

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Касаткин Евгений Николаевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 25.09.2026 16:11:43
Уникальный программный ключ:
9b3f8e0cff23e9884d694a62d6854c8f7ed0144e

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**Институт непрерывного дополнительного образования
Центр непрерывного медицинского образования**



**«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ
Минздрава России
Касаткин Е.Н.**

« 25 » марта 2026 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕДИЦИНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ»**

(СРОК ОБУЧЕНИЯ 18 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

ФОРМА ОСВОЕНИЯ: очная

**Киров
2026г.**

2. ОПИСЬ КОМПЛЕКТА ДОКУМЕНТА
по дополнительной профессиональной программе
повышения квалификации
«Организация наставничества в медицинской организации»
(срок обучения 18 академических часов)

№ п/п	Наименование документа	№ стр.
1.	Титульный лист	1
2.	Опись комплекта документа	2
3.	Лист согласования программы	3
4.	Состав членов рабочей группы	4
5.	Пояснительная записка	4
6.	Планируемые результаты обучения	6
7.	Учебный план	7
8.	Календарный учебный график	8
9.	Рабочие программы учебных модулей	8
9.1.	Учебный модуль 1. «Правовые основы наставничества в здравоохранении РФ»	8
9.2.	Учебный модуль 2. «Психолого-педагогические аспекты наставничества»	8
9.3.	Учебный модуль 3. «Документация, планирование и отчетность в наставничестве»	9
9.4.	Учебный модуль 4. «Оценка эффективности наставничества и мотивация наставников»	9
10.	Организационно-педагогические условия реализации программы	9
11.	Требования к итоговой аттестации	11
12.	Формы и методы промежуточной аттестации	11
13.	Кадровое обеспечение	12
14.	Оценочные материалы	12
15.	Лист регистрации изменений и дополнений ДПП	12
	Приложение №1 «Учебный план»	13
	Приложение №2 «Календарный учебный график»	16
	Приложение №3 «Оценочные материалы»	17

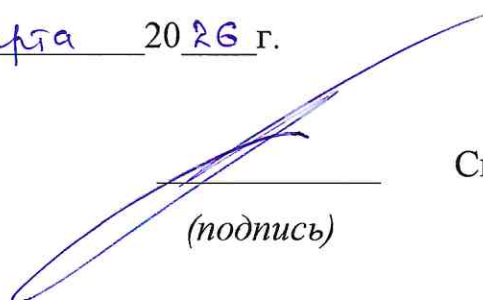
3. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
по дополнительной профессиональной программе
повышения квалификации
«Организация наставничества в медицинской организации»
(срок обучения 18 академических часов)

СОГЛАСОВАНО:

Советом института непрерывного дополнительного образования Кировского
ГМУ

Протокол № 3 от «25» марта 20 26 г.

Директор ИНДО



(подпись)

Ситников С.В.

4. СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации
«Организация наставничества в медицинской организации»
(срок обучения 18 академических часов)

№	ФИО	Ученая степень, звание	Должность	Место работы
1.	Яговкина Надежда Владимировна	к.м.н., доцент	Главный врач Клиники Кировского ГМУ	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России
2.	Романовская Светлана Васильевна	-	Руководитель Центра НМО	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России
<i>по методическим вопросам</i>				
3.	Кузнецова Наталья Сергеевна	-	Специалист по УМР Центра НМО	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России

5. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

5.1. Общие положения

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации» со сроком освоения 18 академических часов (далее – Программа), реализуемая в ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России (далее – Университет) является нормативно-методическим документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоёмкость обучения.

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Вид программы	Наименование программы	Наименование выбранного профессионального стандарта	Уровень квалификации
1	2	3	4
Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	«Организация наставничества в медицинской организации»	-	-

Программа разработана на основании законодательных и нормативно-правовых актов:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации»;

- Федерального закона от 17 ноября 2025 г. № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
 - Распоряжения Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации»;
 - Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность»;
 - Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»;
 - Рекомендаций по организации наставничества в сфере труда (утверждены на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 22 апреля 2026 г. № 4пр);
 - Приказа Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н (ред. от 09.04.2018) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2010 N 18247);
 - Приказа Минздрава России от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;
 - Приказа Минздрава России от 02.05.2023 г. № 206н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием»;
 - Приказа Минздрава России от 10.02.2016 №83 «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием»
- Программа реализуется на основании лицензии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки на осуществление образовательной деятельности от 26 декабря 2016 г. № 2511.

