|  |  |
| --- | --- |
| Федеральное государственноебюджетное образовательноеучреждение высшего образования"Волгоградский государственныймедицинский университет"Министерства здравоохраненияРоссийской Федерации | УТВЕРЖДАЮдиректор Института НМФО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И.Свиридова"\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года |

Дополнительная профессиональная программа

повышения квалификации

**«Наставничество в медицинской организации»**

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения

института непрерывного медицинского и

фармацевтического образования

Трудоемкость: 18 часов

Специальность основная: «Организация здравоохранения и общественное здоровье»

Смежные специальности: «Акушерство и гинекология», «Аллергология и иммунология», «Анестезиология-реаниматология», «Гастроэнтерология», «Гематология», «Гериатрия», «Дерматовенерология», «Детская кардиология», «Детская онкология», «Детская урология-андрология», «Детская хирургия», «Детская эндокринология», «Инфекционные болезни», «Кардиология», «Клиническая фармакология», «Колопроктология», «Неврология», «Нейрохирургия», «Неонатология», «Нефрология», «Общая врачебная практика (семейная медицина)», «Онкология», «Оториноларингология», «Офтальмология», «Паразитология». «Педиатрия», «Профпатология», «Психиатрия», «Психиатрия-наркология», «Пульмонология», «Ревматология», «Терапия», «Токсикология», «Торакальная хирургия», «Урология», «Фтизиатрия», «Хирургия», «Челюстно-лицевая хирургия», «Эндокринология», «Эндоскопия», делопроизводитель, секретарь руководителя, специалист по кадрам, экономист.

Форма обучения: очная

Волгоград, 2023

**Разработчики программы**:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | Должность | Ученая степень/ звание | Кафедра (полное название) |
| 1. | Шкарин Владимир Вячеславович | Заведующий кафедрой | д.м.н., доцент | Кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО |
| 2. | Родионова Ольга Николаевна | Профессор  | д.м.н. |
| 3. | Гаврилова Марина Анатольевна | Прикрепленная к кафедре | - |
| 4. | Аджиенко Всеволод Леонидович | Заведующий кафедрой | д.м.н., профессор | Кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института общественного здоровья |
| 5. | Демкин Сергей Анатольевич | Старший преподаватель кафедры | к.м.н. |
| 6. | Мяконький Роман Викторович | Прикрепленный к кафедре |  | Кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО |
| 7. | Чумаков Вячеслав Игоревич | Доцент | к.п.н. | Кафедра медико-социальных технологий с курсом педагогики и образовательных технологий дополнительного профессионального образования Института общественного здоровья |

Программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Наставничество в медицинской организации» в объеме 18 часов.

**Рабочая программа обсуждена** на заседании кафедры протокол №\_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года

Заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО, д.м.н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Шкарин

**Рецензент**:

Заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения,

д.м.н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Л.Аджиенко

Председатель УМК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.М.Королева

Начальник отдела учебно-методического сопровождения и производственной практики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Л.Науменко

**Рабочая программа утверждена** на заседании Ученого совета Института НМФО

протокол № \_\_\_от "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года

Секретарь Ученого совета Института НМФО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Д.Заклякова

Оглавление

[1. Общая характеристика дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации 5](#_Toc134037550)

[2. Цель программы 6](#_Toc134037551)

[3. Планируемые результаты обучения 6](#_Toc134037552)

[4. Требования к квалификации специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья 7](#_Toc134037553)

[5. Трудовые функции (компетенции): трудовые функции 8](#_Toc134037554)

[6. Компетенции, подлежащие совершенствованию 14](#_Toc134037555)

[7. Учебный план 14](#_Toc134037556)

[8. Сценарный план 15](#_Toc134037557)

[9. Календарный учебный график 18](#_Toc134037558)

[10. Организационно-педагогические условия реализации ДПОП 18](#_Toc134037559)

[11. Формы аттестации и оценочные материалы 18](#_Toc134037560)

[12. Критерии оценки 20](#_Toc134037561)

[13. Список профессорско-преподавательского состава, участвующего в педагогическом процессе 21](#_Toc134037562)

[14. Список использованных источников 21](#_Toc134037563)

# 1. Общая характеристика дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации

Дополнительная профессиональная образовательная программа (далее – ДПОП) «Наставничество в медицинской организации», реализуемая в Институте НМФО ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, представляет собой комплект учебно-методических документов, определяющих содержание и методы реализации процесса обучения по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и смежным заявленным специальностям, разработанный и утвержденный с учетом:

* требований рынка труда;
* приказа Минобрнауки России от 26.08.2014 № 1114 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (уровень подготовки кадров высшей квалификации)»;
* приказа Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;
* приказа комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624 «Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области».

