

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

УДК 377.5

DOI: 10.23951/1609-624X-2019-8-61-70

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА

Т. Ю. Ложкина

*Томский государственный педагогический университет, Томск
Томский базовый медицинский колледж, Томск*

Введение. Интеграционные процессы в образовании – явление достаточно сложное, требующее анализа психологической и педагогической позиций. В условиях интеграционных процессов профессиональная подготовка медицинских специалистов среднего звена нуждается в совершенствовании и модернизации. Наиболее актуальными направлениями в этой области являются ориентир на достижение международных стандартов качества образования (стандарты профессионального движения «WorldSkills Россия» («Ворлдскиллс Россия»)) и актуализация роли предприятий в обучении студентов компетенциям, отвечающим требованиям рынка труда, вовлечение работодателей и других возможных партнеров в разработку квалифицированных требований к молодому специалисту. В настоящее время изучение вопросов интеграции образования, его видов и форм имеет актуальное значение для развития как всей системы образования, так и его части – профессионального образования. Цель интеграции в системе профессионального образования – достижение международных стандартов подготовки специалистов в соответствии со стандартами WorldSkills. Для системы профессионального образования интеграция и наставничество, по сути, являются реальными механизмами, которые приведут систему профессионального образования к достижению запланированных в национальном проекте целевых результатов. Как показывает многолетний опыт реализации, огромную пользу это приносит для таких профессий средних медицинских работников, как медицинская сестра, фельдшер и акушерка. Ведь медицинский работник должен обладать не только профессиональными навыками, уметь выполнять медицинские манипуляции, но и обладать профессионально важными качествами личности.

Материал и методы. Представлен теоретический анализ поставленной научной проблемы, обобщены данные экспериментальной деятельности по модернизации системы наставничества и использование ее для интеграции деятельности Томского базового медицинского колледжа и ряда предприятий, заинтересованных в высококвалифицированных выпускниках.

Заключение. Возрождение и развитие института наставничества в условиях интеграционных процессов позволяют логически завершить процесс формирования профессиональной идентичности медицинского специалиста среднего звена и закрепить его на рабочем месте. Интеграция профессионального образования и производства позволяет разнообразить виды образовательной, производственной и исследовательской деятельности студентов, вследствие чего человек получает разностороннюю подготовку как индивид, как личность и как субъект.

Ключевые слова: *интеграционные процессы в образовании, профессиональная подготовка, качество образования, система наставничества.*

Введение

Развитие системы российского образования на современном этапе концептуально сформировано, отражено в национальном проекте «Образование», который предполагает реализацию четырех основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой. Задача национального проекта в сфере профессионального образования заключается в модернизации его системы, в том числе с помощью

внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ. Исходя из принципов проектного управления, для системы образования сформулированы задачи и определены целевые ориентиры. Главными целевыми показателями проекта развития профессионального образования к 2024 г. считаются: создание сети из 100 центров опережающей профессиональной подготовки и оборудование 5 тыс. мастерских современным оборудованием, до 70 % студентов образовательных организаций должны быть охвачены системой наставничества [1].

Первостепенным в модернизации профобразования является усиление связи образовательных

организаций с рынком труда через вовлечение работодателей и других возможных партнеров в разработку квалифицированных требований, процедур проверки знаний, профессиональных умений и навыков; актуализации роли предприятий в обучении компетенциям, отвечающим конкретным требованиям рынка труда, более того, необходимо обеспечить соответствие подготовки выпускников техникумов и колледжей требованиям международных стандартов через развитие профессионального движения «Ворлдскиллс Россия» [2, 3].

В профессиональном образовании ведущим партнером выступает работодатель, для которого профессиональная образовательная организация готовит квалифицированные кадры. Соответственно, интеграция с работодателем – это одна из форм современной интеграции профессионального образования с рынком [4, с. 2, 10].

Таким образом, модернизация системы профессионального образования и решения поставленных задач может быть решена путем усиления, восстановления взаимодействия с рынком труда – реальными работодателями, кроме этого, необходимо определить наиболее эффективные и результативные формы такой интеграции.

Материал и методы

Идея консолидации усилий системы профессионального образования с работодателями реализовывалась исторически не один раз. Если рассматривать аспект развития и становления системы профессионального образования в России, мы сможем констатировать, что сама система «профтех» (тогда именно так называли систему профессионального образования) начиналась со становления и определения базового предприятия-работодателя. Так, исследователи А. В. Скоробогатов, Е. А. Иуков описывают тот факт, что традиционно профессиональные учебные заведения взаимодействовали с предприятиями, даже существовали периоды, когда профессиональные учебные заведения были перенесены в цеха базовых предприятий, упор в обучении был сдвинут на получение массовых рабочих специальностей, это был период массовой индустриализации страны [5]. Именно в этот период появилась идея наставничества как форма взаимодействия профессионалов и обучающихся в практической профессиональной деятельности. Наставничество в СССР было «формой коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т. п. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками» [6]. В период 1970–1980 гг. прошлого столетия производственная практика учеников и студентов средних специальных учебных заведений начала

нормативно организовываться в условиях закрепления практиканта на производстве за наставником [7].