5.2. Цель и задачи Программы:

Цель – сформировать у медицинских специалистов-наставников

компетенции по организации наставничества в медицинской организации.

Задачи:

1. Качественное расширение области знаний, умений и навыков, востребованных при выполнении обязанностей наставничества в медицинской организации.

2. Приобретение новых профессиональных компетенций по организации наставничества, нормативно-правовой базе наставничества, психолого-педагогическим аспектам наставничества, ведению отчетной документации, разработке индивидуального плана наставничества, применению мер мотивации и оценки эффективности наставничества.

5.3. Категории обучающихся: медицинские специалисты-наставники, имеющие высшее медицинское образование и среднее медицинское образование, со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет.

5.4. Трудоемкость программы: 18 ауд. часов трудоемкости, в том числе 18 зач. ед.

5.5. Форма освоения программы: очная.

5.6. Документ, выдаваемый после завершения обучения: удостоверение о повышении квалификации.

5.7. Вид профессиональной деятельности: наставничество в медицинской организации.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы обучающийся осваивает новые ПК:

Вид деятельности	ПК	Описание профессиональной компетенции
ВД 1	ПК-1 Способность и готовность применять в наставнической деятельности правовые основы	должен знать: нормативно-правовую базу наставничества в РФ, права обязанности и ответственность наставника и молодого специалиста;
		должен уметь: руководствоваться в работе законодательством и нормативной документацией, регулирующий деятельность медицинской организации, должностными инструкциями и актами, определяющими права и обязанности молодого специалиста и наставника;
		должен владеть: применением законодательства и нормативной документации, регулирующей деятельность медицинской организации, должностных инструкций и актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста и наставника;
ВД 2	ПК-2 Способность и готовность к	должен знать: качества эффективного наставника, мотивацию молодого специалиста и профилактику профессионального выгорания,

компетенции по организации наставничества в медицинской организации.

Задачи:

1. Качественное расширение области знаний, умений и навыков, востребованных при выполнении обязанностей наставничества в медицинской организации.

2. Приобретение новых профессиональных компетенций по организации наставничества, нормативно-правовой базе наставничества, психолого-педагогическим аспектам наставничества, ведению отчетной документации, разработке индивидуального плана наставничества, применению мер мотивации и оценки эффективности наставничества.

5.3. Категории обучающихся: специалисты-наставники, имеющие высшее образование и среднее образование, со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет.

5.4. Трудоемкость программы: 18 ауд. часов трудоемкости, в том числе 18 зач. ед.

5.5. Форма освоения программы: очная.

5.6. Документ, выдаваемый после завершения обучения: удостоверение о повышении квалификации.

5.7. Вид профессиональной деятельности: наставничество в медицинской организации.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы обучающийся осваивает новые ПК:

Вид деятельности	ПК	Описание профессиональной компетенции
ВД 1	ПК-1 Способность и готовность применять в наставнической деятельности правовые основы	должен знать: нормативно-правовую базу наставничества в РФ, права обязанности и ответственность наставника и молодого специалиста;
		должен уметь: руководствоваться в работе законодательством и нормативной документацией, регулирующий деятельность медицинской организации, должностными инструкциями и актами, определяющими права и обязанности молодого специалиста и наставника;
		должен владеть: применением законодательства и нормативной документации, регулирующей деятельность медицинской организации, должностных инструкций и актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста и наставника;
ВД 2	ПК-2 Способность и готовность к	должен знать: качества эффективного наставника, мотивацию молодого специалиста и профилактику профессионального выгорания,

