

**Общество с ограниченной ответственностью «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР**

ОДОБРЕНО

Научно-методическим советом
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
Протокол № 28/09/26
от 28 сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
_____ О.Г. Доманцевич
28 сентября 2026 г.

Данная ДПП ПК разработана с учетом типовой программы по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (приказ Минздрава России от 25.05.2026 № 534н) и Положения о наставничестве в сфере здравоохранения (приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 167н; зарегистрирован в Минюсте России 27.03.2026 № 85762).

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Вид профессиональной
деятельности

Управление организацией
здравоохранения

Специальность

Организация здравоохранения и
общественное здоровье

Общая трудоемкость, акад. часы

36
Очная

Форма обучения

Версия

02-2026

Краснодар
2026

2. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации
**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**
Общая трудоемкость – 36 академических часов

№ п/п	Должность согласующего лица	Фамилия, инициалы согласующего лица	Подпись	Дата согласования	Примечание
1	Преподаватель ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»	Прохоров В.А.		28.09.2026	
2	Директор МУМЦ ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»	Цветкова И.В.		28.09.2026	
3	Генеральный директор ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»	Доманцевич О.Г.		28.09.2026	

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» обсуждена на заседании Научно-методического совета общества с ограниченной ответственностью «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ» и рекомендована к реализации в рамках системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования

Протокол № 26/09/26 от 26 сентября 2026 г.

Председатель НМС,
кандидат педагогических наук

_____ / Цветкова И.В. /

Организация-разработчик – Общество с ограниченной ответственностью «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ» (структурное подразделение – Межотраслевой учебно-методический центр).

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» / Г. Н. Блинов, В. А. Прохоров, И. В. Цветкова, О. Г. Доманцевич ; ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ». — Краснодар : ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ», 2026. – 26 с.

Наставничество становится важной частью кадровой политики медицинской организации: оно помогает передавать профессиональный опыт, поддерживать адаптацию специалистов и формировать культуру ответственного принятия решений. В условиях изменения технологий и организации медицинской помощи наставнику необходимо сочетать предметную компетентность с умением выстраивать профессиональный диалог и оценивать развитие наставляемого.

Современный наставник — архитектор профессиональных смыслов. Он помогает наставляемому понять основания и последствия профессиональных действий, увидеть связь между требованиями к качеству медицинской помощи, интересами пациента и задачами организации. Сопровождение строится как последовательный переход от совместного разбора ситуаций и обратной связи к самостоятельной работе: его результатом становится специалист, способный обоснованно принимать решения в пределах своей компетенции и отвечать за них.

Имитационно-деятельностный тренажер «Развитие медицинской организации в современной ситуации: точки акупунктуры» позволяет увидеть ключевые участки организационной работы, где точное управленческое действие способно заметно улучшить адаптацию и развитие сотрудников. На конкретных ситуациях слушатели учатся определять профессиональные дефициты, выбирать приоритеты наставничества и обосновывать решения с учетом ресурсов и целей медицинской организации. Тренинг «Эффективные способы понимания» развивает необходимую наставнику способность слышать наставляемого, задавать уточняющие вопросы, проверять взаимное понимание и давать обратную связь. Вместе эти занятия связывают управленческое видение с качеством профессионального взаимодействия и помогают выстраивать сопровождение, которое постепенно расширяет самостоятельность специалиста.

Программа определяет цели, результаты, содержание и условия очного обучения. В нормативной части учтены типовая дополнительная профессиональная программа повышения квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», утвержденная приказом Минздрава России от 25.05.2026 № 534н, и Положение о наставничестве в сфере здравоохранения, утвержденное приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 167н. Требования Положения разбираются применительно к установленной им категории наставляемых; иные организационные инструменты рассматриваются как варианты локальной кадровой практики.

3. ОПИСЬ КОМПЛЕКТА ДОКУМЕНТОВ

№ п/п	Наименование документа	Стр.
1	Титульный лист	1
2	Лист согласования	2
3	Опись комплекта документов	4
4	Лист обновлений и актуализации	5
5	Состав рабочей группы	6
6	Общие положения	7
7	Цель и задачи программы	8
8	Планируемые результаты обучения	8
9	Учебный план	9
10	Календарный учебный график	13
11	Содержание рабочей программы	14
12	Организационно-педагогические условия реализации программы	20
13	Программа итоговой аттестации обучающихся	22
14	Иные компоненты программы	25

4. ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЙ И АКТУАЛИЗАЦИИ

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации
**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**
Общая трудоемкость – 36 академических часов

№ п/п	Дата внесения изменений в программу	Характер изменений	Дата и номер протокола согласований документа на НМС

5. СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации

«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Общая трудоемкость – 36 академических часов

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, звание	Занимаемая должность	Место работы
1	Блинов Геннадий Николаевич	-	Методолог, преподаватель, эксперт в сфере развития человеческого потенциала	МГПУ, эксперт в сфере развития человеческого потенциала
2	Прохоров Виталий Анатольевич	Кандидат медицинских наук	Генеральный директор, врач- стоматолог	ООО «ВП КЛИНИК»
3	Шахторина Инесса Александровна	-	Генеральный директор, врач- стоматолог	ООО «Оникс-Дент»
4	Фицурина Марина Викторовна	Кандидат экономических наук, доцент	Преподаватель	Институт маркетинга, управления и бизнеса ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»
<i>по методическим вопросам</i>				
5	Цветкова Ирина Владимировна	Кандидат педагогических наук	Директор МУМЦ	ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
6	Доманцевич Ольга Геннадьевна	-	Генеральный директор	ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»

6. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Характеристика программы:

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации врачей «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» (36 академических часов) разработана с учетом Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказа Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 о порядке организации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, приказа Минобрнауки России от 02.02.2022 № 97 о ФГОС ординатуры по специальности 31.08.71, приказа Минтруда России от 07.11.2017 № 768н Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», приказов Минздрава России от 05.03.2026 № 166н и № 167н, от 14.05.2026 № 435н и от 25.05.2026 № 534н, а также Указа Президента РФ от 08.12.2025 № 896 о Стратегии развития здравоохранения на период до 2030 года. Программа направлена на совершенствование профессиональных компетенций в области управления кадровыми ресурсами и организации наставничества.

6.2. Характеристика профессиональной деятельности выпускников:

- **область профессиональной деятельности выпускников**, освоивших программу повышения квалификации: 02 Здравоохранение (в сфере организации деятельности и управления организацией здравоохранения);
- **вид профессиональной деятельности**: управление организацией здравоохранения;
- **основная цель вида профессиональной деятельности**: обеспечение деятельности организации здравоохранения, направленной на укрепление общественного здоровья и совершенствование управления медицинской организацией;
- **трудовые функции**: управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями (F/01.8);
- **вид программы**: практико-ориентированная.

6.3. Категория обучающихся по:

- основной специальности: организация здравоохранения и общественное здоровье;
- дополнительным специальностям: нет.

6.4. Актуальность программы:

Актуальность программы «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» обусловлена потребностью медицинских организаций в системном развитии наставничества и новыми требованиями регулятора к его организации. Программа помогает руководителям выстроить сопровождение начинающих специалистов в соответствии с действующими нормативными правилами, поддержать их профессиональную адаптацию и подготовить к самостоятельному принятию обоснованных решений с соблюдением требований к качеству и безопасности медицинской помощи.

6.5. Объем программы (трудоемкость)

Общая трудоемкость 36 академических часов, из которых 6 – лекции, 18 – практические занятия, стажировка – 8, 2 – промежуточная аттестация, 2 – итоговая аттестация.

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

7. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

7.1. Цель программы заключается в формировании у специалистов с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Организация здравоохранения и общественное здоровье», компетентностей (способностей) по развитию кадровой политики медицинской организации через внедрение системы наставничества.

7.2. Задачи

1. Применять действующие нормы о наставничестве в сфере здравоохранения, определять круг наставляемых, требования к наставнику и обязательные действия медицинской организации.

2. Проектировать систему сопровождения специалистов, развивать кадровую политику и оценивать результаты наставничества с учетом особенностей медицинской организации.

8. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

8.1. Программа направлена на совершенствование (приобретение):

- универсальных компетенций:

УК-1. Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте;

УК-3. Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению;

УК-4. Способен выстраивать взаимодействие в рамках своей профессиональной деятельности;

УК-5. Способен планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории.

- профессиональных компетенций:

ПК-1. Способность организовывать и развивать систему наставничества в медицинской организации как инструмент управления кадровыми ресурсами: планировать её реализацию, обеспечивать взаимодействие участников и заинтересованных организаций, оценивать результаты наставничества и использовать их для профессионального развития работников и совершенствования кадровой политики.

Для внутренних оценочных материалов применяется код ПК-1 как обозначение результата данной программы. Содержание согласовано с трудовой функцией F/01.8 профессионального стандарта. Обозначение ПК-1* в таблицах используется только как внутренний индекс результатов обучения.

Трудовая функция с кодом	Профессиональные компетенции, обеспечивающие выполнение трудовой функции	
	индекс	содержание компетенции
Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями (F/01.8)	ПК-1*	Обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования (трудовое действие согласно профессиональному стандарту)
		Обеспечение повышения квалификации работников медицинской организации (трудовое действие согласно профессиональному стандарту)

**Общество с ограниченной ответственностью «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР**

ОДОБРЕНО

Научно-методическим советом
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
Протокол № 28/09/26
от 28 сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
_____ О.Г. Доманцевич
28 сентября 2026 г.

9. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации

**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Цель: формирование компетентностей (способностей) по развитию кадровой политики медицинской организации через внедрение системы наставничества

Категория обучающихся: организация здравоохранения и общественное здоровье

Общая трудоемкость, акад.часы: 36

Форма обучения: очная

№ п/п	Наименование модулей, тем, разделов практики	Количество часов (трудоемкость)						
		в том числе по видам учебной деятельности						
		всего	лекции	занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные коллоквиумы и иные аналогичные работы, занятия)			практика	аттестация
				всего	практическая подготовка	не применяются ЭО и ДОТ		
1	Модуль 1. Нормативно-правовая база медицинского наставничества	10	2	7	7	0	0	1
1.1	Нормативно-правовая база внедрения наставничества в медицинской организации. Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества	1	1	0	0	0	0	0
1.2	Организационно-правовая документация внедрения наставничества в медицинской организации: приказы, Положение о совете/комиссии по наставничеству, план мероприятий по наставничеству, отчет наставника о результатах работы, отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество и др.	1	1	0	0	0	0	0
1.3	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Развитие медицинской организации в современной ситуации: «точки акупунктуры»	7	0	7	7	0	0	0