ДПОП «Наставничество в медицинской организации» направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей врачей, наставников, административных работников, качественного расширения области знаний, умений и навыков, востребованных при выполнении профессиональной деятельности по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

ДПОП способствует формированию у слушателей компетенций эффективного конструктивного взаимодействия с пациентом, коллегами и руководителями в медицинской организации, реализовывать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности, формирование готовности и способности к профессиональному, личностному и культурному самосовершенствованию, стремления к постоянному повышению своей квалификации, инноваторству.

ДПОП «Наставничество в медицинской организации» регламентирует цели, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, содержание рабочих программ, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки.

# 2. Цель программы

Целью дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации врачей «Наставничество в медицинской организации» по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» является совершенствование компетенций, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, получение систематизированных теоретических знаний, умений и необходимых профессиональных навыков в сфере наставничества в медицинской организации.

В связи с тем, что наставничество в медицинской организации имеет специфические особенности, программа носит специализированный характер и сформирована для конкретной целевой аудитории – руководителей медицинских учреждений, их заместителей, руководителей соответствующих подразделений, врачей-специалистов.

# 3. Планируемые результаты обучения

Планируемые результаты обучения вытекают из приказа Минобрнауки России от 26.08.2014 № 1114 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (уровень подготовки кадров высшей квалификации)», а также профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации приказ № 768н от 07 ноября 2017 г.

Наставничество в организациях здравоохранения основывается на нормативной базе наставничества, правилах организации работы с наставников и требованиях к созданию и оформлению индивидуальных программ адаптации и документов в медицинской организации с использованием современных информационных технологий.

Медицинские организации и органы управления здравоохранением осуществляют наставничество на основе соответствующих инструкций, разработанных в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и методическими документами в области наставничества. Основным документом, регламентирующим документационную деятельность организации, является «Положение о наставничестве в медицинской организации», разработанное в соответствии с требованиями действующего на момент ее создания приказа комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624 «Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области».

Ответственность за организацию наставничества в организации возлагается на ее руководителя, в структурных подразделениях организации – на их руководителей, которые самостоятельно определяют ответственных за ведение наставничества в своем подразделении. Знания механизмов осуществления наставничества в организации является отличительной чертой работника, занимающего руководящую должность.

В результате успешного освоения программы слушатель усовершенствует имеющиеся профессиональные компетенции – способность/готовность:

* оптимизировать свою профессиональную деятельность с учетом законодательных документов, регламентирующих порядок организации и проведения наставничества;
* организовывать и проводить работу по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации, в том числе, эффективного взаимодействия с пациентом, коллегами, руководством с учетом федеральных законов, порядков оказания медицинской помощи, стандартов, клинических рекомендаций, внутренних уставов и приказов с учетом пациентоориентированной модели;
* проводить ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем;
* формировать у молодых специалистов высокую ответственность за выполняемую работу, стремление к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

**Целевая группа:** руководители медицинских учреждений их заместители, руководители соответствующих подразделений, курирующих вопросы наставничества, заведующие отделениями, врачи-специалисты.

# 4. Требования к квалификации специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья

К слушателям ДПОП «Делопроизводство в медицинской организации» предъявляют следующие требования: высшее образование – специалитет по специальности «Лечебное дело» и подготовка в ординатуре по специальности 31.08.71 «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или подготовка в интернатуре и (или) ординатуре по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», или высшее образование – специалитет по специальности «Лечебное дело» (для лиц, прошедших аккредитацию специалистов) и подготовка в ординатуре по специальности 31.08.71 «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

# 5. Трудовые функции (компетенции): трудовые функции

А/02.7 Проведение обследования пациента с целью установления диагноза.

A/03.7 Назначение лечения и контроль его эффективности и безопасности.