Следующий исторический период системы среднего профессионального образования, начиная с 1990-х до 2000-х гг. можно охарактеризовать как стагнацию профессионального образования и полное разрушение связей между образовательными организациями и предприятиями.

В настоящий исторический период для развития системы профессионального образования требуется восстановление, восполнение утраченных связей между профессиональными образовательными организациями и предприятиями-работодателями, и развитие этих отношений выстраивается уже в новых социально-экономических условиях, это становится актуальной темой исследования в части использования обновленных механизмов взаимодействия – интеграции профессионального образования с рынком труда. Наставничество в данном контексте приобретает новое значение – механизм интеграции, повышающий качество процесса профессионального образования и фасилитирующий адаптацию будущих специалистов на производстве.

Слово «интеграция» в переводе с латинского означает «восстановление, восполнение». Интеграция – сторона процесса развития, связанная с объединением в целое ранее разрозненных частей и элементов. Процессы интеграции могут иметь место как в рамках уже сложившейся системы – в этом случае они ведут к повышению уровня ее целостности и организованности, так и при возникновении новой системы из ранее не связанных элементов. Процесс интеграции в профессиональном образовании изучается давно. Интеграция в профессиональном образовании имеет разные виды и формы. В. С. Безрукова исследовала педагогическую интеграцию как «высшую форму выражения единства целей, принципов, содержания, форм организации процесса обучения и воспитания, осуществляемых в двух циклах образования, направленная на интенсификацию всей системы подготовки будущих специалистов. Кроме этого, В. С. Безрукова определила, что педагогическая интеграция – это создание укрупненных педагогических единиц на основе взаимосвязи различных компонентов учебно-воспитательного процесса. Также она определила, что для процесса интеграции необходимы следующие элементы: цель интеграции, объект интеграции, определение системообразующего фактора, создание как новой организационной структуры, так и нового содержания образования (курса, тезауруса), обязательная установка целевых показателей и проверка их на эффективность [8].

В настоящее время изучение вопросов интеграции образования, его видов и форм имеет актуальное значение для развития как всей системы образования, так и его части – профессионального образования. Сейчас, как никогда ранее, тенденции интеграции и глобализации образования оказывают действенное влияние на процессы, протекающие в системе российского образования. Глобализация образования и, как часть этого процесса, интеграция являются сейчас основными драйверами изменений, происходящих в системе образования, начиная от высшего профессионального и заканчивая общим образованием. Все ступени образования ощущают на себе их влияние. Глобализация образования определяется тем, что образование и уровень развития общества неотделимы друг от друга. Сфера образования призвана в первую очередь «работать» на перспективное развитие общества, вместе с тем осознавая, что развитие социума складывается через развитие конкретно взятой личности, человека, как сказал Б. С. Гершунский, «предопределяя личностные качества каждого человека, его знания, умения и навыки, мировоззренческие и поведенческие приоритеты». Глобализация образования – это процесс расширения внешних и внутренних границ образования. Как инструмент глобализации интеграционные процессы в российском образовании ведут к взаимообогащению и взаимопроникновению лучших образовательных практик, методик, технологий в российское образование и наоборот. Интеграционные тенденции затрагивают в первую очередь процессы взаимодействия образовательных организаций с внешним окружением. При этом интеграционные процессы в той или иной мере с различной глубиной преобразований происходят фактически во всех компонентах региональных систем образования. Интеграции подвержены: уровни образования, интеграция общего и профессионального образования в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения на старшей ступени школы; среднего профессионального и высшего образования в форме прикладного бакалавриата; консолидация основного и дополнительного профессионального образования (молодежи и взрослых); образовательные институты: укрупнение образовательных организаций посредством создания «вертикально интегрированных образовательных комплексов профессионального образования», интеграция на междисциплинарной основе структурных подразделений [9, с. 7; 10]. Вследствие развития интегративных механизмов в современном информационном обществе, образовательное пространство расширяется до пределов социального пространства. Основная задача интеграционных процессов в образовании следующая:

– достижение эквивалентного мировым образовательным стандартам и образцам качества и уровня образования на всех его ступенях, использование в этих целях сопоставимых процедур, инструментов и средств контроля качества образования, в частности, полноценной системы индикаторов;

– приведение содержания и структуры отечественной системы образования в соответствие с общепризнанными международными нормами и стандартами;

– существенное повышение академической мобильности педагогов, обучающихся и студентов; создание условий для значительного расширения экспорта и импорта технологий, знаний и образовательных услуг.

