

ЧУДПО «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЧУДПО РЦДО
А.В. Губарев
01.07.2026г.

ЧУДПО	Подписано цифровой
"РЕГИОНАЛЬНЫЙ	подписью: ЧУДПО
ЦЕНТР	"РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГ	ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
О ОБРАЗОВАНИЯ"	ОБРАЗОВАНИЯ"
	Дата: 2026.08.07 13:58:26
	+03'00'

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации медицинских работников**

«Наставничество в системе здравоохранения»

(Форма обучения – очная, срок обучения -36 академических часов)

Краснодар 2026г

Организация-разработчик- Частное учреждение дополнительного образования «Региональный центр дополнительного образования» Министерство образования Краснодарского края Директор А.В. Губарев, врач , специальность гигиена, эпидемиология, санитария.

Актуальность дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации медицинских работников по теме «Наставничество в системе здравоохранения» обусловлена необходимостью дальнейшей модернизации российской системы здравоохранения, в которой подчеркивается важность и значение врачей-наставников, средних медработников – наставников, для содействия ускорению процесса обучения основным навыкам специальности, развития способности самостоятельно и качественно выполнять трудовые функции и обязанности, передаче накопленного профессионального опыта, включению в трудовой коллектив, повышению уровня и качества профессиональной деятельности молодых врачей и средних медработников без опыта работы в системе здравоохранения под контролем более опытного специалиста.

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации медицинских работников по теме «Наставничество в системе здравоохранения» регламентирует содержание и организационно-методические формы обучения наставников в системе дополнительного профессионального образования.

2. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.

1	ЧУДПО РЦДО г. Краснодар, Директор, Губарев Александр Викторович	01.07.2026г
2	ООО «ЛОР-центр» г. Ростов на Дону, Директор, ДМН, Профессор, Золотова Татьяна Викторовна	01.07.2026г
3	ИП Бобрицкая Ангелина Германовна г. Краснодар	01.07. 2026г

3. ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЙ И АКТУАЛИЗАЦИИ

дополнительной профессиональной образовательной программы
повышения квалификации медработников по теме
«Наставничество в системе здравоохранения»
(срок обучения 36 академических часов)

[illegible]

4. СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

по разработке дополнительной профессиональной образовательной программы
повышения квалификации

1	ЧУДПО РЦДО г. Краснодар, Директор, Губарев Александр Викторович
2	ООО «ЛОР-центр» г. Ростов на Дону, Директор, ДМН, Профессор Золотова Татьяна Викторовна
3	ИП Бобрицкая Ангелина Германовна г. Краснодар

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Характеристика программы:

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации врачей по теме «Наставничество в системе здравоохранения» со сроком, освоения 36 академических часов (далее - Программа) сформирована в соответствии с требованиями:

- 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 9 июля 2025 г. № 401н "О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации", приложение № 8 "Положение о медали "За наставничество в здравоохранении";
- 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);

5.2. Контингент обучающихся: врачи, средние медицинские работники

5.4. Актуальность программы:

Актуальность программы обусловлена необходимостью дальнейшей модернизации российской системы здравоохранения, в которой подчеркивается важность и значение врачей-наставников для содействия ускорению процесса обучения основным навыкам специальности, развития способности самостоятельно и качественно выполнять трудовые функции и обязанности, передаче накопленного профессионального опыта, включению в трудовой коллектив, повышению уровня и качества профессиональной деятельности молодых специалистов без опыта работы в системе здравоохранения под контролем более опытного специалиста.

5.5 Вид программы: практико-ориентированная , учебная нагрузка 36 а.ч.

5.6 Форма обучения, режим и продолжительность занятий:

Очная, с возможностью применением дистанционных образовательных технологий при проведении теоретических занятий

График обучения

График обучения Форма обучения	Акад. часов в день	Дней в неделю	Общая продолжительность программы (неделя)
Очная	4	6 – 1 неделя 3 – 2 неделя	2 недели
Лекции	16 час – с применением дистанционных технологий	4 дня	
Практика	20 час - очная	5 дней	

5.7 Структура Программы:

- общие положения;
- цель;
- планируемые результаты освоения Программы;
- учебный план;
- учебно-тематический план дистанционного обучения;
- календарный учебный график;
- рабочая программа учебного модуля (дисциплины);
- требования к итоговой аттестации обучающихся;
- организационно-педагогические условия реализации программы.

