

 КГБУЗ Краевая клиническая больница	Дополнительная профессиональная программа	Идентификационный номер: 002/003/2024
		Количество страниц 14
Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации на базе среднего медицинского образования «Система наставничества в медицинской организации» <i>(очно – заочная форма обучения)</i>		
СОСТАВИЛ: Заведующий учебно методическим кабинетом, врач методист Е. Н. Тряпицына 	УТВЕРЖДАЮ: Главный врач КГБУЗ Краевая клиническая больница Д.М. Рудакова 2024г 	
СОГЛАСОВАНО: Психолог Е. К. Такташева  Председатель Совета по сестринскому делу (учебный сектор)	(Приказ № 478-п от 25.10.2024г)	
Ю.А. Фролова 		
Действует с: « » _____ 2024 г.		
Общая трудоемкость 36 академических часа		

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	№ раздела, подраздела, пункта стандарта (карты процесса, инструкции), к которому относится изменение	Номер листа	Дата введения изменения	Основание (№ и дата приказа)	Дата внесения изменения	Подпись лица, внесшего изменения

Паспорт программы

№	Обозначенные поля	Поля для заполнения
1.	Наименование программы	Система наставничества в медицинской организации
2.	Объем программы	36 часов
3.	Варианты обучения	Очно - заочная с применением дистанционных технологий
4.	Вид выдаваемого документа по окончании обучения	Удостоверение о повышении квалификации
5.	Основная специальность	Сестринское дело
6.	Дополнительные специальности	Акушерское дело, Анестезиология и реаниматология, Бактериология, Гигиена и санитария, Гигиеническое воспитание, Гистология, Дезинфекционное дело, Диетология, Лабораторная диагностика, Лабораторное дело, Лечебная физкультура, Лечебное дело, Медико-социальная помощь, Медицинская оптика, Медицинская статистика, Медицинский массаж, Наркология, Общая практика, Операционное дело, Организация сестринского дела, Реабилитационное сестринское дело, Рентгенология, Сестринское дело в педиатрии, Скорая и неотложная помощь, Стоматология, Стоматология ортопедическая, Стоматология профилактическая, Судебно-медицинская экспертиза, Фармация, Физиотерапия, Функциональная диагностика, Эпидемиология, Эпидемиология (паразитология), Эпидемиология, Эпидемиология (паразитология).
7.	Обоснование целевой аудитории	Программа направлена для обучения медицинских работников, имеющих стаж работы по специальности не менее 5 лет, которые являются наставниками для молодых специалистов для формирования более эффективной системы поддержки и максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации и закреплении специалистов на рабочем месте в медицинской организации.
8.	Аннотация	Дополнительная профессиональная программа «Система наставничества в медицинской организации» направлена на совершенствование имеющихся компетенций более опытных медицинских работников, необходимых для плодотворной работы с молодыми специалистами. В ходе ее освоения обеспечивается овладение наставником дополнительных знаний в области организации и осуществления системы наставничества.

9	Цель программы	<p>Совершенствование профессиональных компетенций и получение новых знаний, навыков и умений по вопросам наставничества в медицинских организациях с целью эффективной подготовки наставляемых к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизации периода их адаптации к занимаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении новых профессиональных навыков, формирования системы нравственных и гражданских ценностей и закрепления в профессии молодых специалистов.</p>
10.	<p>Уникальность программы, ее отличительные особенности, преимущества</p>	<p>В реализации программы участвуют ведущие специалисты по специальности «Управление сестринской деятельностью», «Организация сестринского дела», «Сестринское дело», психолог по направлению «Социальная психология в здравоохранении» КГБУЗ Краевая клиническая больница.</p> <p>Важными составляющими безопасного оказания медицинской помощи пациентам являются вопросы организации деятельности среднего медицинского персонала, в т.ч направленное совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов в практической среде. Программа «Система наставничества в медицинской организации» направлена на развитие новых навыков руководителя - педагога и повышения престижа профессии у наставников.</p>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации составлена с учетом требований, изложенных в: Указе Президента РФ от 06.03.1997 N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера", Федеральном законе «О персональных данных» от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ, Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ, Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлении Правительства РФ от 10.04.2023 N 580 "О разработке и утверждении профессиональных стандартов", Приказе Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Приказе Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 г. №541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», Приказе Минздрава России от 10.02.2016 № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием», Приказ Минтруда России от 31.07.2020 N 475н "Об утверждении профессионального стандарта "Медицинская сестра/медицинский брат" и является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование профессиональных компетенций и получение новых знаний, навыков и умений в практической деятельности специалиста со средним медицинским образованием, по вопросам наставничества в медицинских организациях с целью эффективной подготовки наставляемых к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизации периода их адаптации к занимаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении новых профессиональных навыков, формирования системы нравственных и гражданских ценностей и закрепления в профессии молодых специалистов.