В. Организационно-методическая деятельность и организация статистического учета в медицинской организации:

В/01.7 Организация статистического учета в медицинской организации;

В/02.7 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации;

C. Управление структурным подразделением медицинской организации:

С/01.8 Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации;

С/02.8 Планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации;

С/03.8 Контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации;

D. Управление организационно-методическим подразделением медицинской организации:

D/01.8 Анализ и оценка показателей деятельности медицинской организации;

D/02.8 Управление ресурсами медицинской организации;

D/03.8 Взаимодействие с руководством медицинской организации и структурными подразделениями медицинской организации;

D/04.8 Планирование, организация и контроль деятельности организационно-методического подразделения медицинской организации;

D/05.8 Разработка и внедрение системы менеджмента качества в медицинской организации;

E. Управление процессами деятельности медицинской организации:

Е/01.8 Проектирование и организация процессов деятельности медицинской организации;

F. Управление медицинской организацией.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Трудовая функция (профессиональная компетенция)** | **Трудовые** **действия** | **Необходимые умения** |
| УК-1 | Готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | - использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в процессах усвоения алгоритма деятельности при решении задач врача-организатора здравоохранения;- использовать в практической деятельности навыки аргументации публичной речи, ведения дискуссии и полемики, практического анализа и логики различного рода рассуждений;- использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в процессе выстраивания взаимоотношений с пациентами, коллегами, экспертами;- использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в научно-исследовательской, аналитической и просветительской работе;- использовать основы философских знаний для оценки и анализа различных социальных тенденций, явлений и медицинских фактов;- формировать свою мировоззренческую позицию в обществе, совершенствовать свои взгляды, убеждения;- переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности. |
| УК-2 | Готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | - уважительно принимать особенности других культур, способов самовыражения и проявления человеческой индивидуальности в различных социальных группах;- терпимо относиться к другим людям, отличающихся по их убеждениям, ценностям и поведению;- сотрудничать с людьми, различающимися по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям. |
| ПК-1 | Готовность к осуществлению комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья и включающих в себя формирование здорового образа жизни, предупреждение возникновения и (или) распространения заболеваний, их раннюю диагностику, выявление причин и условий их возникновения и развития, а также направленных на устранение вредного влияния на здоровье человека факторов среды его обитания. | - анализировать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения;- составлять прогноз показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей, характеризующих здоровье населения;- анализировать данные статистической отчетности;- разрабатывать и оценивать показатели внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности;- кодировать записи в документах в соответствии с Международной классификации болезней (далее - МКБ);- организовывать и проводить социологические исследования;- использовать в работе информационно-аналитические медицинские системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет";- осуществлять подготовку презентационных материалов, информационно-аналитических материалов, справок о деятельности медицинской организации или ее подразделений для предоставления руководству организации;- осуществлять подготовку материалов к совещаниям в медицинской организации;- соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну;- осуществлять подготовку материалов, статей для печатных и электронных средств массовой информации (далее - СМИ);- анализировать медико-экономическую, социально-демографическую ситуацию, влияющую на деятельность медицинской организации. |
| ПК-3 | Готовность к применению социально-гигиенических методик сбора и медико-статистического анализа информации о показателях здоровья взрослого населения и подростков | - рассчитывать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели здоровья населения;- составлять план работы и отчет о своей работе, анализирует свою деятельность;- представлять данные статистической отчетности:- готовить статистические отчеты медицинской организации;- кодировать записи в учетных медицинских документах в соответствии с правилами МКБ и проблем, связанных со здоровьем;- использовать в своей работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет";- соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну;- разрабатывать и оценивает показатели внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности;- вести документацию и контролировать качество ее заполнения;- консультировать работников медицинской организации по вопросам медицинской статистики;- взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководителями других структурных подразделений медицинской организации;- организовать сбор и анализ информации о деятельности медицинской организации;- планировать деятельность и обосновывать проекты развития медицинской организации;- составлять прогноз показателей деятельности медицинской организации на территории обслуживания медицинской организации;- производить оценку деятельности медицинской организации. |
