящее время формирование профессиональных знаний и умений у обучающихся, а также способность применять их на практике являются необходимыми условиями, без которых невозможна организация эффективной учебной деятельности.

Современное общество ставит перед учреждениями образования задачу подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, которые способны адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать необходимые знания, умело применять их на практике.

Эти задачи стоят перед педагогами в первую очередь, так как с их помощью студенты овладевают знаниями на теоретических и практических учебных занятиях, которые должны быть построены интересно, разнообразно.

Знания и правильно избранный путь их усвоения – предпосылка умственного развития обучающихся. Сами по себе знания еще не обеспечивают полноты умственного развития, но без них последнее невозможно.

В практике обучения еще нередко средством формирования умений и навыков служит изложение преподавателем большого по объему материала и многократное повторение его обучающимися. Однако перегрузка памяти различными теоретическими и практическими знаниями и длительные упражнения по их запоминанию не всегда ведут к прочным знаниям.

Поэтому на своих практических и теоретических занятиях по предмету «Анатомия и физиология», я использую различные модификации графической и текстовой наглядности, применяю медицинский юмор и интересные факты.

Через использование разнообразных форм и методов обучения, я стараюсь сформировать навыки клинического мышления, стимулировать мотивацию обучающихся к предмету, повысить интерес к выбранной профессии, развить творческие способности, сформировать навыки творческой деятельности.

Критерием оценки качества усвоения теоретического и практического учебного материала является правильное воспроизведение знаний и умений обучающимися.

Для реализации целей обучения и усвоения учебного материала необходимы эффективные методы обучения. На современном этапе

педагогами разработаны сотни методов обучения, которые успешно применяются.

Метод (греч. *methodos* – путь к чему-либо, прослеживание, исследование) – способ достижения цели, совокупность приемов и операций теоретического или практического освоения действительности, а также человеческой деятельности, организованной определенным образом [1, 2].

Сущность понятия «метод обучения» усложняется за счет того, что в процессе реализации метода обучения осуществляется взаимосвязанная деятельность педагога и обучающихся. По вопросу о сущности современных методов обучения интерес представляют работы К. Я. Вазиной, С. С. Кашлева, Н. Н. Кошель, И. Я. Лернера, А. П. Панфиловой, Г. В. Селевко и др. Эти авторы отмечают, что особенностью современных методов обучения является то, что педагог и обучающиеся взаимодействуют как полноценные субъекты педагогического процесса [4].

Для улучшения понимания учебного материала по предмету «Анатомия и физиология» и его лучшего усвоения обучающимися, в своих лекциях я переделываю текстовые и графические материалы более доступным языком.

Например, для наглядности, я либо модифицировала рисунки из учебников на более доступный и понятный язык, либо добавляла к рисункам свои подписи и комментарии.

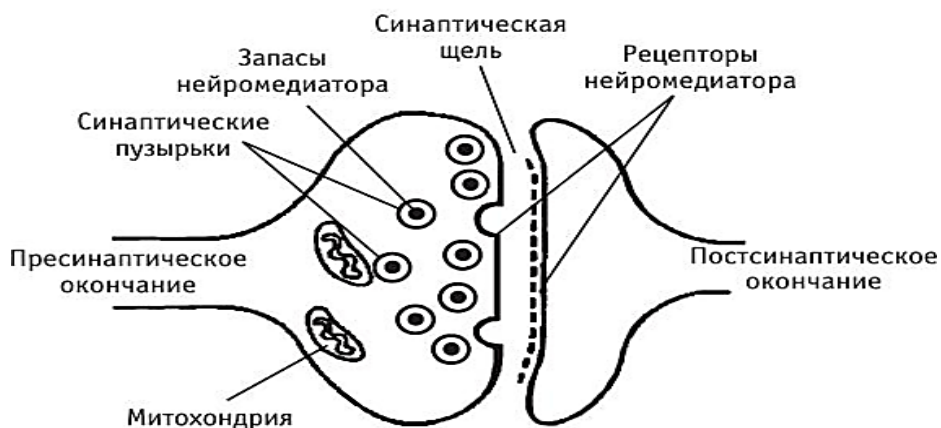


Рисунок 1 - Строение синапса (рисунок из учебника)

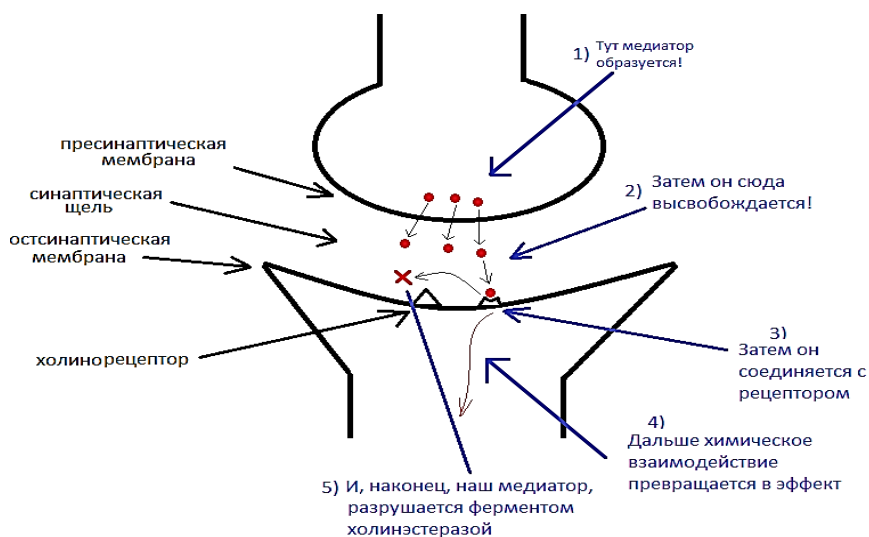


Рисунок 2 - Строение синапса (упрощенный в моей лекции и с комментариями)

При подготовке лекции я часто переделывала, или добавляла к фразам или терминам свои комментарии, доступным языком поясняя какой-то процесс, механизм или термин.

Пример. Пояснение в моей лекции, почему адреналин, не обладая антигистаминным эффектом, все равно является самым важным препаратом при анафилаксии:

Важно! Запомните! при анафилактическом шоке (очень тяжелой аллергической реакции) адреналин является самым первым препаратом

выбора! он не устраняет причину, но он снимает все тяжелые острые симптомы аллергии (адреналин – физиологический антагонист гистамина – медиатора аллергии, т.е. обладает противоположными эффектами), а именно: устраняет бронхоспазм, брадикардию, гипотензию.

Для закрепления этой важной информации, которая очень нужна будет в работе будущих медицинских сестер и фельдшеров, эта вставка встречается в трех лекциях по «Фармакологии» («Адреномиметики», «Противоаллергические препараты», «Фармакотерапия неотложных состояний»).

Мнемоника используется для запоминания именно таких блоков информации, а также способствует усилению общей способности к удержанию и сохранению информации [7]. Особенно это актуально при фиксировании информации медицинского характера, которая чаще всего не поддается логической систематизации.

Использование словесных конструкций и мнемонических аббревиатур в учебном процессе дает возможность повысить качество знаний обучающихся при изучении литературы для подготовки к практическим и теоретическим занятиям [7].

Правило «3, 4, 5» позволяет запомнить необходимую рН в желудке в течение 18 часов на протяжении суток для заживления язвы ДПК ($\text{pH} > 3$), для заживления эрозивного рефлюкс-эзофагита ($\text{pH} > 4$), для эрадикации инфекции *H.pylori* ($\text{pH} > 5$).

В заключении хочется отметить, что только правильно выбранные методы и формы обучения способствуют формированию профессиональных знаний и умений у обучающихся.

Список литературы

1. Аксенова, Л. Н. Педагогика: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / Л. Н. Аксенова. – Минск: БНТУ, 2017. – 155 с.

2. Аксенова, Л. Н. Особенности методов обучения, обеспечивающих формирование профессиональной компетентности у будущих специалистов / Л. Н. Аксенова, И. В. Морозова // Народная асвета. – 2009. – № 6. – С. 77 – 81.
3. Григорьева, А.Н. Условия формирования общих компетенций обучающихся в учреждениях СПО. // Модернизация регионального образования – достижения, результаты, перспективы: сборник материалов Областной научно-практической конференции. – Псков: ПОИПКРО, 2013.
4. Капранова, В. А. История педагогики: учебное пособие / В. А. Капранова. – Москва: Новое знание, 2003. – 160 с.
5. Козаченко, В.А. Учебник мнемотехники [Электронный ресурс] / В.А. Козаченко. – 2002. – Режим доступа: <http://mnemotekhnika.narod.ru>. – Дата доступа: 20.05.2021.
6. Конорев, М.Р. Клиническая фармакология: пособие для студентов 6 курса лечебного факультета / М.Р. Конорев, Н.Г. Гурин, О.В. Курлюк, О.П. Дорожкина (под ред. М.Р. Конорева). - Витебск: ВГМУ, 2012 - 235 с.
7. Конорев, М.Р., Юргель, Л.А., Тябут, Г.Д., Гурин, Н.Г. Мнемонические аббревиатуры в преподавании клинической фармакологии и фармакотерапии//
8. Материалы интернет-конференции.–Витебск: ВГМУ, 2015.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Попова Светлана Вячеславовна,
Мещерякова Лилия Евгеньевна,
Щербинина Марина Олеговна
ГАПОУ СО «СОБМК»
г.Балашиов*

В сложившейся экономической обстановке в нашей стране среднему профессиональному образованию необходимо постоянное развитие своего кадрового состава, так как работа носит ярко выраженный интеллектуальный характер. Одной из задач СПО – это создание новых методических и финансовых условий для обучения и воспитания молодого специалиста. Для этого необходимы условия формирования кадрового потенциала и кадровой модернизации, а также внедрением свежих методов управления с использованием информационно – коммуникативных технологий.

Кадровый потенциал – это совокупность знаний, навыков, опыта и личных качеств сотрудников, которые могут быть использованы для достижения целей организации.

На сегодняшний день понятие «кадровый потенциал» рассматривается как составная часть трудового потенциала, который включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала:

- 1) совершенствование образовательной среды;
- 2) совершенствование информационного обеспечения всех направлений деятельности колледжа;
- 3) развитие кадрового потенциала колледжа;
- 4) методическое сопровождение деятельности педагогических работников.

Медицинские учебные заведения отличаются от других образовательных учреждений СПО, обладают высоким педагогическим потенциалом, и их основная задача обучение медицинской специальности будущих работников системы практического здравоохранения.

Согласно Государственной программе, должны быть созданы «условия для формирования личной успешности обучающихся и воспитанников в обществе».

Сегодня в связи с реализацией ФГОС СПО стоит вопрос о профессионализме преподавателя. Кадровый потенциал образовательной организации специальных знаний, умений и навыков, компетенций педагогов. медицинского колледжа стоит наиболее остро. Современная действительность предъявляет новые требования к качеству образования. Все чаще отмечается тот факт, что традиционная образовательная система не удовлетворяет потребностям нашего времени. Это влечет за собой активизацию поиска новых моделей обучения специалистов, отвечающих запросам работодателей.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» одной из компетенций образовательной организации является «использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения». Данный факт ставит перед преподавателем медицинского колледжа, вне зависимости от его образования, задачу по овладению новыми знаниями в области педагогики и психологии, современными педагогическими технологиями и методиками, сменой стиля обучения.

Перед медицинскими колледжами ставятся следующие задачи:

- предусматривать в целях реализации компетентностного подхода использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся;
- обеспечивать эффективную самостоятельную работу обучающихся в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей;
- обеспечивать обучающимся возможность участвовать в формировании индивидуальной образовательной программы;
- формировать социокультурную среду, для всестороннего развития и социализации личности.

На основании этого можно сделать вывод, что результат работы медицинского колледжа оценивается по качеству:

- профессиональной образовательной программы;
- потенциала педагогического состава, задействованного в образовательном процессе плюс потенциал обучающихся;

- средств образовательного процесса;
- образовательных технологий;
- управления образовательными системами и процессами

Ключевой задачей на ближайшее будущее является осуществление государственной образовательной политики, главное требование которой – обеспечить эффективное, конкурентноспособное образование для молодого поколения. В соответствии с ростом потребности в специалистах среднего звена государственная политика предусматривает опережающее развитие системы среднего профессионального образования. На общегосударственном уровне заявлено о его приоритетности и значимости в обеспечении развития экономики и общества в целом [1].