После анализа глобальных изменений в системе образования сконцентрируем внимание на элементе системы – профессиональном образовании – интеграции как фактора развития системы профессионального образования через новые интеграционные связи с рынком труда.

Мы полностью поддерживаем концепцию В. С. Безруковой о том, что выстраивание целостного процесса интеграции следующее: должна быть сформулирована цель интеграции, определен объект интеграции и системообразующий фактор. Для интеграции как результата потребуются создание как новой организационной структуры, так и нового содержания образования. Следовательно, исходя из теоретических аспектов интеграции профессионального образования, для системы профессионального образования интеграция, по сути, является тем реальным механизмом, который может привести систему к достижению запланированных в национальном проекте целевых результатов. Нужно лишь правильно выстроить процесс интеграции. Цель ее в системе профессионального образования – это достижение международных стандартов подготовки специалистов в соответствии с международными стандартами WorldSkills.

Объект интеграции – профессиональная образовательная организация и предприятие-партнер и другие возможные участники образовательных отношений.

Определен системообразующий фактор для интеграции – соответствие выпускников требованиям и задачам современного рынка труда.

Обозначены целевые ориентиры для системы профессионального образования, выраженные в количественных показателях национального проекта в части модернизации системы профессионального образования.

Механизмы реализации интеграции в системе профессионального образования могут быть совершенно разными, и это зависит от разных факторов:

специфики регионального рынка труда, требований работодателей, сферы трудовой деятельности и др.

Идея интеграции поддержана такими исследователями, как Н. К. Чапаев, Т. И. Остапенко, С. В. Омельченко и др. Так, рассматривая вопросы интеграции в профессиональном образовании, Т. И. Остапенко определила, что позиция, связанная с изменением подготовки студентов от знаний, умений и навыков и переход на компетентностную модель выпускника, настраивает образовательную организацию на поиск новых как организационных, так и содержательных отношений с работодателями и определила интеграцию среднего профессионального образования и производства как позицию, «требующую педагогического управления на уровне профессионально-образовательной организации» [11]. Н. К. Чапаев придает особую роль интеграции в профессиональном образовании, отмечая тот факт, что интеграция в профессиональном образовании состоит из двух составляющих самого образования – получения знаний и производственной составляющей образовательного процесса в стенах реального работодателя (рынка труда), именно такое сочетание «создает уникальные условия для целостного развития человека» [12, с. 126–145]. Собственно интеграция профессионального образования и производства необходима для того, чтобы чередовать теоретические занятия с практическими, которые должны реализовываться в условиях реального производства. Согласно «челночной» теории интеграции, поддерживаемой Н. К. Чапаевым, происходит движение мысли от теоретических, абстрактных форм мышления к практическому, деятельному мышлению и наоборот – от действий к абстракциям [12]. Интеграция профессионального образования и производства позволяет разнообразить виды образовательной, производственной и исследовательской деятельности студентов, как следствие, человек получает разностороннюю подготовку как индивид, как личность и как субъект [14, с. 14–17].

В процессе производственной подготовки очень важен факт того, чтобы со стороны работодателя был субъект, который был заинтересован в передаче практического опыта студентам. Именно тогда и появляются условия для возрождения института наставничества как механизма и движущего фактора интеграции профессионального образования и предприятий реального сектора экономики. Осознавая особую значимость возрождения института наставничества как общероссийской системы, В. В. Путин подписал указ «Об учреждении знака отличия “За наставничество”» [13]. Словарь русского языка С. И. Ожегова определяет наставника как учителя и воспитателя, руководителя. На основе анализа дефиниций наставничества в профессио-

нальном образовании приведем несколько определений. По мнению исследователя А. В. Головнева, наставник – это не просто отличный производитель, познавший все секреты мастерства, но и, безусловно, человек, наделенный педагогическими способностями, с широким кругозором, владеющий умением общения с молодыми [7].

Е. Н. Фомин представляет наставничество как «лично ориентированный социально-педагогический процесс, направленный на интенсификацию адаптации молодых кадров на рабочем месте, создание социально-педагогических условий преемственности сформированных многолетней практикой корпоративных компетенций и культуры, отраслевых ценностей и коллективных достижений предприятия» (цит. по [7]). Рассматривая наставничество как механизм выстраивания интеграционных процессов с конкретным работодателем, наш научный интерес распространяется на наставничество в рамках осуществления деятельности наставника в период прохождения студентами производственной практики, т. е. во время обучения в колледже. Поэтому для нас важны следующие стадии интеграции с работодателем: профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация [15].

Особенно актуальна, на наш взгляд, роль наставничества в профессиях, которые относятся к сфере «человек – человек». Как показывает многолетний опыт реализации, огромную пользу это приносит для таких профессий средних медицинских работников, как медицинская сестра, фельдшер, акушерка. Наставник, его лично-профессиональный портрет играет одну из главных ролей для формирования целостного образа и становления будущего медицинского специалиста. Медицинский работник должен обладать не только профессиональными навыками, уметь выполнять медицинские манипуляции, но и обладать профессионально важными качествами личности. Для формирования целостного специалиста одних усилий профессиональной образовательной организации недостаточно, необходимо найти того работодателя, который мог бы не только передать профессиональный опыт, но и мог бы повлиять на формирование профессионально значимых качеств будущего специалиста.