1.2 Планируемые результаты освоения программы

Обучающийся, в результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации должен

Знать:

- роль наставничества в обеспечении качества и безопасности медицинской деятельности;
- роли наставника в адаптации молодого сотрудника;
- модели компетенций наставника;
- особенности психологической адаптивности человека;
- факторы патогенеза психологической дезадаптации;
- виды психологические защиты;
- особенности эффективного профессионального общения;
- коммуникативные барьеры;
- эффективность командного стиля работы;
- этические нормы профессионального поведения;
- тактика поведения в конфликтах;
- профилактика конфликтов.

Уметь:

- оценивать свою компетентность в соответствии с моделью компетенций наставника;
- оказывать психологическую поддержку наставляемому в период адаптации;
- трансформировать психологические защиты в конструктивное поведение;
- выстраивать гармоничные отношения с учениками, используя приемы эффективного общения;
- преодолевать коммуникативные барьеры в профессиональном взаимодействии;
- поддерживать командный стиль в работе;
- сохранять этичность профессионального поведения в нестандартных ситуациях
- использовать эффективные тактики поведения в конфликтах;
- предупреждать деструктивное развитие конфликтов.

1.3 Характеристика компетенций слушателя, подлежащих совершенствованию в результате освоения дополнительной профессиональной программы

В результате обучения по настоящей образовательной у слушателей совершенствуются следующие общие компетенции, включающие в себя:

- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их выполнение и качество используя критерии оценки **ОК 1**
- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность **ОК 2**
- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития **ОК 3**
- использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности **ОК 4**
- взаимодействовать с персоналом, службами медицинской организации и другими организациями в интересах молодого специалиста **ОК 5**
- эффективно общаться с молодым специалистом в процессе профессиональной деятельности **ОК 6.**

В результате обучения по настоящей образовательной программе у слушателей совершенствуются следующие профессиональные компетенции:

- умение оформлять документацию по наставничеству **ПК 1;**
- эффективно выявлять и использовать способности наставляемых в их профессиональном становлении **ПК 2;**
- способность организовывать работу с наставляемым **ПК 3;**
- умение корректировать свой стиль руководства наставляемым **ПК 4;**
- умение обучать наставляемого профессиональным компетенциям в пределах своих полномочий **ПК 5;**
- умение обеспечить эффективную обратную связь с наставляемым **ПК 6;**
- умение предупреждать деструктивное развитие и управлять конфликтом **ПК 7;**
- способность давать четкие нравственные ориентиры в профессиональной деятельности **ПК 8.**

1.4 Требования к поступающему для обучения на программу слушателю

Слушатели, должны иметь среднее профессиональное медицинское образование и сертификат специалиста или аккредитацию по одной из специальностей: Акушерское дело,

Анестезиология и реаниматология, Бактериология, Гигиена и санитария, Гигиеническое воспитание, Гистология, Дезинфекционное дело, Диетология, Лабораторная диагностика, Лабораторное дело, Лечебная физкультура, Лечебное дело, Медико-социальная помощь, Медицинская оптика, Медицинская статистика, Медицинский массаж, Наркология, Общая практика, Операционное дело, Организация сестринского дела, Реабилитационное сестринское дело, Рентгенология, Сестринское дело, Сестринское дело в педиатрии, Скорая и неотложная помощь, Стоматология, Стоматология ортопедическая, Стоматология профилактическая, Судебно-медицинская экспертиза, Фармация, Физиотерапия, Функциональная диагностика, Эпидемиология (паразитология).