| ПК-5 | Готовность к применению основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях. | - формировать отчеты о деятельности структурного подразделения медицинской организации;- использовать методы мотивирования работников структурного подразделения медицинской организации;- управлять ресурсами структурного подразделения медицинской организации;- осуществлять отбор и расстановку работников в структурном подразделении медицинской организации;- использовать в работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет";- анализировать показатели деятельности структурного подразделения медицинской организации;- составлять план ресурсного обеспечения, показателей деятельности структурного подразделения медицинской организации;- соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников;- организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну;- использовать процессный подход в управлении медицинской организации;- использовать технологические карты процессов медицинской организации;- обеспечивать участие работников в реализации системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности;- разрабатывать планы деятельности организационно-методического подразделения медицинской организации;- применять инструменты контроля деятельности находящихся в подчинении работников организационно-методического подразделения медицинской организации;- разрабатывать планы деятельности и программы, формировать систему показателей медицинской организации;- организовать сбор и анализ информации о деятельности структурных подразделений медицинской организации;- организовать работу трудового коллектива, осуществляет постановку целей и формулирует задачи, определять приоритеты;- составлять прогноз деятельности подразделений медицинской организации;- разрабатывать бизнес-план развития медицинской организации;- производить оценку эффективности деятельности медицинской организации, разрабатывает и выбирает оптимальные управленческие решения;- организовывать и проводить внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности в подразделениях медицинской организации;- оценивать риски, связанные с реализацией управленческих решений;- проводить публичные выступления и организовывать взаимодействие со СМИ и с общественностью;- формировать отчеты, в том числе аналитические о результатах деятельности медицинской организации;- планировать ресурсное обеспечение медицинской организации;- использовать навыки делового общения: проведение совещаний, деловая переписка, электронный документооборот;- проводить публичные выступления и организовать взаимодействие со СМИ и с общественностью;- разрабатывать планы и программы, формировать систему показателей деятельности медицинской организации;- организовать работу трудового коллектива, осуществлять постановку целей и формулировку задач, определяет приоритеты;- оценивать эффективность деятельности медицинской организации, вырабатывать варианты управленческих решений и оценивать риски, связанные с их реализацией;- осуществлять финансовое управление медицинской организации;- осуществлять общее управление медицинской организации;- осуществлять управление рисками медицинской организации;- осуществлять управление работниками медицинской организации;- осуществлять управление информационными ресурсами;- осуществлять управление качеством услуг;- осуществлять стратегическое управление;- вырабатывать видение, миссию, стратегию медицинской организации, формирование организационной культуры;- разрабатывать и реализовывать стратегический план деятельности медицинской организации;- обеспечивать вовлеченность работников медицинской организации в достижение стратегических целей деятельности медицинской организации;- разрабатывать проекты локальных нормативных актов, методических рекомендаций для медицинской организации;- взаимодействовать и сотрудничать с иными организациями;- организовать взаимодействие со СМИ и с общественностью. |
| ПК-6 | Готовность к оценке качества оказания медицинской помощи с использованием основных медико-статистических показателей | - планировать ресурсное обеспечение подразделений медицинской организации;- осуществлять подбор медицинских работников в медицинскую организацию;- использовать в работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет";- документировать организационно-управленческую деятельность;- применять системный подход к решению управленческих задач по обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации;- выстраивать систему внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. |
| ПК-8 | Готовность к оценке экономических и финансовых показателей, применяемых в сфере охраны здоровья граждан | формировать аналитические отчеты по результатам проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации;- осуществлять контроль ресурсного обеспечения деятельности структурного подразделения медицинской организации;- использовать методы менеджмента качества;- контролировать соблюдение плана внутренних аудитов в медицинской организации;- представлять вышестоящему руководству аналитический отчет по результатам внутренних аудитов в медицинской организации. |

