

«Кемеровский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО КеМГМУ Минздрава России)

Проректор по учебной работе
к.б.н., доцент В.В. Большаков

« 10 » апрель 2026 г.



Кемерово 2026

Программа повышения квалификации разработана на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 г. N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», приказа Минздрава России от 02.05.2024 № 206н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием».

Рабочую программу разработал к.м.н., доцент, зав кафедрой последипломной подготовки и сестринского дела ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России Исаков Л.К.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры последипломной подготовки и сестринского дела ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, протокол № 8 от «12» марта 2026 г.

Начальник управления последипломной
подготовки специалистов

« 10 » апреля 2026 г.

Сапаев Н.С.

Программа зарегистрирована в учебно-методическом отделе

Регистрационный номер 3468

Рабочая программа зарегистрирована в учебно-методическом отделе

Руководитель УМО, д.фарм.н., профессор Н.Э. Коломиец

« 10 » апреля 2026 г.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.1 Характеристика программы

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» со сроком освоения 18 академических часов (далее – программа) реализуется в системе непрерывного медицинского образования и сформирована в соответствии с требованиями:

- Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Федерального закона от 17 ноября 2025 г. № 424-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"
- Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 г. N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
- Приказа Минздрава России от 02.05.2024 № 206н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием»
- Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения".
- проекта рекомендаций по организации наставничества в сфере здравоохранении в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ

1.2 Контингент обучающихся:

медицинские работники, имеющие высшее профессиональное образование по специальностям «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология» и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет;

руководители и заместители руководителей медицинских организаций (структурных подразделений)

1.3 Актуальность программы обусловлена необходимостью модернизации российской системы здравоохранения, в которой реализуется система наставничества для специалистов без опыта работы в системе здравоохранения

1.5 Объем программы: 18 академических часов, 0,5 з.е.

1.6. Форма обучения, режим и продолжительность занятий

График обучения	акад. часов в день	дней в неделю	Общая продолжительность программы, месяцев (дней, недель)
Форма обучения			
Очная	6	3	3 дня

1.7 Структура Программы:

- общие положения;
- цель программы;
- планируемые результаты освоения программы;
- учебный план;
- календарный учебный график;
- рабочие программы учебных модулей (дисциплин);
- требования к итоговой аттестации обучающихся;
- организационно-педагогические условия реализации программы;

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

2. Цель и планируемые результаты обучения

2.1 Цель программы повышения квалификации - совершенствование профессиональных компетенций, необходимых для эффективной реализации наставничества в медицинских организациях в соответствии с Федеральным законом № 424-ФЗ, включая организационные, правовые, коммуникативные и методические аспекты сопровождения профессионального становления наставляемых.

2.2. Программа направлена на совершенствование следующих компетенций профессиональные компетенции (далее - ПК):

ПК-1 Готовность к организации и осуществлению наставнической деятельности в медицинской организации, включая разработку индивидуальных планов, мониторинг адаптации наставляемого, оценку эффективности наставничества

3. Паспорт компетенций, обеспечивающих выполнение трудовых функций

Виды деятельности	Индекс компетенций	Знания	Умения	Навыки (практический опыт)
Организационно-управленческая	ПК-1	нормативно-правовая база наставничества в сфере здравоохранения (Федеральный закон № 424-ФЗ, приказы Минздрава России, локальные акты); цели, задачи, принципы и сроки наставничества в зависимости от специальности и места работы; права, обязанности и требования к наставнику; порядок документационного оформления наставничества (положение, приказы, индивидуальный план мероприятий, отчётные формы); формы и методы очного и дистанционного взаимодействия наставника и наставляемого; критерии оценки эффективности наставничества.	разрабатывать и адаптировать индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ); применять эффективные техники обратной связи, коммуникации и разрешения конфликтов; использовать Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО) для мониторинга наставничества и формирования образовательной траектории; оценивать прогресс наставляемого и готовить заключение о его профессиональной готовности.	организация наставничества в структурном подразделении; ведение отчётной документации наставника; мотивирование наставляемого к профессиональному развитию и долгосрочным трудовым отношениям; применение мер материального и нематериального стимулирования наставников.

4. Учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» Продолжительность обучения: 18 академических часов, 0,5 з.е.

№ п\п	Название и темы рабочей программы	Трудоёмкость (акад. час)	Формы обучения					Формируемые компетенции	Форма контроля
			Лекции	СЗ/ПЗ	Симуляция	Стажировка	ДО		
	Модуль 1. Нормативно-правовые и организационные основы наставничества в здравоохранении	4	2	2					
1.1	Федеральный закон № 424-ФЗ и система наставничества в РФ Цели, задачи, принципы наставничества. Целевая группа (наставляемые)	2	1	1				ПК-1	ТК
1.2	Организация наставничества в медицинской организации: локальные акты, приказы, реестры	2	1	1				ПК-1	ТК
	Модуль 2. Компетенции и технологии наставнической деятельности	12	4	8					
2.1	Роль, функции и требования к наставнику. Мотивация наставников. Индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ): разработка, согласование, мониторинг	3	1	2				ПК-1	ТК
2.2	Эффективная коммуникация, обратная связь и управление конфликтами в наставничестве	3	1	2				ПК-1	ТК
2.3	Психологические аспекты наставничества: адаптация, поддержка, профилактика выгорания	3	1	2				ПК-1	ТК
2.4	Оценка эффективности наставничества: критерии, показатели, отчётность	3	1	2				ПК-1	ТК
Итоговая аттестация		2							
Всего		18	6	10					

5. Календарный учебный график дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине»

	Название и темы рабочей программы	3 дня
		Трудоемкость освоения (акад. час)
1.1	Федеральный закон № 424-ФЗ и система наставничества в РФ Цели, задачи, принципы наставничества. Целевая группа (наставляемые)	2
1.2	Организация наставничества в медицинской организации: локальные акты, приказы, реестры	2
2.1	Роль, функции и требования к наставнику. Мотивация наставников. Индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ): разработка, согласование, мониторинг	3
2.2	Эффективная коммуникация, обратная связь и управление конфликтами в наставничестве	3
2.3	Психологические аспекты наставничества: адаптация, поддержка, профилактика выгорания	3
2.4	Оценка эффективности наставничества: критерии, показатели, отчётность	3

	Итоговая аттестация	2
	Общая трудоемкость программы	18

6. Рабочие программы учебных модулей

6.1. Модуль 1. Нормативно-правовые и организационные основы наставничества в здравоохранении

Тема 1.1. Федеральный закон № 424-ФЗ и система наставничества в РФ. Цели, задачи, принципы наставничества. Целевая группа (наставляемые)

Обзор Федерального закона от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О наставничестве в сфере здравоохранения в Российской Федерации». Права и обязанности участников наставничества. Роль учредителей и исполнительных органов субъектов РФ. Сроки наставничества в зависимости от специальности и места нахождения организации (сельская местность, ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области).

Цель: развитие кадрового потенциала, формирование ответственного отношения к труду, долгосрочные трудовые отношения. Задачи адаптации, совершенствования компетенций, преемственности. Принципы: системность, добровольность, индивидуальный подход, ответственность, инновационность, мотивация, ориентированность на результат. Категории лиц, подлежащих наставничеству (впервые аккредитованные, целевики). Расширенная категория (длительный перерыв, перевод и др.).

Тема 1.2. Организация наставничества в медицинской организации

Разработка и утверждение Положения о наставничестве. Приказы об определении/замене наставника. Функции участников: руководитель организации, кадровая служба, руководитель структурного подразделения, наставник, наставляемый, ответственный координатор. Документационное сопровождение (заявление-согласие, дополнительное соглашение к трудовому договору, индивидуальный план, журнал взаимодействия, сведения о прохождении наставничества). Использование Портала НМФО: личный кабинет работодателя, наставника, специалиста.

6.2. Модуль 2. Компетенции и технологии наставнической деятельности.