Понятие «потенциал» происходит от латинского слова, означающего скрытые возможность, мощь, силу. Широкая трактовка понятия "потенциал" состоит в его рассмотрении как "источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Понятие "кадровый потенциал" отражает ресурсный аспект развития организации и социально-экономического развития страны в целом [2].

В теорию и практику научного управления входят и получают оценку, в той или иной форме, конкретные качественные характеристики кадрового потенциала: численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные качества, здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность [2]

Категория "кадровый потенциал" рассматривает совокупность работников, не просто как участников образовательного процесса, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного

процесса; как "носителя" общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития образования [3].

Работа в медицинском колледже в условиях стандартизации среднего профессионального образования подтверждает, что качественная реализация федеральных образовательных стандартов требует высокого профессионализма кадров. Главная роль в обеспечении качества образования принадлежит педагогическому персоналу: качество подготовки специалиста обусловлено качеством преподавания. Непосредственно он создает будущего специалиста как конкурентоспособного работника как личность, способную к саморазвитию [4].

Реализация целей и задач повышения качества образования невыполнима без создания и использования инновационных технологий, изменяющих роль преподавателя в учебном процессе. Если раньше он был носителем знания, то сейчас превращается в консультанта, организатора деятельности студента –активного субъекта учебного процесса. При этом решающее значение имеет уровень психолого-педагогической компетентности педагога. Он связан с умением преподавательского состава педагогически грамотно организовать, провести, диагностировать и корректировать учебно-воспитательный процесс.

Практическое обучение предусматривает в условиях масштабного внедрения в СПО практико-ориентированных примеров обучения, в том числе дуального обучения, важное значение имеет уровень квалификации руководителей практик со стороны организации (предприятия), иначе говоря, наставников. Как правило, у наставников отсутствуют педагогические компетенции и понимание специфики реализации производственной практики в соответствии с ФГОС СПО. Наставники, не являясь педагогическими работниками, должны обладать компетенциями,

соответствующими организации учебно-производственного процесса по виду деятельности. Они также должны осваивать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

Основные направления модернизации системы кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций:

- развитие наставничества при реализации основных образовательных программ подготовки кадров;
- повышение уровня престижности профессии через увеличение притока молодых специалистов в СПО [5].

Комплексное преобразование сферы среднего профессионального образования подразумевает также пересмотр концепции подготовки кадров в каждой конкретной области деятельности. Модернизация содержания образования требует существенного обновления учебно-методического обеспечения и реализации в нем современных инновационных подходов. В связи с этим в последние годы был принят ряд важных правительственных документов – новые стандарты, которые определяют долгосрочные перспективные цели этих преобразований. К приоритетным направлениям развития является разработка новых образовательных стандартов с учетом современных квалификационных требований к специалистам различных уровней. При определении цели создания Федеральных государственных образовательных стандартов основные акценты делаются на обеспечение универсальности, фундаментальности, профессиональной и практической направленности образования.

Список литературы

1. Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 г. Утв. Постановлением Правительства РФ 15.04.2014г., № 295
2. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия "Высшее образование"–Ростов н/Д.: Феникс, 2004

3. Скороходова В.А. Развитие кадрового потенциала образовательной организации через внедрение программы кадрового развития// Наука и образование в жизни современного общества: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 30.04.2015 года.Том 4. - Тамбов: ООО «Юком», 2015, с.134-136
4. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современной организации. – М.: ГроссМедиа, 2005
5. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы // Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 г., № 497.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПО УСКОРЕННОЙ ПРОГРАММЕ

*Сердобинцева Наталья Олеговна,
Савостьянов Максим Петрович
БФ ГАПОУ СО «СОБМК»
г. Балашов*

С 2024 года Балашовский филиал ГАПОУ СО «СОБМК» присоединился к программе «Профессионалитет», которая предусматривает сокращение сроков обучения с четырёх до двух лет для тех, кто имеет аттестат о среднем общем образовании. Ускоренная подготовка студентов — это метод образования, позволяющий в более короткие сроки освоить программу выбранной специальности, сохраняя высокое качество знаний.

В нашем колледже преподаватели призваны подготовить в короткие сроки не только высококвалифицированных, востребованных в обществе профессионалов, но также, конкурентоспособных специалистов на рынке труда, умеющих быстро адаптироваться в современном обществе. Сейчас становление современного молодого человека как профессионала происходит в целостной образовательной среде среднего профессионального образования. В условиях стремительного развития технологий, постоянных изменений требований рынка и высокого темпа

жизни. Поэтому эффективное усвоение новой информации становится необходимостью для достижения успеха!

Ускоренное обучение становится все более популярным среди выпускников школ, стремящейся получить знания в кратчайшие сроки. Ускоренное обучение – это современная реальность, которая позволяет достичь значительных результатов в минимально короткие сроки с минимальными усилиями. Эта форма применяется в различных сферах деятельности, начиная от учебы и работы, заканчивая личным развитием.

В нашем колледже применяются следующие практические методы по применению ускоренных подходов к освоению профессиональных компетенций:

1. Необходимо определить цели и задачи. Прежде чем начать ускоренное обучение, важно студенту ясно определить свои цели и задачи. Четкое понимание того, что он хочет достичь, поможет выбрать правильный порядок, траекторию и использовать ее наилучшим образом.

2. Использование заочного обучения — отличный способ быстро получить знания без необходимости посещать колледж, особенно когда студент был болен и много пропустил занятий, а также работал.

3. Избегать излишней информации: когда студент учит что-то в ускоренном темпе, время играет ключевую роль. Поэтому необходимо избегать излишней информации и сконцентрироваться только на важном. Использовать источники, которые предлагают компактные и сжатые материалы.

4. Практиковать активное обучение — это процесс, включающий не только чтение и просмотр информации, но и практическое применение полученных знаний.

5. Работать по расписанию — ускоренная подготовка требует дисциплины и организации времени. Необходимо создать расписание,

которое будет включать время для изучения новых материалов, повторения уже изученного и практики навыков.

6. Общаться с другими студентами — общение с другими студентами бывает очень полезным при ускоренном обучении, так как можно обсуждать материалы, делиться опытом и задавать вопросы друг другу. Это помогает закрепить полученные знания и развить понимание темы.

7. Использовать различные методы и техники развития, саморазвития — экспериментировать с разными методами и выбрать тот, который наилучшим образом соответствует вашим потребностям и ожиданиям.

Таким образом, можно уже сделать положительные выводы по применению ускоренного обучения:

- сокращение срока образовательного процесса за счёт составления собственного графика обучения;
- более низкая цена за обучение, так как срок обучения меньше, то и цена за него будет тоже меньше;
- отсутствие повторения ранее изученных предметов. Упор делается на профильные дисциплины и практические навыки, которые пригодятся в профессиональной деятельности;
- возможность совмещать учёбу и работу.

Список литературы

1. Коспок Н. В., Фаломкин А. В. Развитие эффективного взаимодействия систем профессионального образования и рынка труда в условиях индустриально развитого региона: монография. Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИПО», 2011.
2. Кошкина Н. Б. Многоуровневая профессиональная подготовка специалистов в условиях рынка труда: дис. канд. пед. наук. Кемерово, 2007.
3. Мальчик А. Г., Павлючков Г. А., Панина Т. С. Адаптация выпускников учреждения среднего профессионального образования к условиям рынка труда: монография. Томск: Изд-во СТТ, 2006.
4. Федоров В. А., Савельева М. А. Подготовка специалистов среднего звена с учётом требований рынка труда в условиях федерального проекта «Профессионалитет» // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. №1. С. 29–41.

5. Чернова А. А. Социальное партнёрство образования и производства как важный фактор успешной подготовки специалистов для современного рынка труда // Казанский педагогический журнал. 2017. №2. С. 13–16
-

ВНЕДРЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ «БЕСШОВНОЙ» СВЯЗКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В РАМКАХ УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКОГО СТУДЕНЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

*Бачевская Марина Леонидовна,
Крылова Елена Юрьевна
ОГБПОУ УМК
г. Ульяновск*

*«Я слышу и забываю. Я вижу и запоминаю. Я делаю и понимаю»
(китайская мудрость)*

В современных реалиях лечебно-профилактические учреждения нуждаются в компетентных кадрах, которые с первого дня работы могли бы включиться в лечебно-диагностический процесс, проявляли себя как профессионалы, оказывая медицинскую помощь. Поэтому практическое обучение студентов медицинских колледжей – наиболее важное направление учебного процесса. В медицинской отрасли особое значение приобретает практика, дающая возможность применять теоретические знания в клинической среде, непосредственно в работе с пациентами.

Практическая подготовка в ОГБПОУ «Ульяновский медицинский колледж имени С.Б. Анурьевой (далее - ОГБПОУ УМК) – один из ключевых элементов освоения специальностей: «Сестринское дело», «Лечебное дело», «Акушерское дело», и важный этап в становлении

компетентного специалиста. Цель практической подготовки - формирование готовности к выполнению трудовой деятельности.

За весь период обучения, будущие медицинские работники проходят несколько видов практики – практические (доклинические) занятия, учебную, производственную и преддипломную практики. В данной статье речь пойдет об опыте организации и проведении практических занятий в ОГБПОУ УМК по профессиональному модулю ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессе, раздел «Сестринская помощь в терапии» в формате учебно-практического студенческого комплекса, созданного на базе городской клинической больницы святого апостола Андрея Первозванного.

В структуру учебно-практического студенческого комплекса входят мастерские на базе колледжа, где практические занятия проходят с использованием симуляционного обучения (применение симуляционных тренажеров, решение ситуационных клинических задач, проведение деловых игр с помощью метода «Стандартизированный пациент»), учебные кабинеты на базе лечебного учреждения, оснащенные необходимым оборудованием (фантомы, муляжи, предметы ухода, инструментарий) и отделения клинической больницы, где практическая подготовка обеспечивается путем участия студентов в реальной медицинской деятельности.

На доклинической практике в колледже студенты закрепляют теоретические аспекты, а также формируют умения по проведению медицинских процедур и манипуляций. На занятиях применяются инновационные образовательные технологии и дополнительные средства, повышающие восприятие и усвоение материала. Материал занятий динамически обновляется, так как непрерывно вступают в силу новые клинические рекомендации и обновляются стандарты оказания медицинской помощи. Отработка профессиональных умений проводится с

помощью решения клинических ситуационных задач. «Поставить руку» и обучиться манипуляциям можно на симуляционных тренажёрах.

Студенты вначале составляют план работы с конкретным пациентом, при этом опираются на профессиональный стандарт №475н от 31 июля 2020 года «Медицинская сестра/медицинский брат», где прописаны трудовые функции и действия медицинской сестры. Затем реализуют его с помощью практико-ориентированных образовательных технологий.

Деловая игра предполагает моделирование процессов, механизмов принятия решений с использованием различных моделей и групповой работы, не ограничивается решением одной задачи, а требует цепочки решений. Например, на занятиях по терапии на этапе применения полученных знаний на практике происходит погружение студентов всей группы в профессиональную среду на конкретном рабочем месте (отделение стационара, поликлиники).

Кейс-метод, основанный на реальных ситуациях, позволяет участникам выступить в роли медицинской сестры: палатной (постовой), процедурной, функциональной диагностики, принимающей решение и демонстрирующей выполнение конкретных практических умений.

Максимально достоверно инсценировать тот или иной клинический случай нам помогает метод «Стандартизированный пациент». Стандартизированный пациент — это специально подготовленный человек, который инсценирует клинический случай, согласно заданному клиническому сценарию. В роли пациента выступает студент, получивший накануне задание. Студент получает конкретное задание от преподавателя, которое предусматривает строгое следование разработанному сценарию. Сюда входит не только отличное знание материала, но и способность проявить особенности характера, поведения, которые могут проявляться при заболевании (агрессивность, плаксивость, многословие, или, наоборот, замкнутость). У некоторых обучающихся, обладающих такими чертами

характера как открытость, эмоциональность, креативность, способность к творчеству, это получается нагляднее и интереснее для остальных студентов. Но и те ребята, которые немного замкнуты и не умеют перевоплощаться в роль, так или иначе, участвуют в активном процессе обучения. Им сначала достаются роли родственника, медсестры рентгенологического, эндоскопического кабинета и т.д., а потом, заинтересовавшись этой техникой, «игрой», они подключаются к процессу и становятся «полноценным стандартизированным пациентом».

Преимущества симуляционного обучения бесспорны: отсутствие риска для пациента, неограниченное количество повторов отработки навыка, снижение стресса во время первых самостоятельных манипуляций. При этом обучение с помощью симуляции является как вспомогательное средство, которое готовит к встрече с реальными пациентами.