# 6. Компетенции, подлежащие совершенствованию

В результате освоения ДПОП «Наставничество в медицинской организации» обучающийся должен будет усовершенствовать профессиональные компетенции, включающие в себя:

* готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (УК-1);
* готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК-2);
* готовность осуществлять подготовку материалов к совещаниям в медицинской организации (ПК-1);
* готовность разрабатывать и оценивать показатели внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности (ПК-3);
* готовность использовать навыки делового общения: проведение совещаний, деловая переписка, электронный документооборот (ПК-5);
* готовность организовать работу трудового коллектива, осуществляет постановку целей и формулирует задачи, определять приоритеты
* готовность документировать организационно-управленческую деятельность (ПК-6);
* готовность использовать методы менеджмента качества (ПК-8).

# 7. Учебный план

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование модулей | Трудоемкость в зачетных единицах | Трудоемкость в часах | Мастер класс, деловая игра, круглый стол | Сессия вопросы-ответы |
| 1. | Модуль 1. «Наставничество в медицинской организации» | 18 | 18 | 18 |  |

# 8. Сценарный план

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Время* | *Тема*  | *Тренеры* |
| **05.09.2023** |
| 15.00-15.10 | Вступительное слово: «Наставничество. Сохранение и преумножение кадрового потенциала медицинской организации | Шкарин В.В. |
| 15.10-16.00 | Мастер-класс «Законодательные основы наставничества в сфере здравоохранения. Приказ комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624 «Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области»» | Гаврилова М.А. |
| 16.00-16.45 | Мастер-класс «Управление адаптацией молодого специалиста в медицинской организации? Мотивация сотрудников. Совет наставничества в медицинской организации» | Демкин С.А. |
| 16.45-17.30 | Мастер-класс «Наставник и молодой специалист. профессионально-личностные свойства. Феномен гипоскилии. Распределение ответственности между участниками» | Мяконький Р.В. |
| 17.30-18.00 | Мастер-класс «Педагогика и андрагогика в наставничестве» | Чумаков В.И. |
| 18.00-18.30 | Дискуссионная кофе-пауза | Гаврилова М.А., Демкин С.А., Мяконький Р.В. |
| 18.30-19.15 | Практикум «Как наставнику провести образовательный тренинг на рабочем месте?» | Гаврилова М.А., Демкин С.А., Чумаков В.И. |
| 19.15-20.15 | Мастер-класс «Способы психологической поддержки молодого специалиста. Срыв адаптации, способы коррекции. Формирование бережливого мышления» | Аджиенко В.Л. |
| 20.15-21.00 | Практикум «Техника проведения глубинного разговора с молодым специалистом» | Аджиенко В.Л., Демкин С.А. |
| **06.09.2023** |
| 15.00-16.00 | Мастер-класс «Как сформировать индивидуальный план адаптации молодого специалиста и запустить его в работу? Дневник молодого специалиста» | Демкин С.А., Мяконький Р.В.  |
| 16.00-16.45 | Деловая игра «Профилирование должности в медицинской организации. Профстандарты и наставничество. Отражение ключевых задач адаптации молодого специалиста в индивидуальном плане» | Шабанова Н.В. |
| 16.45-17.45 | Мастер-класс «Что такое навык? Как формируется, поддерживается и теряется? Кривая обучения. Как отражать динамику в дневнике молодого специалиста?» | Мяконький Р.В. |
| 17.45-18.15 | Дискуссионная кофе-пауза | Шабанова Н.В., Демкин С.А., Мяконький Р.В. |
| 18.15-19.15 | Мастер-класс «Самоидентификация молодого специалиста в паре врач-пациент. Калгари-Кембриджская модель общения с пациентом. Психотипы пациентов. Как обучить наставнику технике молодого специалиста? Постановка задач в индивидуальном плане адаптации. Отражение динамики в дневнике молодого специалиста» | Демкин С.А. |
| 19.15-20.00 | Деловая игра «Что такое пациент – ориентированный подход? Как взаимодействуют система здравоохранения и пациент. Каковы задачи амбулаторного звена и стационаров?» | Гаврилова М.А., Демкин С. А. |
| 20.00-21.00 | Круглый стол «Атмосфера частной и государственной медицинской организации» | Родионова О.Н., Гаврилова М.А., Демкин С.А., |
| **07.09.2023** |
| 15.00-16.00 | Деловая игра «Самоидентификация молодого специалиста в коллективе. Командообразование. Виды команд. Роли участников команды. Языки общения. Управление командой. Формирование междисциплинарных бригад в медицинской организации. Личный бренд, что это? Постановка задач в индивидуальном плане адаптации. Отражение динамики в дневнике молодого специалиста» | Демкин С.А. |
| 16.00-16.45 | Интерактивный семинар «Пациент-клиент. Принятие решения пациентом. Работа с возражениями. Конфликт с пациентом. Способы успешного разрешения» | Демкин С.А. |
| 16.45-17.15 | Дискуссионная кофе-пауза | Демкин С.А., Мяконький Р.В. |
| 17.15-17.45 | «Наставничество в медицинской организации района области. И один в поле - воин?» | Наумова Л.А. |
| 17.45-18.15 | «Наставничество в хирургических специальностях. Составление индивидуального плана адаптации молодого специалиста» | Веденин Ю.И., Мяконький Р.В. |
| 18.15-19.45 | Практикум «Наставничество в поликлинике. Составление индивидуального плана адаптации молодого специалиста» | Гаврилова М.А., Демкин С.А. |
| 19.45-20.45 | Деловая игра «Удержать, оправдать надежды, вырастить профессионала» | Родионова О.Н., Гаврилова М.А. Участвуют все присутствующие |
| 20.45-21.00 | Подведение итогов. Закрытие цикла. |

# 9. Календарный учебный график

|  |  |
| --- | --- |
| Периоды освоения | Дни недели |
| Понедельник | В |
| Вторник | Практическое занятие |
| Среда | Практическое занятие |
| Четверг | Практическое занятие |
| Пятница | В |
| Суббота | В |
| Воскресение | В |

*Сокращения:* В – выходной.

