

По информации, предоставленной главными врачами учреждений здравоохранения, в центрах (кабинетах) на 01.08.2025 года прошли обучение 3179 медицинских работников среднего звена.

Выводы

Основными принципами организации непрерывного и дополнительного образования взрослых на ОПКиП в ГГМК являются общедоступность, системность, ориентация на рост и развитие медицинского работника как личности и профессионала. Организовывая образовательный процесс нужно учитывать, что медицина является стремительно развивающейся отраслью, а медицинские работники должны постоянно совершенствовать свои знания, умения и навыки, чтобы в дальнейшем успешно применять их в своей профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О пятилетке качества : Указ Президента Республики Беларусь от 17 янв. 2025, № 31. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P32500031> (дата обращения: 09.09.2025).
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022.
3. Крючкова, Н. Ю. Актуальные вопросы непрерывного медицинского образования: история, проблемы, задачи, перспективы. / Н. Ю. Крючкова, И. И. Новикова, Н. В. Резанова // Профилактическая медицина. – 2021. – № 24 (3). – С. 111–117.

УДК377.3:005.963.2

И. В. Дедкова

*Учреждение образования
«Гомельский государственный медицинский колледж»
г. Гомель, Республика Беларусь*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Введение

Педагогический коллектив учреждения образования «Гомельский государственный медицинский колледж» (далее – колледж) ежегодно пополняют молодые специалисты – врачи-специалисты, прошедшие обучение в высших медицинских учреждениях Республики Беларусь и успешно окончившие интернатуру.

В целях оказания помощи начинающим преподавателям в профессиональном становлении в колледже создан ряд условий для их развития: разработаны локальные нормативные документы, регламентирующие деятельность наставников в учреждении образования, выработан четкий алгоритм

действий команды специалистов, контролирующих соблюдение прав и социальных гарантий для молодых врачей -специалистов, проводится системный мониторинг социально-бытовых условий в целях недопущения создания неблагоприятных условий работы.

Основные трудности, возникающие у молодых специалистов с высшим медицинским образованием в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом с отсутствием педагогической и методической подготовки. Имея большой запас теоретических и практических знаний, полученных в медицинском университете, молодые специалисты (врачи-специалисты) далеко не с первых дней демонстрируют умение руководствоваться нормативными документами в образовательном процессе, владение разнообразными приемами, методами, формами обучения, элементами образовательных технологий.

Цель

Проанализировать комплекс мероприятий, направленных на адаптацию и профессиональное становление молодых преподавателей в условиях медицинского колледжа.

Материалы и методы исследования

Анализ работы с молодыми специалистами, анкетирование.

Результаты исследования и их обсуждение

Ведущую роль в обеспечении эффективной адаптации молодого специалиста к новым условиям работы играет опытный наставник-преподаватель, способный выявить либо предугадать возможные проблемные вопросы и ситуации, мотивировать к активной и продуктивной педагогической деятельности, показать важность роли врача в качестве преподавателя при подготовке будущего медицинского работника со средним специальным образованием.

Мастерство наставника в совокупности с грамотным управлением процессами профессиональной адаптации и профессионального становления молодого специалиста постепенно становится фундаментом для дальнейшего непрерывного профессионального роста молодого врача-специалиста в качестве преподавателя.

С целью проведения индивидуальной работы с молодыми специалистами по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре, вовлечению в трудовой процесс и общественную жизнь коллектива приказом директора колледжа за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных преподавателей.

На весь срок наставничества (9 месяцев) между заинтересованными сторонами – наставник, молодой специалист, директор колледжа, председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения образования – заключается соглашение о трудовом сотрудничестве.

Начальный этап работы с молодым специалистом состоит из ежедневных практических занятий, включающих в себя индивидуальные и групповые беседы, вводное анкетирование, ознакомительные экскурсии с целью изучения работы структурных подразделений колледжа, оснащения симуляционным оборудованием действующих модулей Лаборатории по отработке навыков; посещение Музея истории колледжа, знакомство с деятельностью Научного общества, участие в совещаниях педагогических работников, работе секций для молодых специалистов по направлению «Здравоохранение».

В течение двух-трех недель до начала осеннего семестра специалисты методической службы совместно с наставником, председателем предметной цикловой комиссии, заместителями директора, председателем первичной профсоюзной организации работников учреждения образования, кадровой службой проводят тщательный анализ результативности работы с молодым преподавателем: определяют сильные и слабые стороны в теоретической и практической подготовке молодого врача, дают оценку его профессиональным и личностным качествам, научно-аналитическим и коммуникативным навыкам, выстраивают траекторию профессионального роста в условиях интеграции сфер образования и здравоохранения.

Основной этап работы с молодым специалистом предусматривает освоение совместной программы наставничества.

Итоги эффективного планирования, организации и контроля процесса изучения нормативно-правового, профильного педагогического и методического материала молодым специалистом в рамках совместной программы наставничества, соотнесение планируемых и фактических результатов деятельности наставника за отчетный месяц фиксируется методической службой в чек-листе оценки результативности реализации наставничества.