Стратегия развития здравоохранения Российской Федерации на период 2015–2030 гг. определяет задачи, решение которых направлено на сохранение и укрепление здоровья граждан на основе обеспечения повышения доступности и качества медицинской помощи. При этом одной из наиболее острых проблем отечественной системы здравоохранения, в том числе и Томской области, является дефицит медицинских специалистов среднего зве-

на. Современное практическое здравоохранение предъявляет высокие требования к выпускникам медицинского колледжа, фактически не оставляя времени на адаптацию молодого специалиста на рабочем месте. Для организации образовательного процесса, нацеленного на формирование практических навыков и компетенций будущего медицинского специалиста, необходимо максимальное погружение обучающихся в профессиональную сферу. Под этим подразумевается не только создание необходимых условий для реализации образовательных программ (развитие материально-технической базы, учебно-методического обеспечения, совершенствование кадрового потенциала). Важную роль играет выстраивание эффективной системы взаимодействия между образовательной организацией (медицинским колледжем) и ведущими социальными партнерами – работодателями (учреждениями здравоохранения), позволяющей не просто сформировать практические навыки у обучающегося, но и способствовать профессиональному становлению молодого специалиста.

В связи с этим острю актуальность приобретает возрождение и развитие института наставничества, позволяющего логически завершить процесс формирования профессиональной идентичности выпускника и способствующего его закреплению на рабочем месте.

Наставничество должно подготовить будущего медицинского специалиста среднего звена как полноправного члена команды лечебно-профилактической организации (ЛПО), обладающего необходимым набором компетенций, качественно и своевременно выполняющего производственные задания, соблюдающего трудовую дисциплину и корпоративную культуру.

К основным задачам наставничества во время практики можно отнести:

- развитие у студентов в ходе практического обучения на базах ЛПО необходимых для эффективной работы компетенций;
- ускорение процесса профессионального становления через развитие способности самостоятельно выполнять трудовые действия;
- развитие коммуникативных навыков и способности выстраивать эффективное взаимодействие с коллегами, пациентами и их родственниками;
- усвоение лучших традиций трудового коллектива ЛПО, норм и правил поведения в соответствии с требованиями медицинской этики.

В силу вышеизложенного перед образовательной организацией (медицинским колледжем) встает необходимость поиска путей синергического взаимодействия на разных уровнях с социальными партнерами-работодателями (ЛПО), итогом которого должен стать целостный процесс подготовки

молодых кадров, обладающих высоким уровнем профессионализма и приверженностью выбранной специальности.

Модель наставничества студентов медицинского колледжа, проходящих практическое обучение в ЛПО, предполагает разработку и внедрение комплексных мер по совершенствованию психолого-педагогических аспектов наставнической деятельности, детальной проработке структуры и функций наставничества, созданию системы управления мотивацией наставнического контингента, выработке механизмов контроля за осуществлением наставничества.

Результаты и обсуждение

Опыт ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж» (ТБМК) показывает, что в связи с фактическим отсутствием рекомендаций по созданию идеальной модели наставничества за основу разрабатываемой модели целесообразно взять традиционное партнерство с несколькими ведущими ЛПО. При этом акценты смещаются на расширение и развитие контингента наставников с последующим преобразованием его в экспертное сообщество, активно вовлеченное в различные направления деятельности колледжа.

Таким образом, целью наставнической деятельности, разработанной и апробированной ТБМК в 2018–2019 гг., стало обеспечение эффективного и качественного сопровождения студентов колледжа в медицинских организациях, формирование профессионально значимых качеств будущих медицинских работников, приверженности к будущей медицинской специальности, знакомство, адаптация и погружение в профессиональную среду.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- определение нормативно-правовой базы наставнической деятельности на базе предприятия;
- создание площадки для подготовки/обучения наставников;
- разработка инструктивно-методического сопровождения наставнической деятельности;
- создание сообщества наставников из числа работников практического здравоохранения;
- развитие и совершенствование потенциала наставнического контингента.

Проанализировав разные определения наставничества, мы сформулировали собственное видение. Позиция «наставник» была определена нами следующим образом: высококвалифицированный специалист практического здравоохранения, эксперт, педагог-новатор, являющийся лидером в профессиональной деятельности, обладающий развитыми общими и профессиональными компетенциями. Деятельность наставника должна быть направлена

на скорейшую адаптацию молодого специалиста в производственной среде, личностное и профессиональное становление студента, проходящего практическую подготовку на базе медицинской организации путем передачи лучшего опыта «из рук в руки».