	участию в наставнической деятельности по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста	роль наставника в разрешении конфликтных ситуаций;
		должен уметь: использовать в своей деятельности качества эффективного наставника, мотивировать молодого специалиста, использовать методы профилактики профессионального выгорания, разрешать конфликтные ситуации;
		должен владеть: методиками эффективного наставничества, методами мотивации молодого специалиста, методами профилактики профессионального выгорания, методиками разрешения конфликтных ситуаций;
ВД 3	ПК-3 Способность к ведению документации, планированию мероприятий в наставнической деятельности	должен знать: документацию, планирование и отчетность в наставничестве;
		должен уметь: заполнять необходимую документацию по наставничеству, составлять план мероприятий по наставничеству и индивидуальный план наставничества, составлять отчет наставника и оценивать отчет молодого специалиста;
		должен владеть: методиками заполнения документации, составлением плана мероприятий по наставничеству и индивидуального плана наставничества, составлением отчета наставника и оценкой отчета молодого специалиста;
ВД 4	ПК-4 Способность и готовность проводить контроль эффективности наставнической деятельности	должен знать: критерии эффективной работы наставников, методы мотивации наставников (материальные и нематериальные), формы поощрения;
		должен уметь: применять критерии эффективной работы в наставничестве, методы мотивации наставников (материальные и нематериальные), формы поощрения;
		должен владеть: критериями эффективной работы в наставничестве, методами мотивации наставников (материальные и нематериальные), формы поощрения.

7. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации» (срок обучения 18 академических часов) представлен в Приложении №1.

8. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации» (срок обучения 18 академических часов) в представлен в Положении №2.

9. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

9.1. Рабочая программа учебного модуля 1. «Правовые основы наставничества в здравоохранении РФ»

Трудоемкость освоения: 4 акад. час. или 4 зач. ед.

Формируемые компетенции: ПК-1.

Содержание рабочей программы учебного модуля 1. «Правовые основы наставничества в здравоохранении РФ»

Код	Наименование тем, элементов и т. д.	Индекс компетенции
1.1.	Нормативно-правовая база	ПК-1
1.1.1.	Конституция РФ	ПК-1
1.1.2.	Трудовой кодекс	ПК-1
1.1.3.	Положение о наставничестве	ПК-1
1.1.4.	Федеральный закон № 424-ФЗ	ПК-1
1.2.	Права, обязанности и ответственность наставника и молодого специалиста	ПК-1
1.2.1.	Права, обязанности и ответственность наставника. Требования к наставнику.	ПК-1
1.2.2.	Права, обязанности и ответственность молодого специалиста. Статус «молодой специалист»: условия присвоения, продления, утраты.	ПК-1

9.2. Рабочая программа учебного модуля 2. «Психолого-педагогические аспекты наставничества»

Трудоемкость освоения: 4 акад. час. или 4 зач. ед.

Формируемые компетенции: ПК-2.

Содержание рабочей программы учебного модуля 2. «Психолого-педагогические аспекты наставничества»

Код	Наименование тем, элементов и т. д.	Индекс компетенции
1.1.	Качества эффективного наставника: коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, волевой ресурс	ПК-2
1.2.	Мотивация молодого специалиста и профилактика профессионального выгорания	ПК-2
1.3.	Индивидуальный подход в зависимости от исходного уровня подготовки	ПК-2
1.4.	Конфликтные ситуации и методы их разрешения	ПК-2

9.3. Рабочая программа учебного модуля 3. «Документация, планирование и отчетность в наставничестве»

Трудоемкость освоения: 4 акад. час. или 4 зач. ед.

Формируемые компетенции: ПК-3.

Содержание рабочей программы учебного модуля 3. «Документация, планирование и отчетность в наставничестве»

Код	Наименование тем, элементов и т. д.	Индекс компетенции
1.1.	Оформление медицинской документации. Работа в МИС.	ПК-3
1.2.	План мероприятий по наставничеству и индивидуальный план молодого специалиста	ПК-3
1.3.	Отчеты наставника и молодого специалиста	ПК-3

9.4. Рабочая программа учебного модуля 4. «Оценка эффективности наставничества и мотивация наставников»

Трудоемкость освоения: 4 акад. час. или 4 зач. ед.