1.5. Трудоемкость обучения

Нормативный срок освоения программы – 36 акад. часов.

1.6. Форма обучения

Очно - заочная с применением дистанционных технологий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

2.1 Учебно-тематический план

№	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего часов (очные/ заочные часы)	В том числе			Форма контроля	ПК
			Лекции	Практ. занятия	СРС		
1.	СОМ ¹ 6 — Определение наставничества.	2 (1/1)	1 (1/0)	-	1 (0/1)	Зачет	ПК 1
2	СОМ 7 — Формы и виды адаптации персонала. Психологическая адаптация личности в профессиональной среде.	7 (5/2)	2 (2/0)	3 (3/0)	2 (0/2)	Зачет	ПК 6
3	СОМ 8 — Модели компетенций наставника. Входная оценка над профессиональной компетентности слушателя.	6 (4/2)	2 (2/0)	2 (2/0)	2 (0/2)	Зачет	ПК 4
4.	СОМ 9 — Андрагогика: как учить взрослых.	2 (0/2)	-	-	2 (0/2)	Зачет	ПК 5 ПК 2
5.	СОМ 10 — Особенности эффективного общения в профессиональной деятельности медработника.	8 (6/2)	2 (2/0)	4 (4/0)	2 (0/2)	Зачет	ПК 6 ПК 7
6.	СОМ 11 — Этика в медицинской деятельности	2 (0/2)	-	-	2 (0/2)	Зачет	ПК 8
7.	СОМ 12 — Конфликты в профессиональной деятельности	6 (4/2)	2 (2/0)	2 (2/0)	2 (0/2)	Зачет	ПК 7
8.	СОМ 13 — Планирование и организация процесса наставничества	2 (2/0)	2 (2/0)	-	-	Зачет	ПК 3
	Итоговая аттестация	1	-	-	-	Зачет	
	Итого:	36	15	11	9		

2.2 Календарный учебный график

¹ СОМ — специальный образовательный модуль

График обучения Форма обучения	Всего часов (очные/ заочные часы)	Дней в неделю	Общая продолжительность программы (дней)
Очно-заочная, с применением дистанционных технологий (продолжительность учебного дня 4 академических часа)	36 (26/10)	4	9
Очно-заочная, с применением дистанционных технологий (продолжительность учебного дня 8 академических часов)	36	5	5

2.3 Содержание образовательных модулей

СОМ 6 — Определение наставничества.

Основные понятия. Исторические аспекты и современные тенденции. Значимость наставничества в обеспечении качества и безопасности медицинской деятельности. Компетенции и личностные качества наставника, их поведенческие индикаторы.

СОМ 7 — Формы и виды адаптации персонала. Психологическая адаптация личности в профессиональной среде.

Этапы становления профессиональной компетентности нового сотрудника. Роли наставника в адаптации молодого сотрудника. Ситуационное лидерство. Особенности психологической адаптивности человека. Показатели психологической адаптированности личности: (устойчивость, сопротивляемость, адекватность эмоциональных реакций силе и характеру воздействия, эффективность деятельности). Факторы патогенеза психологической дезадаптации. Психологические защиты.

СОМ 8 — Модели компетенций наставника. Входная оценка над профессиональной компетентности слушателя.

Модель компетенций наставника. Тестирование по опроснику CPI. Результат – оценка уровня развития над профессиональных компетенций слушателей и соответствия модели компетенций наставника, с оценкой по 3 –уровневой шкале: «средний уровень развития компетенции», «уровень развития компетенции выше среднего», «уровень развития компетенции ниже среднего».

СОМ 9 — Андрагогика: как учить взрослых.