В рабочей программе, тематическом плане выделены темы «Оказание сестринской помощи пациентам терапевтического профиля в условиях стационара и поликлиники». Эти часы позволяют нам проводить занятия в условиях реальной профессиональной среды и погружать студентов в профессиональную деятельность с помощью учебно-практического студенческого комплекса.

Структура такого практического занятия в целом не отличается от занятий, проводимых в колледже, но этап работы по применению знаний на практике, получению нового опыта деятельности, формированию профессиональных компетенций имеет ряд особенностей.

Группа делится по 2 человека и распределяется на конкретные рабочие места (сестринский пост, процедурный кабинет, приемное отделение, кабинет функциональной диагностики), где отрабатываются трудовые функции через трудовые действия.

На сестринском посту отрабатываются умения: подготовка пациента к осмотру, дополнительным инструментальным исследованиям, забору

биологического материала, выполнение врачебных медикаментозных назначений (выборка из листа назначений, раздача препаратов пациенту, разъяснение правил приема), учет и хранение лекарственных средств, оформление требований на лекарственные средства, выполнение медицинских манипуляций по назначению врача в соответствии с ГОСТ Р и СОП, проведение динамического наблюдения состояния пациента, основных показателей жизнедеятельности, их оценка, ведение медицинской документации.

В процедурном кабинете отрабатываются умения: выполнение различных видов инъекций, проведение дезинфекции и стерилизации инструментов, сортировка и утилизация медицинских отходов, проведение текущей и генеральной уборки процедурного кабинета.

В приемном отделении отрабатываются умения: оформление медицинской карты стационарного больного – форма 003/у, быстрое оценивание тяжести состояния пациента и определение очередности оказания помощи, владение техникой экстренных медицинских манипуляций, транспортировки пациента, санитарной обработки пациента.

В кабинете функциональной диагностики отрабатываются умения: снятия электрокардиограммы, ее оформление.

Работа студентов контролируется и оценивается не только преподавателем, но и медицинским персоналом. Очень важным для студента являются и положительные отзывы пациентов об их деятельности.

Что нам дает такая организация практических занятий?

Эти занятия дают студентам возможность сразу, не дожидаясь производственной практики, отработать пройденные манипуляции в реальных условиях – обучение в формате «здесь и сейчас».

В условиях стационара студенты учатся общаться с пациентами различных возрастов и психологических типов, сохранять спокойствие в

критических ситуациях, работать в команде, эффективно взаимодействовать с коллегами из разных служб.

Такая интеграция профессионального медицинского образования и практического здравоохранения дает преподавателям возможность быть в курсе последних достижений в медицине, о современных методах лечения, диагностики, ухода за больными.

Это сотрудничество является выгодным и для медицинских организаций, так как осуществляется подготовка компетентных специалистов, готовых незамедлительно приступить к трудовой деятельности и закрытие кадрового дефицита.

Инновационный подход к практическим занятиям в ОГБПОУ УМК помогает подготовить квалифицированных медицинских специалистов, которые будут обладать явным преимуществом при трудоустройстве в государственные и частные учреждения.

Список литературы

1. Булатов, С.А. Практические умения и навыки. Программа освоения практических умений по методике «Стандартизированный пациент»: учебно-методическое пособие. / С.А.Булатов С.А., Р.Ф.Хамитов. – Казань: Бриг, 2006. – 44 с https://rosomed.ru/kniga/standartizirovanniy_patient.pdf
2. Щедрина, Т. Т. Особенности подготовки студентов медицинского колледжа в условиях применения симуляционного обучения / Т. Т. Щедрина. — Текст : непосредственный // Проблемы и перспективы развития образования : материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2016 г.). — Краснодар : Новация, 2016. — С. 232-235. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/187/9635/>
3. Щелокова Ю.В. Ворфоломеева Т.В. Журнал Научное обозрение. Педагогические науки. Статья «Элементы технологии «стандартизированный пациент», реализуемые на дисциплине «общая хирургия»– 2017. – № 6 (часть 1) – С. 172-182

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ В РАМКАХ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

*Гайсина Гузель Ринатовна,
Абдрахманова Ольга Роменовна
ГАПОУ РБ «Туймазинский медицинский колледж»
г. Туймазы*

Медицинским работникам среднего звена принадлежит важная роль в обеспечении доступности и качества, предоставляемых населению медицинских услуг, усилении профилактической направленности, решении задач медико-социальной помощи. Особенно это актуально для специалистов, работающих в сельской местности.

Перед практическим здравоохранением и образовательным сообществом стоит задача формирования самостоятельного специалиста, основными задачами которого будут ведение пациента от момента обращения в медицинскую организацию и работы с ним на всех уровнях оказания медицинской помощи, реализации мероприятий по профилактике заболеваний.

Комплексный подход к решению проблемы кадрового обеспечения здравоохранения в основном связан со сформировавшимися диспропорциями в отрасли: дисбалансом в обеспеченности медицинскими кадрами медицинских организаций, оказывающих стационарную и амбулаторно-поликлиническую помощь; медицинских организаций, расположенных в сельской местности и в городах; дисбалансом в соотношении между количеством врачей и средних медицинских работников.

Но в последние годы политика государства в вопросах кадрового обеспечения на селе кардинально изменилась. Развернулась государственная крупномасштабная компания, в которую вовлечены все звенья, имеющие отношение к оздоровлению нации, внедрена Программа

«Сельский фельдшер», которая дала хорошие результаты: в сельских населенных пунктах увеличилась численность фельдшерского состава. С 2020 г. Правительством РФ, по поручению Президента РФ, было решено отменить возрастной ценз в программах «Земский врач» и «Земский фельдшер».

Изменение организационной модели оказания медицинской помощи средними медицинскими работниками определяет новые стратегические задачи перед образовательными организациями, занимающимися подготовкой медицинских кадров среднего звена.

Под непрерывным образованием будем понимать последовательное формирование способностей и творческого потенциала специалистов, готовых работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, умеющих самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения.

Эффективность подготовки специалистов в Туймазинском медицинском колледже и соответствие ее требованиям работодателей, обеспечивается созданием системы партнерских отношений учебного заведения с учреждениями здравоохранения и другими социальными партнерами. Процесс обучения базируется на совместных организационных мероприятиях по практическому обучению на всех его стадиях: формирование учебного плана и рабочих программ, контроля знаний и умений, курсового и дипломного проектирования, итоговой государственной аттестации, а также применением педагогических технологий моделирования производственной деятельности на базе учебного заведения. С целью совершенствования качества подготовки специалистов в колледже функционирует многоуровневая программа профессиональной ориентации будущих специалистов – «Школа - колледж-предприятие». Основные направления деятельности программы

этой программы: «Абитуриент» - «Студент» - «Выпускник» - «Специалист».

Учитывая проблему дефицита кадрового обеспечения медицинскими работниками на селе, приоритетные направления правительства в этом направлении, пристальное внимание мы уделяем потенциальным абитуриентам из сельской местности. Профориентационная работа в колледже сегодня приобретает особое значение и становится важнейшим этапом подготовки образовательного процесса. Профориентационная деятельность колледжа рассматривается как научно обоснованная система подготовки потенциальных абитуриентов к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать, как индивидуальные особенности личности, так и потребности работодателей.

В колледже применяются различные активные и пассивные методы работы с будущими абитуриентами. Это выезды преподавателей в сельские школы для проведения бесед, использование печатной продукции, информационных стендов, рекламных щитов о деятельности колледжа и специальностях подготовки; проведение «Дня открытых дверей».

Наиболее действенными являются активные методы: когда сами студенты участвуют в профориентационной работе, так как известно, что информация на уровне «ровесник – ровеснику» воспринимается с большим доверием. Студенты – волонтеры колледжа, проводят театрализованные выступления в сельских школах, проводят акции, тренинги, привлекают школьников старших классов к участию в них. Студенты выпускных групп, проходя преддипломную практику в районных больницах и в фельдшерско–акушерских пунктах проводят различные мероприятия в школах, реализуют разработанные совместно с преподавателями колледжа проекты с целью популяризации своей профессии. При проведении акций, таких как «Узнай свое давление», «Проверь себя и будь здоровой», «Белая

ромашка» и других, студенты стараются привлекать к школьников сельских школ, что значительно повышает интерес к профессии, как у самих студентов, так и у будущих абитуриентов.

Следующая ступень программы – это работа со студентами, цель которой это формирование желания вернуться в родное село или в другую местность для работы на ФАПе. Профориентационная работа со студентами направлена на повышение качества подготовки, формирование дополнительных компетенций, востребованных для будущего специалиста. Она способствует освоению обучающимися нового опыта деятельности, социальных ролей, коммуникации, профессионального поведения, качеств. Как известно, мотивирующим фактором в работе является интерес к своему делу.

Под формированием профессионального интереса следует понимать становление профессионально значимых качеств и способностей, знаний и умений, творческой самореализации в профессии. Интерес к профессии — это, прежде всего, интерес к конкретному виду трудовой деятельности.

В колледже функционируют различные кружки, исследовательские проекты. Студенты активно привлекаются к проведению тематических акций на селе, разработке программ по формированию здоровьесберегающего поведения у сельского населения. На базе колледжа систематически проводятся встречи с главами сельских поселений, главными врачами районных больниц, где обсуждаются приоритеты работы на селе. При проведении практических занятий преподаватели колледжа применяют активные методы обучения, включая в фонды оценочных средств, проблемные задания, связанные с работой фельдшера ФАПа. Эффективно отражается на выборе будущего места работы проведение научно – исследовательских конференций. Все эти мероприятия устойчиво повышают интерес к будущей профессии. Студенты выпускники, работая над дипломными проектами, как правило,

проводят исследование на базе районных больниц и ФАПов. Целесообразно к работе с выпускниками по выбору места будущей работы привлечь психологов с целью помочь определиться с выбором на основе изучения своих способностей.

Еще одним эффективным методом профориентации выпускников может быть организация и проведение ознакомительных экскурсий на потенциальные места будущего трудоустройства выпускников. Проводя мониторинг трудоустройства выпускников – фельдшеров за 2018-2019 годы мы получили следующее: 37 процентов молодых специалистов приняли решение работать в сельских ФАПах, что говорит, с одной стороны, об успешности профориентационной работы в колледже, а с другой, что надо искать дополнительные пути привлечения молодых специалистов для работы в сельскую местность.

Анализируя наше исследование, можно сделать вывод, что профориентационная работа колледжа будет результативной, если следовать следующим рекомендациям:

1. Конкретизация целевых аудиторий абитуриентов для оптимизации мер и технологий профориентационной работы. Составление плана профориентационных мероприятий.

2. Обучение будущих специалистов должно осуществляться в деятельностно-ориентированном направлении на основе использования интерактивных форм и методов обучения.

3. Расширение перечня вопросов в фондах оценочных средств, связанных с применением профессионально ориентированных ситуаций, освоением различных функций и ролей будущих специалистов.

4. Максимизировать взаимодействие студентов с представителями работодателя для разбора профессиональных задач, и развития у студентов способности адаптироваться к условиям труда в изменяющихся социально-экономических условиях.

Подводя итог, выделим основные направления профориентационной работы колледжа, которые, на наш взгляд, являются необходимыми для формирования у студентов позитивного отношения к работе в сельской местности:

1. Профориентационная работа с учащимися сельских школ и их родителями.
2. Поиск инновационных методов и форм профориентационной работы.
3. Выявление и реализация профориентационных возможностей различных программ (образовательных, воспитательных и т.д.) и научно-исследовательских проектов.
4. Формирование методов привлечения и обеспечения набора абитуриентов из отдаленных районов.
5. Укрепление взаимодействия с педагогами сельских школ.
6. Профориентационная работа со студентами.
7. Информационное сопровождение профориентационной деятельности.

Список литературы

1. Государственная программа «Земский фельдшер»
2. Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации»

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Димитриева Ольга Аркадьевна
ОГБПОУ УМК
г. Ульяновск*

В настоящее время в России появилась осознанная потребность в профессионально подготовленных кадрах для здравоохранения. Этому способствует социально-экономическая обстановка в регионах.

Основной вопрос в развитии медицинских кадров – определение нужд населения и отрасли здравоохранения в специалистах с медицинским образованием. Несомненно, в современный период времени необходимы адекватные изменения управления медицинскими кадрами. Качество подготовки медицинских специалистов среднего звена является объектом самого пристального внимания в кадровой политике. Будущее здравоохранения в значительной степени зависит от специалистов, которые в ближайшее время появятся на «рынке труда». Одной из проблем закрепления медицинских специалистов в трудовом коллективе это отсутствие перспектив и подходов к организации и управлению сестринской деятельностью, а недостаточный профессиональный и социальный статус медицинского работника среднего звена придают особую важность вопросам изучения профессионального становления специалиста. Это свидетельствует об актуальности проблемы профессионального становления медицинского работника.