1.4	Промежуточная аттестация по модулю 1 (зачет)	1	0	0	0	0	0	1
2	Модуль 2. Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации	16	4	11	11	0	0	1
2.1	Воспитательная роль наставнической деятельности. Профессиональная социализация. Этическая направленность	2	2	0	0	0	0	0
2.2	Требования к деятельности наставника в медицинской организации. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура. Критерии успешной деятельности наставника. Документация наставнической деятельности	2	2	0	0	0	0	0
2.3	Тренинг по теме: «Эффективные способы понимания»	4	0	4	4	0	0	0
2.4	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Позиция наставника в медицинской организации: «от замысла к реализации»	7	0	7	7	0	0	0
2.5	Промежуточная аттестация по модулю 2 (зачет)	1	0	0	0	0		1
3	Практика	8	0	0	0	0	8	0
3.1	Стажировка	8	0	0	0	0	8	0
4	Итоговая аттестация (зачет)	2	0	0	0	0	0	2
Итого часов (трудоемкость)		36	6	18	18	0	8	4

9.1. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН СТАЖИРОВКИ

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации врачей по теме: «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации»

Задача стажировки: изучение передового опыта и закрепление теоретических знаний, полученных при освоении дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей руководителя медицинской организации.

Трудоемкость освоения: 8 акад. часов

Категория обучающихся: специалисты с высшим медицинским образованием по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Описание стажировки: Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации врачей по теме «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» реализуется частично в форме стажировки, которая проводится после теоретического обучения слушателей в МУМЦ ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ» согласно учебному плану.

Стажировка может носить индивидуальный или групповой характер.

Организационно-педагогические условия реализации стажировки представлены в пункте 12.2. Реализация программы в форме стажировки.

Содержание стажировки определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержания дополнительной профессиональной программы повышения квалификации врачей по теме «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации».

Содержание стажировки направлено на достижение целей программы, планируемых результатов ее освоения. В частности, виды деятельности, включенные в учебно-тематический план стажировки, соответствуют трудовым действиям из актуального профессионального стандарта согласно трудовой функции F/01.8.

Сроки проведения стажировки: согласно договору об образовании и договору об организации практической подготовки.

Официальное название структурного подразделения и организации, на базе которой будет проводится стажировка: медицинские организации согласно договорам.

Руководитель стажировки: назначается приказом медицинской организации-партнера.

№ п/п	Название и темы рабочей программы учебного модуля	Трудо-емкость (акад. час.)	Виды деятельности	Формируемые компетенции	Форма контроля
1	Рабочая программа учебного модуля 1 «Нормативно-правовая база медицинского наставничества»				
1.1	Нормативно-правовая база внедрения наставничества в медицинской организации. Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества	1	Знакомство с нормативно-правовой базой внедрения наставничества в медицинской организации. Изучение основных понятий, используемых в медицинской организации при осуществлении наставничества. Изучение используемой организационно-правовой документации внедрения наставничества в медицинской организации.	ПК-1*	Отчет о стажировке
1.2	Организационно-правовая документация внедрения наставничества в медицинской организации: приказы, Положение о совете/комиссии по наставничеству, план мероприятий по наставничеству, отчет наставника о результатах работы, отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого	1			

	осуществлялось наставничество и др.				
2	Рабочая программа учебного модуля 2 «Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации»				
2.1	Воспитательная роль наставнической деятельности. Профессиональная социализация. Этическая направленность	2	Знакомство с особенностями кадровой политики медицинской организации. Изучение должностных инструкций и правил внутреннего распорядка организации, трудовой дисциплины в коллективе. Изучение действующих нормативных документов по санитарно-противоэпидемическому режиму, охране труда, проблемам организации здравоохранения. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей наставляемым специалистом. Освоение и совершенствование практических навыков в работе наставляемого специалиста. Освоение soft skills (гибких навыков) по профилю медицинской организации. Изучение порядка предоставления отчетов. Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии. Оказание консультативной помощи в работе по специальности. Организация самообразования наставляемого специалиста. Регистрация наставляемого специалиста на портале НМО, помощь в работе на портале. Знакомство с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни. Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров. Участие в проводимых медицинской организации конкурсах и др. мероприятиях. Ведение документации по наставничеству. Оформление стенда по наставничеству. Участие в заседаниях совета наставников для координации работы.	ПК-1*	Отчет о стажировке
2.2	Требования к деятельности наставника в медицинской организации. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура. Критерии успешной деятельности наставника.	4			
Промежуточная аттестация		Не предусмотрена			
Итого		8			

**Общество с ограниченной ответственностью «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР**

ОДОБРЕНО

Научно-методическим советом
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
Протокол № 28/09/26
от 28 сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ»
_____ О.Г. Доманцевич
28 сентября 2026 г.

10. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК
дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации
**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВЕДУЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Общая трудоемкость, акад. часы: 36

Сроки обучения: согласно договору об образовании и договору о практическом обучении

№ п/п	Наименование модулей, тем, разделов практики	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Трудоемкость освоения в акад. часах			
1	Модуль 1. Нормативно-правовая база медицинского наставничества	10			
1.1	Нормативно-правовая база внедрения наставничества в медицинской организации. Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества	1			
1.2	Организационно-правовая документация внедрения наставничества в медицинской организации: приказы, Положение о совете/комиссии по наставничеству, план мероприятий по наставничеству, отчет наставника о результатах работы, отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество и др.	1			
1.3	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Развитие медицинской организации в современной ситуации: «точки акупунктуры»	7			
1.4	Промежуточная аттестация по модулю 1 (зачет)	1			
2	Модуль 2. Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации	2	14		
2.1	Воспитательная роль наставнической деятельности. Профессиональная социализация. Этическая направленность	2			
2.2	Требования к деятельности наставника в медицинской организации. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура. Критерии успешной деятельности наставника. Документация наставнической деятельности		2		
2.3	Тренинг по теме: «Эффективные способы понимания»		4		
2.4	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Позиция наставника в медицинской организации: «от замысла к реализации»		7		
2.5	Промежуточная аттестация по модулю 2 (зачет)		1		
3	Практика		8		
3.1	Стажировка		8		
4	Итоговая аттестация (зачет)		2		

11. СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

11.1. Рабочая программа учебного модуля 1 «Нормативно-правовая база медицинского наставничества»

Трудоемкость освоения: 10 акад. часов

Задачи

1. Способность конструктивно работать с нормативно-правовой базой медицинского наставничества

Формируемые компетенции: F/01.8

Паспорт формируемых компетенций:

Трудовая функция	Индекс компетенции	Показатели сформированности компетенции (необходимые умения)
Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями (F/01.8)	ПК-1*	Обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования: способность конструктивно работать с нормативно-правовой базой медицинского наставничества
		Обеспечение повышения квалификации работников медицинской организации: способность конструктивно работать с нормативно-правовой базой медицинского наставничества

Содержание рабочей программы учебного модуля 1 «Нормативно-правовая база медицинского наставничества»

Код	Темы	Формы
1	Теоретическое обучение	
<i>Способность конструктивно работать с нормативно-правовой базой медицинского наставничества</i>		
1	Нормативно-правовая база медицинского наставничества	
1.1	Нормативно-правовая база внедрения наставничества в медицинской организации. Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества	Л
1.2	Организационно-правовая документация внедрения наставничества в медицинской организации: приказы, Положение о совете/комиссии по наставничеству, план мероприятий по наставничеству, отчет наставника о результатах работы, отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество и др.	Л
1.3	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Развитие медицинской организации в современной ситуации: «точки акупунктуры»	ПЗ

Л – лекция

ПЗ – практическое занятие

Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы учебного модуля 1 «Нормативно-правовая база медицинского наставничества»

Правовой акцент модуля. Приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения» распространяется на лиц с медицинским образованием по установленному перечню, впервые прошедших первичную либо первичную специализированную аккредитацию. Специальности и сроки наставничества определяются приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 166н об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество, и сроков его осуществления. Слушатели учатся отличать этот правовой режим от добровольных корпоративных программ адаптации работников.

Обязательные элементы организации: наставник с установленным стажем медицинской деятельности не менее пяти лет и письменным согласием; для работника — соответствующая специальность, для руководителя или заместителя руководителя организации либо подразделения — требование к стажу; определение руководителем ответственного лица; приказ руководителя по конкретному наставляемому; сведения о периоде наставничества, формируемые наставляемым в каждой организации и подписываемые ее руководителем. Возможность дистанционных технологий относится к наставничеству в медицинской организации и не меняет очную форму этой образовательной программы.

Совет или комиссия наставников, индивидуальный план, отчет наставника и внутренние показатели качества могут вводиться локальными актами как управленческие инструменты. Приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения» не устанавливает обязанность создавать совет при наличии десяти наставников и не утверждает обязательную форму таких отчетов. При оформлении локальных документов учитываются письменное согласие наставника и возможные выплаты, предусмотренные локальным актом.

Тематика и содержание самостоятельной работы обучающихся: в учебном плане не выделены отдельные часы на самостоятельную работу обучающихся, так как СДО предполагает данный вид работы как в рамках лекций, так и в рамках практических занятий (имитационно-деятельностный тренажер).

Формы и методы контроля

Формы контроля: практическая работа, тестовые задания, контрольные вопросы, ситуационные задачи. Методы контроля: очный письменный и практический контроль, обсуждение и самоконтроль.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится по окончании освоения модуля. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

Оценочные средства промежуточной аттестации обучающихся по освоению рабочей программы

Зачет по модулю выставляется после выполнения практических заданий, предусмотренных рабочей программой. Данные практические задания включают в себя следующие элементы:

- 1) контрольные вопросы по теме;
- 2) тестовые задания;
- 3) задачи, выявляющие уровень сформированности компетенций.

Примерная тематика контрольных вопросов, выявляющих теоретическую подготовку обучающегося:

1. Правовые основы наставничества: статья 69 Федерального закона № 323-ФЗ, приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 166н об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество, и сроков его осуществления. Сфера действия и основные понятия.
2. Требования к наставнику, его письменное согласие, ответственное лицо и приказ руководителя организации; сведения о периоде прохождения наставничества.
3. Локальные документы медицинской организации и их соотношение с обязательными требованиями Положения о наставничестве.

Примеры тестовых заданий:

1. На каких лиц распространяется Положение о наставничестве в сфере здравоохранения, утвержденное приказом Минздрава России № 167н?
 - а) на лиц с медицинским образованием по специальностям установленного перечня, впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию;
 - б) на всех работников медицинской организации независимо от образования;
 - в) только на руководителей медицинских организаций;
 - г) только на врачей со стажем медицинской деятельности более пяти лет.
2. Процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей – это...
 - а) должностная адаптация;
 - б) социализация в коллективе;
 - в) адаптация;
 - г) нет верного ответа
3. Кто согласно приказу Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения» определяет лицо, ответственное за организацию наставничества в организации?
 - а) наставляемый самостоятельно;
 - б) руководитель организации;
 - в) совет наставников при наличии десяти наставников;
 - г) аттестационная комиссия образовательной организации.