5.8 Документ, выдаваемый после успешного освоения программы: удостоверение о повышении квалификации.

6. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель, программы заключается в формировании системы знаний и умений в области теории и практики наставничества в медицине, включая урегулирование конфликтов, повышение личной эффективности, общие вопросы медицинской деятельности, пациенто-ориентированность, психологию профессиональной деятельности, а также этические и правовые аспекты медицинской деятельности в рамках имеющейся квалификации.

6.1. Задачи программы:

Совершенствовать знания:

- законодательства и нормативной документации, регулирующий деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;
- передовых методов диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;

- особенностей формирования индивидуальной образовательной траектории, возможностей повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- приемов выстраивания оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- особенностей и требований к реализации программ наставничества;
- возрастных особенностей обучающихся, особенностей их обучения, вопросов индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности);
- современных образовательных технологий профессионального обучения и адаптации в рамках профессиональной деятельности;
- современных образовательных технологий профессионального образования, включая технологии наставничества;
 - современных моделей наставничества, эффективных инструментов наставнической деятельности;
 - особенностей совместной проектной деятельности врача-наставника и молодого специалиста под определенные трудовые задачи;
 - стратегий установления контакта на основе эффективной коммуникации;
 - методов, приемов и технологий содействия ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
 - приемов овладения избранной профессией, совершенствования врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - рекомендаций молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
 - методик развития личностных качеств молодого специалиста, содействия повышению его общекультурного уровня и профессионального кругозора;
 - технологий активного обучения при оказании помощи молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;
 - приемов передачи накопленного опыта профессионального мастерства, обучения наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
 - методик рефлексивной деятельности;
 - педагогических, психологических и методических основ развития мотивации и включения в трудовой коллектив;
 - форм отчетности по наставничеству, взаимодействию с руководителем медицинской организации о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.

Совершенствовать умения:

- руководствоваться в работе законодательством и нормативной документацией, регулирующий деятельность медицинской организации, должностными инструкциями и актами, определяющими права и обязанности молодого специалиста;
- применять передовые методы диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;

- устанавливать особенности формирования индивидуальной образовательной траектории, раскрывать возможности повышения профессионального уровня в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- применять приемы выстраивания оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- устанавливать особенности и выполнять требования к реализации программ наставничества;
- учитывать возрастные особенности обучающихся, особенности их обучения, вопросы индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности);
- применять современные образовательные технологии профессионального обучения и адаптации в рамках профессиональной деятельности;
- применять современные образовательные технологии профессионального образования, включая технологии наставничества;
- внедрять современные модели наставничества, использовать эффективные инструменты наставнической деятельности;
- выстраивать совместную проектную деятельность врача-наставника и молодого специалиста под определенные трудовые задачи;
- устанавливать контакт на основе эффективной коммуникации;
- применять методы, приемы и технологии содействия ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- внедрять приемы овладения избранной профессией, совершенствования врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- давать рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- применять методики развития личностных качеств молодого специалиста, содействия повышению его общекультурного уровня и профессионального кругозора;
- применять технологии активного обучения при оказании помощи молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;
- применять приемы передачи накопленного опыта профессионального мастерства, обучения наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- применять методики рефлексивной деятельности;
- повышать мотивацию и включение в трудовой коллектив молодого специалиста с учетом педагогических, психологических и методических основ развития личности лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- применять формы отчетности по наставничеству, взаимодействию с руководителем медицинской организации о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.