Для человека, выбирающего область дальнейшей профессиональной деятельности, существенным является то, что он на первом курсе ориентирован не на специальность, а на определенные стандарты дисциплины среднего общего образования. Знакомство с медицинским профилем образования происходит на втором, третьем курсе своей

профессиональной подготовки. Поэтому ориентации студентов на выбираемую специальность должно уделяться максимальное внимание уже на первом и втором годах обучения, учебные программы дисциплин необходимо составлять с учетом данной проблемы. На последнем курсе обучения при выборе студентом специализации опять возникает проблема профессиональной ориентации, благополучное разрешение которой во многом определяет его жизненный и профессиональный путь, условия для саморазвития и самоактуализации.

Рассматривая механизмы профессионального развития личности, можно выделить следующие этапы:

1. Формирование профессиональных намерений - осознанный выбор личностью профессии на основе учета человеком своих индивидуальных психологических особенностей и их соответствия содержанию выбираемой профессии, осознания необходимости профессиональной подготовки, формирования первичных профессиональных целей и путей к их достижению, ориентации и самоопределения в мире профессионального труда.

2. Практическая подготовка - освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, положительного отношения и интереса к будущей профессии.

Данный процесс, на наш взгляд, включает в себя несколько компонентов, взаимосвязанных между собой:

- психологический уровень (формирование готовности к данному виду деятельности, осознание человеком своих возможностей, способностей, интересов, отвечающих требованиям специальности);
- интеллектуальный уровень (усвоение теоретических знаний, умений и навыков в соответствии с Государственным стандартом, владение навыками профессионального самосовершенствования);

- социальный уровень (формирование представления о социальном статусе специалиста, востребованности профессии на рынке труда, ее престижности и оплачиваемости).

3. Профессиональная адаптация - освоение нормативной деятельности, совершенствование профессиональных знаний и умений и обобщенных способов выполнения деятельности.

4. Профессионализация - вхождение (адаптация) и освоение профессии, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

5. Мастерство. Данный процесс характеризуется: интеграцией сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности, постоянным совершенствованием методик и технологий собственной профессиональной деятельности.

В соответствии с выделенными этапами профессионального становления медицинских работников среднего звена для их реализации в ОГБПОУ УМК созданы такие структуры, как Центр инсталляции медицинских специальностей, Центр опережающей профессиональной подготовки по направлению «Социальная сфера». На данном этапе обеспечивается профессиональное самоопределение выпускников общеобразовательных организаций в сфере здравоохранения через проводимые профориентационные мероприятия, реализующие Единую модель профессиональной ориентации школьников.

Одной из инновационных форм взаимодействия с общеобразовательными организациями является Центр инсталляции медицинских специальностей. Это профориентационная площадка, на которой создаются приближенные к реальным условия будущей профессиональной деятельности медицинского профиля для проведения профессиональных проб, мастер-классов и профориентационных квестов.

Основная задача деятельности Центра опережающей профессиональной подготовки по направлению «Социальная сфера» при организации профориентационной деятельности - помощь школьникам в профессиональном самоопределении, в выборе профессии, в соответствии с призванием и способностями, а также обучения первой профессии лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях.

Проводимые мероприятия позволяют определиться со сферой деятельности в области медицины, обеспечить формирование образовательно-профессионального маршрута.

Профессиональная подготовка. Этап профессиональной подготовки формирует профессиональную направленность, это система профессиональных знаний, умений, навыков, способов решения типовых профессиональных задач, определенных федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальностям, реализуемым в колледже.

Профессиональная адаптация. На этом этапе начинается профессиональное самоопределение - сложный и длительный процесс поиска личностью своего места в мире медицины, формирование отношения к себе как к субъекту определенной деятельности, сопоставление своих физических и интеллектуальных сил, способностей, интересов, склонностей, ценностных ориентации, установок с требованиями профессиональной деятельности.

Профессионализация. Характеризуется стабилизацией нормативной деятельности, формирование профессиональной позиции, а также интегративных комплексов знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые приводят к выработке наиболее оптимального вида деятельности.

На стадиях формирования профессиональных намерений и профессиональной подготовки главная роль принадлежит

психодинамическим свойствам личности. Немаловажное значение для успешной профессиональной деятельности имеют такие индивидуально психологические свойства личности, как: умение управлять собой, личная организованность, социальный интеллект (умение понимать поведение других людей), тактичность, уравновешенность, коммуникативные способности, ответственность, доброжелательность, аккуратность, способность сопереживать больным.

Важнейшим компонентом профессиональной подготовки специалиста является практика, выступающая стержневым компонентом личностно-профессионального становления специалиста.

В ОГБПОУ УМК студенты проходят практику, начиная с первого курса. Практика имеет «сквозной» характер, что позволяет студенту за время обучения выбрать область будущей профессиональной деятельности, определиться с дальнейшей специализацией и. приобрести её.

Мастерство. Становление интегральных профессионально значимых характеристик личности продолжается на стадии мастерства. Решающее значение в их образовании принадлежит активности самой личности, направленной на поиск оптимальных и творческих способов осуществления профессиональной деятельности. Проявляя сверхнормативную активность, личность преодолевает сложившиеся способы выполнения деятельности, преобразует, совершенствует ее, то есть переходит к более высокому уровню ее овладения - творческому, который ведет к большей самоактуализации личности.

Подготовить мотивированных специалистов это значит научить творчески и разносторонне решать профессиональные задачи. С этой целью студенты колледжа участвуют в конкурсах профессиональной направленности «Абилимпикс», «Профессионалы», в колледже ведет активную работу Студенческое научное общество, созданное на основе

обобщения опыта работы студенческих научных кружков. Каждый студенческий научный кружок или творческая группа имеют свою тематику обзорно-аналитических или экспериментальных исследований.

Факторы, влияющие на профессиональное становление студентов, можно условно разделить на два вида:

1. Индивидуальный комплекс личностных и мотивационных характеристик, обеспечивающих интеллектуальное и психологическое становление специалиста.

2. Организация учебно-профессиональной деятельности, являющейся важнейшим условием стимулирования и управления внутренним процессом профессионального становления студентов.

При рассмотрении проблемы профессионального становления личности выделяют два аспекта: изучение вопросов профессионального становления человека, во-первых, с точки зрения социально-экономической, а во-вторых, с точки зрения психолого-педагогической. Такое разделение обусловлено специфическими противоречиями самого процесса профессионального становления, который на социальном уровне выступает как противоречие между потребностями общества в профессиональных кадрах и реальными профессиональными (жизненными) планами людей, а на индивидуально-психологическом уровне – как противоречие между потребностью быть полезным обществу и потребностью самореализации.

Список литературы

1. Профессиональное становление в медицине. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://spravochnick.ru/medicina/professionalnoe_razvitie_v_medicine/
2. Особенности профессионального становления личности. [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://spravochnick.ru/pedagogika/osobennosti_professionalnogo_stanovleniya_lichnosti](https://spravochnick.ru/pedagogika/osobennosti_professionalnogo_stanovleniya_lichnosti/#stadii-professionalnogo-stanovleniya-lichnosti)

«БЕСШОВНЫЕ» ТЕХНОЛОГИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

*Заякина Людмила Викторовна,
Кадулина Татьяна Станиславовна
Орский филиал ГАПОУ «ООМК»
г. Орск*

Кадровый дефицит медицинских работников является глобальной проблемой: по разным оценкам Всемирной организации здравоохранения и экспертов стран ОЭСР, в мире не хватает от 7 млн до 15 млн врачей. По данным МЗ РФ, отрасли не хватает около 26,5 тыс. врачей и 58,2 тыс. среднего медперсонала, укомплектованы 82,15% амбулаторных ставок врачей и 84,5% среднего медперсонала. По состоянию на 1 апреля 2024 года укомплектованность государственных учреждений здравоохранения Оренбургской области врачами составляет 94,6%, средними медицинскими работниками — 97% [3].

Данная проблематика будет ухудшаться не только в мире, но и в России: население стареет, растет потребность в оказании квалифицированной не только врачебной, но и сестринской помощи, развитие высокотехнологичных методов диагностики и лечения требует от специалистов совершенно новых профессиональных компетенций.

На решение кадровых проблем направлено постановление правительства РФ от 16 марта 2022 года №387 «О проведение эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет», основной целью которой является формирование квалифицированного работника, обладающего компетенциями согласно требованиям федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования с учетом запросов организации-

работодателя, с использованием интегративных педагогических подходов, интенсификации образовательной деятельности на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании [4, с. 21].

Новая образовательная технология (НОТ) «Профессионалитет» опирается на основные подходы к подготовке квалифицированных кадров, среди которых выделяют практико-ориентированность образования, выражающуюся в ведущей роли практической подготовки в формировании профессиональных, общих, корпоративных компетенций в сочетании с теоретической подготовкой непосредственно в профессиональной среде или в условиях, максимально имитирующих предстоящую профессиональную деятельность специалиста/квалифицированного рабочего в сопряжении с запросами конкретных работодателей [4, с. 11].

ГАПОУ «Оренбургский областной медицинский колледж» приступил к реализации НОТ «Профессионалитет» по специальности 34.02.01 Сестринское дело в 2023 году, а в 2024 году – по специальностям, востребованным в современном здравоохранении Оренбургской области: 31.02.01 Лечебное дело, 31.02.02 Акушерское дело и 31.02.03 Лабораторная диагностика. Внедрение НОТ «Профессионалитет» позволило колледжу укрепить партнерские связи с ведущими медицинскими учреждениями региона, обеспечивая студентам возможность прохождения практики на современном оборудовании и получения актуальных профессиональных навыков.

С целью продуктивной реализации НОТ «Профессионалитет» преподаватели профессиональных модулей колледжа прошли обучение по программе повышения квалификации «Практические навыки работы на современном оборудовании на предприятиях реального сектора экономики с последующей интеграцией в образовательные программы учреждения СПО». Данная программа позволила педагогам ознакомиться с новейшими

технологиями и методиками, применяемыми в образовательных кластерах и крупных медицинских центрах России, а также получить практический опыт работы с современным оборудованием. Полученные знания и навыки интегрированы в учебные планы и методические материалы, что позволит повысить качество подготовки студентов и обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда. Особое внимание уделяется формированию у студентов практических навыков, необходимых для успешной работы на современном производстве.

НОТ «Профессионалитет» позволяет реализовать студентоцентрированный и практико-ориентированный подход с помощью использования «бесшовной» технологии обучения – это интерактивная мобильная технология, которая обеспечивает обучающимся непрерывное приобретение знаний и умений в реальных производственных условиях под руководством опытных преподавателей-наставников. Данная технология сближает теоретическое и практическое обучение [6, с. 103].

Исследование литературы позволяет выделить преимущества «бесшовной» технологии обучения: активное подключение работодателей к образовательному процессу и создание образовательно-производственных центров (кластеров); обеспечение профессиональной адаптации, социализации и самореализации обучающихся и выпускников; реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании; интенсификация и сокращение сроков обучения; практико-ориентированный подход – упор на практику и информационно-коммуникационные технологии, в современных мастерских, на высокотехнологичном оборудовании, со стажировками в ведущих отраслевых предприятиях.

В средних профессиональных образовательных организациях, в которых осуществляется подготовка будущих медицинских работников, применяются многочисленные модификации интерактивных методов,

которые позволяют повысить мотивацию к изучению профессионального модуля, интенсифицировать умственную работу и повысить показатели усвоения знаний: лекции-дискуссии; тренинги; обсуждение с «открытыми ответами»; беседы с «незаконченными выводами»; работа в малых группах; «мозговой штурм»; соревнования; отстаивание своей позиции любыми способами; реклама собственных проектов и т.д. При получении медицинского образования данные методы используются для решения проблем и ситуаций, когда студенты не готовятся заранее, а находят решение совместно на теоретических и практических занятиях, например, анализ сложной клинической ситуации, которая требует принятия быстрого решения для определения дальнейшей тактики ведения больного.