Формируемые компетенции: ПК-4.

Содержание рабочей программы учебного модуля 4. «Оценка эффективности наставничества и мотивация наставников»

Код	Наименование тем, элементов и т. д.	Индекс компетенции
1.1.	Критерии эффективной работы наставников,	ПК-4
1.2.	Методы мотивации наставников (материальные и нематериальные)	ПК-4
1.3.	Формы поощрения	ПК-4

10. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

10.1. Учебно-методическая документация и материалы по всем рабочим программам учебных модулей:

Основная литература:

10.1.2. Оценка профессиональной готовности специалистов в системе здравоохранения [Электронный ресурс] / под ред. Семеновой Т.В. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2019. - ISBN 978-5-9704-4977-6

10.1.2. Царик, Г. Н. Здравоохранение и общественное здоровье: учебник / под ред. Г. Н. Царик. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2021. - 912 с. - ISBN 978-5-9704-6044-3.

Дополнительная литература:

10.1.3. Шипова В.М., Современные проблемы планирования численности медицинских работников больничных учреждений [Электронный ресурс] / Шипова В.М. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 96 с. - ISBN 978-5-9704-4808-3

10.1.4. Шипова В.М., Нормы труда медицинских работников поликлиник [Электронный ресурс] / Шипова В.М. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 168 с. - ISBN 978-5-9704-4727-7

10.1.5. Багненко С.Ф., Организация работы стационарного отделения скорой медицинской помощи: методические рекомендации [Электронный ресурс] / Багненко С.Ф. [и др.] - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 64 с. - ISBN 978-5-9704-4673-7

- 10.1.6. Шипова В.М., Организация и технология нормирования труда в здравоохранении [Электронный ресурс] / Шипова В.М. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 312 с. - ISBN 978-5-9704-4631-7
- 10.1.7. Старчиков М. Ю., Правовой минимум медицинского работника (врача) [Электронный ресурс] / М. Ю. Старчиков - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 256 с. - ISBN 978-5-9704-4285-2
- 10.1.8. Татарников М. А., Делопроизводство в медицинских организациях [Электронный ресурс] / М. А. Татарников - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 232 с. - ISBN 978-5-9704-3781-0
- 10.1.9. Татарников М.А., Сборник должностных инструкций работников учреждений здравоохранения [Электронный ресурс] / М.А. Татарников - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 688 с. - ISBN 978-5-9704-3754-4
- 10.1.9. Двойников С.И., Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс]: учебник / С. И. Двойников и др.; под ред. С. И. Двойникова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 480 с. - ISBN 978-5-9704-4069-8
- 10.1.10. Шипова В.М., Сборник нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения в сфере здравоохранения [Электронный ресурс] / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 432 с. - ISBN 978-5-9704-3892-3
- 10.1.11. Трифонов И.В., Авторитетный главный врач: обеспечение качества в медицинской организации [Электронный ресурс] / Трифонов И.В. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 80 с. - ISBN 978-5-9704-3695-0

10.2. Интернет-ресурсы:

- 10.2.1. Электронно-библиотечная система Кировского государственного медицинского университета (<https://elib.kirovgma.ru/>).
- 10.2.2. «Консультант врача. Электронная медицинская библиотека» (<http://www.rosmedlib.ru>).
- 10.2.3. Рубрикатор клинических рекомендаций Министерства здравоохранения Российской Федерации (<http://cr.rosminzdrav.ru/>).
- 10.2.4. Федеральная электронная медицинская библиотека (<http://193.232.7.109/feml>).
- 10.2.5. Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru>).
- 10.2.6. Единое окно доступа (<http://window.edu.ru/window>).
- 10.2.7. Документационный центр ВОЗ (<http://whodc.mednet.ru>).
- 10.2.8. Univadis.ru – ведущий интернет-ресурс для специалистов здравоохранения (<http://www.univadis.ru>)
- 10.2.9. Научная электронная библиотека (<http://elibrary.ru>).
- 10.2.10. Сайт Педагогическая библиотека—<http://pedlib.ru/>
- 10.2.11. Журнал «Вестник образования» —<https://vestnik.edu.ru/>
- 10.2.12. Лаборатория образовательных технологий <https://trizway.com/>
- 10.2.13. Новые педагогические технологии <http://scholar.urfu.ac.ru/courses/Technology/index.html>
- 10.2.14. Образовательные инновации <http://innov.ncic.ru/>

10.3. Материально-технические базы, обеспечивающие организацию всех видов дисциплинарной подготовки.