# 10. Организационно-педагогические условия реализации ДПОП

При реализации практического курса местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения Университета. Проектный офис, г. Волгоград, пл. Павших Борцов, дом 1, 3 этаж, кабинет 3-07.

Условия реализация практического курса включают:

1) учебно-методическую документацию и материалы по всем разделам (модулям) программы;

2) материально-техническую базу, обеспечивающую организацию всех видов дисциплинарной подготовки.

Реализация ДПОП предусматривает разборы действующих нормативных документов, регламентирующих делопроизводство в медицинских организациях, обсуждение практических ситуаций.

Организационное и методическое взаимодействие обучающихся с педагогическими работниками может осуществляться путем непосредственного контакта обучающихся с преподавателями при использовании традиционных форм обучения; устного доклада; использования презентации в формате Power Point, доски и листа флип-чарта.

# 11. Формы аттестации и оценочные материалы

**Примеры тестов**

1. Нормативно-правовая база наставничества Конституцию РФ …

**1) включает;**

2) не включает;

3) местами противоречит.

2. Адаптация - это:
**а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;**б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;
в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
г) процесс повышения квалификации нового работника;
д) ответы «а» и «г».

3. Выделите ключевой элемент адаптации:
**а) знакомство непосредственно с рабочим местом;**б) знакомство с предприятием;
в) опыт работы;
г) налаживание внешних коммуникаций;
д) снижение конфликтности.

4. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...
а) формирование органов образования;
**б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня;**в) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня;
г) сокращение текучести рабочей силы;
д) формирование и развитие технической системы.

5. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:
а) отказать ему в приеме на работу;
**б) принять с испытательным сроком;**в) принять без испытательного срока;
г) принять, но с более низким жалованием;
д) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта.

6. Организационно - административная адаптация позволяет работнику:
а) ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией;
**б) ознакомиться с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения в организационной структуре;**
в) включиться в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;
г) ознакомиться с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины;
д) ознакомиться с правовой стороной деятельности организации.

7. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:
**а) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы;**б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе;
в) привыкание к новым людям;
г) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого;
д) адаптация к ближайшему социальному окружению.

8. Чем характеризуется полная адаптация?
а) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации;
**б) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе;**в) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям;
г) признанием новичка другими сотрудниками;
д) снижением трудовой мотивации.

9. Что способствует уменьшению стрессовых ситуаций руководителя?
**а) правильная организация труда;**б) демократический стиль руководства;
в) возраст менеджера;
г) пол менеджера;
д) увеличение функциональных обязанностей и ответственности.

10. Кривая обучения это:

1) зависимость показателей времени выполнения процедуры и количеством ошибок;

**2) графическое представление взаимосвязи между тем, насколько хорошо молодой специалист справляется с задачей, и объемом имеющегося у него опыта;**

3) взаимосвязи времени выполнения манипуляции и опытом выполнения данной манипуляции.

# 12. Критерии оценки

|  |  |
| --- | --- |
| Отлично | 91-100 % правильных ответов |
| Хорошо | 81-90 % правильных ответов |
| удовлетворительно | 70-80 % правильных ответов |
| Неудовлетворительно | 1. и менее правильных ответов
 |

# 13. Список профессорско-преподавательского состава, участвующего в педагогическом процессе

* д.м.н., доцент, Шкарин В.В., кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО;
* д.м.н. профессор, Родионова О.Н., кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО;
* д.м.н., профессор, Аджиенко В.Л., кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института общественного здоровья;
* к.м.н. Демкин С.А., кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института общественного здоровья;
* к.п.н., доцент, Чумаков В.И., кафедра медико-социальных технологий с курсом педагогики и образовательных технологий дополнительного профессионального образования Института общественного здоровья;
* Гаврилова М.А., прикрепленная к кафедре общественного здоровья и здравоохранения ИНМФО;
* Шабанова Н.В., прикрепленная к кафедре общественного здоровья и здравоохранения ИНМФО;
* Мяконький Р.В., прикрепленный к кафедре общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО;
* Веденин Юрий Игоревич.
* Наумова Л.А.

