

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ»
(ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России)
Министерства здравоохранения Российской Федерации
**ФАКУЛЬТЕТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«ОДОБРЕНО»

Председатель методического совета
факультета повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
к. м. н., доцент Щевякова И.А.

« 25 » ноября .2024 г.

Протокол методического совета ФПК и ПП
№ 2 от « 25 » ноября .2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан факультета повышения
квалификации и
профессиональной переподготовки
к. м. н., доцент Николаева А.В.

« 25 » // 2024 г.

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

По специальностям: Организация здравоохранения и общественное здоровье»,
«Инфекционные болезни», «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология общей
практики», «Акушерство и гинекология», «Аллергологи и иммунология»,
«Анестезиология-реаниматология», «Гастроэнтерология», «Гематология», «Генетика»,
«Гериатрия», «Дерматовенерология», «Детская кардиология», «Детская хирургия»,
«Детская эндокринология», «Кардиология», «Колопроктология», «Неврология»,
«Нейрохирургия», «Неонатология», «Нефрология», «Общая врачебная практика (семейная
медицина)», «Онкология», «Оториноларингология», «Офтальмология»,
«Пульмонология», «Ревматология», «Сердечно-сосудистая хирургия», «Терапия»,
«Токсикология», «Торакальная хирургия», «Травматология и ортопедия», «Урология»,
«Фтизиатрия», «Хирургия», «Челюстно-лицевая хирургия», «Эндокринология».

наименование специальности

Трудоемкость: 36 академических часов

Форма обучения: очная

Документ о квалификации: удостоверение о повышении квалификации

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
74 0F DD 97 62 22 42 2D AC 65 76 AF A8 6A B9 12
Владелец:
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ИЖЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Шкляев Алексей Евгеньевич

Действителен:
с 14.04.2026 г. по 08.07.2027 г.

Ижевск, 2024

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» специалистов с высшим медицинским образованием одобрена на заседании кафедры общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП (зав кафедрой д.м.н., профессор Кудрина Е.А.)

Протокол заседания кафедры № 13 от 5.11.2024 г.

Утверждена Ученым советом ФГБОУ ВО ИГМА в качестве программы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)
«26» ноября 2024 года

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» (далее – Программа) разработана сотрудниками кафедры общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП (зав кафедрой д.м.н., профессор Кудрина Е.А.)

СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

дополнительной профессиональной образовательной программы «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» для специалистов с высшим медицинским образованием (трудоемкость 36 академических часов)

№ пп.	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, звание	Занимаемая должность	Место работы
1.	Кудрина Елена Аркадьевна	Доктор медицинских наук, профессор	Заведующий кафедрой	ФГБОУ ВО ИГМА кафедра общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП
2.	Шевякова Ирина Александровна	Кандидат медицинских наук	Доцент	ФГБОУ ВО ИГМА кафедра общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП
3.	Злобина Галина Максимовна	Доктор медицинских наук	Профессор	ФГБОУ ВО ИГМА кафедра общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП
По методическим вопросам				
1.	Дударев Михаил Валерьевич	Доктор медицинских наук, доцент	Проректор по дополнительному профессиональному образованию и медицинской деятельности	ФГБОУ ВО ИГМА МЗ РФ
2.	Николаева Алла Витальевна	Кандидат медицинских наук доцент	Декан ФПК и ПП ФГБОУ ВО ИГМА	ФГБОУ ВО ИГМА МЗ РФ
3.	Шевякова Ирина Александровна	Кандидат медицинских наук доцент	Председатель методического совета ФПК и ПП	ФГБОУ ВО ИГМА МЗ РФ

Глоссарий

ПС - профессиональный стандарт

ОТФ - обобщенная трудовая функция

ТФ - трудовая функция

ЕКС – Единый квалификационный справочник

ПК - профессиональная компетенция

ЛЗ - лекционные занятия

СЗ - семинарские занятия

ПЗ - практические занятия

ДОТ - дистанционные образовательные технологии

ЭО - электронное обучение

ПА - промежуточная аттестация

ИА - итоговая аттестация

УП - учебный план

СДО – система дистанционного обучения

КОМПОНЕНТЫ ПРОГРАММЫ

1. Общая характеристика Программы

- 1.1. Нормативно-правовая основа разработки программы
- 1.2. Категории обучающихся
- 1.3. Цель реализации программы
- 1.4. Планируемые результаты обучения

2. Содержание Программы

- 2.1. Учебный план
- 2.2. Календарный учебный график
- 2.3. Рабочие программы модулей
- 2.4. Оценка качества освоения программы
 - 2.4.1. Формы промежуточной (при наличии) и итоговой аттестации
 - 2.4.2. Шкала и порядок оценки степени освоения обучающимися учебного материала Программы
- 2.5. Оценочные материалы

3. Организационно-педагогические условия Программы

- 3.1. Материально-технические условия
- 3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение
- 3.3. Кадровые условия
- 3.4. Организация образовательного процесса

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Нормативно-правовая основа разработки Программы

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» сформирована в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 21.11.2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации»;
- Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
- Приказа МЗ РФ от 02.05.2023 года №206н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием»
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)
- Приказа МЗ РФ от 7 ноября 2017 г. N 768н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"
- Профессионального стандарта «Врач-инфекционист» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №135н);
- Профессионального стандарта «Врач-лечебник (врач-терапевт участковый)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.03.2017 №293н);
- Профессионального стандарта «Врач-педиатр участковый» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.03.2017 №306н);
- Профессионального стандарта «Врач-стоматолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.05.2016 №227н);
- Профессионального стандарта «Врач - акушер-гинеколог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №262н);
- Профессионального стандарта «Врач - аллерголог-иммунолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 № 138н);
- Профессионального стандарта «Врач - анестезиолог-реаниматолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2018 №554н);
- Профессионального стандарта «Врач-гастроэнтеролог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.03.2019 №139н);
- Профессионального стандарта «Врач-гематолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2019 №68н);
- Профессионального стандарта «Врач-генетик» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.03.2019 №142н);
- Профессионального стандарта «Врач-гериатр» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.06.2019 №413н);
- Профессионального стандарта «Врач-дерматовенеролог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №142н);
- Профессионального стандарта «Врач - детский кардиолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №139н);

- Профессионального стандарта «Врач - детский хирург» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №134н);
- Профессионального стандарта «Врач - детский эндокринолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2019 №49н);
- Профессионального стандарта «Врач-кардиолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №140н);
- Профессионального стандарта «Врач-колопроктолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2019 №69н);
- Профессионального стандарта «Врач-невролог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2019 №51н);
- Профессионального стандарта «Врач-нейрохирург» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №141н);
- Профессионального стандарта «Врач-неонатолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №136н);
- Профессионального стандарта «Врач-нефролог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.11.2018 №712н);
- Проекта Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта «Врач общей практики (семейный врач)» (подготовлен Минтрудом России 27.11.2018);
- Профессионального стандарта «Врач-онколог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.06.2021 №360н);
- Профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 №768н);
- Профессионального стандарта «Врач-оториноларинголог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2017 №612н);
- Профессионального стандарта «Врач-офтальмолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.06.2017 №470н);
- Профессионального стандарта «Врач-пульмонолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.03.2019 №154н);
- Профессионального стандарта «Врач-ревматолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2019 №50н);
- Профессионального стандарта «Врач - сердечно-сосудистый хирург» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 №143н);
- Проекта Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта «Врач-терапевт» (подготовлен Минтрудом России 31.01.2022);
- Профессионального стандарта «Врач-токсиколог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.03.2019 №141н);

Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки на осуществление образовательной деятельности ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России от 11 марта 2019 г. № 244.

Программа ориентирована на уровень квалификации 8.