Критериями отбора наставников являются: высокий уровень профессионального мастерства, стаж работы в практическом здравоохранении не менее 7 лет, желание и умение передавать свой профессиональный опыт.

Первый этап реализации наставничества как механизма интеграции медицинского колледжа и медицинских организаций (сентябрь – декабрь 2018 г.) включал в себя формирование и организацию работы проектной группы. В ней приняли участие руководитель практического обучения, специалисты по методической и воспитательной работе, педагог-психолог, ведущие преподаватели профессиональных модулей, представители региональной общественной организации «Профессиональная ассоциация медицинских сестер Томской области» – основного социального партнера-работодателя.

Задачи проектной группы:

- разработка системных направлений наставничества;
- проведение вводной диагностики, включавшей исследование таких важных показателей, как мотивационная составляющая наставничества, уровень удовлетворенности студентов прохождением производственных практик в медицинских организациях, качество учебно-методического обеспечения учебных и производственных практик;
- определение рисков реализации наставничества;
- определение и согласование различных аспектов наставнической деятельности, создание нормативно-правовой и инструктивно-методической базы наставнической деятельности специалистами практического здравоохранения в ТБМК, подготовка проекта положения о наставничестве;
- определение направлений, форм и методов подготовки (обучения) наставников;
- определение потенциального круга наставников из числа наиболее активных сотрудников медицинских организаций, заинтересованных в сотрудничестве с колледжем;
- подготовка плана и дорожной карты реализации наставничества.

С учетом стратегических задач ТБМК и возрастающей практико-ориентированности среднего профессионального медицинского образования в поле деятельности наставника были включены следующие основные направления, обеспечивающие системный подход к наставничеству:

– руководство учебной и производственной практиками студентов на базах ЛПО;

– участие в разработке и совершенствовании учебно-программного и учебно-методического обеспечения профессиональных модулей;

– методическое руководство выпускными квалификационными работами и консультирование студентов в ходе их выполнения;

– участие в образовательных мероприятиях для студентов (проведение мастер-классов по актуальным технологиям в профессии, тренингов);

– участие в качестве эксперта в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), процедурах независимой оценки качества подготовки обучающихся (демонстрационном экзамене) и выпускников (первичной аккредитации специалистов);

– участие в качестве эксперта в отборочных и региональных конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства среди студентов;

– участие в подготовке студентов к конкурсам и олимпиадам профессионального мастерства межрегионального и всероссийского уровня;

– участие совместно с колледжем в реализации проектов различного уровня (волонтеры-медики, поликлиника, донорство и др.);

– совместное с колледжем участие в мероприятиях по профессиональной навигации школьников.

Предполагается, что наставник должен быть комплексно и на постоянной основе вовлечен в работу по одному или нескольким системным направлениям. Например, руководство производственной практикой, участие в разработке учебно-программного обеспечения, участие в качестве экспертов конкурсов профессионального мастерства и участие в аккредитации выпускников имеет единую составляющую – методику и средства объективной оценки компетенций обучающегося. Благодаря чему работник практического здравоохранения оказывается задействованным в целом ряде мероприятий, направленных на повышение качества подготовки выпускника и соответствующих цели наставничества.

Из выявленных возможных рисков реализации наставничества следует выделить:

– несоответствие количества активных и квалифицированных специалистов практического здравоохранения, готовых выступить в роли наставников, возрастающим потребностям колледжа (кадровый дефицит);

– неразвитость механизмов мотивации работников практического здравоохранения к участию в наставнической деятельности на уровне ЛПО;

– неразвитость механизмов мотивации работников практического здравоохранения к участию в наставнической деятельности в системе дополни-

тельного профессионального образования в ТБМК (в т. ч. в рамках НМО);

несовершенство организации и методической поддержки производственных практик, контроля результатов освоения компетенций в ходе практик.

В связи с необходимостью минимизации названных рисков была разработана новая концепция взаимодействия ТБМК с региональной общественной организацией «Профессиональная ассоциация медицинских сестер Томской области».

Новый уровень интеграции работодателей и ТБМК включает:

– усовершенствованную систему организации практик с активным участием сотрудников ЛПО, закрепляемых приказом;

– апробацию проекта «Открытое образование», направленного на передачу практического опыта специалистами ЛПО преподавателям колледжа;

– активное привлечение работников практического здравоохранения к профессионально значимым мероприятиям для студентов, слушателей курсов повышения квалификации, преподавателей и потенциальных абитуриентов, проводимым на базе колледжа (мастер-классы, тренинги, круглые столы, презентационные площадки, конкурсы, научно-практические конференции);

– возможность учета результатов деятельности наставников по различным направлениям в рамках модели в качестве образовательных достижений при подготовке медицинских специалистов по дополнительным профессиональным программам, формировании портфолио медицинских специалистов;

– обеспечение системной подготовки наставников в малых группах по вопросам организации, психолого-педагогического сопровождения и методического обеспечения практической подготовки студентов на базах ЛПО, независимой оценки результатов обучения: выстраивание гибкой линейки обучающих и проблемных семинаров, рабочих совещаний, круглых столов;

– развитие неформального обучения наставников через совместную деятельность по подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий, содействие обмену опытом между наставниками, трансляция лучших практик наставничества.