Особенности эмоционального взаимодействия наставника и взрослого слушателя. Роль толерантности и осознанности передаче знаний и навыков. Планирование процесса обучения и создание благоприятных условий для взаимодействия адекватно психологическим особенностям учащегося и его когнитивному стилю.

СОМ 10 — Особенности эффективного общения в профессиональной деятельности медработника.

Особенности эффективного общения в профессиональной деятельности медицинского работника. Коммуникативные барьеры. Эффекты межличностного восприятия. Взаимодействие с людьми разных психологических типов. Эффективность командного стиля работы: профессиональные и командные роли.

СОМ 11 — Этика в медицинской деятельности.

Этические нормы профессионального поведения. Кодекс профессиональной этики. Предпосылки этических проблем в коллективе и их профилактика (роль среды, групповая динамика, личностные факторы, этическая «слепота»).

СОМ 12 — Конфликты в профессиональной деятельности.

Тактика поведения в конфликтах. (соперничество, сотрудничество, компромисс,

приспособление, избегание). Способы управления конфликтами. Профилактика конфликтов.

СОМ 13 — Планирование и организация процесса наставничества.

Постановки целей, риски неудач, типы контроля и его применение, обратная связь, документы (дневник, формы обратной связи, шаблоны, инструкции).

3.ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1 Требования к информационному обеспечению программы

Обучение проводится с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого создана и функционирует электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), включающая в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы». В конце освоения каждого модуля и программы в целом, обучающиеся проходят соответствующую аттестацию.

Асинхронная организация учебного процесса (режиме off-line) обеспечивает обучающемуся возможность освоения учебного материала в любое удобное для него время и общение с преподавателями с использованием средств телекоммуникаций в режиме отложенного времени.

Материалы для обучения размещены в электронной ЭИОС. Обучение осуществляется в Личном кабинете слушателя, доступ к которому производится по индивидуальному логину и паролю, получаемому слушателем после заключения договора на оказание образовательных услуг. Виды и количество электронных учебных занятий по каждому разделу образовательной программы указаны в учебно-тематическом плане. Слушатель получает возможность получения консультаций преподавателя посредством общения через электронную почту.

Пароли и логин для доступа к курсу обучения формируется персонально для каждого слушателя и привязан к предоставленной слушателем его персональной электронной почте. При поступлении на курс слушатель информируется о том, что он не имеет права передавать свои пароли и логины третьим лицами и, что за передачу своего логина и пароля третьему лицу несет личную ответственность, в том числе в виде отчисления.

Синхронная организация учебного процесса (режим on-line) предусматривает проведение учебных мероприятий и общение обучающихся с преподавателями в режиме реального времени средствами ИКТ и электронного обучения включают:

— Чат-занятия — учебные занятия, осуществляемые с использованием чат-технологий. Чат-занятия проводятся синхронно, то есть все участники имеют одновременный доступ к чату;

— Веб-семинары, тренинги, практикумы и другие формы учебных занятий;

— Телеконференции на платформе КГБУЗ ККБ <https://conference.alt-hospital.ru/login>.

Система позволяет осуществлять текущий контроль посредством контроля посещения слушателем личного кабинета.

3.2 Материально-техническое обеспечение программы и электронная информационно-образовательная среда

ЭИОС обеспечивает возможность хранения, обновления, систематизации и каталогизации информационных ресурсов, организацию и информационную поддержку учебного процесса с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе его документирование, взаимодействие участников дистанционного образовательного процесса в синхронном и асинхронном режимах.

В целях эффективного использования дистанционных образовательных технологий и электронных образовательных ресурсов обеспечивается наличие качественного доступа педагогических работников и обучающихся к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет), в том числе с использованием установленных

программно-технических средств для обучающихся и педагогических работников на скорости не ниже 512 Кбит/с;

В состав программно-аппаратных комплексов включено (установлено) программное обеспечение, необходимое для осуществления учебного процесса:

Для самостоятельной работы слушателей выделено учебная аудитория, соответствующая требованиям к материально-техническому обеспечению для реализации дополнительных профессиональных образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий.