Среди интерактивных методов приоритет принадлежит имитационным технологиям, к которым относятся стажировку с выполнением должностной роли, тренинг, традиционные дидактические игры и новые – с мощной компьютерной поддержкой [5, с. 38]. Для моделирования процессов обучения применяются инновационные методы производственной адаптации обучающихся, такие как технологические мастерские и виртуальные предприятия. Следует отметить особый интерес обучающихся к компьютерным обучающим играм. Они ярко и динамично передают знания, опыт, традиции, обеспечивая трансляцию культуры в ходе образовательно-поисковой коммуникации. Компьютерная игровая деятельность требует от обучающегося не только прочных сенсомоторных навыков, но и умения наблюдать, сравнивать, анализировать результаты своих действий [1].

Вовлечение в дидактическую игру, игровое освоение профессиональной деятельности, в условиях имитирующих производственную деятельность, способствует системному, целостному освоению профессии.

Интерактивные методы обучения доказали свою эффективность и при выполнении самостоятельной работы студентов, заключающейся в организации групповой деятельности. Стимулирование тесного общения обучающихся друг с другом приводит к формированию навыков социального поведения, освоению технологии совместной работы. Работа в группе невозможна без умения быстро и конструктивно принимать решения, брать на себя ответственность, общаться с другими людьми и улаживать конфликтные ситуации, что способствует формированию общих и корпоративных компетенций.

Интерактивные методы обучения способствуют адаптации студентов перед прохождением учебной и производственной практик, снижают степень новизны и неожиданности вероятных производственных ситуаций, учат взаимодействовать в команде и контролировать эффективность выполненной работы.

Таким образом, НОТ «Профессионалитет» и современные технологии, применяемые в образовательном процессе, позволяют реализовать «бесшовную» технологию обучения, где учебные предметы тесно связаны с вырабатываемыми ими компетенциями с закреплением их на практике. Интенсификация образовательной деятельности, максимальная приближенность учебного процесса к условиям реальной жизни, совершенствование практической подготовки на современном оборудовании способствует формированию профессиональных, общих и корпоративных компетенций будущих медицинских работников.

Список литературы

1. Азевич А. И. Дидактические компьютерные игры: стратегия успеха // Журнал: Вестник Московского городского педагогического университета. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/didakticheskie-kompyuternye-igry-strategiya-uspeha>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Интерактивные технологии. [Электронный ресурс]: https://znaniarussia.ru/articles/Интерактивные_технологии, свободный. – Загл. с экрана.

3. Как преодолеть нехватку медиков. [Электронный ресурс]: <https://www.rbc.ru/industries/news/6564c8019a7947b289aabbff>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов. – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023 - 312 с.
5. Пальтов А.Е. Инновационные образовательные технологии: Учебное пособие. – Владим. Гос. ун-т им. А.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2018. – 119 с.
6. Стрекалова Г. Р. "Бесшовное" обучение в повышении качества образования / Стрекалова Г. Р. // Управление устойчивым развитием. — 2021. — № 1(32). — С. 103-108.

МЕТОДЫ РАННЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ВЫБОРА МЕДИЦИНСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

*Имаева Гульнара Дагировна,
Хайруллин Радмир Мугалимович
ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»
г. Белебей*

Каковы функции ранней профориентации, для чего она нужна? Среди важнейших задач, обозначенных в «Послании президента РФ В.Путина Федеральному собранию» от 1 марта 2018 г. ранняя профориентация школьников занимает важнейшее место. Она должна оказывать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодёжи, адаптацию ее к профессии.

В настоящий период развития общества возрастает значение личности, готовой к самостоятельной жизни. Подготовка подростка к осознанному профессиональному выбору становится жизненно необходимой. Стадия выбора должна завершаться формированием достаточно четкого представления о той профессиональной общности, в которую подрастающий человек в будущем будет включен.

Ранняя профориентация школьников важна, так как является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности, и ее следует рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности, то есть со всей системой.

Начиная со школы, подросток должен получать не только академические знания, но и практические навыки, уметь применять их в последующей жизни.

Профориентация протекает параллельно с процессом идентификации учащихся с определенной профессией. Она реализуется на личностном уровне через ценностный выбор школьником вариантов профессионального развития и представляет собой процесс согласования желаний, жизненных планов, ценностных ориентации, склонностей с социально-экономическими условиями и требованиями общества. Целью системы профориентации является создание в колледже благоприятных условий для свободного и осознанного выбора выпускниками школ будущей профессиональной деятельности, личностной траектории образования, направления и профиля профессиональной подготовки, необходимой квалификации в соответствии с личностными интересами, образовательными запросами и потребностями рынка труда.

Профориентационная работа колледжа имеет следующие направления:

- поддерживает связи учреждения с социальными партнерами, влияющими на самоопределение учащихся школ обслуживаемой территории;
- планирует профориентационную работу педагогического коллектива по формированию готовности обучающихся к профильному и профессиональному самоопределению;

- осуществляет анализ и коррекцию деятельности педагогического коллектива по данному направлению (консультации преподавателей, классных руководителей по организации системы учебно-воспитательной работы, направленной на самоопределение учащихся: профпросвещение, определение индивидуальной образовательной траектории);
- организует тематические экскурсии учащихся школ, встречи с преподавательским коллективом и студентами;
- организует анализ потребности рынка труда в медицинских специальностях.

В течение года на базе нашего колледжа постоянно проводятся различные профориентационные мероприятия с участие учащихся школ: дни открытых дверей, выездные беседы, экскурсии в рамках проведения профессиональных олимпиад и региональных чемпионатов «Молодые профессионалы»; распространение листовок, брошюр о колледже, профессиях и специальностях, издание и переиздание информационно-рекламных материалов (буклетов) для абитуриентов с информацией о колледже специальностях и профессиональной подготовке; освещение мероприятий проводимых колледжем на сайте, в социальных сетях. Наши преподаватели проводят мастер-классы, дают ребятам возможность соприкоснуться с миром профессии медицинского профиля.

Опыт профориентационной работы в течение нескольких лет показал, что многие учащиеся девятых классов часто не готовы сделать осознанный выбор будущей профессии, определить для себя образовательный маршрут. Часто выбор профессии в этом возрасте отличается неосознанностью, профессиональные планы не реалистичны. В этот период интересы и склонности не устойчивы, сказывается влияние сверстников, родителей, что, как правило, порождает ошибки в выборе профессии. Не всегда учитывают свои профессиональные склонности,

соответствие требованиям той или иной сферы профессиональной деятельности. Многие выбирают престижное образование, а не профессию, и часто по окончании обучения не знают, кем можно идти работать и не могут найти себя в профессии.

Но недостаточно просто привлечь выпускников школ в колледж для получения профессии или специальности, необходимо предоставить им шанс на реальное трудоустройство и профессиональную адаптацию к условиям рынка труда после завершения обучения в учреждениях среднего профессионального образования. Поэтому важной составляющей работы колледжа по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является их трудоустройство и закрепление на рабочих местах.

Ежегодно наш колледж выполняет контрольные цифры приема студентов на 1-ый курс обучения в полном объеме благодаря, в том числе, и налаженной работе профориентационной системы со школьниками нашего города, района, республики. Многие наши выпускники добились больших профессиональных успехов, состоялись как личности, работающие на благо всего нашего общества.

В рамках сетевого взаимодействия с МАОУ «Башкирская гимназия – интернат», для школьников, которые мечтают связать жизнь с медициной, в ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» осуществляется деятельность медицинского класса. Его целью стало развитие естественнонаучного предпрофильного и профильного обучения медицинской направленности для формирования у обучающихся мотивации к выбору профессии в медицинской отрасли.

Ребята с удовольствием посещают практические занятия, семинары, мастер-классы, профессиональные мероприятия, участвуют в мероприятиях волонтерской деятельности, а также принимают участие в

экскурсиях по профильным кабинетам и музею Белебеевского медицинского колледжа.

В конце каждого учебного года в ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» проводится итоговое занятие с медицинским классом.

Группа волонтеров – медиков совместно с амбассадорами подготавливают и проводят исследовательские семинары на различные актуальные темы: «Артериальное давление», посвященный Всемирному Дню борьбы с артериальной гипертонией, «День борьбы с ВИЧ-инфекцией» и пр. Их задачей является выяснение и уточнение, как и почему развиваются данные патологии.

Студенты рассказывают ребятам о факторах риска, распространенности, симптомах, и профилактики различных заболеваний, обучают простейшим медицинским манипуляциям. Далее занятие дополняют различные физические нагрузки, а именно разминка, танец с группой «Элеганс», челночный бег и растяжка и пр. После каждого физического упражнения фиксируются гемодинамические показатели, анализируются результаты.

Во время деятельности медицинского класса школьники погружаются в профессиональную среду, знакомятся с медициной, а также приобретают простейшие медицинские навыки, которые помогут им, независимо от выбора профессии. Но все же, мы надеемся, что они решат поступать именно в наш колледж.

С сентября 2023 года в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» амбассадоры профессионалитета и преподаватели колледжа проводят мероприятия согласно принятого и утвержденного плана для школьников и населения города и близлежащих районов:

1. Два раза в год организуется и проводится Единый день открытых дверей.

2. В течение учебного года для обучающихся школ организуются видеопрезентации медицинских организаций и «Видео экскурсия по колледжу».

3. Мастер-классы «Помоги первым», «От знаний к навыкам», «Я бы в медики пошел»

4. Экскурсии школьников в медицинские организации город

5. Профориентационный классный час «Профессия будущего: путь от обучения до трудоустройства» проводится для привлечения внимания обучающихся 8-10 классов к проблеме осознанного выбора своей будущей профессии, информирование о спектре востребованных специальностей в системе СПО.

6. Организуется проведение классного часа с обучающимися СОШ с целью популяризации Федерального проекта Профессионалитет «Профессионалитет — это круто».

7. Для обучающихся медицинского класса проводится профориентационное тестирование, направленное на выявление профессиональных интересов и способностей.

8. Учащихся школ приглашаем посетить внутриколледжные мероприятия «День фельдшера», «День медицинской сестры».

9. Для диагностики уровня осознанности и готовности школьников 6-11 классов к профессиональному выбору и личностных компетенций педагогом-психологом колледжа проводится профориентационное тестирование «ПРОФессионал».

Список литературы

1. Волков Б.С. Выбираем профессию. Основы профориентации /Волков Б.С. - М.: Говорящая книга, 2020. - 304 с.
2. Организация профориентации на медицинские специальности в школе: учебное пособие для вузов / Айзман Р.И. и др.; под общей редакцией Воеводы М.И., Чернышева В.М. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство «Юрайт», 2024. Пряжников Н.С. Профориентация. Учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования. Гриф УМО по классическому университетскому образованию / Пряжников Н.С. - М.: Академия, 2019. - 873 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Фудина Наталья Анатольевна
ГБПОУ РМ «Краснослободский медицинский колледж»
г. Саранск

Здравоохранение - важнейшая социальная сфера общества. В 2012 году правительство Российской Федерации утвердило государственную программу «Развитие здравоохранения». Она направлена на улучшение здоровья населения за счет повышения эффективности медицинских услуг и показателей деятельности организаций системы здравоохранения на основе постоянной модернизации технологической базы отрасли, развития медицинской науки и образования, улучшения кадрового состава, внедрения информационных технологий и современных стандартов управления.

Медицинские учреждения в развитии России занимают особое место, поскольку от того, насколько здорово будет наше население, насколько уменьшится уровень смертности и возрастет рождаемость, зависит потенциал всего государства, его место в мировом сообществе.

В настоящее время «потеряны традиционные ценности в обществе, в условиях либерализации они выражены в независимости и инициативе, уменьшается роль объективности и жертвенности, наблюдается асимметричный рост социального самочувствия как субъективного восприятия жизнедеятельности, отмечаются мотивационные колебания от эгоизма и консервации к инновациям. Действительно сложившаяся ситуация в стране, расслоение общества влияют на трудовые кадры здравоохранения, и это необходимо учитывать при оценке кадрового потенциала отрасли.

Пренебрежение этикетом в здравоохранении свойственно сегодня медицинским работникам во всем мире, и такое пренебрежение негативно

сказывается на взаимоотношениях пациента и медработника, результатом чего являются конфликты.

Благодаря оценке кадрового потенциала медицинских организаций становится возможным выявить проблемные моменты профессиональной деятельности, определить психологический климат в коллективе, взаимоотношения различных групп, желание продвижения и карьерного роста, степень удовлетворённости стимулированием труда, положением в организации и в обществе в целом. Характерной чертой оценки становится набор различных, состоящих из множества критериев и показателей, методов. Для того, чтобы система оценки медицинского персонала была наиболее эффективной, она должна базироваться на принципах объективности, своевременности, быстроты, регулярности, достоверности информационной базы, гласности и на принципе демократии.