Примеры практических задач, выявляющих уровень сформированности компетенций:

Ситуационная задача 1. В медицинской организации работают 14 наставников, однако не определено ответственное за организацию наставничества лицо. Какие обязательные действия должен выполнить руководитель? Предложите также возможные локальные способы координации работы наставников, не выдавая совет наставников за обязательный орган.

Ситуационная задача 2. Представьте, что вы наставник для руководителей медицинских организаций. Составьте алгоритм ваших действий по теме: «Коммуникативная культура в медицинской организации».

11.2. Рабочая программа учебного модуля 2 «Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации»

Трудоемкость освоения: 16 акад. часов

Задачи

1. Сформировать способность развивать кадровую политику медицинской организации через внедрение системы наставничества

Формируемые компетенции: F/01.8

Паспорт формируемых компетенций:

Трудовая функция	Индекс компетенции	Показатели сформированности компетенции (необходимые умения)
Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями (F/01.8)	ПК-1*	Обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования: способность развивать кадровую политику медицинской организации через внедрение системы наставничества
		Обеспечение повышения квалификации работников медицинской организации: способность развивать кадровую политику медицинской организации через внедрение системы наставничества

Содержание рабочей программы учебного модуля 2 «Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации»

Код	Темы	Формы
2	Теоретическое обучение	
<i>Способность развивать кадровую политику медицинской организации через внедрение системы наставничества</i>		
2	Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации	
2.1	Воспитательная роль наставнической деятельности. Профессиональная социализация. Этическая направленность.	Л
2.2	Требования к деятельности наставника в медицинской организации. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура. Критерии успешной деятельности наставника.	Л
2.3	Тренинг по теме: «Эффективные способы понимания»	ПЗ
2.4	Имитационно-деятельностный тренажер по теме: «Позиция наставника в медицинской организации: «от замысла к реализации»	ПЗ

Л – лекция

ПЗ – практическое занятие

Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы учебного модуля 2 «Необходимость, роль и механизм осуществления наставнической деятельности в медицинской организации»

Тематика и содержание самостоятельной работы обучающихся: в учебном плане не выделены отдельные часы на самостоятельную работу обучающихся, так как предполагается данный вид работы как в рамках лекций, так и в рамках практических занятий (тренинг, имитационно-деятельностный тренажер).

Формы и методы контроля

Формы контроля: практическая работа, тестовые задания, контрольные вопросы, ситуационные задачи. Методы контроля: очный письменный и практический контроль, обсуждение и самоконтроль.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится по окончании освоения модуля. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

Оценочные средства промежуточной аттестации обучающихся по освоению рабочей программы

Зачет по теме выставляется после выполнения практических заданий, предусмотренных рабочей программой. Данные практические задания включают в себя следующие элементы:

- 4) контрольные вопросы по теме;
- 5) тестовые задания;
- 6) задачи, выявляющие уровень сформированности компетенций.

Примерная тематика контрольных вопросов, выявляющих теоретическую подготовку обучающегося:

1. История развития системы наставничества в России
2. Четыре этапа реализации наставничества в медицинских организациях
3. Воспитательная роль наставнической деятельности
4. Профессиональная социализация и наставничество. Этическая направленность
5. Требования к деятельности наставника в медицинской организации
6. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура
7. Критерии успешной деятельности наставника
8. Организация наставнической деятельности. Документация наставнической деятельности
9. Эффективные способы понимания

Примеры тестовых заданий:

1. Целями наставничества являются...
 - а) адаптация молодых специалистов к условиям медицинской организации, профессиональная переподготовка;
 - б) подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей;
 - в) подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности;
 - г) профессиональная подготовка молодых специалистов, их профессиональное развитие как подготовка к аккредитации
2. Какие действия обязательны при организации наставничества конкретного наставляемого по приказу Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»?
 - а) письменное согласие наставника, определение ответственного лица, приказ руководителя организации и оформление сведений о периоде наставничества;
 - б) только размещение информации на стенде;
 - в) создание совета наставников строго при наличии десяти наставников;
 - г) только устная договоренность наставника и наставляемого.
3. Какой дополнительный коллегиальный механизм может быть установлен локальным актом организации для обмена опытом наставников?
 - а) совет или комиссия по наставничеству;
 - б) обязательная федеральная аттестационная комиссия по наставничеству;

- в) аккредитационная подкомиссия вместо руководителя организации;
- г) орган, заменяющий письменное согласие наставника.

Примеры практических задач, выявляющих уровень сформированности компетенций:

Ситуационная задача 1. В медицинской организации нет работников, соответствующих требованиям к врачу-наставнику. Какие действия может предпринять руководство медицинской организации для решения данной проблемы?

Ситуационная задача 2. Представьте, что вы наставник для руководителей медицинских организаций. Составьте алгоритм ваших действий по теме: «Этические основы управленческой деятельности».