Для обучения, посредством занятий «онлайн» в режиме реального времени с использованием интернет-технологий, слушателям необходимо наличие компьютера, стабильное подключение к Интернет-соединению, устройство воспроизведения звука и микрофон, браузер Яндекс.

Образовательный процесс реализуется при помощи модульной объектно-ориентированной динамической обучающей среды MOODLE: <http://moodle.alt-hospital.ru/> Сопровождение образовательного процесса с применением дистанционных технологий обучения включает три компонента:

- техническое сопровождение (администрирование единой электронной образовательной среды и обновление программного обеспечения),
- методическое сопровождение (консультирование по вопросам дистанционного обучения, а также подготовка методических материалов),
- контроль качества образовательного процесса и его результатов (контроль качества учебных материалов, контроль выполнения обучающимися учебного плана образовательной программы, при освоении которой применяются ДОТ).

3.3 Кадровое обеспечение образовательного процесса

Преподаватели:

- специалисты, имеющие высшее педагогическое образование;
- специалисты, имеющие высшее и среднее (повышенный уровень) профессиональное медицинское образование, действующие сертификаты специалистов или сведения об аккредитации по специальности соответствующей тематике программы;
- психологи, медицинские психологи.

Опыт деятельности в медицинской организации является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимся профессионального учебного цикла.

3.4 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные акты:

1. Указ Президента РФ от 06.06.2019 N 254 "О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года"
2. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".
3. Приказ Минздрава России от 31.07.2020 N 785н "Об утверждении Требований к организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности".
4. Министерство здравоохранения Российской Федерации «Методические рекомендации по организации наставничества в учреждениях здравоохранения», Москва, 2020 год.
5. Министерство здравоохранения Алтайского края «Рекомендации по организации наставничества в учреждениях здравоохранения», 2023 год.

Литература

- Блинов, В.И. Методика преподавания в высшей школе: учебно-практическое пособие/ В.И.Блинов, В.Г. Виненко, И.С. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 315 с.
- Володина Н. М. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы /Эксмо, 2014. - 240 с.
- Деннис Джентилин «Этика бизнеса. Психологическое расследование корпоративных скандалов», пер.с англ. - Москва: Издательство «Олимп - бизнес», 2018 – 140с.
- Дж.Сильверман, С.Кёрц, Дж.Дрейпер «Навыки общения с пациентом» -пер.с англ. - Москва: изд-во «Гранат», 2018г – 304 с.
- Змеёв С.И. Основы андрагогики Учебное пособие для ВУзов.-: М, Флинта, 2013г – 156 с.
- Конфликтология. Учебник Под редакцией проф. Л Столяренко, Ростов-на-Дону: изд-во «Феникс», 2023 г.
- Кочетков М. В. «Коммуникативно – ориентированные технологии профессионального обучения: учебное пособие» / М. В. Кочетков — Красноярск: СГТУ, 2014. — 161 с.
- Н.В. Шестак, И.А. Крутий «Наставничество в аспекте непрерывного профессионального развития врача» / Научно-методический электронный журнал Педагогика профессионального медицинского образования, № 2/2019.
- НИИ Организации здравоохранения и медицинского менеджмента «Атлас лучших российских практик наставничества в сфере здравоохранения», Москва, 2020.
- Осипенко Алексей «Наставничество в работе руководителя. 12 инструментов влияния» / Электронная книга, Издательские решения.

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Программа направлена на освоение

Результаты (освоенные ПК)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
ПК 1 - умение оформлять документацию по наставничеству	Полнота знаний о требованиях к оформлению документации по наставничеству	Текущий контроль
ПК 2 - эффективно использовать способности наставляемых в их профессиональном становлении	Полнота знаний об эффективном использовании способностей наставляемых в их профессиональном становлении	Тестовый контроль
ПК 3 - способность организовывать работу с наставляемым	Полнота знаний по определению цели, задач, расставке приоритетов при организации работы с наставляемым	Тестовый контроль
ПК 4 – умение корректировать свой стиль руководства наставляемым	Полнота знаний о корректировании своего стиля руководства в зависимости от ситуации и этапа профессионального становления наставляемого	Тестовый контроль
ПК 5 – умение обучать наставляемого профессиональным компетенциям в пределах своих полномочий	Полнота знаний о способах обучения наставляемого профессиональным компетенциям	Тестовый контроль
ПК 6 – умение обеспечить эффективную обратную связь с наставляемым	Полнота знаний о методах и способах создания эффективной обратной связи с наставляемым	Решение ситуационных задач
ПК 7 – умение	Полнота знаний о методах и способах	Тестовый контроль