Совершенствовать навыки:

- применения законодательством и нормативной документации, регулирующей деятельность медицинской организации, должностных инструкций и актов,

определяющих права и обязанности молодого специалиста;

- внедрения передовых методов диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;

- формирования индивидуальной образовательной траектории, раскрытия возможностей повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;

- выстраивания оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;

- реализации программ наставничества;

- учета возрастных особенностей обучающихся, особенностей их обучения, вопросов индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности);

- профессионального обучения и адаптации молодого специалиста в рамках профессиональной деятельности с учетом современных образовательных технологий;

- применения современных образовательных технологий профессионального образования, включая технологии наставничества;

- выстраивания современные модели наставничества, эффективные инструменты наставнической деятельности;

- учета особенностей совместной проектной деятельности врача-наставника и молодого специалиста под определенные трудовые задачи;

- установления контакта на основе эффективной коммуникации;

- применения методов, приемов и технологий содействия ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;

- применения приемов овладения избранной профессией, совершенствования врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- осуществления рекомендаций молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;

- применения методик развития личностных качеств молодого специалиста, содействия повышению его общекультурного уровня и профессионального кругозора;

- применения технологий активного обучения при оказании помощи молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;

- применения приемов передачи накопленного опыта профессионального мастерства, обучения наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;

- применения методик рефлексивной деятельности;

- учета педагогических, психологических и методических основ развития мотивации и включения в трудовой коллектив;

- работы с формами отчетности по наставничеству, взаимодействию с руководителем медицинской организации о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.

Обеспечить приобретение опыта деятельности:

- реализации программ наставничества в рамках содействия ускорению процесса обучения основным навыкам профессиональной трудовой деятельности, развития способности самостоятельно и качественно выполнять трудовые функции и обязанности, передаче накопленного профессионального опыта, включению в трудовой коллектив, повышению уровня и качества профессиональной деятельности молодых врачей без опыта работы в системе здравоохранения под контролем более опытного специалиста.

7. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

7.1 Компетенции наставников, совершенствуемые в процессе освоения программы:

- готовность к участию в наставнической деятельности по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста (ПК-1).

Паспорт компетенций, обеспечивающих выполнение трудовых функций

Индекс компетенции	Знания, умения, навыки, опыт деятельности, составляющие компетенцию	Форма контроля
<i>Совершенствуемые компетенции</i>		
ПК-1	<u>Знания:</u> - законодательных основ наставничества в Российской Федерации; - особенности обучения взрослых; - современных методов совместной деятельности с молодым специалистом, программ наставничества; - эффективных приемов наставничества в профессиональной деятельности	Т/К
	<u>Умения:</u> - применять современные методы совместной деятельности с молодым специалистом, программ наставничества; - применять эффективные приемы наставничества в профессиональной деятельности	Т/К
	<u>Навыки:</u> - руководства молодым специалистом по совершенствованию его профессиональной деятельности; - оценки профессиональной деятельности молодого специалиста; - владения эффективными приемами наставничества в профессиональной деятельности	Т/К
	<u>Опыт деятельности:</u> - реализация эффективных приемов наставничества в совместной профессиональной деятельности с молодым специалистом	Т/К

8. УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения
квалификации медицинских работников

«Наставничество в системе здравоохранения»

(общая трудоемкость освоения программы 36 академических часов)

Цель программы заключается в подготовке квалифицированного наставника, владеющего универсальными и профессиональными компетенциями, способного и готового к осуществлению деятельности по адаптации молодых специалистов к самостоятельной профессиональной деятельности.

Контингент обучающихся: врачи, средние медицинские работники

Общая трудоемкость: 36 академических часов.

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

№	Наименование учебных модулей, тем	Всего часов	ДОТ и ЭО				Формируемые компетенции	Форма контроля
			Л ¹	ПЗ ³		ОСК ⁴		
1.	Рабочая программа учебного модуля 1 «Основы наставничества в медицине»							
1.1	Введение в профессию наставника	4	2	2	-	-	ПК-1	Т/К ⁵
1.2	Навыки и методы наставнической деятельности	4	1	3	-	-	ПК-1	Т/К
1.3	Индивидуальная траектория развития и кодекс наставника	4	2	2	-	-	ПК-1	Т/К
1.4	Коммуникация и управление конфликтами	4	1	3	-	-	ПК-1	Т/К
Трудоемкость учебного модуля 1		16	6	10	-	-		
	Рабочая программа учебного модуля 2 «Современные подходы и технологии в наставничестве»							
2.1	Инструменты и технологии для организации работы наставника	5	2	3		-	ПК-1	Т/К
2.2	Развитие эмоционального интеллекта и управление личным брендом	5	2	3	-	-	ПК-1	Т/К
2.3	Работа с разнообразными подопечными и мультикультурное наставничество	4	2	2	-	-	ПК-1	Т/К
2.4	Развитие лидерских навыков и стратегии саморазвития	2	2	-	-	-	ПК-1	Т/К
Трудоемкость учебного модуля 2		16	8	8				
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		2	-	2		-		тестирование