Нормативные документы и учебная литература

Нормативные правовые акты (по состоянию на 26.09.2026):

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (действующая редакция) // СПС КонсультантПлюс
2. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (действующая редакция, в частности статья 69) // СПС КонсультантПлюс
3. Приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения» // СПС КонсультантПлюс
4. Приказ Минздрава России от 05.03.2026 № 166н об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество, и сроков его осуществления // СПС КонсультантПлюс
5. Приказ Минздрава России от 25.05.2026 № 534н «Об утверждении типовой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» // СПС КонсультантПлюс
6. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» // СПС КонсультантПлюс
7. Приказ Минобрнауки России от 02.02.2022 № 97 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.71 Организация здравоохранения и общественное здоровье» // СПС КонсультантПлюс
8. Приказ Минздрава России от 14.05.2026 № 435н «Об утверждении номенклатуры специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование» // СПС КонсультантПлюс
9. Приказ Минтруда России от 07.11.2017 № 768н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» // СПС КонсультантПлюс
10. Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н об утверждении раздела Единого квалификационного справочника для должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (в действующей редакции) // СПС КонсультантПлюс
11. Указ Президента Российской Федерации от 08.12.2025 № 896 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2030 года» // СПС КонсультантПлюс

Учебная литература:

1. Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых

специалистов : учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 104 с. — ISBN 978-5-8114-8992-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/186082> (дата обращения: 26.09.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Бойко, С. Л. Профессиональные психологические риски и социальный менеджмент в здравоохранении : монография / С. Л. Бойко. — Гродно : ГрГМУ, 2022. — 196 с. — ISBN 978-985-595-757-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/306563> (дата обращения: 23.09.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Захарова, Л. Н. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова, А. И. Махалин. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/144885> (дата обращения: 26.09.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Кадровый менеджмент в здравоохранении : учебное пособие / Н. К. Гришина, И. В. Маевская, А. Е. Макарова, А. А. Лифляндер-Пачерских. — Иркутск : ИГМУ, 2024. — 72 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/419975> (дата обращения: 23.09.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Интернет-источники:

1. Справочная правовая система (СПС)КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru/> — Режим доступа: без авториз. пользователей.

2. Официальный интернет-портал правовой информации: <https://publication.pravo.gov.ru/> . — Режим доступа: без авториз. пользователей.

3. Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования: <https://edu.rosminzdrav.ru/> . — Режим доступа: без авториз. пользователей.

4. Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения: <https://roszdravnadzor.gov.ru/documents> . — Режим доступа: без авториз. пользователей.

12. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

12.1. Организация образовательной деятельности по освоению программы

Образовательная деятельность проводится очно в учебных аудиториях и на базе медицинской организации при прохождении стажировки. Лекции, практические занятия, промежуточная и итоговая аттестации проводятся при непосредственном взаимодействии преподавателя и обучающихся.

12.2. Реализация программы в форме стажировки

Программа частично реализуется в форме очной стажировки продолжительностью 8 академических часов после освоения теоретических и практических занятий согласно учебному плану.

Стажировка может носить индивидуальный или групповой характер.

Стажировка организуется в медицинской организации-партнере ООО «ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ» или на рабочем месте слушателя в медицинской организации по специальностям, заявленным дополнительной профессиональной программой повышения квалификации, согласно договору об образовании и договору об организации практической подготовки.

Содержание стажировки определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержания дополнительной профессиональной программы повышения квалификации врачей по теме: «Наставничество

как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации». Содержание стажировки должно быть направлено на достижение целей программы, планируемых результатов ее освоения. На весь период прохождения стажировки на слушателей распространяются правила охраны труда, а также внутренний трудовой распорядок, действующий в организации. Для руководства стажировкой слушателя назначается руководитель из числа преподавателей образовательной организации. Организация, в которой слушатель проходит стажировку, самостоятельно принимает решение о назначении ответственного (руководителя) за эту стажировку.

Продолжительность стажировки согласовывается с руководителем организации, где она проводится.

Стажировка завершается написанием отчета о стажировке, Промежуточная аттестация по результатам стажировки не предусмотрена.

Продолжительность одного занятия и недельная учебная нагрузка определяются учебным планом и календарным учебным графиком. Один академический час составляет 45 минут.

12.4. Материально-техническая база реализации программы

Очные занятия проводятся в учебных аудиториях площадью не менее 2,5 м² на одного обучающегося. Аудитории оснащаются видеопроекционной аппаратурой и доступом к сети Интернет. Для подготовки учебных материалов и выполнения заданий используется комплект лицензионного или свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: операционная система, текстовый редактор, редактор презентаций и учебная медицинская информационная система. Преподавателям и слушателям предоставляются учебно-методические материалы, раздаточные материалы и документы для разбора практических ситуаций по наставничеству.

Практическая подготовка и стажировка обеспечиваются на базе медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере охраны здоровья граждан на основании соответствующей лицензии. База предоставляет помещения, рабочие места, локальные документы по наставничеству и условия для выполнения предусмотренных программой заданий с соблюдением требований охраны труда и защиты персональных данных. Использование документов и информационных систем допускается в пределах доступа, предоставленного базой стажировки.

12.5. Требования к кадровым условиям реализации Программы

Реализация Программы обеспечивается работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми на иных условиях.

Квалификация работников организации, реализующих Программу, должна отвечать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н, и профессиональным стандартам (при наличии).

Лекции проводятся лицами, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук. Не менее 40 % объема занятий семинарского типа проводятся лицами, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук, в группе обучающихся численностью не более 10 человек.