1.2. Категории обучающихся

- **по основной специальности:** специальность в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», утвержденными приказом Минздрава России от 02.05.2023 года №206н: уровень профессионального образования - высшее образование - специалитет по одной из специальностей: "Лечебное дело", "Педиатрия", "Стоматология", "Медико-профилактическое дело", подготовка в интернатуре/ординатуре по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или дополнительное профессиональное образование - профессиональная переподготовка по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" при наличии подготовки в интернатуре/ординатуре по одной из основных специальностей или специальности, требующей дополнительной подготовки;
- **по смежным специальностям:** специальности в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», утвержденные приказом Минздрава России от 02.05.2023 года №206н при уровне профессионального образования: высшее образование - специалитет по одной из специальностей: "Лечебное дело", "Педиатрия", "Стоматология", "Медико-профилактическое дело" и подготовке в интернатуре/ординатуре по одной из специальностей укрупненных групп специальностей "Клиническая медицина" или "Науки о здоровье и профилактическая медицина" и повышении квалификации по «Организации здравоохранения и общественное здоровье»;

1.3. Цель реализации программы

Цель: Программа направлена на совершенствование специалистами профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения деятельности организации здравоохранения, направленной на укрепление общественного здоровья и совершенствование управления медицинской организацией, в рамках имеющейся квалификации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность и обучение; совершенствование способности и готовности специалистов здравоохранения к организации работы с кадровым составом медицинской организации.

Виды профессиональной деятельности: Управление организацией здравоохранения, врачебная практика

Уровень квалификации: 7, 8.

Связь Программы с Профессиональным стандартом

Если программа ориентирована на несколько специальностей необходимо указать ПС (или ЕКС или Порядок оказания медпомощи по специальности) и соответствующие характеристики по каждой специальности.

Связь Программы с Профессиональным стандартом

Профессиональный стандарт - Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья, специальность «Организация здравоохранения и общественное здоровье», уровень квалификации 7,8		
ОТФ	код	ТФ
С. Управление структурным подразделением медицинской организации	C/01.8	Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации
	C/03.8	Контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации
Е. Управление процессами деятельности медицинской организации	E/02.8	Управление ресурсами по обеспечению процессов деятельности медицинской организации
	E/03.8	Менеджмент качества процессов медицинской организации
Ф. Управление медицинской организацией	F/01.8	Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями
	F/03.8	Менеджмент качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации

Профессиональный стандарт «Врач-инфекционист» (специальность "Инфекционные болезни", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам с инфекционными заболеваниями и (или) состояниями	A/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-стоматолог» (специальность "Стоматология", уровень квалификации 7)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи при стоматологических заболеваниях	A/06.7	Организационно-управленческая деятельность

Профессиональный стандарт «Врач - акушер-гинеколог» (специальность "Акушерство и гинекология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи населению по профилю "акушерство и гинекология" в амбулаторных условиях и (или) в условиях дневного стационара	A/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала в амбулаторных условиях и (или) в условиях дневного стационара

В. Оказание медицинской помощи населению по профилю «акушерство и гинекология» в стационарных условиях	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала в стационарных условиях
Профессиональный стандарт "Врач - аллерголог-иммунолог" (специальность "Аллергология и иммунология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи населению по профилю "аллергология и иммунология"	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - анестезиолог-реаниматолог» (специальность "Анестезиология-реаниматология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
В. Оказание специализированной медицинской помощи по профилю «анестезиология-реаниматология» в стационарных условиях и в условиях дневного стационара	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-гастроэнтеролог» (специальность "Гастроэнтерология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи населению по профилю «гастроэнтерология»	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-гематолог» (специальность "Гематология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи населению по профилю «гематология»	А/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-генетик» (специальность "Генетика", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам по профилю "медицинская генетика"	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-гериатр» (специальность "Гериатрия", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи пациентам пожилого и старческого возраста по	А/06..8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

профилю «гериатрия»		
В. Оказание специализированной (за исключением высокотехнологичной) медицинской помощи по профилю «гериатрия»	В/05.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-дерматовенеролог» (специальность "Дерматовенерология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи населению по профилю "дерматовенерология" в амбулаторных условиях	А/04.8	Ведение медицинской документации и организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала"
В. Оказание специализированной медицинской помощи населению по профилю «дерматовенерология» в стационарных условиях, а также в условиях дневного стационара	В/04.8	Ведение медицинской документации и организация деятельности находящего в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - детский кардиолог» (специальность "Детская кардиология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А.Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи по профилю "детская кардиология" в амбулаторных условиях	А/05.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание медицинской помощи по профилю "детская кардиология" в стационарных условиях и условиях дневного стационара	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - детский хирург» (специальность "Детская хирургия", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной медико-санитарной помощи детям по профилю "детская хирургия" в амбулаторных условиях	А/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание медицинской помощи детям по профилю "детская хирургия" в стационарных условиях и в условиях дневного стационара	В/02.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - детский эндокринолог» (специальность "Детская эндокринология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ

А. Оказание медицинской помощи детям с заболеваниями и (или) состояниями эндокринной системы	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
--	--------	--

Профессиональный стандарт «Врач-кардиолог» (специальность "Кардиология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам старше 18 лет при заболеваниях и (или) состояниях сердечно-сосудистой системы	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-колопроктолог» (специальность "Колопроктология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи взрослому населению в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара по профилю "колопроктология "	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание медицинской помощи взрослому населению в стационарных условиях по профилю "колопроктология"	В/04.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-невролог» (специальность "Неврология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам при заболеваниях и (или) состояниях нервной системы	А/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации и организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-нейрохирург» (специальность "Нейрохирургия", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи по профилю "Нейрохирургия"	А/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-неонатолог» (специальность "Неонатология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи новорожденным и недоношенным детям по профилю "неонатология"	А/05.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-нефролог» (специальность "Нефрология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам по профилю "нефрология", в том числе реципиентам трансплантированной почки	A/07.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности медицинского персонала

Профессиональный стандарт "Общая врачебная практика (семейная медицина)", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи взрослому населению	A/08.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-онколог» (специальность "Онкология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи по профилю "онкология" в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара	A/04.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи по профилю "онкология" (лекарственная терапия)	B/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
С. Оказание специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи по профилю "онкология" (хирургия)	C/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-оториноларинголог» (специальность "Оториноларингология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам при заболеваниях и (или) состояниях уха, горла, носа	A/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-офтальмолог» (специальность "Офтальмология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи пациентам при заболеваниях и/или состояниях глаза, его придаточного аппарата и орбиты	A/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-пульмонолог» (специальность "Пульмонология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи	A/07.8	Проведение анализа медико-статистической

пациентам при заболеваниях бронхолегочной системы		информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-ревматолог» (специальность "Ревматология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи (за исключением высокотехнологичной медицинской помощи) населению по профилю "ревматология"	A/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание высокотехнологичной медицинской помощи населению по профилю "ревматология "	B/03.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - сердечно-сосудистый хирург» (специальность "Сердечно-сосудистая хирургия", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи по профилю "сердечно-сосудистая хирургия"	A/04.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-терапевт» (специальность "Терапия", уровень квалификации 7,8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной медико- санитарной помощи взрослому населению в амбулаторных условиях, не предусматривающих круглосуточного медицинского наблюдения и лечения, в том числе на дому при вызове медицинского работника	A/07.7	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание медицинской помощи населению по профилю "терапия" в условиях стационара и дневного стационара	B/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-токсиколог» (специальность "Токсикология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание специализированной медицинской помощи пациентам с острыми химическими отравлениями	A/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - торакальный хирург» (специальность "Торакальная хирургия", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ

А. Оказание медицинской помощи пациентам по профилю "торакальная хирургия"	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
--	--------	--

Профессиональный стандарт «Врач - травматолог-ортопед» (специальность "Травматология и ортопедия", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание специализированной медицинской помощи пациентам при травмах, заболеваниях и (или) состояниях костно-мышечной системы в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание специализированной медицинской помощи пациентам при травмах, заболеваниях и (или) состояниях костно-мышечной системы в стационарных условиях	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-уролог» (специальность "Урология", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи взрослому населению по профилю "урология" в амбулаторных условиях и (или) в условиях дневного стационара	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала в амбулаторных условиях и (или) в условиях дневного стационара
В. Оказание специализированной медицинской помощи взрослому населению по профилю "урология" в стационарных условиях	В/05.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-фтизиатр» (специальность "Фтизиатрия", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи населению по профилю "фтизиатрия" в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара	А/04.8	Проведение медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и медицинских экспертиз
В. Оказание медицинской помощи населению по профилю "фтизиатрия" в стационарных условиях	В/05.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

