кретной клинической ситуацией. На этапе введения и закрепления языкового материала, до непосредственной работы над текстом, на занятиях преподавателем используются задания, направленные на развитие смысловой догадки студентов, связанной с их будущей профессией. Например, предлагаются ситуационные задачи, заставляющие студентов задумываться об особенностях работы медицинской сестры в различных отделениях больницы; об организации сестринского процесса в лечебных учреждениях; об особенностях проведения диагностических и терапевтических манипуляций. Так, при изучении темы «The diseases» («Заболевания») студентам даются ситуационные задачи и перечень пунктов для обсуждения по данной теме. Например: The 10 year-old child complains of feeling unwell. He has a cough, a headache and a high temperature. His mother called a doctor. (Ребенок в возрасте 10 лет жалуется на плохое самочувствие, кашель, головную боль, высокую температуру. Мама вызывает врача.)

Answer the questions. (Ответьте на вопросы.)

1. What is a preliminary diagnosis? (Каков предварительный диагноз?)

2. What does the doctor advise the patient? (Что советует пациенту врач?).

В учебном процессе обучения иностранному языку на этапе обобщения и контроля усвоения языкового материала также используются ситуационные задачи, а на финальном этапе работы над разделом на основе ранее проработанных текстов и заданий к ним предлагается студентам заполнить таблицы, разработать схемы, написать эссе, подготовить мультимедийную презентацию и т.п. Такие задания, по нашему мнению, заставляют студентов мыслить, анализировать, систематизировать пройденный материал, а также активизируют познавательную деятельность студентов и готовят их к профессиональной деятельности.

Следовательно, реальная профессиональная направленность содержания курса иностранного языка, сотрудничество преподавателей иностранного языка и преподавателей специальных дисциплин, гармоничное сочетание современных педагогических технологий с использованием технических и информационных средств обучения способствуют не только качественной подготовке специалиста, но и формированию его как ак-

тивной, творческой личности, готовой к непрерывному самообразованию, саморазвитию, самосовершенствованию.

Литература:

1. Бордовская Н.В., Реак А.А. Педагогика: учеб. пособие. – СПб: Питер, 2008. – 420 с.

2. Современные технологии обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orenipk.ru/kp/distant/ped/ped/tech.htm>

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Панжинская Н.Н., Осипова Е.В.

*ГБОУ СПО «Краснодарский краевой базовый
медицинский колледж»*

Министерства здравоохранения

Краснодарского края,

Краснодар, Россия

Кадры здравоохранения – это интеллектуальный потенциал отрасли, который требует длительной подготовки, постоянного профессионального развития и пристального внимания. Состояние кадровых ресурсов определяет эффективность работы систем здравоохранения, а именно качество и доступность оказываемой медицинской помощи населению.

Наличие серьезных кадровых проблем в системе здравоохранения Российской Федерации делает отрасль неэффективной, снижает доступность и качество медицинской помощи населению.

Проблема трудоустройства выпускников остро возникла после того, как в конце 1990 года было принято Постановление Совета Министров СССР об отмене централизованного распределения выпускников учебных заведений. С тех пор у работодателей стоит очень важный вопрос, как привлечь молодых специалистов, в том числе и выпускников нашего колледжа к работе в своих лечебных учреждениях. Колледж также заинтересован в трудоустройстве своих выпускников. Поэтому во всех медицинских колледжах Краснодарского края с 2009 года организованы так называемые «Бюро содействия трудоустройству», которые работают в

тесном контакте с учреждениями здравоохранения Краснодарского края.

Созданная в ККБМК система по содействию в трудоустройстве выпускникам и адаптации их на рынке труда в настоящее время развивается и успешно функционирует. Колледж награжден Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации как победитель конкурса на звание «Лучший медицинский колледж 2012 года» в номинации «Лучшая система трудоустройства и занятости».

Сложившаяся система позволяет достигать поставленную цель по оказанию практической и информационной помощи студентам и выпускникам колледжа во временном или постоянном трудоустройстве и адаптации к рынку труда.

В процессе деятельности образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- обеспечение взаимосвязи между потребностью в специалистах со средним медицинским образованием и рынком образовательных услуг;

- обеспечение высокого уровня конкурентоспособности выпускников колледжа за счет постоянной ориентации образовательных программ на наивысшие критерии профессиональной деятельности;

- создание системы информирования студентов, выпускников и работодателей данными о потребностях в специалистах;

- оказание консультативной, социальной, психологической и образовательной поддержки студентам и выпускникам по вопросам трудоустройства и адаптации их на рынке труда.

С целью реализации вышеперечисленных целей и задач в колледже работает бюро содействия в трудоустройстве и адаптации к рынку труда выпускников. Направления деятельности бюро разноплановы [1].