Второй этап внедрения наставничества, согласно дорожной карте охватывающий периоды январь – июнь 2019 г. и сентябрь – март 2020 г., предполагает ее апробацию по ряду системных направлений, анализ промежуточных результатов и корректировку.

Как первые результаты можно констатировать, что к апрелю 2019 г. была сформирована база из 55 медицинских работников, являющихся постоянными

ми экспертами профессиональных мероприятий и конкурсов в ТБМК, а также привлеченных к разработке учебно-программного обеспечения профессиональных модулей специальности «сестринское дело» и задействованных в проекте «Открытое образование» (оказание помощи преподавателям колледжа в области практической подготовки студентов) и руководству производственными практиками. К ноябрю 2019 года число наставников планируется увеличить до 70 человек.

Колледжем совместно с Региональной общественной организацией «Профессиональная ассоциация медицинских сестер Томской области» был разработан учебный курс (18 часов) для подготовки наставников, включающий три модуля:

«Введение в наставничество»: функциональные обязанности наставника, его роль в подготовке медицинских специалистов среднего звена, система мотивации наставников, 2 часа (методический семинар);

«Практическая подготовка студента на базе ЛПО»: профессиональные компетенции медицинских специалистов среднего звена согласно ФГОС, программы профессиональных модулей, контрольно-оценочные средства, документация учебных и производственных практик, функциональные обязанности всех субъектов системы наставничества и алгоритмы их взаимодействия в ходе практической подготовки, 8 часов (методические, обучающие семинары, круглые столы);

«Ключевые компетенции наставников»: психолого-педагогические и андрагогические аспекты деятельности наставников, чемпионатное и олимпийское движение, студенческая конкурсная среда в ТБМК, новые технологии в профессиональной деятельности, лучшие практики наставничества, 8 часов (круглые столы, проблемные семинары, мастер-классы).

Подготовку по данному курсу в течение 2019/20 учебного года должны пройти 100% медицинских специалистов, привлеченных в качестве наставников.

На третьем этапе реализации наставничества (апрель – май 2020 г.) планируется проведение анализа достигнутых результатов, оценка эффективности наставничества, определение дальнейших перспектив развития наставнической деятельности, презентация результатов реализации проекта.

К ожидаемым практически значимым результатам реализации наставничества отнесены следующие:

– рост качественных показателей образовательной деятельности, повышение качества практического обучения за счет передачи обучающемуся профессионального опыта непосредственно от носителя этого опыта;

– быстрая социально-профессиональная адаптация выпускников в ЛПО за счет последовательного

и полного погружения в функциональную сферу медицинского специалиста среднего звена в ходе практического обучения, сопровождающегося поддержкой опытного и квалифицированного сотрудника; закрепление молодых специалистов в медицинских организациях, в том числе в с низкими показателями кадровой обеспеченности;

– создание сообщества мотивированных, высококвалифицированных наставников через подписание дополнительных соглашений;

– повышение профессиональной компетентности медицинских работников среднего звена через активное участие в учебной, научной, общественной деятельности колледжа.

Заключение

Таким образом, в системе среднего профессионального образования интеграционные процес-

сы с работодателями возможно начинать выстраивать через систему наставничества, которая в настоящее время возрождается и приобретает новые черты. Вместе с тем существуют достаточные риски в столь форсируемом «возрождении» наставничества со стороны государства. Необходимо уберечь новую развивающуюся систему наставничества от формализма и бюрократизации.