Профессиональный стандарт «Врач-хирург» (специальность "Хирургия", уровень квалификации 8)

ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной медико-санитарной помощи пациентам в	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации,

амбулаторных условиях по профилю "хирургия"		организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях и в условиях дневного стационара по профилю "хирургия"	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач - челюстно-лицевой хирург» (специальность "Челюстно-лицевая хирургия", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи по профилю "челюстно-лицевая хирургия"	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
В. Оказание высокотехнологичной медицинской помощи в стационарных условиях по профилю "челюстно-лицевая хирургия"	В/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала
Профессиональный стандарт «Врач-эндокринолог» (специальность "Эндокринология", уровень квалификации 8)		
ОТФ	код	ТФ
А. Оказание медицинской помощи взрослому населению по профилю "эндокринология"	А/06.8	Проведение анализа медико-статистической информации, ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала

1.4. Планируемые результаты обучения

В результате освоения программы обучающийся совершенствуется и/или осваивает следующие УК:

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

Индекс компетенции	Знания, умения, навыки	Форма контроля
<i>Совершенствуемые компетенции</i>		
УК-3	ЗНАНИЯ УК-3.1. Знает методы и технологии эффективной внутренней и внешней коммуникации и умеет использовать их при осуществлении профессиональной управленческой деятельности. УК-3.1. Знает принципы ситуационного лидерства и умеет управлять командным взаимодействием с позиций формирования корпоративных ценностей и культуры медицинской организации. УК-3.3. Знает методы и технологии профилактики и предупреждения конфликтных ситуаций, а также конструктивного разрешения	тестирование

	конфликтов.	
	<u>УМЕНИЯ</u> УК-3.1. Умеет применять методы и технологии эффективной внутренней и внешней коммуникации и умеет использовать их при осуществлении профессиональной управленческой деятельности. УК-3.2. Умеет применять принципы ситуационного лидерства и умеет управлять командным взаимодействием с позиций формирования корпоративных ценностей и культуры медицинской организации УК-3.3. Умеет осуществлять профилактику и предупреждение конфликтных ситуаций, а также конструктивно разрешать конфликты.	
	<u>ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ</u> УК-3.1. Выполняет эффективную внутреннюю и внешнюю коммуникацию и использует их при осуществлении профессиональной управленческой деятельности. УК-3.2. Осуществляет командное взаимодействие с позиции формирования корпоративных ценностей и культуры медицинской организации. УК-3.3. Осуществляет профилактику и предупреждение конфликтных ситуаций, а также конструктивно разрешает конфликты.	

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» 36 ак. часов;
 форма обучения очная

№ п/п	Название и темы модулей	Трудоёмкость (акад. час)	Формы обучения			Формируемые компетенции	Форма контроля
			Лекции ¹	ПЗ ²	СО ⁴		
1.	Учебный модуль 1 «Наставничество как инструмент решения кадровых проблем в медицинской организации» (С/01.8, С/03.8, Е/02.8, Е/03.8, F/01.8, F/03.8)						
1.1	Наставничество. Общее понятие, история создания технологии	6	6			УК-3	Т/К ³
1.2	Зарубежные практики наставничества. Теоретические аспекты к понятию ментерство, коучинг, баддинг. Преимущества	6		6		УК-3	Т/К

	и недостатки наставничества						
1.3	Наставник. Требования к выбору наставника. Типологии наставников. Методики отбора наставника	6		6		УК-3	Т/К
1.4	Адаптация, общее понятие. Виды адаптации, подходы к организации наставничества в адаптации специалиста	6		6		УК-3	Т/К
1.5	Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста. Цели, формы, модели и методы наставничества. Опыт организации школы профессионального мастерства в медицинской организации	6		4	2	УК-3	Т/К
1.6	Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях. Разработка локальных документов и методических материалов для организации наставничества в медицинской организации	4		2	2	УК-3	Т/К
Трудовоемкость учебного модуля 1		34	6	24	4		П/А
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		2					ТК⁴
Общая трудовоемкость освоения программы		36	6	24	4		

2.2 Календарный учебный график

Учебные занятия проводятся в течение 1 недели: шесть дней в неделю по 6 академических часов в день.

Название и темы рабочей программы	1 неделя (день недели) 36 ч. Трудовоемкость освоения (акад. час)					
	1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день
Наставничество. Общее понятие, история создания технологии	6					
Зарубежные практики наставничества. Теоретические аспекты к понятию ментерство, коучинг, баддинг. Преимущества и недостатки наставничества		6				
Наставник. Требования к выбору наставника. Типологии наставников. Методики отбора наставника			6			
Адаптация, общее понятие. Виды адаптации,				6		

подходы к организации наставничества в адаптации специалиста						
Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста. Цели, формы, модели и методы наставничества. Опыт организации школы профессионального мастерства в медицинской организации					6	
Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях. Разработка локальных документов и методических материалов для организации наставничества в медицинской организации						4
Итоговая аттестация						2
Общая трудоемкость программы (36 акад. час.)	36					

2.3 Рабочая программа учебного модуля

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО МОДУЛЯ 1. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Трудоемкость освоения: 34 академических часа.

Трудовые функции: С/01.8, С/03.8, Е/02.8, Е/03.8, F/01.8, F/03.8

Формируемые компетенции: УК-3. Командная работа и лидерство. Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению.

Содержание рабочей программы учебного модуля 1

Код	Название тем, элементов и подэлементов
1.1	Наставничество. Общее понятие, история создания технологии.
1.1.1	Наставничество. Общее понятие.
1.1.2	История создания технологии наставничества.
1.2	Зарубежные практики наставничества. Теоретические аспекты к понятию ментерство, коучинг, баддинг. Преимущества и недостатки наставничества.
1.2.1	Зарубежные практики наставничества.
1.2.2	Теоретические аспекты к понятию ментерство, коучинг, баддинг.
1.2.3	Преимущества и недостатки наставничества.
1.3	Наставник. Требования к выбору наставника. Типологии наставников. Методики отбора наставника.
1.3.1	Наставник. Требования к выбору наставника.
1.3.2	Типологии наставников.
1.3.3	Методики отбора наставника.
1.4	Адаптация, общее понятие. Виды адаптации, подходы к организации наставничества в адаптации специалиста.
1.4.1	Адаптация, общее понятие.
1.4.2	Виды адаптации.
1.4.3	Подходы к организации наставничества в адаптации специалиста.
1.5	Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста.

Код	Название тем, элементов и подэлементов
	Цели, формы, модели и методы наставничества. Опыт организации школы профессионального мастерства в медицинской организации.
1.5.1	Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста.
1.5.2	Цели, формы, модели и методы наставничества.
1.5.3	Опыт организации школы профессионального мастерства в медицинской организации.
1.6	Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях. Разработка локальных документов и методических материалов для организации.
1.6.1	Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях.
1.6.2	Разработка локальных документов и методических материалов для организации

Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы учебного модуля 1. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тематика и формы учебных занятий:

№ п/п	Форма занятий	Тема занятий	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Лекция с презентацией, 6ч.	Наставничество. Общее понятие, история создания технологии.	УК-3
2.	Практическое занятие, 6ч.	Зарубежные практики наставничества. Теоретические аспекты к понятию менторство, коучинг, баддинг. Преимущества и недостатки наставничества.	УК-3
3.	Практическое занятие, 6ч.	Зарубежные практики наставничества. Теоретические аспекты к понятию менторство, коучинг, баддинг. Преимущества и недостатки наставничества.	УК-3
4.	Практическое занятие, 6ч.	Адаптация, общее понятие. Виды адаптации, подходы к организации наставничества в адаптации специалиста	УК-3
5.	Практическое занятие, 4ч. Симуляционное обучение, 2ч.	Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста. Цели, формы, модели и методы наставничества. Опыт организации школы профессионального мастерства в медицинской организации	УК-3
6.	Практическое занятие, 2ч. Симуляционное обучение, 2ч.	Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях. Разработка локальных документов и методических материалов для организации.	УК-3

Для проверки сформированности практических навыков проводится симуляционное обучение в виде решения ситуационных задач.