Оценка персонала процесс сложный как в организационном, так и в методическом плане. В настоящее время единой системы для решения всех возникающих проблем в ходе подготовки и проведения оценки не существует. Однако, если серьезно подходить к проблеме оценки на всех этапах - от приема на работу до момента плановой аттестации, можно достичь наиболее эффективного управления персоналом в организации.

Кадровый потенциал учреждения, предоставляющего медицинские услуги, – это его возможности в обеспечении процесса предоставления медицинских услуг рабочей силой необходимого количества и качества. Эффективность медицинских услуг непосредственно зависит от количества и профессионально-квалификационного состава персонала учреждения, занимающегося их предоставлением, характеристики которого всегда должны быть адекватны требованиям времени. Эффективность медицинских услуг определяется двумя факторами: накопленным потенциалом и умением распорядиться им, т.е. способностью персонала учреждения медицинского обслуживания

населения так организовать процесс предоставления медицинских услуг и управление им, чтобы в максимальной степени реализовать возможности накопленного потенциала, приспособив его к изменяющейся внешней среде. Но для того, чтобы эффективно распоряжаться потенциалом, необходимо его оценить с высокой степенью точности.

Объективные оценка и анализ численности и структуры кадров возможны при наличии достоверной первичной информации на основе учета работников учреждения, создания соответствующих объединенных баз данных на муниципальном и региональном уровнях на основе единого формата представления и обработки данных. Целью такого наблюдения за кадрами является получение информации о качественном составе работников (пол, возраст, уровень образования и профессиональной подготовки, стаж работы), прохождении ими специализации, повышения квалификации, результатах аттестации. Показатели, по которым оцениваются работники, называют критериями оценки. К ним относятся качество выполняемой работы, ее количество, ценностная оценка результатов. Для оценки результативности труда требуется довольно большое количество критериев, которые охватывали бы и объемы работы (например, количество обслуженных вызовов, число пролеченных больных и т.п.), и ее экономические результаты (например, сумма прибыли).

Повышение качества медицинской помощи населению зависит от трудовой мотивации работников. В современных условиях кроме уровня заработной платы возрастает значимость неденежных факторов стимулирования трудовой деятельности (условия труда, отношения в коллективе, перспективы профессионального роста и т.д.). Согласно современным теориям трудовой мотивации удовлетворенность работой и высокая зарплата не всегда ведет к повышению качества и производительности труда, однако плохие условия труда и несправедливая

с точки зрения работника система денежной оплаты и иных вознаграждений однозначно ведут к плохим результатам. Результат труда специалистов определяется, исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

Для эффективной мотивации трудовой деятельности необходимо выявлять наиболее актуальные потребности работников и предлагать вознаграждение, удовлетворяющее их. Каждый сотрудник обладает индивидуальной установочной системой, включая собственные убеждения, жизненный опыт, уровень информированности, систему ценностей, психологические особенности и т.д. В связи с этим перспективным направлением изучения потребностей и, соответственно, совершенствования мотивационного механизма является психологический анализ личности работников. С учетом изучения личностных характеристик сотрудников происходит более точное и дифференцированное выявление доминирующих потребностей, на основе которых разрабатывается система мероприятий совершенствования трудовой мотивации.

Основная цель управления кадровым потенциалом медучреждений в современных условиях - поиск оптимального сочетания эффективных вариантов обучения персонала, повышения квалификации и трудовой мотивации персонала, с целью развития способностей работников и стимулирования их к выполнению работ более высокого уровня. Развитие персонала в учреждении здравоохранения, в первую очередь, осуществляется путём повышения профессиональных знаний, умений и навыков специалистов, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций, связанных с будущими потребностями учреждения, и направлены на достижение одной

цели - подготовка персонала к успешному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

Профессиональное обучение - является и частным интересом. Основным критерий востребованности работника на рынке труда - его профессионализм. Следует отметить, что кадровый потенциал - это не только потенциал индивидуальных потенциалов работников. Вступая в трудовые отношения, работники медицинского учреждения, обладающие определённым уровнем потенциала, обмениваются знаниями, навыками, профессиональным опытом, осуществляют деятельность в определённых условиях организации (внутренняя среда), интегрируются в коллектив, в результате чего появляется новый структурный уровень - кадровый потенциал коллектива (организации). Другими словами, условия, созданные в организации, повышают данный показатель в целом.

Современная ситуация в здравоохранении предполагает проведение неотложных и глубоких преобразований в области управления трудовыми ресурсами, без чего невозможно повышение качества и эффективности деятельности расширенных медицинских учреждений.

Проблема поиска наиболее эффективной системы управления кадрами напрямую связана с совершенствованием как хозяйственного механизма отрасли в целом, так и с вопросами развития кадрового потенциала учреждений здравоохранения. От состояния кадров, их расстановки, условий труда и технологического обеспечения трудового процесса, уровня социальной удовлетворённости, квалификации непосредственно зависит качество оказания медицинской помощи населению.

Список литературы

1. Маслова О. П. Эффективность медицинских услуг в условиях реформирования здравоохранения // Вестник университета. Серия «Экономика, менеджмент, право». – № 4. – М.: Изд-во ГУУ, 2018.
2. Маслова О. П. Разработка методического инструментария определения показателя эффективности медицинских услуг на основе ресурсного потенциала // Развитие

предприятий, отраслей, регионов России: Пенза: Изд-во «Приволжский дом знаний», 2018.

3. Маслова О. П. Повышение эффективности медицинских услуг на основе оценки кадрового потенциала // Вестник СГУ. – Самара: Самарский ун-т, № 1, 2020

ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ»

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГАПОУ РБ «ТУЙМАЗИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Абдрахманова Ольга Роменовна,
Гайсина Гузель Ринатовна,
Насретдинова Айгуль Филюзовна
ГАПОУ РБ «Туймазинский медицинский колледж»
г. Туймазы*

2023 года в знак высочайшей общественной значимости профессии учителя станет годом учителя, педагога и наставника. Такое заявление 5 октября в День учителя сделал президент России Владимир Путин. Глава российского государства отметил, что в 2023 году будет отмечаться 200-летие со дня рождения основоположника научной педагогики в России Константина Ушинского.

«Ведь мы же люди, мы все люди, а не машины, не роботы. И личность учителя, его эмоции, мудрость, теплота, внимание, сила убеждений имеют колоссальное значение в интеллектуальном и нравственном становлении ученика, – заявил Путин в ходе прямой трансляции встречи с лауреатами и финалистами конкурса "Учитель года России" – В этом мы еще раз убедились в период дистанционного обучения».[1]

Президент добавил, что огромна и неоценима роль учителя в подготовке грамотных и ответственных ученых, политиков и граждан России. [1]

Суть наставничества – передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, стажёру, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказания помощи и поддержки. Наставника можно сравнить с человеком, который выполняет роль кумира, защитника интересов, проводником, консультантом, контролёром. [2]

Для повышения качества образовательного процесса, готовности к внедрению стандартов нового поколения необходима постоянная модернизация и усовершенствование материально – технической базы, информатизация образовательного процесса, разработка и внедрение современного методического обеспечения преподаваемых дисциплин и особенно методическому обеспечению самостоятельной работы студентов. А главное нужны преподаватели, знающие, желающие и умеющие работать, которые могут реализовать проекты правительства, готовить специалистов, удовлетворяющих потребностям общества. Сегодня практикой востребованы результаты профессионального образования не столько в виде знаний выпускника, сколько его практической готовности к деятельности в типовых и нестандартных ситуациях профессиональной жизни.

Основная цель профессионального медицинского образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, специалиста востребованного на рынке труда, с высокими морально–этическими качествами. Учебно-методическая деятельность колледжа направлена на эффективную организацию образовательного процесса в современных условиях и формирование профессиональной компетенции студентов. Работодатель от молодых специалистов ждет готовности к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной компетенции, умений и навыков делового общения, умения работать в команде, и т.п. Для удовлетворения требований

работодателей учебное заведение должно иметь соответствующую материально – техническую базу и в первую очередь, подготовленный, мобильный высокопрофессиональный педагогический коллектив.

Методической службе образовательного учреждения принадлежит ведущая роль в достижении поставленных целей. В условиях реформирования образования и здравоохранения задачами методической службы колледжа являются: совершенствование профессионально-педагогической компетентности педагогов, внедрение инновационных технологий в практику преподавания с целью развития познавательного интереса обучающихся, внедрение новых форм работы с коллективом по созданию условий для профессионального становления обучающихся, совершенствование методик организации и проведения информационно-обучающих педагогических семинаров, освещение деятельности колледжа в средствах массовой информации, создание методического обеспечения и информатизация учебного процесса, координация деятельности методических объединений, творческих и инициативных групп, обобщение опыта педагогов, внедряющих современные педагогические и информационные технологии в процесс образования.

Для решения поставленных задач необходимо создать условия для непрерывного образования педагогов, их профессионального роста и творческой реализации. В Туймазинском медицинском колледже решению этих задач уделяется самое пристальное внимание. Не секрет, что многим педагогам необходимо дополнительное изучение возможностей применения компьютерных технологий. Для организации непрерывного образования в план работы методической службы включены проведение ежемесячных педагогических семинаров, предметных недель, выставок методической работы педагогов и многое другое.

В колледже функционирует система работы с молодыми педагогами, целью которой является создание комфортных условий для начинающих

преподавателей, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Задачами является удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности; организация помощи молодым педагогам по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

С целью повышения квалификации молодых преподавателей в колледже функционирует система непрерывного образования. Проводятся мастер – классы, школы передовых технологий, созданы обучающие видеоуроки для преподавателей по созданию электронных пособий и гугл – тестов. Практикуется проведение систематичных обучающих семинаров, мастер - классов по актуальным проблемам педагогики и медицины, в частности по возможностям применения информационных технологий в образовательном процессе медицинских учебных заведений.

Особое внимание мы уделяем созданию электронных пособий. Применяемая система работы с педагогами способствует повышению работоспособности, сплоченности и росту творческого потенциала коллектива. Помимо повышения профессионального мастерства на рабочем месте, преподаватели колледжа активно учатся в специализированных образовательных учреждениях, таких как Институт развития образования Республики Башкортостан, обучаясь на курсах по проектированию современного учебного занятия в СПО, многие проходят повышение квалификации и переобучение, получая квалификацию «Цифровой педагог» при ФБГОУ ВО «Башкирский государственный университет».

На основании приказа приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О

наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан» колледж участвует в реализации целевой модели наставничества педагогических работников, о чем внесена информация в Региональную базу кураторов образовательных организаций.

В рамках данной программы молодые специалисты нашего колледжа, преподаватели профессиональных модулей успешно прошли процедуру оценки профессиональных компетенций, проводимую Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, и получили сертификат, подтверждающий их профессиональный уровень. Молодые специалисты под руководством наставников активно и результативно участвуют как в профессиональных педагогических конкурсах, предоставляя свои разработки уроков, рабочие тетради и другие методические материалы, так и как кураторы студентов, подготавливая их к участию в олимпиадах, конкурсах и научно – практических конференциях.

Система работы с молодыми специалистами обобщена и издана в виде сборника «В помощь молодому педагогу колледжа». В методическом кабинете и библиотеке в помощь молодым специалистам создан банк методических разработок занятий для преподавателей и пособий для студентов, информационно-методический материал для преподавателей, что обеспечивает возможность организации непрерывного повышение квалификации педагогов на рабочих местах.

Подводя итог, закончим высказыванием великого К.Д. Ушинского, который неоднократно проводил аналогии между педагогикой и медициной, деятельностью умелого врача и опытного педагога и в честь 200 – летия которого и объявлен 2023 год годом педагога и наставника:

«Леча больного, доктор помогает природе; точно так же и наставник должен помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться». Он был уверен в том, что если педагогика хочет воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях. [3]

Список литературы

1. <https://www.vesti.ru/article/2622283>
2. https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika
3. <https://infourok.ru/statya-na-temu-kto-takoj-nastavnik-6428959.html>

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Морозова Татьяна Владимировна
ЦОПП Ульяновской области ОГБПОУ УМТ
г. Ульяновск

Идея непрерывного образования возникла в XX в., но ее истоки можно найти еще во времена древних философов. Считается, что термин «непрерывное образование» был впервые употреблен в 1968 г. в материалах генеральной конференции ЮНЕСКО. С середины 1970-х гг. идея непрерывного образования находит поддержку почти во всех странах, становится доминирующим вектором образовательных реформ.

В настоящее время в отечественной и зарубежной литературе, посвященной проблематике непрерывного образования, встречается несколько различающихся между собой понятий непрерывного образования, среди которых можно выделить три основных направления: [2, с.40]

1. Образование на протяжении всей жизни (lifelong learning, LLL).
2. Образование взрослых (adult education).
3. Непрерывное профессиональное образование (continuing vocational education and training).