Практические занятия и стажировку, предусматривающие практическую подготовку в медицинской организации, проводят в группе численностью не более 10 человек специалисты, имеющие аккредитацию по специальности «Организация здравоохранения и

общественное здоровье», осуществляющие медицинскую деятельность по данной специальности и имеющие стаж такой деятельности не менее пяти лет. Для стажировки численность группы составляет не более пяти человек.

13. ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения дисциплин (тем) и прохождения стажировки в объеме, предусмотренном учебным планом программы.

Итоговая аттестация проводится в виде зачета. Рекомендуемый порядок проведения итоговой аттестации включает в себя последовательность этапов:

1. *Тестирование*, направленное на контроль и оценку знаний, умений, составляющих содержание профессиональных компетенций.

2. *Решение ситуационных задач*, направленное на контроль и оценку умений, составляющих содержание профессиональных компетенций.

3. *Выполнение практических заданий*, проверяющих уровень сформированности профессиональной компетенции.

Обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Наставничество как ведущий элемент кадровой политики медицинской организации» и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

13.1. Оценочные средства итоговой аттестации

Примерная тематика контрольных вопросов, выявляющих теоретическую подготовку обучающегося:

4. Значение термина «наставничество». Нормативно-правовая база медицинского наставничества
5. Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества
6. Организационно-правовая документация внедрения наставничества в медицинской организации
7. История развития системы наставничества в России
8. Четыре этапа реализации наставничества в медицинских организациях
9. Воспитательная роль наставнической деятельности
10. Профессиональная социализация и наставничество. Этическая направленность
11. Требования к деятельности наставника в медицинской организации
12. Взаимоотношения наставника и наставляемого. Коммуникативная культура
13. Критерии успешной деятельности наставника
14. Организация наставнической деятельности. Документация наставнической деятельности
15. Эффективные способы понимания

В рамках тематики контрольных вопросов обучающимся предлагаются тестовые задания.

Примеры тестовых заданий:

4. Кого приказ Минздрава России № 167н относит к наставляемым в рамках утвержденного им Положения?
 - а) лиц, окончивших медицинскую образовательную программу по установленному перечню и впервые прошедших соответствующую первичную аккредитацию;

- б) всех работников после любого повышения квалификации;
 - в) исключительно руководителей подразделений;
 - г) всех студентов медицинских организаций.
5. Процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей – это...
- а) должностная адаптация;
 - б) социализация в коллективе;
 - в) адаптация;
 - г) нет верного ответа
6. Каким документом оформляют организацию наставничества в отношении конкретного наставляемого согласно приказу № 167н?
- а) только протоколом совета наставников;
 - б) приказом руководителя организации;
 - в) только отчетом наставника;
 - г) устным поручением без оформления.
7. Какой стаж медицинской деятельности требуется наставнику по приказу № 167н?
- а) не менее одного года;
 - б) не менее пяти лет;
 - в) не менее десяти лет;
 - г) стаж не установлен.
8. Какие условия должны быть соблюдены при определении наставника?
- а) соответствующая специальность и стаж не менее пяти лет для работника либо статус руководителя/заместителя руководителя организации или подразделения со стажем медицинской деятельности не менее пяти лет; письменное согласие;
 - б) достаточно устного согласия любого работника;
 - в) достаточно решения совета наставников без согласия специалиста;
 - г) наставником может быть только внешний преподаватель.
9. Кто подписывает сведения о периоде прохождения наставничества в организации?
- а) наставник;
 - б) руководитель организации;
 - в) председатель НМС образовательной организации;
 - г) пациент.
10. Как определяется срок наставничества для конкретной специальности?
- а) всегда ровно один год;
 - б) по перечню и срокам, утвержденным приказом Минздрава России № 166н, с учетом предусмотренных им условий;
 - в) произвольно наставником;
 - г) по решению совета наставников без учета перечня.
11. Как в Положении № 167н закреплено использование дистанционных технологий при наставничестве в организации?
- а) запрещено при любых обстоятельствах;
 - б) возможно при организации наставничества;

- в) обязательно для всех наставляемых;
- г) допустимо лишь для обучающихся этой очной программы.

12. Как формируются сведения о периоде прохождения наставничества по приказу № 167н?
- а) наставляемым в каждой организации, где проводилось наставничество, с подписанием руководителем;
 - б) только советом наставников один раз за всю карьеру;
 - в) исключительно образовательной организацией после экзамена;
 - г) только наставником без подписи руководителя.
13. Координация работы по наставничеству заключается в:
- а) проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;
 - б) ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
 - в) анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества;
 - г) все ответы верны

Тестирование как первый этап итоговой аттестации проводится очно по выданным экзаменационным материалам в присутствии преподавателя или уполномоченного лица.

Каждый тест содержит 4 варианта ответа, среди которых только один правильный.

Результат фиксируется в оценочном листе с указанием процента правильных ответов от общего числа заданий:

«сдано» при результате 70% и более правильных ответов;

«не сдано» при результате 69% и менее правильных ответов.

Примеры ситуационных задач

Ситуационная задача 1. В медицинской организации работают 14 наставников. Руководитель не определил ответственное лицо; письменные согласия наставников и приказы о наставничестве для конкретных работников не оформлены. Составьте последовательность действий по приказу № 167н и предложите дополнительный локальный механизм координации, если он нужен.

Ситуационная задача 2. Выпускник впервые прошел первичную аккредитацию по специальности из перечня приказа № 166н и принят на основное место работы. Предложенный наставник имеет пять лет медицинского стажа, но не дал письменного согласия. Определите, можно ли назначить его наставником, какие альтернативы доступны и как оформить период наставничества.