Контрольно-оценочные материалы к рабочей программе учебного модуля 1 «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Перечень контрольных вопросов:

1. Наставничество. Общее понятие, история создания технологии.
2. Зарубежные практики наставничества.
3. Теоретические аспекты к понятию ментерство, коучинг, баддинг.
4. Преимущества и недостатки наставничества.
5. Адаптация, общее понятие.
6. Виды адаптации.
7. Подходы к организации наставничества в адаптации специалиста.
8. Наставничество как инструмент формирования компетенций специалиста. Цели, формы, модели и методы наставничества.
9. Школы профессионального мастерства в медицинской организации.
10. Нормативно-правовое обеспечение наставничества в медицинских организациях.
11. Разработка локальных документов и методических материалов для организации по наставничеству.

2.4 Оценка качества освоения программы

2.4.1 Форма (ы) промежуточной и итоговой аттестации.

2.4.1.1 Контроль результатов обучения проводится:

- в виде итоговой аттестации (ИА). Обучающийся допускается к ИА после освоения рабочей программы учебного модуля в объёме, предусмотренном учебным планом (УП). Форма итоговой аттестации – зачет, который проводится посредством: тестового контроля письменно, решения одной ситуационной задачи (письменно), и собеседования с обучающимся.

2.4.1.2 Лицам, успешно освоившим Программу и прошедшим ИА, выдаётся удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2.4.2 Шкала и порядок оценки степени освоения обучающимися учебного материала Программы определяется Положением об организации итоговой аттестации обучающихся на факультете повышения квалификации и профессиональной переподготовки Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Ижевская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1 Материально-технические условия

Учебно-лабораторное оборудование

1. Комплекс учебно-методического обеспечения.

2. Презентаций по основным темам.
3. Мультимедийный проектор. Интерактивная доска.
4. Компьютерный класс с доступом в Интернет.
5. Учебно-методический комплекс, содержащий тестовые вопросы, методические рекомендации и учебные пособия. Периодические издания по дисциплине.

Технические и электронные средства

1. Компьютер C289344Ц-NORBEL Office Base (Pentium G3450/ASUS H81M-C/4Gb/500Gb/DVD/400W/ViewSonic VA2046m-LED 20"/Mouse+KB+сет.фильтр 1,8 м) инвентарный номер 2.15.14.0050
2. Компьютер Celeron; – 1 шт; клавиатура – 1 шт; мышь – 1 шт; монитор 15” – 2 шт.; сетевая карта – 2 шт;
3. Компьютер Format-Master: intel Celeron D 352-3200/1024 Mb/250Gb/DVD-RW/3,5
4. Компьютер intel Core2Duo 2048 Mb/250Gb/DVD-RW/3,5
5. Notebook Asus X₅₁ Series: intel Celeron M 520-1600/512 Mb/80Gb/DVD SUPER MULTI DL/usb 3,5/ 15.4 WXGA (Glare)
6. Телевизор LG 42LD
7. BENQ Digital Projector MP611c
8. Монитор Samsung SyncMaster 797 MB
9. Монитор Samsung SyncMaster 797 MB
10. Лазерный принтер HP LaserJet 1100
11. Копировальный аппарат «Canon» 6512
12. Лазерный принтер HP LaserJet 1022
13. Плеер DVD LG

Перечень лицензионного программного обеспечения

- 1.Windows 7 Professional(Open License : 46299621) – 2;
- 2.Windows Vista Business(Open License : 45737918) – 2;
- 3.Office Standard 2007(Open License : 46869840) – 4;
- 4.Kaspersky Endpoint Security для бизнеса. Стандартный Russian Edition (Номер лицензии 2304180711133501107151) -4; 5.Среда дистанционного обучения Русский Moodle 3KL Special Edition v160413(Лицензионный договор № 433.1 от 13.04.2016)

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

№ п/ п	Название	Кол-во	Основн ое издани е	Дополн ит. издание
1.	Общественное здоровье и здравоохранение : нац. рук. / [под ред. В. И. Стародубова и др.] ; АСМОК. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2014. - 624 с.	3	осн.	
2.	Организация амбулаторно-поликлинической службы : учеб. пособие для системы послевуз. и доп. образования врачей (УМО) / под ред. Л. Т. Пименова ; [сост. : Л. Т. Пименов и др.] ; ГБОУ ВПО ИГМА, каф. поликлин. терапии с курсами клин. фармакологии и профилактик. медицины ФПК и ПП, каф. врача общей практики и внутр. болезней с курсом скорой мед. помощи ФПК и ПП. - Ижевск : ИГМА, 2015. - 158 с.	70	осн.	
3.	Теоретические основы и практическое применение медицинской статистики в здравоохранении : учеб. пособие / составители : Е. А. Кудрина, Г. М. Злобина, И. А. Шевякова, М. В. Бочкарева ; Ижевская гос. мед. акад., Каф. обществ. здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП. - Ижевск: ИГМА, 2019. - 108 с.	89	осн.	
4.	Глоссарий терминов по дисциплине "Общественное здоровье и здравоохранение" : учеб. пособие (УМО) / сост. : О. П. Попова, Т. В. Виноградова / под ред. В. Н. Савельева ; ГОУ ВПО ИГМА, каф. обществ. здоровья и здравоохранения. - Ижевск: ИГМА, 2010. - 106 с.	83		доп.
5.	Менеджмент в сестринском деле: учебное пособие / составители: Г. М. Злобина] ; Ижевская гос. мед. акад., Каф. обществ. здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП. - Ижевск: ИГМА, 2008. - 154 с.	20		доп.

Электронная медицинская библиотека «Консультант врача» (<http://www.rosmedlib.ru>)

№ п/п	Название	Основн ое издани е	Дополн ит. издание
----------	----------	-----------------------------	--------------------------

1.	Медицинское право: учебное пособие / Сашко С.Ю., Кочорова Л.В. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2011. - 352 с.	осн.	
2.	Общественное здоровье и здравоохранение : учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 544 с. : и	осн.	
3.	Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / Ю.П. Лисицын - 2-е изд. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2010. - 512 с.: ил.	осн.	
4.	Общественное здоровье и здравоохранение. Национальное руководство / под ред. В. И. Стародубова, О. П. Щепина и др. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 624 с. - (Серия "Национальные руководства").	осн.	
5.	Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / В. А. Медик, В. К. Юрьев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 288 с. : ил	осн.	
6.	Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. Медик В.А., Юрьев В.К. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 288 с. :ил.	осн.	
7.	Применение методов статистического анализа для изучения общественного здоровья и здравоохранения: учебное пособие / Под ред. В.З. Кучеренко. - 4 изд., перераб. и доп. 2011. - 256 с.	осн.	
8.	Здравоохранение России. Что надо делать. Научное обоснование "Стратегии развития здравоохранения РФ до 2020 года": монография. Улумбекова Г.Э. 2010. - 592 с.: ил.		доп.
9.	Медицина и здравоохранение XX-XXI веков : учеб. пособие / Ю. П. Лисицын. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2011. - 400 с.		доп.

Библиотечно-информационные ресурсы

№ п/п	Наименование и краткая характеристика библиотечных и информационных ресурсов	Адрес ресурса	Количество точек доступа
1	Информационные системы		
	«Формула врача»	http://www.formulavracha.ru	Не ограничено
	Google Scholar	http://scholar.google.ru/	Не ограничено
	PubMed	http://pubmed.gov	Не ограничено
	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru	Не ограничено
	Электронная медицинская библиотека «Консультант врача»	http://www.rosmedlib.ru/	
2	Базы данных (полнотекстовые)		
	Отечественные базы данных		
	Российская государственная библиотека (РГБ)	www.rsl.ru	