Тема 2.1. Роль, функции и требования к наставнику. Мотивация наставников. Индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ)

Базовые требования (стаж не менее 5 лет, соответствующая специальность). Дополнительные критерии: высокий профессионализм, коммуникативные качества, отсутствие взысканий, желание обучаться. Порядок выдвижения кандидатур (руководителем или самовыдвижение). Материальное стимулирование (выплаты, надбавки) и нематериальное (благодарности, грамоты, ведомственные награды, кадровый резерв). Замена наставника.

Структура ИПМ: мероприятия по организационной адаптации, профессиональному введению, отработке практических навыков, теоретической подготовке, развитию «мягких навыков», освоению образовательных элементов на Портале НМФО. Порядок согласования с руководителем подразделения. Промежуточный мониторинг (ежеквартально). Итоговый отчет и заключение о готовности к самостоятельной работе.

Тема 2.2. Эффективная коммуникация, обратная связь и управление конфликтами

Принципы конструктивной обратной связи: конкретность, безоценочность, описательный характер. Правила проведения установочной встречи. Техники активного слушания, эмпатии.

Предупреждение и разрешение конфликтов в диаде «наставник – наставляемый». Алгоритм действий при непреодолимых разногласиях (информирование кадровой службы, замена наставника).

Тема 2.3. Психологические аспекты наставничества

Адаптация молодого специалиста: стадии (эйфория, фрустрация, стабилизация). Роль наставника в создании психологически безопасной среды. Профилактика профессионального выгорания у наставляемого и наставника. Поддержка при стрессовых ситуациях (конфликт с пациентом, врачебная ошибка). Формирование командного духа и вовлечение в организационную культуру.

Тема 2.4. Оценка эффективности наставничества

Критерии: прогресс по ИПМ, количество ошибок, удовлетворённость пациентов (отзывы), активность наставника (саморазвитие), условия для наставничества в организации, текучесть кадров после наставничества. Методы сбора данных: анкетирование, собеседование, анализ документов. Порядок формирования сведений о периоде наставничества (2 экземпляра) и их хранения в личном деле.

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

№ п/п	Библиографическое описание рекомендуемого источника литературы
1	Федеральный закон от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О наставничестве в сфере здравоохранения в Российской Федерации».
2	Проект Рекомендаций по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ
3	Царик, Г. Н. Здравоохранение и общественное здоровье: учебник / под ред. Г. Н. Царик. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2021. – 912 с.
4	Оценка профессиональной готовности специалистов в системе здравоохранения [Электронный ресурс] / под ред. Семенов Т.В. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2019. – Режим доступа: https://www.rosmedlib.ru
5	Шипова В.М. Организация и технология нормирования труда в здравоохранении. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 312 с.
6	Старчиков М.Ю. Правовой минимум медицинского работника (врача). – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. – 256 с.
7	Татарников М.А. Делопроизводство в медицинских организациях. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. – 232 с.

8. Организационно-педагогические условия реализации программы

8.1 Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» реализуется в очной форме обучения

8.2 Материально-техническое обеспечение программы

Для реализации дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» кафедра располагает наличием:

- 1) учебно-методической документации
- 2) доступом к электронным библиотечным системам, внутривузовскому образовательному portalу и учебно-методической литературе для внеаудиторной работы обучающихся;
- 3) материально-технической базой, обеспечивающей организацию обучения.

9. Формы аттестации

9.1. Текущая аттестация обучающихся

Аттестация текущая – установление соответствия усвоенного содержания образования планируемым результатам темы, проводится в виде тестирования, решения ситуационных задач.

