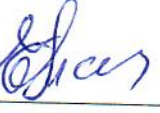
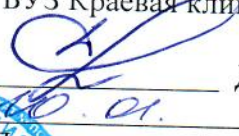


 КГБУЗ Краевая клиническая больница	Дополнительная профессиональная программа	Идентификационный номер: 002/003/2024
	Количество страниц 14	
Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации на базе среднего медицинского образования «Система наставничества в медицинской организации» (очно – заочная форма обучения)		
СОСТАВИЛ: Заведующий учебно методическим кабинетом, врач методист Е. Н. Тряпицына  СОГЛАСОВАНО: Психолог Е. К. Такташева  Председатель Совета по сестринскому делу (учебный сектор) Ю.А. Фролова 	УТВЕРЖДАЮ: Главный врач КГБУЗ Краевая клиническая больница  Д.М. Рудакова 2024г 	
Действует с: « 15 » <u>сентября</u> 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.	Основная специальность	Сестринское дело
5.	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, Энтомология, Эпидемиология (паразитология).
6.	Обоснование целевой аудитории	Программа направлена для обучения медицинских работников, имеющим 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.
7.	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.
8.	Цель программы	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.
9	Уникальность программы, ее отличительные особенности, преимущества	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. 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.

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 психологической 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, Энтомология, 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 1 — Определение наставничества.	2 (1/1)	1 (1/0)	-	1 (0/1)	Зачет	ПК 1
2	СОМ 2 — 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 3 — 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 4 — Андрагогика: как учить взрослых.	2 (0/2)	-	-	2 (0/2)	Зачет	ПК 5 ПК 2
5.	СОМ 5 — 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 6 — Этика в медицинской деятельности	2 (0/2)	-	-	2 (0/2)	Зачет	ПК 8
7.	СОМ 7 — Конфликты в профессиональной деятельности	6 (4/2)	2 (2/0)	2 (2/0)	2 (0/2)	Зачет	ПК 7
8.	СОМ 8 — 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 1 — 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 2 — 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 3 — 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 4 — 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 5 — 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 6 — 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 7 — Конфликты в профессиональной деятельности.

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

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

СОМ 8 — 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 предупреждать	Полнота знаний о методах и способах управления конфликтом	Тестовый контроль

деструктивное развитие и управлять 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 COM 1, COM 2, COM 3, COM 4, COM 6, COM 7;
- Текущий контроль по окончании освоения COM – 8;
- Решение ситуационных задач (кейса) по итогам освоения COM 5.

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 справку об освоении программы.

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.