	Издательство РАМН (книги по всем отраслям медицины)	http://www.iramn.ru	
	Федеральный образовательный портал	http://www.ict.edu.ru	
	Consilium Medicum	http://con-med.ru/	Не ограничено
	Web-медицина	http://webmed.irkutsk.ru	Не ограничено
	Вебмединфо.ру	www.webmedinfo.ru/index.php	Не ограничено
	Антибиотики и антимикробная терапия	http://www.antibiotic.ru/	Не ограничено
	<i>Rlsnet.ru. Энциклопедия лекарств и товаров аптечного ассортимента</i>	http://www.rlsnet.ru/	Не ограничено
	MEDI.RU подробно о лекарствах	http://medi.ru/	Не ограничено
	VIDAL. Справочник лекарственных средств рекомендации и результаты клинических исследований.	www.vidal.ru/	Не ограничено
	Издательство «Медиа Сфера»	http://www.mediasphera.ru/	Не ограничено
	MedMir.com	http://www.medmir.com/index.php	Не ограничено
	PsyJournals.ru Портал психологических изданий	http://psyjournals.ru	Не ограничено
	Федеральный образовательный портал	http://www.ict.edu.ru	
	Зарубежные базы данных		
	БД «Annual Reviews»	http://www.annualreviews.org	46
	БД Oxford University Press	www.oxfordjournals.org/	46
	БД «SAGE Journals »	http://sagepub.com/	46
	BioMed Central	http://www.biomedcentral.com	Не ограничено
	Directory of Open Access Journals (DOAJ)	http://doaj.org/	Не ограничено
	FreeBooks4Doctors	http://www.freebooks4doctors.com/	Не ограничено
	Free Medical Journals	http://www.freemedicaljournals.com/	Не ограничено
	Procedures CONSULT Библиотека практических навыков.	http://www.proceduresconsult.com/medical-procedures/	Не ограничено
	PubMed Central	http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/	Не ограничено
	Издательство Оксфордского университета	http://www.oxfordjournal.org	
	Университетская библиотека ONLINE	http://www.biblioclub.ru	
	Электронно-библиотечная система «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru	
3	Библиографические базы данных		
	НП «АРБИКОН»	НП «АРБИКОН»	46
	БД «МАРС»	БД «МАРС»	46
	БД «Российская медицина RUS MED»	БД «Российская медицина RUS MED»	1

	БД «MedArt»	БД «MedArt»	46
	Электронный каталог Научной библиотеки ФГБОУ ВО ИГМА	http://medbibl.igma.ru	Не ограничено
4	Электронные издания		
	Журнал «Вестник Российской академии медицинских наук»	http://vestnikramn.spr-journal.ru/index.php/jour/index	Не ограничено
	Журнал «Вестник современной клинической медицины»	http://vskmjournal.org/ru/	Не ограничено
	Журнал «Лечебное дело»	http://lech-delo.by/arxiv?	Не ограничено
	Журнал «Русский медицинский журнал»	http://www.rmj.ru/numbers.htm	Не ограничено
	Российский кардиологический журнал	https://russjcardiol.elpub.ru/jour/issue/archive/index	Не ограничено
5	Сайты образовательных и медицинских организаций		
	Всемирная организация здравоохранения	http://www.who.int/ru/	Не ограничено
	Министерство здравоохранения Российской Федерации	http://www.rosminzdrav.ru/	Не ограничено
	Министерство здравоохранения Удмуртской Республики	http://mzur.ru/	Не ограничено
	Национальная электронная библиотека	https://rusneb.ru/	
	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	Не ограничено
	Федеральная электронная медицинская библиотека (ФЭМБ)	http://feml.scsml.rssi.ru/feml	Не ограничено
	Общество по организации здравоохранения и общественного здоровья	http://www. <u>rsph.ru</u>	Не ограничено

3.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Реализация Программы обеспечивается научно-педагогическими работниками кафедры Общественного здоровья, экономики и управления здравоохранением ФПК и ПП ФГБОУ ВО ИГМА МЗ РФ.

Доля научно-педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, модуля, имеющих сертификат специалиста / свидетельство об аккредитации по Организации здравоохранения и общественному здоровью, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих Программу, составляет 100%.

Доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень и/или ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих Программу, составляет 100%.

Доля работников из числа руководителей и работников организации, деятельность которых связана с направленностью реализуемой Программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), в общем числе работников, реализующих Программу, составляет 75 %.

Программа реализуется профессорско-преподавательским составом кафедры

№ пп.	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, звание	Занимаемая должность	Место работы
2.	Кудрина Елена Аркадьевна	Доктор медицинских наук, доцент, высшая	Заведующий кафедрой	ФГБОУ ВО ИГМА, кафедра ОЗ, Э и УЗ ФПК и ПП
3.	Злобина Галина Максимовна	Доктор медицинских наук	Профессор кафедры	ФГБОУ ВО ИГМА, кафедра ОЗ, Э и УЗ ФПК и ПП
4.	Шевякова Ирина Александровна	Кандидат медицинских наук, высшая	Доцент кафедры	ФГБОУ ВО ИГМА, кафедра ОЗ, Э и УЗ ФПК и ПП
5.	Бочкарева Марианна Викторовна	Кандидат медицинских наук	Старший преподаватель кафедры	ФГБОУ ВО ИГМА, кафедра ОЗ, Э и УЗ ФПК и ПП

3.4. Организация образовательного процесса

В программе используются следующие виды учебных занятий: лекция, практическое занятие, аттестация в виде тестирования, аттестация в виде собеседования, оценка практических навыков.

1. Лекции проводятся:

1.1. Без ДОТ с использованием мультимедийных устройств;

3. Практические занятия проводятся:

3.1. Без ДОТ полностью в виде обсуждения теоретических вопросов, отработки навыков и умений по наставничеству как инструменту решения кадровых проблем в медицинской организации. Симуляционное обучение представлено решением ситуационных задач для контроля навыков наставничества.

ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Текущий контроль – установление соответствия усвоенного содержания образования планируемым результатам модуля, раздела и др. Проводится в виде собеседования.

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 «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» проводится в форме тестового контроля, решения ситуационных задач и собеседования и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку врачей 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 по теме: «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ». Обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации врачей по теме: «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Перечень контрольных вопросов для итоговой аттестации (собеседование), выявляющих теоретическую подготовку обучающегося:

к дополнительной профессиональной образовательной программе повышения квалификации врачей «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» трудоемкостью 36 академических часов

по основной специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», по дополнительным специальностям: Организация здравоохранения и общественное здоровье», «Инфекционные болезни», «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология общей практики», «Акушерство и гинекология», «Аллергология и иммунология», «Анестезиология-реаниматология», «Гастроэнтерология», «Гематология», «Генетика», «Гериатрия», «Дерматовенерология», «Детская кардиология», «Детская хирургия», «Детская эндокринология», «Кардиология», «Колопроктология», «Неврология», «Нейрохирургия», «Неонатология», «Нефрология», «Общая врачебная практика (семейная медицина)», «Онкология», «Оториноларингология», «Офтальмология», «Пульмонология», «Ревматология», «Сердечно-сосудистая хирургия», «Терапия», «Токсикология», «Торакальная хирургия», «Травматология и ортопедия», «Урология», «Фтизиатрия», «Хирургия», «Челюстно-лицевая хирургия», «Эндокринология».

1. В чем заключается главный смысл наставничества?
2. Кто из известных личностей стоял у истоков наставничества?
3. За время своего существования в медицинских организациях какие функции выполняет наставничество?
4. Какие цели и задачи стоят перед наставничеством?
5. Перечислите современные модели наставничества.
6. На какие аудитории может распространяться наставничество?
7. Назовите подходы к организации наставничества. Какой из подходов Вы будете использовать в вашей медицинской организации. Аргументируйте ваш выбор.
8. Назовите этапы наставничества.
9. Какая, по вашему мнению, зарубежная практика наставничества может быть использована в работе с начинающими специалистами в медицинских организациях российского здравоохранения? Объясните почему.
10. Какие недостатки Вы можете назвать у технологии наставничества?
11. Перечислите требования, предъявляемые к профессиональному наставнику.
12. Назовите основные элементы Положения о наставничестве.
13. Назовите современные подходы к организации наставничества. Какому подходу Вы отдадите предпочтение и почему?
14. Назовите основные этапы организации наставничества. Какой этап по вашему мнению вызовет наибольшее затруднение.
15. Что такое адаптация, и какова роль наставника в этот период?
16. На основании каких оценок делается заключение об эффективности наставничества.
17. Назовите нормативно-правовые документы, определяющие законность наставничества в медицинской организации.
18. По каким критериям оценивается эффективность наставничества.

2. Перечень ситуационных задач для итоговой аттестации, выявляющих практическую подготовку обучающегося:

Ситуационная задача 1.