10.3.1. Перечень помещений медицинской организации, предоставленных образовательной организации в совместное пользование:

№ п/п	Наименование учреждения здравоохранения, адрес	Этаж, кабинет	Площадь, кв. м
1.	Центр непрерывного медицинского образования, Кировского государственного медицинского университета, ул. Красноармейская, д. 35	Учебная аудитория №1	19,4 м ²
2.	Клиника Кировского государственного медицинского университета, ул. Щорса, д. 64	Актальный зал	55,2 м ²
ИТОГО:			74,6 м ²

10.3.2. Перечень используемого для реализации Программы медицинского оборудования и техники:

№ п/п	Наименование техники, аппаратуры, технических средств обучения
1.	Устройство многофункциональное НР «Lazer 1522».
2.	Проектор мультимедийный «ACER p1266 р».
3.	Компьютер ноутбук «ACER Aspire».
4.	Персональный компьютер «ACER 193».

Материально-техническая база, обеспечивающая реализацию Программы, соответствует действующим санитарно-техническим нормам, а также нормам и правилам пожарной безопасности.

11. ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

11.1. Итоговая аттестация по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации» проводится в форме зачета и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку врача-наставника в соответствии с квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, утвержденными Порядками оказания медицинской помощи. Итоговая аттестация включает в себя - тестирование, направленное на контроль и оценку знаний, умений, составляющих содержание профессиональных компетенций.

11.2. Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения учебных модулей в объеме, предусмотренном учебным планом дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации».

11.3. Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Организация наставничества в медицинской организации» и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца – удостоверение о повышении квалификации.

12. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная успеваемость обучающихся – не предусмотрена.

13. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

№ п/п	Наименование модулей	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Основное место работы, должность	Место работы и должность по совместительству
1.	Учебный модуль 1. «Правовые основы наставничества в здравоохранении РФ»	Яговкина Надежда Владимировна	к.м.н., доцент	Директор Клиники Кировского ГМУ	
2.	Учебный модуль 2. «Психолого-педагогические аспекты наставничества»	Царенок Мария Викторовна	к.п.н.	руководитель многофункционального медико-психолого-педагогического центра «Академия новых возможностей» ФГБОУ ВО Кировский ГМУ	
3.	Учебный модуль 3. «Документация, планирование и отчетность в наставничестве»	Бякова Ольга Михайловна	к.м.н., доцент	Заместитель директора по организационно-методической работе Клиники Кировского ГМУ	
4.	Учебный модуль 4. «Оценка эффективности наставничества и мотивация наставников»	Бакулина Елена Валерьевна	к.м.н., доцент	Заместитель директора по лечебной работе Клиники Кировского ГМУ	

Реализация Программы, обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками подразделения Университета, реализующего Программу.

14. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы итоговой аттестации, с указанием индекса профессионального достижения представлены в Приложении №3 – «Оценочные материалы».

15. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ ДПП

п/п	№ изм./доп. стр.	Содержание изменений / дополнений	Утверждение на заседании кафедры (протокол № ____ от _____)	Подпись лица, внесшего изменения / дополнения



Приложение №1

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Касаткин Е.Н.

«25» марта 2026г.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Организация наставничества в медицинской организации»
(срок обучения 18 академических часов)

Категория слушателей: медицинские специалисты-наставники, имеющие высшее медицинское образование и среднее медицинское образование, со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет.

Срок обучения 18 (акад. час.)

Трудоемкость 18 (зач. ед.)