9.2. Итоговая аттестация обучающихся

Итоговая аттестация по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» проводится в виде тестирования. Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения дисциплин в объеме, предусмотренном учебным планом дополнительной профессиональной программы. Обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную образовательную программу повышения квалификации по теме «Реализация наставничества в медицине» и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

10. Оценочные материалы

10.1. Оценочные материалы текущей аттестации

Примеры тестовых заданий

1. Наставничество в сфере здравоохранения в соответствии с Федеральным законом № 424-ФЗ осуществляется в отношении:

- А) Всех вновь принятых медицинских работников
- Б) Лиц, получивших медицинское образование и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста
- В) Только целевиков
- Г) Лиц, имеющих стаж работы более 10 лет

Правильный ответ: Б

2. Минимальный стаж медицинской деятельности для наставника:

- А) 3 года
- Б) 5 лет
- В) 10 лет
- Г) Не имеет значения

Правильный ответ: Б

3. Что из перечисленного является обязательным документом при организации наставничества?

- А) Индивидуальный план мероприятий
- Б) Портфолио наставляемого
- В) Психологическое заключение
- Г) Характеристика от заведующего отделением

Правильный ответ: А

4. В каких случаях срок наставничества может быть сокращён до 1–1,5 лет?

- А) При трудоустройстве в федеральный центр
- Б) При трудоустройстве в сельский населённый пункт или город с населением до 50 тыс. человек
- В) При наличии красного диплома
- Г) При отсутствии дисциплинарных взысканий

Правильный ответ: Б

9.2. Пример ситуационной задачи

Ситуация: Молодой врач-терапевт (наставляемый) в течение первого месяца работы допустил несколько ошибок при заполнении электронной медицинской карты, а также получил устное замечание от заведующего за недостаточно вежливое общение с родственниками пациента. Наставник заметил, что наставляемый стал замкнутым, избегает задавать вопросы, пропустил плановую встречу.

Задание:

Определите возможные причины изменения поведения наставляемого.

Предложите алгоритм действий наставника в данной ситуации (не менее 4 шагов).

Какие формы отчётности должен подготовить наставник по итогам квартала?

Пример ожидаемого ответа:

Причины: страх повторной ошибки, ощущение профессиональной некомпетентности, снижение самооценки, возможный конфликт с заведующим.

Алгоритм:

Инициировать доверительную беседу в нейтральной обстановке, без осуждения.

Разобрать каждую ошибку в карте как обучающий кейс, показать правильный вариант.

Совместно отработать навык общения с «трудными» родственниками (ролевая игра).

Перенастроить ИПМ, добавив занятия по медицинской этике и деонтологии, и согласовать с заведующим.

Отчётность: ИПМ с отметками о выполнении, характеристика профессионального роста, заключение о готовности к самостоятельной работе (или рекомендация продлить наставничество).

10.2. Оценочные материалы итоговой аттестации

Инструкция: Дайте краткий письменный ответ (одно-два предложения, цифра, термин или название документа).

Назовите основной федеральный закон, регулирующий наставничество в сфере здравоохранения в Российской Федерации (с указанием номера и года принятия).

Правильный ответ: Федеральный закон от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О наставничестве в сфере здравоохранения в Российской Федерации» (допустимо: № 424-ФЗ, 2025 г.).

Какой минимальный стаж медицинской деятельности (в годах) требуется для медицинского работника, чтобы он мог быть назначен наставником?

Правильный ответ: 5 лет.

Перечислите не менее трёх основных принципов организации наставничества, указанных в методических рекомендациях.

Правильный ответ: системность, добровольность, индивидуальный подход, ответственность, инновационность, мотивация, ориентированность на результат (любые три).

Какой документ является основным, определяющим траекторию профессионального развития наставляемого на весь период наставничества?

Правильный ответ: Индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ).

В каких двух формах (форматах) может осуществляться взаимодействие наставника и наставляемого согласно рекомендациям?

Правильный ответ: очная (непосредственный контакт) и дистанционная (с использованием информационно-коммуникационных систем, видеоконференцсвязи).

Какой максимальный срок наставничества (в годах) может быть установлен для специальностей, требующих длительного сопровождения, в соответствии с проектом приказа Минздрава России?

Правильный ответ: 3 года (от 1,5 до 3 лет, максимальный – 3 года).