В свою очередь, молодые специалисты под руководством опытных наставников принимают участие в разработке календарно-тематического планирования, учебных программ по учебным предметам, практикам, поурочных планов учебных занятий, конспектов лекций, модулей дифференцированных зачетов, экзаменов, оформляют журналы теоретических и практических занятий, проводят анализы обязательных контрольных, самостоятельных работ; принимают активное участие в заседаниях Школы начинающего преподавателя и предметных цикловых комиссий.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение молодым специалистом основных функциональных обязанностей, знакомство с нормативной правовой базой, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Методическая служба при поддержке администрации, председателей цикловых комиссий, наставников организует для молодых специалистов

индивидуальные и групповые консультации в рамках круглых столов, диалоговых площадок, практикоориентированных семинаров. Молодые специалисты приглашаются к участию в мастер-классах, проводимых опытными преподавателями, участвуют в программе повышения квалификации и переподготовки кадров, активно привлекаются к культурно-досуговой и спортивно-массовой деятельности, мероприятиям в рамках международного сотрудничества – конференциям, олимпиадам, конкурсам профессионального мастерства.

В течение учебного года проводится анкетирование молодых специалистов и наставников, результаты которого дают возможность оценить эффективность их совместной работы.

Анкетирование по итогам весеннего семестра позволило выявить достаточно высокий уровень адаптации молодых врачей-специалистов в колледже, а также обозначить ряд проблемных вопросов, а именно: трудности в соблюдении требований нормативно-технической документации в образовательном процессе, овладение инновационными методами и технологиями в работе с обучающимися; необходимость улучшения материально-технического оснащения учебных кабинетов (лабораторий) в связи с активным применением информационно-коммуникационных технологий, в том числе изготовление и тиражирование наглядного материала; неготовность к педагогической деятельности в связи с отсутствием соответствующих личных качеств у молодого специалиста; отсутствие опыта работы в практическом здравоохранении; невозможность аттестации на медицинскую квалификационную категорию в связи с распределением на должность «преподаватель» и, как следствие, поиск возможности совмещать педагогическую деятельность с работой в учреждении практического здравоохранения.

Проблемные вопросы, возникающие в процессе работы молодых врачей, прибывших по распределению в колледж, решаются оперативно.

В кратчайшие сроки проводится информатизация и модернизация учебных кабинетов (лабораторий) комплектами персональных компьютеров, многофункциональных устройств, демонстрационными экранами; корректируется рабочий график молодых специалистов, имеющих возможность осуществления врачебной деятельности.

По результатам анкетирования наставников в целях оценки качества подготовки молодых врачей, в свою очередь, были обозначены проблемные вопросы, касающиеся трудовой и исполнительской дисциплины молодых специалистов, а также способности применять правовые знания в профессиональной деятельности.

Вместе с тем наставники отмечают высокий уровень теоретической подготовки молодых специалистов, хороший уровень практической подготовки, наличие коммуникативных качеств, способствующих налаживанию

контактов в коллективе, соблюдению правил этики и деонтологии, высокий уровень владения информационно-коммуникационными технологиями.

Выводы

Таким образом, по итогам совместной деятельности наставников с молодыми специалистами первого года работы средний показатель профессионального роста молодых врачей, согласно результатам анкетирования, достиг 7,8 балла по 10-балльной шкале, а средний показатель степени удовлетворенности молодых специалистов совместной работой с наставниками составил 8,2 балла.

Эффективность внедрения системы наставничества в Гомельском государственном медицинском колледже является важным основополагающим фактором, обеспечивающим непрерывный процесс совершенствования знаний, умений и навыков как наставника, так и закрепленного за ним молодого врача, несмотря на то, что проблема профессионального становления и повышения педагогического мастерства каждого начинающего преподавателя по-прежнему остается одной из самых сложных и актуальных для методической службы колледжа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О наставничестве в системе здравоохранения Гомельской области : приказ главного управления по здравоохранению Гомельской областной администрации от 03.01.2023, № 5-к.
2. О наставничестве : Положение 260, утвержд. приказом директора учреждения образования «Гомельский государственный медицинский колледж» от 02.04.2025, № 182-АУ.

УДК 378.147:004:616.31-053.2

В. А. Журбенко, А. Е. Карлаш

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Курский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации,
г. Курск, Российская Федерация*

РОЛЬ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НА КАФЕДРЕ СТОМАТОЛОГИИ ДЕТСКОГО ВОЗРАСТА И ОРТОДОНТИИ

Введение

По мнению В. А. Деевой и соавт. (2023) «повышение качества образования – основная задача, которая стоит перед высшими учебными заведениями и сводится к постоянному совершенствованию учебного процесса путем разработки и внедрения инновационных форм и методов обучения, укреплению материально – технической информационной базы, обеспечению эффективной интеграции процесса образования и практического здравоохранения [1].