Форма обучения: очная.

№	Наименование модулей	Всего часов	Часы без ДОТ и ЭО	В том числе				Часы с ДОТ и ЭО	В том числе			ПК	Форма контроля
				ЛЗ	СЗ	ПЗ	СО	ПС	ЛЗ	СЗ	ПЗ	СР	
I	Модули/ темы												
1.	Учебный модуль 1. «Правовые основы наставничества в здравоохранении РФ»	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	ПК-1
1.1.	Нормативно-правовая база	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2.	Права, обязанности и ответственность наставника и молодого специалиста	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.	Учебный модуль 2. «Психолого-педагогические аспекты наставничества»	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ПК-2	-
2.1.	Качества эффективного наставника: коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, волевой ресурс	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.2.	Мотивация молодого специалиста и практика профессионального выгорания	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3.	Индивидуальный подход в зависимости от исходного уровня подготовки	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4.	Конфликтные ситуации и методы их разрешения	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Учебный модуль 3. «Документация, планирование и отчетность в наставничестве»	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ПК-3	-
3.1.	Оформление медицинской документации. Работа в МИС.	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.2.	План мероприятий по наставничеству и индивидуальный план молодого специалиста	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.3.	Отчеты наставника и молодого специалиста	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Организация наставничества в медицинской организации»
(срок обучения 18 академических часов)**

График обучения	Аудиторных часов в день	Дней в неделю	Общая продолжительность программы, месяцев (дней, недель)*
Форма обучения			
Очная	4,5	4	4 дня
Итого по программе	18	4	

* Календарные даты обучения по ДПП определяются при наборе группы. Учебные занятия проводятся в течении 1 недели: 4 дня в неделю по 4,5 академических часа день.

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель Центра НМО



Романовская С.В.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Организация наставничества в медицинской организации»

(срок обучения 18 академических часов)

1. Оценочные материалы итоговой аттестации дополнительной профессиональной программы «Организация наставничества в медицинской организации»

Примерные тестовые задания:

Инструкция: Выберите один правильный ответ

1. Целью наставничества в системе здравоохранения является...:

- А. определение статуса молодого специалиста в системе здравоохранения;
- Б. оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, адаптации;
- В. прохождение медицинской практики в ведущих медицинских организациях с целью повышения квалификации и профессиональных компетенций;
- Г. формирование кадрового потенциала молодых специалистов.

Ответ: Б.

2. Наставничество – это...:

- А. форма испытательного срока при приеме на основную работу в государственное медицинское учреждение молодого специалиста;
- Б. форма стажировки молодых специалистов в ведущих медицинских учреждениях;
- В. форма профессионального становления и развития молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества профессиональной подготовки;
- Г. процесс ротации сотрудников в связи с изменением размером организации и процессов профессиональной трудовой деятельности.

Ответ: В.

3. Молодой специалист (или лицо), в отношении которого осуществляется наставничество – это...:

- А. работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в медицинскую организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного времени;
- Б. высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, прошедший обучение по программам профессионального образования не реже 1 раза в 5 лет с момента окончания обучения;
- В. лицо, координирующее процесс реализации наставничества, осуществляющее организационное и документальное сопровождение процесса наставничества;
- Г. работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, поступивший

на работу в медицинскую организацию по распределению от образовательного учреждения.

Ответ: А.

4. Технология передачи знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития - это:

- А. стажировка;
- Б. практикум;
- В. наставничество;
- Г. интернатура.

Ответ: В.

5. Совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника – молодого специалиста - со дня заключения трудового договора с медицинской организацией – это статус...:

- А. молодого специалиста;
- Б. неприкосновенности;
- В. лица, подлежащего прохождению программы наставничества;
- Г. лица, прошедшего первичную аккредитацию специалиста.

Ответ: А.