Для каких категорий наставляемых предусмотрено сокращение срока наставничества до 1–1,5 лет? Назовите не менее двух условий.

Правильный ответ: 1) трудоустроившиеся в сельские населённые пункты, рабочие посёлки, города с населением до 50 тыс. человек; 2) трудоустроившиеся на территории Донецкой и Луганской Народных Республик, Запорожской и Херсонской областей.

Каким локальным нормативным актом в медицинской организации утверждаются порядок, права, обязанности и система мотивации наставников?

Правильный ответ: Положение о наставничестве (или Положение об осуществлении наставничества в целях реализации Федерального закона № 424-ФЗ).

В какой срок (не менее чем за сколько рабочих дней) работодатель должен предупредить наставника об освобождении от выполнения функций наставничества?

Правильный ответ: Не менее чем за три рабочих дня.

Какое максимальное количество наставляемых (человек) рекомендуется одномоментно закреплять за одним наставником?

Правильный ответ: Не более 3 (трёх) наставляемых.

Назовите две меры материального стимулирования и две меры нематериального поощрения наставников.

Правильный ответ: Материальные: ежемесячная доплата, процент от оклада, премия, выплата за наставничество по дополнительному соглашению. Нематериальные: благодарность, почётная грамота, представление к ведомственной медали «За наставничество в здравоохранении», включение в кадровый резерв.

Какой информационный ресурс (портал) Минздрава России рекомендуется использовать для мониторинга наставничества, ведения реестра наставников и формирования образовательной траектории наставляемого?

Правильный ответ: Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования (Портал НМФО, edu.rosminzdrav.ru).

Перечислите не менее трёх обязательных разделов (мероприятий), которые должны быть включены в индивидуальный план мероприятий по наставничеству.

Правильный ответ: организационная адаптация, профессиональное введение в должность, отработка практических навыков, теоретическая подготовка, развитие мягких навыков (любые три).

В течение какого срока (количество календарных дней) после окончания наставничества наставник должен представить руководителю организации индивидуальный план с отметками о выполнении и характеристику?

Правильный ответ: В течение семи календарных дней.

Кто, помимо наставника и наставляемого, обязан согласовать индивидуальный план мероприятий по наставничеству?

Правильный ответ: Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением) или руководитель организации.

Назовите не менее трёх критериев оценки эффективности наставничества, перечисленных в методических рекомендациях.

Правильный ответ: прогресс наставляемого по ИПМ, количество ошибок при выполнении обязанностей, удовлетворённость пациентов (положительные отзывы), деятельность наставника (саморазвитие), уровень текучести кадров после наставничества, обеспечение условий для наставничества (любые три).

Каким документом (вид распорядительного акта) оформляется назначение конкретного наставника для конкретного наставляемого?

Правильный ответ: Приказ руководителя организации (или приказ об определении наставника).

В каком случае наставничество может осуществляться в отношении лиц, не впервые прошедших аккредитацию (например, после длительного перерыва в работе)?

Правильный ответ: Наставничество может осуществляться на основе приказа учредителя или локального акта организации для решения актуальных задач (адаптации при переводе, длительном перерыве и др.), но не в рамках обязательного наставничества по № 424-ФЗ.

Какой итоговый документ (сведения) оформляется по окончании наставничества в двух экземплярах – один для наставляемого, второй для кадровой службы?

Правильный ответ: Сведения о периоде прохождения наставничества в организации (или форма сведений о периоде наставничества).

Назовите не менее трёх оснований для досрочного замещения наставника.

Правильный ответ: собственное желание наставника, расторжение трудового договора с наставником, перевод наставника в другое подразделение/должность, длительное отсутствие наставника (болезнь, командировка свыше 1 месяца), – любые три.

11. Иные компоненты программы

11.1. Кадровое обеспечение образовательного процесса – программа реализуется профессорско-преподавательским составом.

11.2. Критерии оценки ответа обучающегося

При правильном ответе на 70% и более вопросов тестирования – сдано

При правильном ответе на 69% вопросов и менее при тестировании – не сдано.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]