предупреждать деструктивное развитие и управлять конфликтом	управления конфликтом	
ПК 8– способность давать четкие нравственные ориентиры в профессиональной деятельности	Полнота знаний о нравственных ориентиров профессиональной деятельности	Тестовый контроль

4.2. Формы промежуточной и итоговой аттестации

Промежуточная аттестация по настоящей образовательной программе проводится в форме зачета:

- Тест- по итогам освоения СОМ 6, СОМ 7, СОМ 8, СОМ 9, СОМ 11, СОМ 12;
- Текущий контроль по окончании освоения СОМ – 13;
- Решение ситуационных задач (кейса) по итогам освоения СОМ 10.

и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку слушателя в соответствии с квалификационными требованиями.

Итоговая аттестация по настоящей образовательной программе проводится в форме зачета путем тестирования и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку слушателя в соответствии с квалификационными требованиями, профессиональными стандартами.

Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения разделов и тем в объеме, предусмотренном учебным планом.

4.3. Контроль и оценка результатов освоения

«Отлично» - 90% и выше правильных ответов на тесты /решения ситуационных задач;

«Хорошо» - от 80% до 89% правильных ответов тестов/ решения ситуационных задач;

«Удовлетворительно» - от 70% до 79% правильных ответов на тесты/ решения ситуационных задач;

«Неудовлетворительно» - ниже 70% правильных ответов на тесты/ решения ситуационных задач.

4.4. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы

Лица, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

4.5. Примеры оценочных материалов итоговой аттестации

1. Выработка дисциплинированности, организованности и навыков соблюдения правил техники безопасности, восприятие единых для всего персонала деловых ценностей, воспитание нравственных устоев и уважения к традициям коллектива относится к

1) задаче наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

2) функции наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

3) методу наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

4) цели наставника в обучении и адаптации нового сотрудника.

2. Высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию и проводящий в индивидуальном порядке работу по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом – это

1) наставник;

2) молодой специалист;

3) наставничество.

3. Выяснение ожиданий и мотивов наставляемого относится к _____ задач наставника на этапе обучения

1) 3 этапу;

2) 1 этапу;

3) 2 этапу;

4) 4 этапу.

4. Демонстрация сильных и слабых сторон подопечного относится к преимуществу наставничества для

1) наставника;

2) молодого специалиста;

3) пациента;

4) медицинской организации.

5. Достижение уровня готовности к самостоятельной деятельности относится к _____ задач наставника на этапе обучения

1) 3 этапу;

2) 2 этапу;

3) 4 этапу;

4) 1 этапу.

6. К методам обучения наставника относятся

1) развитие «высший пилотаж»;

2) объяснение;

3) анкетирование;

4) инструктаж.

7. Контроль достигнутого результата с использованием обратной связи относится к _____ задач наставника на этапе обучения

1) 3 этапу;

2) 2 этапу;

3) 1 этапу;

4) 4 этапу.

8. Наставничество, как метод обучения персонала, должно базироваться на позитивных утверждениях без частицы «не». Вместо того чтобы говорить о том, как не нужно поступать, хороший наставник дает стажеру правильный и четкий курс. Это относится к критерию

1) привязка к конкретному сроку;

2) значимость;

3) измеримость;

4) достижимость;

5) конкретность.

9. Новая работа становится для молодого специалиста вызовом, когда она ему интересна. Наставник должен сформулировать цель таким образом, чтобы она стала важной для самого исполнителя. Это относится к критерию

1) значимость;

2) достижимость;

3) конкретность;

4) привязка к конкретному сроку;

5) измеримость.

10. Общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или людей, проходящих этап адаптации к новой работе – это

1) должностная адаптация;

2) наставничество;

3) профессиональная адаптация.

11. Отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми относится к

1) компетенции кандидата на роль наставника;

2) критерию отбора наставников;

3) стандарту работы наставника с новым сотрудником;

4) внешнему фактору поощрения наставников.

12. Повышение морального духа коллектива в целом и отдельных сотрудников в частности относится к

1) преимуществу наставничества для медицинской организации;

- 2) преимуществу наставничества для молодого специалиста;
- 3) преимуществу наставничества для пациента;
- 4) отсутствию поддержки семьи после смерти близкого человека;
- 5) преимуществу наставничества для наставника.

13. Подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей относится к _____ наставничества

1) цели;

- 2) смыслу;
- 3) сути;
- 4) задаче.

14. Получение взаимного добровольного согласия относится к _____ задач наставника на этапе обучения

1) 1 этапу;

- 2) 4 этапу;
- 3) 3 этапу;
- 4) 2 этапу.

15. Процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей – это

1) должностная адаптация;

- 2) профессиональная адаптация;
- 3) наставничество.

16. Процесс овладения молодым специалистом системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике – это

1) профессиональная адаптация;

- 2) наставничество;
- 3) должностная адаптация.

17. Проявление заботы о новом сотруднике: обстоятельное разъяснение вопросов, привитие культуры отделения относится к

- 1) компетенции кандидата на роль наставника;
- 2) внешнему фактору поощрения наставников;

3) стандарту работы наставника с новым сотрудником;

- 4) критерию отбора наставников.

18. Работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу медицинскую организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока – это

- 1) наставник;
- 2) наставничество;

3) молодой специалист.

19. Развитие потребности в постоянном самообразовании относится к _____ задач наставника на этапе обучения

- 1) 3 этапу;
- 2) 4 этапу;

3) 2 этапу;

- 4) 1 этапу.

20. Развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень относится к _____ наставничества

1) задаче;

- 2) цели;
- 3) сути;
- 4) смыслу.

21. Своевременное доведение информации руководителю подразделения о

соответствии/несоответствии нового сотрудника данной должности относится к

- 1) компетенции кандидата на роль наставника;
- 2) критерию отбора наставников;
- 3) внешнему фактору поощрения наставников;

4) стандарту работы наставника с новым сотрудником.

22. Систематический отчет перед администрацией лечебного учреждения относится к _____ задач наставника на этапе обучения

1) 3 этапу;

2) 4 этапу;

3) 1 этапу;

4) 2 этапу.

23. Содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности относится к _____ наставничества

1) задаче;

2) цели;

3) сути;

4) смыслу.

24. Ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста относится к _____ наставничества

1) цели;

2) смыслу;

3) сути;

4) задаче.

25. Ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста относится к _____ наставничества

1) сути;

2) задаче;

3) смыслу;

4) цели.

26. Участие в оценке нового сотрудника на промежуточном контроле относится к

1) внешнему фактору поощрения наставников;

2) критерию отбора наставников;

3) компетенции кандидата на роль наставника;

4) стандарту работы наставника с новым сотрудником.

27. Формирование и совершенствование трудового навыка путем передачи опыта от наставника – принятому на работу специалисту относится к _____ наставничества

1) сути;

2) задаче;

3) смыслу;

4) цели.

28. Формирование связки от знаний к навыкам и умениям, от нетвердых навыков – к прочным умениям, от прочных умений – к высококвалифицированным действиям относится к

1) цели наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

2) методу наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

3) задаче наставника в обучении и адаптации нового сотрудника;

4) функции наставника в обучении и адаптации нового сотрудника.

29. Экспертное владение передаваемыми профессиональными навыками относится к

1) внешнему фактору поощрения наставников;

2) компетенции кандидата на роль наставника;

3) критерию отбора наставников;

4) стандарту работы наставника с новым сотрудником.