И все же основной целью такой службы является содействие трудоустройству выпускников именно в те учреждения здравоохранения, где особенно остро стоит вопрос нехватки медицинских работников среднего звена. В Краснодарском крае неуклонно снижается наполняемость ЛПУ средним медицинским персоналом достигает 40%. Как же эффективно трудоустроить наших выпускников, чтобы снизить эти негативные показатели?

Как показывает наш многолетний опыт работы, одним из эффективных способов

привлечения молодых специалистов для работы в лечебном учреждении является производственная практика студентов. На основании приказа департамента здравоохранения Краснодарского края № 692 от 24.03.2011г. «Об утверждении перечня баз для проведения производственной практики студентов государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования департамента здравоохранения Краснодарского края» колледжем заключены соглашения и договоры о производственной практике студентов.

Базами производственной практики колледжа являются 61 лечебно-профилактическая организация, 47 аптечных учреждений и 52 стоматологические клиники города Краснодара и Краснодарского края, которые в перспективе могут стать местом трудоустройства выпускников.

В период прохождения производственной практики студенты могут самостоятельно оценить преимущества проживания, условия труда, понять ограничения и оценить возможности для работы и профессионального развития в данном учреждении здравоохранения. Ни для кого не является секретом, что наши выпускники на рабочих местах средних медицинских работников получают маленькие заработные платы. Поэтому для того, чтобы привлечь их к работе, руководители лечебных учреждений предлагают различные варианты социальной поддержки молодых специалистов. Например, ГБУЗ «Специализированная инфекционная больница» предлагает нашим выпускникам койко-место в общежитии, ГУЗ «Центр восстановительной медицины и реабилитации» - дополнительный отпуск 30 рабочих дней за работу во вредных условиях труда, перспективы профессионального роста, ГБОУ «Специализированная психиатрическая больница №1» - обучение за счет работодателя на курсах диетической сестры. МБУЗ ЦРБ АМО Павловский район «Центральная районная больница» предлагает дополнительные социальные условия: частичную оплату жилья и коммунальных услуг, перспективу участия в Федеральной целевой программе «Развитие села». И таких примеров можно привести еще много.

Следующий раздел нашей работы – это организация и проведение в колледже ярмарок вакансий, на которых молодым специалистам предоставляется возможность сфор-

мировать представление о качестве рабочих мест будущего трудоустройства, а учреждениям здравоохранения – привлечь к себе молодых специалистов, рассказав о преимуществах трудоустройства по специальности, условиях работы и мерах социальной поддержки. В основе этой работы – данные мониторинга вакансий рабочих мест в организациях здравоохранения Краснодарского края. На ярмарках присутствуют представители ЛПУ, в основном это зам. главного врача по работе со средним медицинским персоналом и начальники кадровой службы, поэтому у выпускников имеется уникальная возможность напрямую поговорить с руководителями практического здравоохранения и обсудить с ними условия своего трудоустройства.

Очень эффективным способом привлечения выпускников колледжа к работе в ЛПУ, где особенно остро ощущается нехватка средних медицинских работников, является целевой набор, который осуществляется в целях удовлетворения перспективной потребности учреждений здравоохранения Краснодарского края в квалифицированных кадрах со средним медицинским образованием. Целевая подготовка предусматривает обязательства обучаемого отработать по окончании обучения не менее трех лет по полученной специальности в учреждениях здравоохранения Краснодарского края. Объем заказа на целевую подготовку не может превышать 15 процентов от общего количества бюджетных мест по каждому направлению подготовки (специальности).

Методистом по профориентационной работе колледжа постоянно поддерживается связь с выпускниками, отслеживается трудоустройство и дальнейшее продвижение выпускников на рынке труда. Особое внимание уделяется выпускникам, получившим специальность по целевым договорам. Идет процесс постоянного пополнения банка данных вакантных мест посредством предоставления лечебными учреждениями по нашему запросу информационных данных. Все это способствует совершенствованию условий для успешного развития потенциала молодых специалистов, их эффективной самореализации в интересах развития и модернизации кубанского здравоохранения.

Необходимо особо остановиться на направлениях деятельности бюро содействия трудоустройству, включающих в себя ин-

формационное обеспечение, социально-психологическую адаптацию выпускников, развитие социального партнерства с учреждениями здравоохранения, мониторинг трудоустройства.

Информационное обеспечение направлено на создание базы данных по вакансиям для временной и постоянной работы, мониторинг и прогнозирование спроса на рынке труда на различные специализации выпускников и, исходя из анализа потребностей, обеспечение возможной специализации выпускников.