Инструкция: выберите ответ по схеме

- А - если правильный ответ 1, 2, 3;
- Б - если правильный ответ 1, 3;
- В - если правильный ответ 2, 4;
- Г - если правильный ответ 4;
- Д - если правильный ответ 1, 2, 3, 4

6. Организационное сопровождение наставничества заключается в...:

- 1. информационном обеспечении подбора наставников;
- 2. анализе, обобщении опыта работы наставников;
- 3. поддержании контакта с наставником, руководство его деятельностью;
- 4. поддержании контакта с наставником и молодым специалистом/лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Ответ: Д.

7. Документационное сопровождение наставничества заключается в...:

- 1. подготовке проектов нормативных и локальных актов, сопровождающих процесс наставничества;
- 2. оказание консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;
- 3. осуществление контроля за завершением периода наставничества и внесение в личные дела соответствующих записей и документов;
- 4. осуществления мониторинга процесса наставничества.

Ответ: А.

8. К работе в качестве наставников привлекаются:

- 1. профессионально компетентные медицинские специалисты, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, авторитет, имеющие практические

навыки осуществления служебных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;

2. медицинские работники, активно занимающиеся научно-практическими исследованиями, повышающие свой профессиональный уровень подготовки, имеющие стаж работы по данной специальности не менее 5-10 лет, первую или высшую квалификационную категорию;

3. профессорско-преподавательский состав медицинских организаций высшего и дополнительного профессионального образования, являющиеся специалистами баз практической подготовки;

4. руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации, принявшей на работу молодого специалиста.

Ответ: Д.

9. Система наставничества нацелена на решение следующих задач:

1. повышение безопасности и качества медицинской деятельности на всех этапах и формах ее оказания;

2. совершенствование и рост уровня профессионализма молодого специалиста;

3. обогащение социального опыта молодого специалиста, овладение им традициями, культурой профессии;

4. ускорение процесса профессионального и личностного становления молодого специалиста, его скорейшей адаптации к условиям профессиональной деятельности.

Ответ: Д.

10. Участниками наставничества являются:

1. молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;

2. наставник;

3. руководитель структурного подразделения, медицинской организации;

4. представитель кадровой службы медицинской организации, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

Ответ: Д.

11. Формы наставничества:

1. прямая (непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним в рабочее время и в неформальной обстановке);

2. опосредованная (проявляется только формально, путем советов и рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму);

3. индивидуальная (тесное взаимодействие с одним молодым специалистом);

4. коллективная (наставничество распространяется на двух и более молодых специалистов);

Ответ: Д.

12. Реализация наставничества может быть с применением следующих методов:

1. «Follow Me» («следуй за мной») – подразумевающий необходимость приставить к молодому специалисту более опытного сотрудника для передачи навыков и знаний;

2. «Training Within Industry» («обучение в отрасли») – позволяющий организовать наставничество по единым методикам обучения, по заранее утвержденным стандартам и критериям оценки (клиническим рекомендациям, стандартам лечения и т.д.);

3. «СОП» («стандартная операционная процедура») – метод оформленных пошаговых инструкций, четких алгоритмов выполнения процедур и манипуляций;

4. «сопровождение деятельности медицинских работников» - метод организационного направления, обеспечивающая «гармоничное существование» медицинских работников в профессии.

Ответ: Д.

13. Наставничество – это:

1. эффективная форма адаптации нового персонала в лице молодого специалиста;
2. процесс закрепления на практике и дальнейшей поддержки текущих знаний в профессиональной области;
3. неотъемлемый элемент кадровой политики медицинской организации;
4. ключевая часть корпоративного обучения.

Ответ: Д.

14. Способы взаимодействия наставника с молодым специалистом в рамках программы наставничества:

1. собеседования, инструктажи, консультации, ознакомление с требованиями к служебной деятельности;
2. экскурсии, постановка практических задач, совместное выполнение служебных заданий в рамках профессиональной деятельности;
3. контроль и оценка результатов деятельности, корректировка действий;
4. привлечение к участию в методических оперативных совещаниях, разборах клинических случаев, работе методических объединений, диагностических бесед–консилиумов.

Ответ: Д.

Критерии успешного прохождения тестовых заданий:

«зачтено» - не менее 71% правильных ответов;

«не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.