Ситуационная задача 3. Представьте, что вы наставник для руководителей медицинских организаций. Составьте алгоритм ваших действий по теме: «Этические основы управленческой деятельности».

Ситуационная задача 4. Представьте, что вы наставник для руководителей медицинских организаций. Составьте алгоритм ваших действий по теме: «Коммуникативная культура в медицинской организации»

Решение ситуационных задач – очное решение кейсов - проводится путем ответа обучающегося на вопросы и задания, содержащихся в двух ситуационных задачах (кейсах).

Примеры заданий, выявляющих практическую подготовку обучающегося

Практические задания ориентированы на трудовые функции, заявленные в профессиональном стандарте: управление ресурсами медицинской организации,

взаимодействие с другими организациями (F/01.8) в части освоение трудовых действий: «Обеспечение повышения квалификации работников медицинской организации» и «Обеспечение ресурсами медицинской организации и контроль их использования».

Практическое задание 1. Составьте план действий по организации самообразования наставляемого специалиста.

Практическое задание 2. Предложите варианты (содержательные) оформления стенда по наставничеству.

Для контроля выполнения каждого практического задания составляется оценочный лист действий обучающегося.

Результат выполнения практических заданий формируется с указанием процента правильно выполненных практических действий от общего количества практических действий.

На основании результата выполнения практических действий аттестационная комиссия оценивает результат прохождения обучающимся данного этапа экзамена как:

«сдано» при результате 70% или более правильно выполненных практических действий от общего количества практических действий;

«не сдано» при результате 69% или менее правильно выполненных практических действий от общего количества практических действий.

14. ИНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОГРАММЫ

14.1. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Кадровое обеспечение образовательного процесса организуется согласно п.12.5.

14.2. Критерии оценки устного ответа обучающегося на контрольные вопросы

Устный ответ оценивается по пяти критериям. По каждому критерию выставляется от 0 до 2 баллов: **2 балла** — критерий раскрыт полно и верно; **1 балл** — раскрыт частично или с неточностями, которые обучающийся исправил после уточняющего вопроса; **0 баллов** — критерий не раскрыт либо допущена существенная ошибка.

Критерий	Что оценивается
Знание темы	Точность понятий и полнота ответа на поставленный вопрос
Применение нормативных требований	Верное изложение действующих правил наставничества и разграничение обязательных требований и локальных решений организации
Практическое применение	Умение предложить действия, применимые в медицинской организации
Обоснование решения	Логика ответа, учёт профессиональной этики и безопасности медицинской помощи
Ясность изложения	Последовательность, профессиональная терминология, способность ответить на уточняющий вопрос

Итоговая оценка: 9–10 баллов — «отлично»; 8 баллов — «хорошо»; 7 баллов — «удовлетворительно»; 0–6 баллов — «неудовлетворительно». Ответ считается успешным при результате **не менее 7 баллов из 10**. Если обучающийся предлагает действия, прямо противоречащие обязательным требованиям к организации наставничества или создающие

риск для безопасности пациента, ответ оценивается как неудовлетворительный независимо от суммы баллов. Экзаменатор кратко фиксирует допущенную ошибку в оценочном листе.

14.3. Критерии оценки обучающегося на недифференцированном зачете

Недифференцированный зачёт проводится по результатам выполнения заданий соответствующего модуля. Оцениваются знание основ наставничества, применение действующих нормативных требований, решение профессиональных ситуаций и качество подготовленного практического материала.

Результат Критерии

Обучающийся выполнил предусмотренные задания и набрал не менее **70 %** от максимально возможного числа баллов (тест). Он верно определяет обязательные требования к наставничеству и отличает их от локальных решений медицинской организации; предлагает выполнимые и обоснованные действия; представляет практический результат и может пояснить его применение. Допустимы отдельные неточности, исправленные после уточняющего вопроса.

Обучающийся набрал менее **70 %** баллов (тест), не выполнил обязательное практическое задание или не представил отчёт о стажировке, если он предусмотрен формой контроля. Существенные ошибки в применении нормативных требований, а также решение, создающее риск для безопасности пациента, служат основанием для оценки «не зачтено» независимо от суммы баллов.

14.4. Критерии оценки обучающегося на недифференцированном зачете (итоговая аттестация)

Итоговая аттестация проводится в форме недифференцированного зачёта и включает три этапа: тестирование, решение двух ситуационных задач и выполнение практического задания. Каждый этап оценивается отдельно.

Этап	Критерий успешного прохождения
Тестирование	Не менее 70 % правильных ответов
Ситуационные задачи	Не менее 7 из 10 баллов за каждую задачу; оцениваются понимание ситуации, правовая точность, последовательность и обоснованность действий
Практическое задание	Не менее 7 из 10 баллов; оцениваются конкретность плана наставничества, распределение действий и сроков, обратная связь и проверяемые результаты

«Зачтено» выставляется обучающемуся, успешно прошедшему все три этапа и показавшему готовность применять нормативные требования и инструменты наставничества в деятельности медицинской организации. «Не зачтено» выставляется, если хотя бы один этап не пройден либо в решении допущена существенная ошибка, которая нарушает обязательные требования к организации наставничества или создаёт риск для безопасности пациента. Результаты каждого этапа и итоговое решение фиксируются в оценочном листе и протоколе итоговой аттестации.