В зависимости от трактовки непрерывного образования, оно будет иметь свою специфику.

Концепция «Образование на протяжении жизни» базируется на следующих принципах:

- обучение длиною в жизнь (обучение, продолжительность которого равна продолжительности жизни человек);
- образование шириною в жизнь (охват обучением различных сторон жизнедеятельности человека, совершенствование не только профессиональных навыков);
- самомотивация к образованию (человек сознательно стремится повысить уровень своих знаний).

Концепция «Образование взрослых» делает акцент на специфике контингента обучающихся, особенностях его запросов и технологий обучения, которые отличаются от молодого поколения. Взрослые, как правило, имеют как опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы. Их запросы более конкретны и прагматичны, когда речь идет о программах профессионального образования. Кроме того, образование взрослых имеет особые требования к организации обучения (жесткие временные рамки, поскольку либо протекает одновременно с трудовой деятельностью). Вместе с тем образование взрослых обычно имеет более выраженную мотивацию по сравнению с образованием молодежи.

Концепция «Непрерывное профессиональное образование» подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний. Это

образование, которое должно обеспечить непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. Во многом такое понимание непрерывного образования совпадает с понятием дополнительного профессионального образования (ДПО), поскольку также включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Отличие состоит в том, что непрерывное профессиональное образование делает акцент на постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере, но никак не связывает его с характером базового образования.

Следует отметить, что прогресс общества, процессы развития в современной действительности лимитируются одним элементом - интеллектуальным потенциалом общества, который напрямую зависит от эффективной системы образования. исторически система образования создавалась и функционировала для того, чтобы встроить человека в процессы жизнедеятельности социума.

Сложности, которые возникают в современном мире, схематически представлены на рисунке 1. Так, если в систему образования поступает заказ на подготовку специалиста с новыми компетенциями (точка A1), который системой реализуется, результат будет всегда отставать по времени, т.к. процессы жизнедеятельности идут быстрее процессов образования и компетенции, необходимые в начальной точке могут устареть в точке A2.

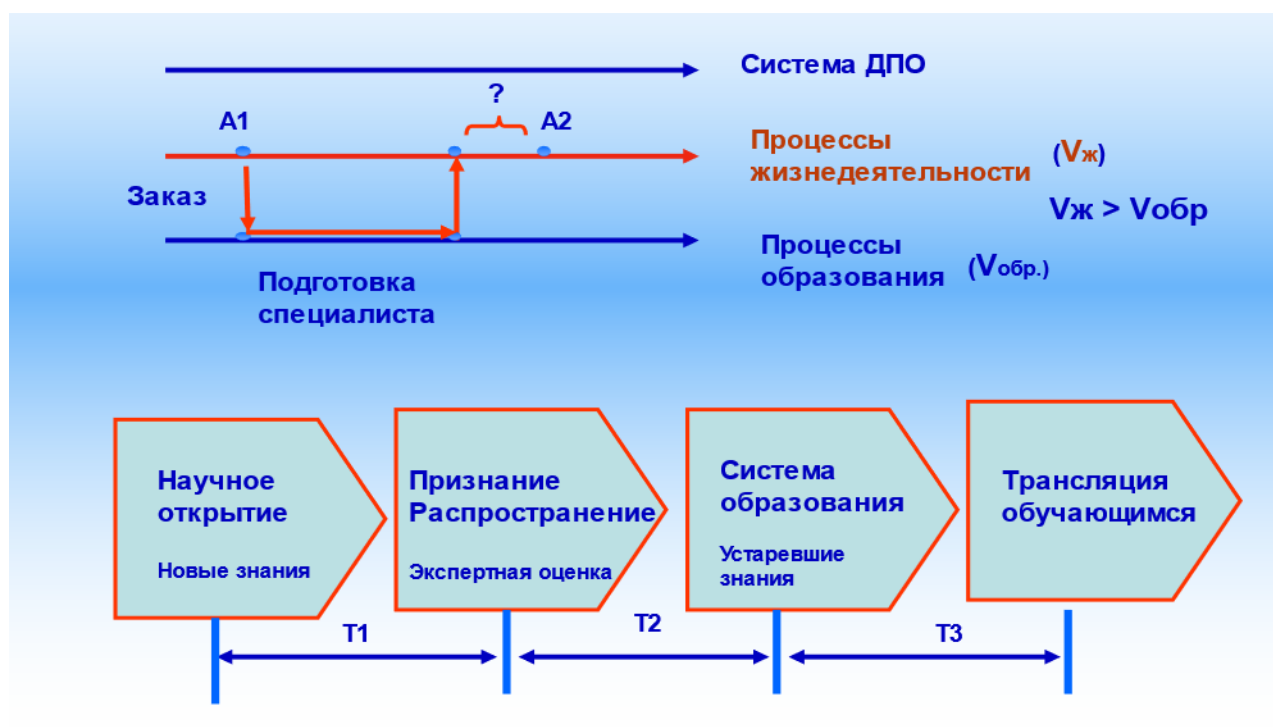


Рисунок 1 - Образование как институт развития современного социума
(разработано автором)

Многолетние исследования ЮНЕСКО показали, что современные системы образования недостаточно эффективно готовят людей к предстоящей жизни и профессиональной деятельности.

Для решения данной проблемы подходы к подготовке специалистов стали кардинально меняться, возникла система дополнительного профессионального образования, которая и легла в основу концепции непрерывного профессионального развития человека. К основным характеристикам непрерывного профессионального развития человека можно отнести: [3, с.559]

- 1) образование для людей любого возраста;
- 2) обучение на практике, развитие способности к инновациям;
- 3) усиление образовательной составляющей в современных организациях;
- 4) постоянная переквалификация как результат спроса на знания;

5) диплом (документ о профессиональном образовании) является подтверждением социальной квалификации, поэтому должен иметь срок действия;

6) образование адаптирует человека к социальным и экономическим изменениям, развивая способности к смене деятельности (профессии).

Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России в 2019-2023 гг. показывает, что за 2019-2023 гг. численность организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам в России, увеличилась на 16,8%: с 6,0 до 7,1 тыс. (табл.1). Спад показателя наблюдался лишь в 2020 г (на 3,2% относительно 2019 г: с 6,0 до 5,8 тыс.).

Таблица 1 - Численность организаций отрасли в России в 2019-2023 гг.*

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023
Численность организаций	6 035	5 843	6 206	6 613	7 050
Динамика (% к предыдущему году)	-	-3,2	6,2	6,6	6,6

*Источник: Министерство науки и высшего образования

Также мы видим, что за 2019-2023 гг. численность программ дополнительного профессионального образования в России выросла на 18,2%: с 285,7 тыс. до 337,8 тыс. (табл.2).

Таблица 2 - Численность программ дополнительного профессионального образования в России в 2019-2023 гг. (тыс.)*

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023
Численность программ (тыс.)	285,7	266,7	270,2	321,7	337,8
Динамика (% к предыдущему году)	-	-6,6	1,3	19,0	5,0

*Источник: Министерство науки и высшего образования

Выручка также растет. Объем российского рынка онлайн-образования в 2023 году достиг 119,33 млрд.рублей, что на 32% больше, чем годом ранее. Об этом свидетельствуют данные аналитического агентства Smart Ranking. Крупнейшим образовательным холдингом по доходам по итогам 2023 года стал Skillbox (Скилбокс), который заработал

12,3 млрд.рублей, что на 11,1% больше в сравнении с 2022 годом (рисунок 2).

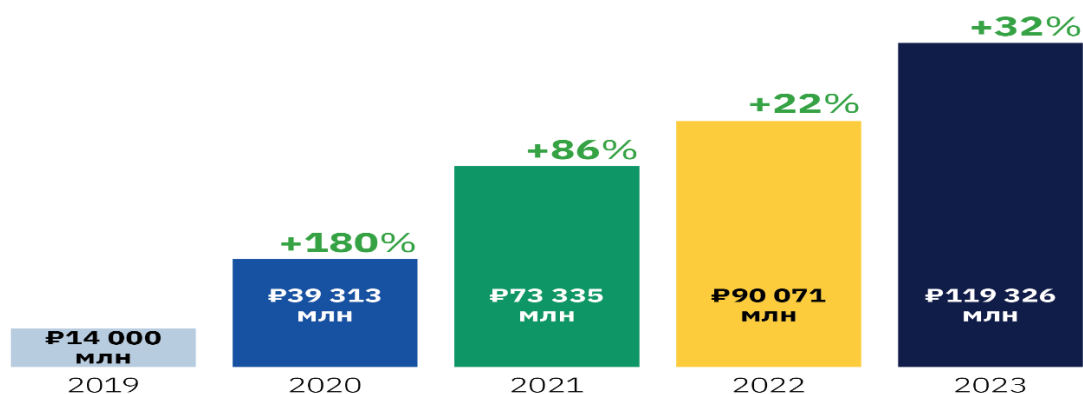


Рисунок 2 - Динамика финансовых показателей рынка онлайн-образования за 2019-2023 гг. [1, с.32]

Анализ показателей реализации проекта «Содействие занятости» в Ульяновской области в 2024 году показал, что из реализованных 17 программ, 11 относились к программам профобучения. При этом основной объем по количеству обученных, а это 287 человек, пришлось на программы ДПО. Из программ профобучения значительный удельный вес по обученным дали программы «Повар» и «Тракторист категории «С». (рисунок 3)

Наименование программы	ВИД программы	Кол -во программ	Кол-во потоков/групп	Кол -во человек
Сестринское дело	ДПО ПК	5	5/6	65
Мастер производственного обучения	ДПО ПК		3/3	66
Бухгалтерский учет в отраслях бюджетной сферы	ДПО ПК		2/2	28
Специалист по управлению персоналом	ДПО ПК		2/2	29
Ведение бухгалтерского учета в отраслях бюджетной сферы	ДПО ПК		1/1	23
ИТОГО				211
Педагог-психолог	ДПО ПП	1	5/5	76
ИТОГО				76
Повар	ПО	7	7/9	58
Оператор станков с программным управлением	ПО		1/1	13
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПО		2/2	10
Социальный работник	ПО		2/2	10
Кондитер	ПО		1/1	5
Пекарь	ПО		1/1	4
Швея	ПО		1/1	15
ИТОГО				115
Тракторист категории В	ПО ПП	4	2/2	7
Тракторист категории С	ПО ПП		5/7	54
Водитель кат с С на D	ПО ПП		1/1	3
Водитель кат с В на D	ПО ПП		1/1	5
ИТОГО				69
17				471

Рисунок 3 - Показатели реализации проекта «Содействие занятости» в Ульяновской области в 2024 году
(разработано автором)

Исходя из вышеизложенного, хотелось бы обозначить направления развития системы ДПО в бюджетных образовательных организациях региона:

1. Участие в федеральных и региональных образовательных проектах;
2. Взаимодействие с региональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления;
3. Формирование актуального и востребованного «портфеля» программ;
4. Повышение профессиональной компетентности методистов и руководителей ресурсных центров;
5. Внедрение дистанционных технологий в программы обучения.

Список литературы

1. Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России: аналитический обзор. - BusinesStat, 2024. -75 с.

2. Морозова, Т.В. Непрерывное профессиональное развитие специалистов МФЦ как фактор эффективного муниципального управления// Материалы Ивановских чтений. - 2022. - № 1/36. - С.39-41
3. Морозова, Т.В., Митин С.Н. Оценка качества реализуемых программ повышения квалификации для специалистов бюджетной сферы// научные исследования и разработки молодых ученых: материалы научно-практической конференции аспирантов и молодых ученых, посвященной Дню аспиранта (20 января 2023 года)/ под редакцией доктора физико-математических наук, профессора Голованова В.Н. – Ульяновск: УлГУ, 2023 – С.557-563.

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Пестова Ирина Михайловна,
Ермина Наталья Олеговна
ГБПОУ «СМК им.Н.Ляпиной»
г. Новокуйбышевск*

Согласно представленному президентом РФ В.В. Путиным новому национальному проекту «Кадры» в Филиале «Новокуйбышевский медицинский колледж» ГБПОУ «СМК им.Н.Ляпиной» были пересмотрены некоторые моменты по оказанию дополнительного профессионального образования [1]. Ранее в рамках нацпроекта «Образование» уже установились тесные взаимоотношения с работодателями в г.о. Новокуйбышевск [2]. Несколько лет отделение дополнительного профессионального образования проводит курсы повышения квалификации более узконаправленные закрывающие специфические потребности работодателя:

- «Санитарно-эпидемические требования к обращению с медицинскими отходами»;
- «Профилактические прививки. Техника введения прививок»;

- «Порядок обращения с наркотическими средствами и психотропными веществами в медицинских и фармацевтических организациях»;
- «Профилактика внутрибольничных инфекций: инфекционная безопасность пациента и медицинского персонала»;
- «Вопросы эпидемиологии и профилактики ИСМП (инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи)».