# 14. Список использованных источников

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016). – СПС "Консультант Плюс". – Режим доступа: [*http://www.consultant.ru*](http://www.consultant.ru) *.*
2. Приказ комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624 «Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области». – СПС "Консультант Плюс". – Режим доступа: [*http://www.consultant.ru*](http://www.consultant.ru) *.*
3. Быков А.В., Мяконький Р.В. Начинающий хирург и его наставник. Волгоград: Из-во ВолгГМУ, 2022. 172с.
4. Абаева, В. А. Калгари-Кембриджская модель общения с пациентом // Молодой ученый. 2022, № 1 (396). С. 23-24.
5. Александрова М.А., Мустафаева Д.Р., Ермолаева Е.В. Конфликты в медицине // БМИК. 2016. №1.
6. Загорский В.А. Анализ психоэмоционального состояния пациента // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. №10-2.
7. Ковалевич М. С. Образования взрослых: методологические основания и технологии осуществления // Современные технологии образования взрослых, ГрГУ им. Я.Купалы, 2014.
8. Лукацкий М.А., Остренкова М.Е. Психология // М.: ГЭОТАР-Медиа. 2007. 416 с.
9. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья. Всемирная организация здравоохранения, 2001, 342 с.
10. Якушкина М.С. Разработка методологических подходов к моделированию и реализации образовательных практик для взрослых // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. 2014. №3 С. 34.
11. Ляпин И.Ф., Прилуков М.Д. Административно-правовое регулирование частной системы здравоохранения в Российской Федерации // Вестник ННГУ. 2016. №5.
12. Лутфуллина А.Р. Государственное управление системой здравоохранения в Российской Федерации // Экономика и социум. 2019.
13. Давыдова Н.С., Дьяченко Е.В., Самойленко Н.В., Серкина А.В. Навыки общения с пациентами: симуляционное обучение и оценка коммуникативных навыков в медицинском вузе: методическое руководство / под науч. ред. д-р мед. наук, проф. Н.С. Давыдовой, канд. псх. наук, доц. Е.В. Дьяченко. Екатеринбург: Типография ООО «АТгрупп», 2019, 128 с.
14. Боннстеттер Б. Дж., Сьютер Дж. Универсальный язык DISC: Руководство по применению / Пер. с англ. А. Еременко. – М.: TTI Success Insights Россия, 2014. – 381[3] с
15. Ковалевич М. С. Образования взрослых: методологические основания и технологии осуществления // Современные технологии образования взрослых, ГрГУ им. Я.Купалы, 2014.
16. Хальфин Р.А., Мадьянова В.В., Качкова О.Е., Демина И.Д., Кришталева Т.И., Домбровская Е.Н., Мильчаков К.С., Розалиева Ю.Ю. Пациенториентированная медицина: предпосылки к трансформации и компоненты // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Медицина. 2019. Т. 23. No 1. С. 104—114.
17. Харисов А.М., Сухотерин А.Ф., Селезнев П.С., Качкова О.Е., Чаленко Н.Н. Трансформация здравоохранения к пациентоориентированной модели // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2019. №3-4.
18. Попов А.А., Теплякова О.В., Дьяченко Е.В., Давыдова Н.С. Стандартизированный пациент как ключевое звено оценки профессиональной пригодности выпускника медицинского вуза: введение в проблему // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2019. Т. 10, № 1. С. 20–27. (1)
19. Меметов С.С., Балека Л.Ю., Петрова В.Н. О врачебной комиссии медицинской организации. Главврач Юга России. 2013;1(32).
20. Гущина Юлия Игоревна, Гаврилова Оксана Александровна, Нестеренко Татьяна Викторовна Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. №7.
21. Темнова Ирина Олеговна Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2018. №11 (47).
22. Шлей Н.В., Пирогов В.И., Брежнев О.В. Тайм-менеджмент - управление временем // ЭКО. 2006. №5 (383).
23. Суркова Е.А. Сущность понятия "личностный рост" в современной психологии (системный подход) // Акмеология. 2014. №3 (51). 0
24. Столяров Н.С. Культура деловых совещаний – залог эффективного управления // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2014. №2.
25. Гуреева А.А. Психология продаж на практике : о чем думают ваши клиенты и как их убедить/ Москва : АСТ, Времена, 2021. 287с.