Для этого необходимо исследовать и проанализировать существующие практики наставничества в системе профессионального образования, описывать организационные механизмы формирования, становления и развития этой системы, изменения, происходящие с внедрением наставничества. Все это будет способствовать новому уровню интеграции теории и практики, процесса образования и будущей трудовой деятельности.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг.». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/#ixzz5ksS60epC> (дата обращения: 05.06.2019).
2. Брызгалина Е. В., Миронов В. В. Управление образованием как ответ на вызовы системе образования современной России: социально-философские основания // *Пространство и время*. 2015. Т. 9, № 2. URL: http://j-spacetime.com/actual%20content/t9v2/2227-9490e-aprov_e-ast9f2.2015.54.php (дата обращения: 05.06.2019).
3. Петрусевич А. А., Джамбулова Ш. Ж. Современные вызовы развитию образования // *Омский науч. вестн.* 2015. № 2 (136). С. 114–117.
4. Есенина Е. Ю., Блинов В. И., Сергеев И. С. Базовые ценности профессионального образования // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2019. № 1. С. 4–15.
5. Скоробогатов А. В., Иуков Е. А. История становления и развития профессионального образования в России (XVIII–XX вв.) // *История образования*. 2017. № 2. С. 181–186.
6. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2013. № 6 (15). С. 50–56.
7. Головнев А. В. Дефиниции к наставничеству в условиях среднего профессионального образования // *Современные проблемы науки и образования*. 2018. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=28084> (дата обращения: 26.08.2019).
8. Безрукова В. С. Педагогическая интеграция: сущность, состав, механизм реализации // *Интеграционные процессы в педагогической теории и практике*. Свердловск: СИПИ, 1990. 188 с.
9. Посталюк Н. Ю. Интеграционные процессы в российской системе профессионального образования // *Интеграция образования*. 2014. № 4 (77). С. 6–10.
10. Нурутдинова А. Р. Модернизация профессионального образования: педагогическая интеграция (ретроспективный анализ) // *Вестн. Пермского национ. исслед. политехн. ун-та. Проблемы языкознания и педагогики*. 2016. № 3. С. 130–138.
11. Остапенко Т. И. Процессы интеграции в учреждениях среднего профессионального образования // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки*. 2012. Т. 14, № 2-2. С. 334–336.
12. Чапаев Н. К. Акмеологическая миссия профессионального образования в условиях интеграции образования, производства и науки // *Научный диалог*. 2014. № 2 (26): Педагогика. С. 126–145.
13. Указ президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». URL: <https://base.garant.ru/71891182/> (дата обращения: 05.04.2019).
14. Омельченко С. В. Понятие интеграции в педагогическом процессе // *Вестн. ЮУрГУ*. 2006. № 16. С. 14–17.
15. Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования // *Вестн. КемГУКИ*. 2012. № 18. С. 196–201.

Ложкина Татьяна Юрьевна, аспирант, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061); директор, Томский базовый медицинский колледж (ул. Смирнова, 44/1, Томск, Россия, 634027). E-mail: tu.lozhkina@gmail.com

Материал поступил в редакцию 09.09.2019.

DOI: 10.23951/1609-624X-2019-8-71-76

INTEGRATION PROCESSES IN VOCATIONAL TRAINING OF MEDICAL SPECIALISTS THROUGH A MENTORING SYSTEM

T. U. Lozhkina

Tomsk State Pedagogical University, Tomsk Basic Medical College, Tomsk, Russian Federation

Introduction. At present, the study of integration of education, its types and forms is relevant both for the development of the entire educational system and its part, – vocational education. The goal of integration in the system of vocational education is the goal of achieving international standards for the training of specialists in accordance with the international standards of Worldskills. For the vocational education system, integration and mentoring are essentially the real mechanisms that will lead the vocational education system to achieve the targeted results planned in the national project. As shown by many years of experience in implementation, it brings great benefits for such professions of paramedical workers as a nurse, paramedic, and midwife. In the formation of future medical workers, the role of a mentor, his personal and professional portrait plays one of the leading roles for the formation of a holistic image of a future medical specialist and the formation of the further professional path of a young specialist. After all, a medical professional must possess not only professional skills, be able to perform medical manipulations, but also possess professionally essential personality traits.

Material and methods. The content of the article reflects a theoretical analysis of the scientific problem posed, the empirical data of experimental activities on the modernization of the mentoring system and its use to integrate the activities of Tomsk Basic Medical College and several enterprises interested in highly qualified graduates are summarized.

Conclusion. The revival and development of the mentoring institute in the context of integration processes allows us to logically complete the process of forming the professional identity of a mid-level medical specialist and fix it at the workplace. The integration of vocational education and production allows us to diversify the types of educational, production and research activities of students; as a result, a person receives versatile training as an individual, as a person and as a subject.

Keywords: *integration processes in education, vocational training, quality of education, mentoring system.*