С целью информирования студентов о вакансиях рынка труда проводятся Ярмарки рабочих мест, индивидуальная профориентационная работа со студентами, круглогодично обновляется информация, размещенная на стенде по трудоустройству. Социально – психологическую адаптацию студентов и выпускников, диагностическую, консультативную и тренинговую деятельность проводят преподаватели- психологи.

Развитие системы социального партнерства - эффективная форма взаимоотношений в области подготовки качественных кадров для здравоохранения Краснодарского края, так как практикоориентированное обучение невозможно без обучения на практических базах, которые предоставляют колледжу учреждения здравоохранения Краснодарского края.

В последние годы в колледже уделяется особое внимание вопросам трудоустройства и закрепления выпускников на рабочих местах в учреждениях здравоохранения по полученной специальности. В новом учебном году планируется введение новой формы работы системы трудоустройства – подготовка рекомендательных писем для лучших выпускников колледжа.

Следовательно, система мониторинга позволяет не только провести собственный аудит эффективности трудоустройства выпускников и исследовать факторы, влияющие на нее, но и при необходимости скоординировать учебный процесс, провести дополнительные мероприятия, призванные повысить возможности адаптации молодых специалистов на рынке труда региона. Поэтому положительная динамика трудоустройства выпускников, как результат мониторинга, является показателем качества работы не только системы трудоустройства, но и всего педагогического коллектива колледжа.

Литература:

1. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников в образовательном учреждении профессионального образования. Электронный доступ: <http://allbest.ru/o2c0b65635a2bd68a5c53a88421216d37-1.html>

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ БАРЬЕРОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Петренко А.Н.

*ФГБОУ ВПО «Московский педагогический
государственный университет», филиал,
Краснодар, Россия*

В настоящее время педагогическое общение является приоритетной проблемой в системе высшего образования. Это обусловлено тем, что именно в условиях вуза происходит передача профессионального опыта и профессиональных знаний, умений и навыков, определяются формы взаимодействия с другими людьми, освоение общечеловеческих ценностей, образцов и норм поведения в обществе.

В педагогическом процессе главной задачей общения между педагогом и студентом является не только передача информации, но и то, насколько она адекватно понимается участниками педагогического процесса. На адекватность восприятия учебной информации влияет наличие или отсутствие в процессе педагогического общения коммуникативных барьеров или затруднений в общении. В самом общем смысле коммуникативный барьер - это психологическое препятствие на пути адекватной передачи учебной информации между участниками педагогического процесса, искажение смысла передаваемых и получаемых информационных сообщений. Психологические барьеры общения возникают незаметно и оцениваются очень субъективно, часто они не ощущаются самим человеком, но очень остро воспринимаются окружающими, а сам человек перестает адекватно воспринимать свое поведение. Для оптимизации совместной деятельности педагога и студента необходимо выявлять различные коммуникативные барьеры на ранних этапах их зарождения и применять эффективные меры для их устранения.

В данной статье будут рассмотрены некоторые причины, вызывающие затруднения в область межличностных отношений:

1. Затруднение в общении может быть вызвано межличностными особенностями общения у партнеров и доминирование того или другого личностного состояния у каждого из них. Согласно Э. Берну, в структуре сознания личности каждого человека существуют три состояния: «Родитель», «Взрослый», «Дитя». При этом первое – «Родитель» – может выявляться двойко: либо в контролирующее – авторитарной функции, либо в помогающе-педагогической. Для педагогической деятельности в силу ее обучающее воспитывающего характера состояние «Родитель» является достаточно созвучным. Ролевое предписание педагога и характеристика «Родителя» во многом совпадают. Они включают оценку, разрешение, объяснение, порицание. Это те действия, которые являются общими для педагога и родителя. Однако, они приемлемы в педагогическом процессе только в отношениях педагог («Родитель») – ученик («Дитя»). Если же в роли ученика выступает «Взрослый», характеристикой которого является понимание, логичность, рассудительность, контактность, самостоятельность принятия решения, то в общении возникает обоюдное затруднение. Естественно, что оптимальным вариантом для педагогического процесса является отношение «Взрослый-Взрослый» [1].

2. Затрудненность общения, обнаруживается в форме изменения стилей делового общения, симуляции несогласия, преднамеренной дезинформации партнера, ухода от делового общения и т.д. Среди многих факторов, затрудняющих общение (характер межличностных отношений, индивидуально-психологические особенности, включенность в деятельность, особенности ситуации взаимодействия) именно межличностные отношения статистически значимо занимают первое место.

3. Успешность педагогического общения также зависит от умения преодолевать психологические барьеры в общении и соблюдения определенных правил общения:

– педагогическое общение не терпит суетности и пустозвонства. Слова не должны расходиться с делами;

– педагогическое общение – это требовательность к себе и к окружающим во всем, что касается учебы и воспитания;