Одновременно в медицинскую организацию города N были приняты на работу 15 новых сотрудников. Из них 12 специалистов в текущем году закончили учебные заведения 8 - медицинские колледжи, 4 – медицинскую академию. Никто из них не совмещал учебу с работой в системе здравоохранения. Остальные специалисты ранее работали в другой медицинской организации этого города, и ушли из нее по причине неудовлетворенности коллективом, имеют перерыв в работе от 1,5 до 3 лет. В данную медицинскую организацию пришли по рекомендациям своих знакомых.

Выполните следующие задания:

1. Оцените ситуацию
2. Предложите подходы к ее решению
3. Какие формы наставничества можно реально использовать при данной кадровой ситуации?

Ситуационная задача 2.

В вашу медицинскую организацию возвратились после декретного отпуска 5 медицинских сестер. До отпуска они работали в терапевтическом отделении, имеют стаж работы от 5 до 10 лет, из них у 3 специалистов была вторая аттестационная категория, у 2 – первая. За время работы зарекомендовали себя как грамотные и дисциплинированные сотрудники. Начинали свою работу самостоятельно без наставника. Школу начинающего специалиста не посещали, в общественной жизни коллектива участия не принимали. Мотивация к восстановлению и повышению своих знаний имеется.

Выполните следующие задания:

1. Оцените ситуацию.
2. Предложите подходы к ее решению
3. Нужно ли к ним прикреплять наставника и если да, то с какой целью
4. Какие задачи должен поставить перед собой наставник?

Ситуационная задача 3.

В национальном проекте здравоохранения обозначена задача по переходу системы здравоохранения на цифровую платформу. В вашей медицинской организации число сотрудников предпенсионного возраста составляет 35%. Все они планируют оставить работу по причине отсутствия знаний и умений по пользованию компьютерами.

Выполните следующие задания:

1. Оцените ситуацию.
2. Предложите подходы к ее решению
3. Кто из сотрудников может выступать в роли наставника?

Ситуационная задача 4.

В вашу медицинскую организацию после окончания медицинского колледжа было направлено 15 человек. Вы решили организовать наставничество в форме очного коллективного обучения – «Школы». После второго занятия в «Школе» 10 учеников стали систематически пропускать занятия.

Выполните следующие задания:

1. Оцените ситуацию.
2. Предложите подходы к ее решению.
3. Какими инструментами вы можете воспользоваться, чтобы оценить ситуацию объективно?
4. Какие формы наставничества вы можете предложить в данной ситуации?

Ситуационная задача 5.

Наставничество с молодыми специалистами было проведено опытным сотрудником вашей медицинской организации в установленные приказом руководителя сроки. Оценка эффективности работы была проведена с позиции ученика, наставника, руководителя структурного подразделения, пациентов и коллег по работе. Результаты оценки показали следующее. Двое из молодых специалистов после работы с ним наставников написали заявление об уходе по причине психологической несовместимости с коллективом и неудовлетворенности условиями на рабочем месте.

Выполните следующие задания:

1. Оцените ситуацию.
2. Как, по вашему мнению, следует ли повторить наставничество, чтобы изменить их решение?
3. Какие управленческие решения может принять руководитель организации, чтобы повысить эффективность работы по наставничеству в перспективе?

Ситуационная задача 6.

При подборе кандидатуры на роль наставника для сотрудников предпенсионного возраста был выбран молодой специалист, который должен был обучить их использованию цифровых технологий. На очередном занятии у него возник конфликт из-за медлительности одного из подопечных при выполнении задания. При этом оба и ученик, и наставник в некорректной форме высказали друг другу замечания.

Выполните следующие задания:

1. Оцените возникшую ситуацию.
2. Как вы считаете, был ли сделан правильный выбор наставника для этих специалистов?
3. Как в дальнейшем можно избегать подобных ситуаций?

Ситуационная задача 7.

Работа наставника с учеником прошла успешно. Наставник ожидал получить поощрение от руководителя, но этого не произошло, что очень его огорчило и на просьбу руководителя взять на курацию еще одного подопечного, он ответил категорическим отказом.

1. Оцените возникшую ситуацию.
2. Была ли руководителем допущена ошибка. Если да, то, на каком этапе работы это произошло?
3. Продумайте варианты действий, чтобы избежать подобных ошибок в дальнейшем.

Ситуационная задача 8.

В медицинскую организацию города N были приняты 10 новых сотрудников, которых устраивало место работы, но была не приемлема организационная культура в учреждении. Они стали неоднократно выражать свое желание уйти из этой организации и половина из них уже подали руководителю заявление об уходе.

1. Оцените возникшую ситуацию.
2. Можно ли это отнести к недоработке руководителя при приеме сотрудника на работу?
3. Как вы считаете, наставничество могло бы исправить эту ситуацию еще до ее возникновения?

3.Перечень тестовых заданий для итоговой аттестации:

1. **Наставничество это**

- А. Руководство
- Б. Обучение
- В. Воспитание
- Г. Способ передачи знаний и умений
- Д. Передача традиций от старшего поколения к младшему
- Е. Все ответы верные
- Ж. нет ни одного верного ответа

2. Через наставничество реализуются функции

- А. Социально-психологическая
- Б. Культурно-историческая
- В. Инновационная
- Г. Обучающая
- Д. Управленческая
- Е. Контролирующая
- Ж. Все ответы верны, кроме _____

3. Наставничество как технология работы с начинающим специалистом способствует

- А. Профессиональному росту
- Б. Личностному росту
- В. Продвижению по карьере
- Г. Пониманию и осознанию своего места в новом коллективе
- Д. Подчинению
- Е. Формированию общей культуры
- Ж. Все ответы правильные, кроме _____

4. Наставничество помогает руководителю в разрешении таких кадровых вопросов как

- А. Сохранение внутреннего климата в коллективе
- Б. Стабильность кадрового состава
- В. Повышение качества медицинской помощи
- Г. Сохранение на должном уровне показателей деятельности коллектива
- Д. Мотивация сотрудников к инновационному развитию
- Е. «Омолождение» коллектива
- Ж. Из предложенных ответов нет ни одного верного

5. Какая из моделей наставничества получила наибольшее распространение в России

- А. Образовательная
- Б. Карьерная
- В. Североамериканская
- Г. Европейская
- Д. Все предложенные модели в равной степени используются в практике наставничества в медицинских организациях России

6. В соответствии с европейской моделью наставник и наставляемый выстраивают работу основанную на

- А. Доминирующей роли наставника
- Б. Взаимодействии «на равных»
- В. Взаимном обмене знаниями и умениями

- Г. Взаимном уважении и доверии
- Д. Стремлении наставника к личностному росту ученика
- Е. Все ответы верны кроме _____

7. Какая из предложенных моделей наставничества более приемлема для аудитории специалистов вышедших на работу после длительного перерыва

- А. Одноранговая
- Б. Иерархическая
- В. Комбинированная
- Г. Индивидуальная
- Д. Классическая
- Е. североамериканская
- Ж. Образовательная

8. Сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста нуждаются в наставничестве

- А. Да
- Б. Нет
- В. Возможно
- Г. Избирательно по результатам контроля знаний и умений
- Д. По их личной просьбе

9. Целевыми установками при наставничестве аудитории специалистов старших возрастных групп являются

- А. Восполнение дефицита профессиональных компетенций в связи с внедрением новых медицинских технологий и высокотехнологичного медицинского оборудования
- Б. Отбор кандидатуры на роль потенциального наставника
- В. Освоение профессиональных компетенций в связи с развитием цифровых технологий, внедрением нового программного обеспечения и компьютерных технологий
- Г. Все ответы верны кроме _____

10. Целями наставничества в медицинской организации являются

- А. Обучение и поддержка личностного роста, самооценки, повышение уверенности и помощь в достижении личных целей
- Б. Помощь в улучшении профессиональных результатов
- В. Получение совета по выбору карьерного пути и помощи в достижении успеха на новом рабочем месте и в новом коллективе
- Г. Повышение коммуникативной компетентности, преодоление проблем межличностного взаимодействия
- Д. Все ответы верны
- Е. Не ни одного правильного ответа

11. Может ли наставничество сыграть роль в адаптации начинающего специалиста к новой среде, рабочей системе

- А. Да
- Б. Нет
- В. Отчасти «да»
- Г. Больше «да», чем «нет»
- Д. В какой то степени «да»
- Е. Нет ни одного верного ответа