References

1. *Rasporyazheniye Pravitel'stva RF ot 3 marta 2015 g. no. 349-p "Ob utverzhdenii kompleksa mer i tselevykh indikatorov i pokazateley kompleksa mer, napravlennykh na sovershenstvovaniye sistemy srednego professional'nogo obrazovaniya, na 2015–2020 gg."* [On the approval of a set of measures and target indicators and indicators of a set of measures aimed at improving the system of secondary vocational education, 2015–2020: order of the Government of the Russian Federation of March 3, 2015, no. 349-r] (in Russian). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/#ixzz5ksS60epC> (accessed 5 June 2019).
2. Bryzgalina E. V., Mironov V. V. *Upravleniye obrazovaniyem kak otvet na vyzovy sisteme obrazovaniya sovremennoy Rossii: sotsial'no-filosofskiy osnovaniya* [Education management as an answer to the challenges of the education system of modern Russia: socio-philosophical foundations]. *Prostranstvo i vremya – Space and Time*, 2015, vol. 9, no. 2 (in Russian). URL: http://j-spacetime.com/actual%20content/t9v2/2227-9490e-aprov_r_e-ast9f2.2015.54.php (accessed 5 June 2019).
3. Petrushevich A. A., Dzhambulova Sh. Zh. *Sovremennyye vyzovy razvitiyu obrazovaniya* [Modern challenges to the development of education]. *Omskiy naychnyy sbornik – Omsk Scientific Bulletin*, 2015, no. 2 (136), pp. 114–117 (in Russian).
4. Yesenina E. Yu., Blinov V. I., Sergeev I. S. *Bazovyye tsennosti professional'nogo obrazovaniya* [Basic values of vocational education]. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda*, 2019, no. 1, pp. 4–15 (in Russian).
5. Skorobogatov A. V., Iukov E. A. *Istoriya stanovleniya i razvitiya professional'nogo obrazovaniya v Rossii (XVIII–XX vv.)* [The history of the formation and development of vocational education in Russia (XVIII–XX centuries)]. *Istoriya obrazovaniya*, 2017, no. 2, pp. 181–186 (in Russian).
6. Nikitina V. V. *Rol' nastavnichestva v sovremennom obrazovanii* [The role of mentoring in modern education]. *Otechestvennaya i zarybezhnaya pedagogika*, 2013, no. 6 (15), pp. 50–56 (in Russian).
7. Golovnev A. V. *Definitsii k nastavnichestvu v usloviyakh srednego professional'nogo obrazovaniya* [Definitions for mentoring in secondary vocational education]. *Sovremennyye problemy obrazovaniya – Modern Problems of Education*, 2018, no. 5 (in Russian). URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=28084> (accessed 26 August 2019).
8. Bezrukova V. S. *Pedagogicheskaya integratsiya: sushchnost', sostav, mekhanizm realizatsii* [Pedagogical integration: essence, composition, implementation mechanism]. *Integratsionnyye protsessy v pedagogicheskoy teorii i praktike* [Integration processes in pedagogical theory and practice]. Sverdlovsk, Sverdlovsk Engineering Pedagogical Institute Publ., 1990. 188 p. (in Russian).
9. Postalyuk N. Yu. *Integratsionnyye protsessy v rossiyskoy sisteme professional'nogo obrazovaniya* [Integration processes in the Russian system of vocational education]. *Integratsiya obrazovaniya – Integration of Education*, 2014, no. 4 (77), pp. 6–10 (in Russian).
10. Nurutdinova A. R. *Modernizatsiya professional'nogo obrazovaniya: pedagogicheskaya integratsiya (retrospektivnyy analiz)* [Modernization of vocational education: pedagogical integration (retrospective analysis)]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Problemy yazykoznaniya i pedagogiki – PNRPU Linguistics and Pedagogy Bulletin*, 2016, no. 3, pp. 130–138 (in Russian).

11. Ostapenko T. I. Protsessy integratsii v uchrezhdeniyakh srednego professional'nogo obrazovaniya [Integration processes in institutions of secondary vocational education]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra RAN. Sotsial'nyye, gumanitarnyye, mediko-biologicheskiye nauki – Izvestiya of the Samara Russian Academy of Sciences scientific center. Social, humanitarian, medicobiological sciences*, 2012, vol. 14, no. 2-2, pp. 334–336 (in Russian).
12. Chapayev N. K. Akmeologicheskaya missiya professional'nogo obrazovaniya v usloviyakh integratsii obrazovaniya, proizvodstva i nauki [Acmeological mission of vocational education in the conditions of integration of education, production and science]. *Nauchnyy dialog – Scientific Dialogue*, 2014, no. 2 (26): Pedagogy, pp. 126–145 (in Russian).
13. *Ukaz prezidenta RF ot 2 marta 2018 g. no. 94 "Ob utverzhdenii znaka otlichiya "Za nastavnichestvo"* [On the establishment of the insignia "For mentoring": Decree of the President of the Russian Federation dated March 2, 2018, no. 94] (in Russian). URL: <https://base.garant.ru/71891182/> (accessed 5 April 2019).
14. Omel'chenko S. V. Ponyatiye integratsii v pedagogicheskom protsesse [The concept of integration in the pedagogical process]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo universiteta – Bulletin of SUSU*, 2006, no. 16, pp. 14–17 (in Russian).
15. Filatova E. V. Organizatsiya nastavnichestva kak formy sotsial'nogo partnerstva v oblasti professional'nogo obrazovaniya [Organization of mentoring as a form of social partnership in the field of vocational education]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv – Bulletin of KemGUKI*, 2012, no. 18, pp. 196–201 (in Russian).

Lozhkina T. Yu., Tomsk State Pedagogical University (ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk, Russian Federation, 634061). Tomsk Basic Medical College (ul. Smirnova, 44/1, Tomsk, Russian Federation, 634029). E-mail: tu.lozhkina@gmail.com