Общая трудоемкость освоения программы	36	16	20			ПК-1	
--	-----------	-----------	-----------	--	--	-------------	--

9. Аттестация

А) Промежуточная аттестация обучающихся – не предусмотрена

Б) Итоговая аттестация обучающихся

Аттестация итоговая – установление соответствия усвоенного содержания образования планируемым результатам обучения по ДПП и представляет собой форму оценки степени и уровня освоения программы, является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены образовательной организацией. Итоговая аттестация по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации врачей по теме «Наставничество в системе здравоохранения» проводится в форме зачета (тестирование) и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку наставника в соответствии с квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, утвержденными Порядками оказания медицинской помощи. Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения дисциплин в объеме, предусмотренном учебным планом дополнительной профессиональной программы повышения квалификации врачей-наставников. Рекомендуемый порядок проведения итоговой аттестации включает в себя последовательность этапов:

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

Примерная тематика контрольных вопросов, выявляющих теоретическую подготовку обучающегося:

1. Анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей наставничество в системе здравоохранения.
2. Составление характеристики основных этапов реализации наставничества в медицинских организациях.
3. Анализ обязанностей врача-наставника.
4. Составление алгоритма процесса наставничества.
5. Анализ прав врача-наставника. Юридическая ответственность наставника.
6. Внутренние локальные акты в работе врача-наставника.
7. Анализ прав и обязанностей молодого специалиста.
8. Ведение отчетной документации молодого специалиста.
9. Организация и проведение наставничества: цели, задачи, модели наставничества.
10. Мотивация в развитии системы наставничества в здравоохранении.

Примеры оценочных средств

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. 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.

5 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 специалистами, 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.

6 Система наставничества нацелена на решение следующих задач:

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

6. совершенствование и рост уровня профессионализма молодого специалиста;

7. обогащение социального опыта молодого специалиста, овладение им

традициями, культурой профессии;

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

Ответ: Д.

Фонд оценочных средств:

Инструкция: Выберите один правильный ответ

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

Литература к рабочей программе

Основная:

1. Оценка профессиональной готовности специалистов в системе здравоохранения [Электронный ресурс] / под ред. Семеновой Т.В. - М.: ГЭОТАР- Медиа, 2019. - ISBN 978-5-9704-4977-6 -
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.
- 3.

Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (утв. Министерством здравоохранения Российской Федерации, 2026 г.)

Дополнительная:

1. 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 -
<https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970448083.html>

Интернет-ресурсы:

www.obrazovanie23online.ru – официальный сайт Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр дополнительного образования»

10. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

а. Реализация программы с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации врачей по теме «Наставничество в системе здравоохранения» реализуется с применением ДОТ, в основном, информационно- телекоммуникационными сетями при опосредованном взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Для реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в ЧУДПО РЦДО созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные

информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

При реализации образовательных программ с применением ДОТ местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения ЧУДПО РЦДО.

в. Критерии оценки ответа обучающегося при 100-балльной системе

Характеристика ответа	Баллы	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося. Практические (и/или лабораторные) работы выполнены в полном объеме, теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	90-100	5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные обучающимся самостоятельно в процессе ответа или с помощью преподавателя. Практические (и/или лабораторные) работы выполнены в полном объеме, теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий в основном	80-89	4

Характеристика ответа	Баллы	Оценка
сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному		
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Практические (и/или лабораторные) работы выполнены, теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	70-79	3
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Практические (и/или лабораторные) работы выполнены частично, теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов близким к минимальному. При дополнительной самостоятельной работе над материалом курса, при консультировании преподавателя, возможно повышение качества выполнения учебных заданий	69 и менее	2

5. Критерии оценки обучающегося при недифференцированном зачете

Характеристика ответа	Баллы	Оценка
Основные практические (и/или лабораторные) работы выполнены, теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено	70-100	Зачет
Практические (и/или лабораторные) работы выполнены частично, теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы в рамках учебных заданий не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному	менее 70	Незачет