Ж. Все ответы верные

12. При теновом варианте наставничества ученик

- А.** Выполняет команды наставника
- Б.** Выполняет действия по заданному алгоритму
- В.** Наблюдает за работой наставника и исправляет его ошибки
- Г.** Корректирует действия наставника
- Д.** Сам обучает наставника
- Е.** Слушает, наблюдает и повторяет действия за наставником
- Ж.** Все ответы верны

13. Какой из вариантов наставничества возможен для аудитории специалистов с опытом, но после длительного перерыва в работе

- А.** Теневое
- Б.** Обратное
- В.** Наставничество-напарничество
- Г.** Ситуационное наставничество
- Д.** Наставничество в виде ролевой игры
- Е.** Скоростное наставничество
- Ж.** Ситуационное наставничество
- З.** Все варианты возможны кроме _____

14. При освоении цифровых технологий наставничество для специалиста с опытом работы лучше проводить с использованием следующего варианта

- А.** . Теневое
- Б.** Обратное
- В.** Наставничество-напарничество
- Г.** Ситуационное наставничество
- Д.** Виртуальное наставничество
- Е.** Скоростное наставничество
- Ж.** Ситуационное наставничество

15. После изучения учебного материала опрос проводить

- А.** Нужно
- Б.** Не нужно
- В.** Желательно

16. Ментерство это

- А.** обучение с помощью установленного образца действий с последующим получением обратной связи от обучаемого в процессе освоения навыка
- Б.** Обучение
- В.** Метод обучения, в котором более опытный сотрудник делится своими навыками и умениями с менее опытным
- Г.** Поучение

17. Обучение по технологии ментерства проводится

- А.** В учебной аудитории
- Б.** В центре практических умений
- В.** На рабочем месте
- Г.** В виртуальном формате
- Д.** В режиме персонального очного обучения

18. Что дает наставнику результаты обратной связи с менти

- А. Оценить результативность своей работы
- Б. Увидеть свои ошибки
- В. Вовремя скорректировать последующую совместную деятельность
- Г. Необходимость прекращения с ним работы для переключения на работу с другим менти
- Д. Необходимость пересмотра содержания программы обучения
- Е. Желание написать заявление об освобождении выполнения функции наставника
- Ж. Все ответы верные кроме _____**

19. При отборе кандидатуры на роль наставника необходимо учесть его

- А. Возраст, пол, стаж работы, национальность
- Б. Возраст, пол, стаж работы, национальность, желание быть наставником
- В. Возраст, пол, стаж работы, национальность, мотивацию к выполнению функции наставника
- Г. Возраст, стаж работы, национальность, мотивацию к выполнению функции наставника
- Д. Возраст, стаж работы, мотивацию к выполнению функции наставника, знания основ педагогики и психологии
- Е. Возраст, стаж работы, мотивацию к выполнению функции наставника, личные характеристики
- Ж. Все ответы неверные кроме _____**

20. Наставничество как форма работы с кадрами является

- А. Традиционной
- Б. Классической
- В. Инновационной
- Г. Образовательной
- Д. Типичной
- Е. Вспомогательной
- Ж. Дополнительной**

21. Для организации наставничества в медицинской организации необходимо подготовить

- А. Локальные акты
- Б. Устав
- В. Положение
- Г. Программу
- Д. План
- Е. Учебные материалы
- Ж. Задания для контроля**

22. К локальным актам по наставничеству в медицинской организации следует отнести

- А. Устав
- Б. Положение
- В. Чек лист
- Г. Учебную программу
- Д. Методические материалы для занятий
- Е. Контрольно-измерительные материалы
- Ж. Приказ руководителя**

23. По завершению наставничества оценку эффективности проводить

- А. Нужно**

- Б. Не нужно
- В. Обязательно

24. Для оценки эффективности наставничества используют

- А. Опрос
- Б. Контроль
- В. Рефлексию
- Г. Интервьюирование
- Д. Цветодиагностику

25. В качестве критериев для оценки эффективности наставничества следует использовать

- А. Результаты контроля знаний и умений до и после окончания работы
- Б. Уровень удовлетворенности ученика от работы с наставником
- В. Удовлетворенность ученика в выборе профессии
- Г. Формирование у ученика мотивации к дальнейшему профессиональному росту и продвижению по карьере
- Д. Утверждение ученика в желании остаться работать в этом коллективе
- Ж. Нет ни одного неверного ответа

26. Оценка эффективности наставничества должна быть

- А. Индивидуальной
- Б. Комплексной
- В. Односторонней
- Г. Многоаспектной
- Д. Одноразовой
- Е. Повторной
- Ж. Многоплановой

27. Результаты оценки эффективности наставничества позволяют

- А. Определить дальнейшие перспективы работы
- Б. Выявить типичные ошибки
- В. Откорректировать учебную программу
- Г. Отстранить наставника от дальнейшей работы с учеником
- Д. Определить формы наставничества
- Е. Все ответы верны кроме _____

28. В оценке эффективности наставничества принимают участие

- А. Руководитель организации
- Б. Руководитель организации, инспектор отдела кадров
- В. Руководитель организации, инспектор отдела кадров, ученик
- Г. Руководитель организации, инспектор отдела кадров, ученик, наставник
- Д. Руководитель организации, инспектор отдела кадров, ученик, родители ученика, наставник
- Е. Руководитель организации, ученик, наставник, члены коллектива
- Ж. Руководитель организации, ученик, наставник, члены коллектива, руководитель структурного подразделения

29. Оценка эффективности наставничества с позиции наставника включает

- А. Удовлетворенность от приобретенного опыта в качестве наставника.
- Б. Мотивация к закреплению новых знаний и умений при повторной работе с новичками.
- В. Удовлетворенность от нового социального статуса в своем коллективе.

- Г. Удовлетворенность от морального и материального вознаграждения.
- Д. Личная благодарность со стороны руководителя организации

30. Оценка эффективности наставничества с позиции руководителя включает

- А. Удовлетворенность от разрешения проблем, связанных с нехваткой и «текучестью» кадров в организации.
- Б. Возможность пересмотра и обновления резерва сотрудников на управленческие должности.
- В. Формирование реестра наставников для возрождения института наставничества вверенной ему организации.

31. Инструментами для оценки компетентности ученика являются

- А. Задания в тестовой форме
- Б. Анкеты для опроса
- В. Карточки-задания для выполнения практических действий
- Г. Вопросы для интервью
- Д. Тесты для оценки психологического состояния
- Е. Ситуационные задачи
- Ж. Кейсы

32. Результатами эффективной работы наставника являются такие показатели как

- А. Освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей
- Б. Умение учеником применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности
- В. Положительная мотивация новичка к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность
- Г. Дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью
- Д. Принятие и поддержание ценностей, норм и правил, разработанных в коллективе

33. По завершению наставничества необходимо проделать следующие действия

- А. Молодой специалист оформляет отчет
- Б. Молодого специалист, представляет отчет наставнику и руководителю структурного подразделения для согласования;
- В. Наставник оформляет отчет наставника и согласовывает его с руководителем структурного подразделения.
- Г. Отчет наставника и отчет молодого специалиста, согласованные с руководителем структурного подразделения, предоставляются в кадровую службу медицинской организации
- Д. Отчет наставника и отчет молодого специалиста, согласованные с руководителем структурного подразделения, предоставляются руководителю медицинской организации

34. В течение, какого календарного срока по окончании установленного приказом руководителя медицинской организации срока наставничества необходимо оформить документы

- А. 20 дней
- Б. 30 дней
- В. 7 дней
- Г. 10 дней

- Д. недели
- Е. месяца
- Ж. квартала

35. Высшей степенью морального стимулирования наставника может быть в виде

- А. Повышение профессионального статуса
- Б. Поощрение на отраслевом и региональном уровнях (благодарственные письма, грамоты, награды, информирование о наставничестве в СМИ)
- В. Награждение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2019 г. № 94 знака отличия «За наставничество»

36. Наставничество может проводиться в формате обучения

- А. Очного
- Б. Заочного
- В. Дистанционного
- Г. Гибридного
- Д. Виртуального
- Е. Все ответы верны
- Ж. Все ответы верны кроме _____