Эти курсы рассчитаны на 72 часа и 36 часов, благодаря чему медицинские работники смогли пройти обучения в щадящем режиме, без отрыва от производства. Обученные на краткосрочных курсах составляют значительную долю от всего объема лиц, прошедших обучение.

Традиционная форма обучения в виде 144 часов повышения квалификации была сохранена, но программы обучения были пересмотрены с участием главной медицинской сестры ГБУЗ СО «НЦГБ». По потребности ЛПУ было проведено переобучение сотрудников по программе профессиональной подготовки по профессии рабочего, должности служащего «Младшая медицинская сестра по уходу за больными» и «Санитар(ка)».

Также были реализованы новые возможности с сотрудничеством городских организаций, в частности, АНО «Центр социального обслуживания населения Поволжского округа». Была реализована программа дополнительного профессионального обучения «Помощник по уходу» и в дальнейшем проводились курсы «Повышение квалификации сиделок (помощников по уходу)».

Колледж поддерживает тесное сотрудничество не только с городскими больницами, но и с градообразующими предприятиями: АО «НК НПЗ», ОА «ННК», ООО «Нова», НМУ ПТП и т.д.

Ежегодно сотрудники здравпунктов этих учреждений проходят обучение на различных курсах. Для повышения качества обучения были

привлечены к ведению занятий ведущие сотрудники ЛПУ разных профилей и специальностей. Обязательным стало прохождение стажировки в больничных условиях под контролем наставников. Для прозрачности проведения итоговой аттестации внедрена процедура компьютерного тестирования. В комиссию приглашаются представители работодателя.

Внедрение курсов дополнительного профессионального обучения среди обучающихся 4 курса способствует трудоустройству выпускников. Студенты выпускных групп проходят профессиональную переподготовку по программам «Медицинский массаж», «Сестринское дело». В связи с этим обучающиеся стали быстрее реагировать на профессиональный и социальный контекст, активно ищут свое место на рынке труда. Овладев на протяжении всего времени обучения общими компетенциями, они стали более готовыми к интеграции в рабочие коллективы, и процесс адаптации не занимает много времени.

Внедрение электронного документооборота стало причиной введения профессионального модуля «Ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала». Студентам стало обыденностью применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач.

Руководство колледжа своевременно реагирует на запросы общества, и видим тенденцию к увеличению числа обучающихся получающих дополнительную специальность.

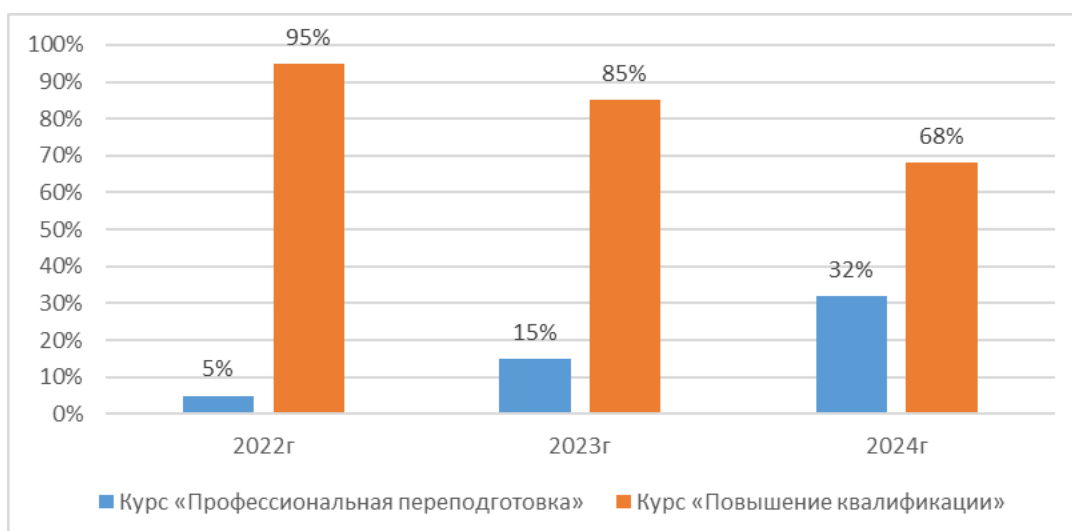


Рисунок 1 - Анализ результатов работы отделения ДПО за 3 года

Проведенная модернизация здания колледжа и оснащение его современными фантомами для симуляционного обучения позволяет совершенствоваться в освоении профессиональных компетенций.

Ожидаемая материальная и моральная поддержка со стороны работодателей позволит усилить интерес абитуриентов к выбранной профессии и создаст условия к решению проблемы «кадрового голода» средних медицинских работников в Самарской области.

Список литературы

1. [Электронный ресурс] Электронная библиотека. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/6790037>, свободный
2. [Электронный ресурс] Электронная библиотека. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project>, свободный

РОЛЬ БЕЛОРЕЦКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Хусаинова Рафина Равиловна
 ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж»
 г. Белорецк

Белорецкий медицинский колледж готовит специалистов высокой квалификации более восьмидесяти лет. Выпускники, а это свыше 50 тыс.

человек, успешно трудятся во многих лечебно-медицинских учреждениях Республики Башкортостан и далеко за ее пределами, вносят весомый вклад в развитие здравоохранения. В стенах учебного заведения ежегодно получают дипломы более 250 специалистов, востребованных в лечебно-профилактических учреждениях города и республики. Подготовка в колледже ведется по специальностям «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело», и профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными».

Педагогический коллектив – преподаватели с большим стажем работы, которые один раз в три года или даже чаще проходят очередное обучение, чтобы соответствовать требуемой квалификации. Квалификационный уровень кадров соответствует всем требованиям. Об этом говорит руководство, проводя оценку колледжа. Более 76% людей из числа преподавателей имеют квалификационную категорию (40% – высшую, 34% – первую). Ученая степень на сегодняшний день есть у 1 человека. Почетные звания имеют 12 человек, что составляет 34% от числа всех преподавателей.

Для обеспечения качественной подготовки будущих специалистов функционируют центр доклинической практики, 43 учебных и 2 лабораторных кабинета, актовый зал, библиотека с читальным залом и электронными ресурсами, учебно-опытный участок по изучению и выращиванию лекарственных и декоративных растений.

Многоуровневая и многопрофильная подготовка в колледже дает возможность студентам реализовать себя на рынке труда как по основной, так и по дополнительной специальности. Ведется работа уникального в своем роде центра профилактической направленности. Суть его деятельности заключается в том, что студенты ведут волонтерскую работу с населением как города, так и района. Одно из направлений, которое пользуется большой популярностью у жителей, - "Ярмарки здоровья", в

ходе которых людям бесплатно измеряют давление, проводят всевозможные тестирования и консультации.

Профессиональные навыки обучающиеся закрепляют в разных учреждениях здравоохранения республики Башкортостан. Практическая подготовка является неотъемлемой частью образовательного процесса в медицинском колледже. Студенты проходят стажировки и практику в клиниках и больницах, где могут применить полученные знания в реальных условиях. Такой подход позволяет им не только освоить медицинские процедуры, но и развить навыки взаимодействия с пациентами и коллегами. Примеры успешной практики показывают, что стажировки значительно улучшают подготовку студентов, повышая их уверенность и компетентность. Исследования подтверждают, что студенты, прошедшие обширную практическую подготовку, более готовы к самостоятельной работе после окончания колледжа.

Сотрудничество с медицинскими учреждениями — еще один важный аспект работы медицинских колледжей. Партнёрство с больницами и клиниками обеспечивает студентов возможностью получать актуальные знания о современных методах диагностики и лечения. Такое взаимодействие позволяет колледжам адаптировать свои учебные программы к требованиям рынка труда и актуальным вызовам в области здравоохранения [2,с.14].

Студенты активно занимаются исследовательской работой: участники ежегодно получают призовые места на внутриколледжных, республиканских и российских олимпиадах, конкурсах и конференциях.

Одна из ключевых задач образовательной организации — способствовать социально-культурному и профессиональному развитию личности. С этой целью в колледже проводится работа по гражданско-патриотическому, духовно-нравственному, спортивному и экологическому воспитанию, формированию студенческого самоуправления.

Большое внимание уделяется организации досуга и творческому развитию студенческой молодежи. При колледже созданы хореографический коллектив «Вдохновение», вокальный ансамбль «Поющие сердца». Работают спортивный и фитнес залы, имеются спортивная комната в общежитии, лыжная база, стрелковый тир.

Основной задачей Белорецкого медицинского колледжа является подготовка медицинских работников, обладающих необходимыми знаниями и навыками. Обучение охватывает как теоретические аспекты медицины, так и практические навыки. Студенты изучают анатомию, физиологию, фармакологию, диагностику и лечение заболеваний. Однако, помимо академических знаний, важную роль играют и навыки общения, критического мышления, а также способности к работе в команде. Эти навыки необходимы для успешного взаимодействия с пациентами и коллегами в медицинской среде.

Однако, несмотря на все достижения, Белорецкий медицинский колледж сталкивается с рядом вызовов. Одним из главных является необходимость постоянного обновления учебных программ и методов обучения в соответствии с изменяющимися требованиями системы здравоохранения. Новые болезни, технологии и методы лечения требуют от образовательных учреждений гибкости и готовности к изменениям. Например, в условиях пандемии COVID-19 колледж был вынужден быстро адаптироваться к дистанционному обучению, что стало серьёзным вызовом, но и возможностью для внедрения новых форматов.

Также существует необходимость в повышении качества преподавания. Преподаватели должны обладать не только глубокими знаниями в своей области, но и навыками эффективного обучения и наставничества. Профессиональная подготовка и постоянное повышение квалификации преподавателей помогут им оставаться в курсе последних достижений в медицине и педагогике. [3, с.8]

Ключевым аспектом успешной подготовки кадров является формирование у студентов не только профессиональных, но и гуманитарных ценностей. В условиях системы здравоохранения, где жизнь и здоровье людей находятся в центре внимания, важно развивать у будущих медиков чувство ответственности, эмпатию и желание помогать людям. Этическое воспитание студентов становится важным компонентом их образования, что способствует формированию профессиональной идентичности и социальной ответственности.

Важно отметить, что успех медицинского колледжа в подготовке кадров зависит от его способности к инновациям. Образовательные учреждения должны активно искать новые подходы к обучению, использовать современные технологии и адаптироваться к требованиям рынка труда. Белорецкий медицинский колледж, внедряет инновационные программы, как дополненная реальность показывают, что такие подходы приводят к повышению качества образования и удовлетворенности студентов.

Таким образом, Белорецкий медицинский колледж играют незаменимую роль в подготовке кадров для системы здравоохранения. Его деятельность включает обучение, практическую подготовку, научные исследования и этическое воспитание. Современные технологии и инновационные подходы становятся важными инструментами в этом процессе. Несмотря на существующие вызовы, Белорецкий медицинский колледж продолжает адаптироваться и совершенствоваться, обеспечивая систему здравоохранения высококвалифицированными и ответственными специалистами.

Список литературы

1. Воробьева О.Д. Адаптация выпускников средних специальных учебных заведений в медицинских организациях // Пермский медицинский журнал. 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-vypusknikov-srednih-spetsialnyh-uchebnyh-zavedeniy-v-meditsinskih-organizatsiyah>

2. Петрова Н.Г., Брацлавский В.Б., Погосян С.Г. Проблема адаптации среднего медицинского персонала // Здоровье и образование в XXI веке. 2016. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-srednego-meditsinskogo-personala>
3. Рублевская Е. И., Дивакова Т. С., Лаптиева Л. Н. Роль медицинского колледжа в обеспечении лечебно-профилактических учреждений средним медицинским персоналом // Вестник ВГМУ. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-meditsinskogo-kolledzha-v-obespechenii-lechebno-profilakticheskikh-uchrezhdeniy-srednim-meditsinskim-personalom>

Научное издание

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ РЫНКА ТРУДА**

**Материалы
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием**

28 февраля 2025 года

Печатается в авторской редакции

Подготовка оригинал-макета *Е.П. Поповой, О.В. Ефимовой*