37. В период адаптации начинающего специалиста наставничество лучше проводить в виде

- А. коучинга
- Б. супервизии
- В. флеш-наставничество
- Г. командное
- Д. реверсивное
- Е. теневое
- Ж. скоростное

38. В период адаптации начинающего специалиста не желательно проводить наставничество в виде

- А. коучинга
- Б. супервизии
- В. флеш-наставничество
- Г. командное
- Д. реверсивное
- Е. теневое
- Ж. скоростное

39. Перед началом работы с учеником наставник готовит

- А. поурочный план
- Б. план работы
- В. программу обучения
- Г. чек лист
- Д. карточки для контроля практических умений
- Е. вопросы для устного опроса
- Ж. журнал посещаемости

40. Наставник после занятия с учеником

- А. Сообщает о результатах работы главному врачу
- Б. Анализирует результат работы

- В. Корректирует план последующего занятия
- Г. Переписывает программу обучения
- Д. Готовит отчет о проделанной работе для отдела кадров

41. Целью наставничества специалистов предпенсионного возраста являются

- А. Подготовить их к выходу на заслуженный отпуск
- Б. Мотивировать их на выполнение функции наставника
- В. Восполнение дефицита профессиональных компетенций в связи с внедрением новых медицинских технологий и высокотехнологичного медицинского оборудования
- Г. Все ответы верны кроме _____

42. Расставьте этапы менторинга в должной для него последовательности

- А. _____ Установление _____ обратной _____ связи.
- Б. Теоретическое обучение
- В. Самостоятельная работа
- Г. Практическое обучение
- Д. Оценка и комментарий наставника

43. Технология коученга основана

- А. На партнерстве
- Б. На регулярном контроле у клиента знаний и умений
- В. На максимальном раскрытии у клиента личного, профессионального и творческого потенциала.

44. Технология бадинга основана

- А. На прямом подчинении новичка бадди
- Б. На оказании помощи в адаптации на рабочем месте
- В. На оказании поддержки при восприятии организационной культуры коллектива
- Г. На формировании мотивации к качественному труду
- Д. На оказание поддержки и помощи в карьерном росте

45. Чего не должно быть в локальном акте «Положении о наставничестве»

- А. Категории медицинских работников, в отношении которых представлен тот или иной вид наставничества;
- Б. Основные цели наставничества,
- В. Основные категории наставников, критерии и механизм выбора кандидатуры наставника;
- Г. Рекомендуемые сроки наставничества;
- Д. Периодичность проведения процедур наставничества, основные формы и инструменты наставничества;
- Е. Виды стимулирования труда наставников, критерии и формы оценки наставнической деятельности
- Ж. Персональные данные наставника и ученика

46. Набор инструментов для наставничества содержит следующий перечень документов

- А. Набор заданий для стартовой диагностики перед началом работы: анкеты для социологического опроса, набор ситуационных задач, задания в тестовой форме, контрольные вопросы для собеседования;
- Б. Индивидуальный план (программа, чек лист) работы наставника с учеником;

- В. Журнал (отчет) о работе наставника;
- Г. Набор заданий для итоговой диагностики эффективности работы: анкеты для социологического опроса, ситуационные задачи, задания в тестовой форме, контрольные вопросы для собеседования;
- Д. Набор анкет для социологического опроса для оценки эффективности наставничества
- Е. Копии личных карточек учета кадров наставника и ученика
- Ж. Все ответы верны кроме _____

47. Наставничество в России регулируется следующими нормативными документами

- А. «Положение о порядке осуществления профессионального развития гражданских служащих РФ»;
- Б. Постановление Правительства "Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ"
- В. Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации
- Г. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» № 323 – ФЗ от 21.11.2011
- Д. Действующие в медицинской организации локальные акты
- Е. Все ответы верны кроме _____

48. К вариантам оформления работы наставника можно отнести

- А. Функции по выполнению работы в качестве наставника изначально прописываются в трудовом договоре отдельных сотрудников и доводятся до него при приеме на работу
- Б. Функции по выполнению работы наставника сотруднику прописываются в дополнительном договоре.
- В. При приеме сотрудника на должность наставника объем его работы прописывается в функциональных обязанностях
- Г. Наставничество определяется как общественная нагрузка, и ее выполнение определяется сознанием наставника
- Д. Все варианты возможны кроме _____

49. Об эффективной работе наставника свидетельствуют следующие показатели в работе ученика

- А. Положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию
- Б. Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью
- В. Принятие и поддержание организационной культуры нового для него коллектива
- Г. Самостоятельность и инициативность начинающего специалиста
- Д. Стремление занять должное место в иерархии управления

50. При отборе кандидатуры наставника руководителю можно пользоваться

- А. Личным мнением
- Б. Мнением коллектива
- В. Результатами специальных тестов
- Г. Рекомендациями экспертов по контролю качества медицинской помощи
- Д. Распоряжением министерства здравоохранения.

Эталоны ответов к итоговому тесту

1. Е
2. Д, Е
3. Д
4. А, Б, В, Г, Д, Е
5. Г
6. А
7. А, В
8. В, Г, Д
9. Б
10. Д
11. Г
12. Е
13. А, Д
14. Б
15. А
16. В
17. В, Д
18. Г.Е.
19. Е
20. А
21. А, В, Г, Д, Е, Ж
22. Б, Г, Ж, Д
23. В
24. А, Б
25. Ж
26. Б
27. Г
28. Ж
29. А, Б, В, Г
30. А, Б, В
31. А, В, Е, Ж
32. А, Б, В, Г, Д
33. А, Б, В, Г
34. Г
35. В
36. Е
37. Е
38. Ж
39. Б, Г, Д, Е
40. Б, В
41. А
42. Б, Г, А, В, Д
43. А, В
44. Б, В
45. А, Б, В, Г, Д, Е
46. Ж
47. Д
48. Г
49. А.Б.В.Г
50. А, Б, В.

15. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

15.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии	Уровни сформированности компетенций		
	пороговый	достаточный	Повышенный
	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности высокая адаптивность практического навыка

15.2 Показатели оценивания компетенций и шкалы оценки

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или удовлетворительный уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» (зачтено) или повышенный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции
Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать знания при решении заданий, отсутствие самостоятельности в применении умений. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована на удовлетворительном уровне.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных образцам, что подтверждает наличие сформированной компетенции на более высоком уровне. Наличие такой компетенции на повышенном уровне свидетельствует об устойчиво закреплённом	Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности в выборе способа решения нестандартных заданий в рамках дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на

		практическом навыке	высоком уровне. -
--	--	------------------------	-------------------

15.3 ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Шкала оценивания тестового контроля

Процент правильных ответов	Оценка
91-100	отлично
81-90	хорошо
71-80	удовлетворительно
Менее 70	неудовлетворительно

Критерии оценки задачи

Отметка	Дескрипторы			
	понимание проблемы	анализ ситуации	навыки решения ситуации	профессиональное мышление
отлично	полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	высокая способность анализировать ситуацию, делать выводы	высокая способность выбрать метод решения проблемы уверенные навыки решения ситуации	высокий уровень профессионального мышления
хорошо	полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	способность анализировать ситуацию, делать выводы	способность выбрать метод решения проблемы уверенные навыки решения ситуации	достаточный уровень профессионального мышления. Допускается одна-две неточности в ответе
удовлетворительно	частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены	Удовлетворительная способность анализировать ситуацию, делать выводы	Удовлетворительные навыки решения ситуации	достаточный уровень профессионального мышления. Допускается более двух неточностей в ответе
неудовлетво	непонимание	Низкая	Недостаточные	Отсутствует

рительно	проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Нет ответа. Не было попытки решить задачу	способность анализировать ситуацию	навыки решения ситуации	т
----------	---	------------------------------------	-------------------------	---

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1.	Тесты	Система стандартизованных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
2.	Задачи, задания	Различают задачи и задания репродуктивного уровня (позволяющие оценить базовые понятия, алгоритмы и факты), реконструктивного уровня (позволяющие оценить умение анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с конкретными выводами) и творческого уровня (позволяющие оценить умения интегрировать знания и аргументировать собственную точку зрения).	Комплект разноуровневых задач и заданий