

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Москва – 2020

Введение

Наставничество относится к направлениям деятельности, которые в настоящее время активно развиваются различными профессиональными сообществами. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, повышении их квалификации, о значении наставничества для организации ведутся дискуссии на различных форумах, конференциях, семинарах. Написано большое количество научных, в том числе монографических работ.

В сфере здравоохранения накоплен значительный опыт практического применения процедур наставничества. Так, Национальной Ассоциацией Заслуженных врачей реализуется проект «Наставничество в медицинской среде», который ставит целью возрождение и организацию системы наставничества среди врачей как «действенного средства повышения профессионального и нравственного уровня врачебного сообщества».

Многие организации активно используют этот институт, основываясь на нормативных правовых актах, издаваемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Например, в Московской области это Типовое положение о наставничестве в медицинских организациях Московской области, утвержденное распоряжением Минздрава Московской области от 07.12.2017 № 304-Р, в Волгоградской – Типовое положение о наставничестве в медицинской организации, подведомственной Комитету здравоохранения Волгоградской области, утвержденное приказом комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624, в Ульяновской – Положение о наставничестве в лечебно-профилактических учреждениях Ульяновской области, утвержденное распоряжением Министерства здравоохранения Ульяновской области от 27.08.2012 № 100-и и др.

Таким образом, наставничество de-facto и de-jure уже существует в российском правовом поле. Еще в советское время в теории и на практике действовали положения о наставничестве, проводилось обучение наставников специальным методам работы, организовывался обмен опытом. Наставничество имело значительные масштабы. Так, в постановлении ЦК КПСС и Сомина СССР от 21.06.1979 № 586 отмечалось, что «существенный вклад в профессиональную подготовку, идейно-политическое и нравственное воспитание молодежи вносят около 2 миллионов наставников». За наставничество устанавливались стимулирующие выплаты, наставничество учитывалось при назначении пенсии, широко применялись меры нематериального стимулирования – награждение почетным знаком «Наставник молодежи», присвоение почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». Помимо этого, в трудовом законодательстве существовал институт «молодого специалиста», устанавливающий качественные характеристики лиц, обладающих этим статусом, а также комплекс мер социальной поддержки молодых специалистов.

В настоящее время Администрацией Президента Российской Федерации, Правительством Российской Федерации ведется работа по возрождению системы наставничества, направленной на обеспечение передачи знаний и компетенций, решению социальных и профессиональных задач адаптации к профессиональной деятельности лиц, начинающих свою трудовую деятельность. Например, наставничество на госслужбе – законодательно урегулированный институт, в котором установлены пути реализации наставничества и условия стимулирования наставников; определено, за кем будут закреплять наставника, кого можно будет назначить наставником, какие документы потребуется оформлять по результатам наставничества и др. Помимо этого, Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 учрежден знак отличия «За наставничество», в феврале 2018 года проведен всероссийский форум «Наставник», на котором Президент Российской Федерации поручил проработать вопрос об учреждении ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник».

Работа по законодательному урегулированию института наставничества проводится и в сфере здравоохранения. И одной из основных задач развития здравоохранения в Российской Федерации, обозначенных Стратегией развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Указом Президента РФ от 06.06.2019 № 254) является развитие наставничества.

Министерство здравоохранения выступило с инициативой внести изменения в законодательство в целях введения механизма медицинского наставничества с установлением понятий «молодой специалист» и «врач-наставник». В разработанном и внесенном Правительством Российской Федерации проекте Положения о наставничестве медицинских и фармацевтических работников в Российской Федерации предложены правовые определения наставничества, наставника, молодого специалиста, в том числе его статуса; определены требования к медицинским организациям, в которых может осуществляться наставничество; обозначены задачи наставничества; права и обязанности наставника и молодого специалиста.

Целями наставничества являются оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и корпоративной культуры. При этом в скорейшей адаптации заинтересован не только молодой работник, но и вся организация, ибо приход неопытных специалистов снижает эффективность деятельности всего коллектива, всей организации. Посредством наставничества решаются задачи:

- ускорения процесса профессионального становления молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- развития профессионально-значимых качеств личности молодых специалистов;
- формирования сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных врачей-наставников, снижение текучести кадров.

В российском правовом поле создается стройная система, регулирующая институт наставничества с подробным описанием всех аспектов наставничества и адаптации молодого специалиста в нормативной документации.

Успех системы наставничества в огромной степени зависит, прежде всего, от того, кто будет являться наставником. Этот человек помимо большого практического опыта и высокого профессионализма должен четко понимать свою роль, быть коммуникабельным, уметь передавать смысл своих идей, иметь авторитет среди коллег, быть эмоционально уравновешенным, иметь волевой ресурс и организаторские способности, относиться к делу с творческим подходом и позитивным настроем. Наставник должен иметь готовность и желание передать свой опыт молодым, но самое главное – он должен уметь это делать. Он сам должен обладать достаточным уровнем компетентности, которая позволяла бы ему эффективно решать поставленные перед ним задачи.

Следует понимать, что эффективность системы здравоохранения обеспечивается наличием квалифицированных медицинских кадров, обладающих необходимыми знаниями, умениями и практическими навыками, а наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения кадров. И сейчас наставничество является технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному.

В целях развития эффективной системы наставничества подготовлены настоящие методические рекомендации по применению наставничества в учреждениях здравоохранения на основании передового российского и зарубежного опыта.

Использование методических рекомендаций позволит организовать работу по наставничеству и принять необходимую нормативную правовую базу для внедрения института наставничества в учреждениях здравоохранения Российской Федерации.

Методические рекомендации имеют целью оказание помощи в выработке унифицированных подходов к организации и использованию механизма наставничества и организации процесса прохождения наставничества.

Методические рекомендации предполагают реализацию четырех основных этапов реализации наставничества в медицинских организациях:

1. Организация наставничества: разработка и принятие необходимых документов, издание приказа/распоряжения «Об организации наставничества», определение ответственных лиц за организацию и руководство наставничеством, выбор форм наставничества в соответствии с потребностями молодого специалиста в профессиональных знаниях и навыках, а также в зависимости от должности, которую он замещает, существующего уровня подготовки и наличия потенциальных наставников необходимого профиля и квалификации;
2. Назначение наставников и молодых специалистов;
3. Прохождение наставничества: реализация процесса наставничества, утверждение перечня мероприятий по наставничеству, определение форм и методов работы наставников, выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества;
4. Завершение наставничества: подведение итогов наставничества и получение отчетов наставников и молодых специалистов о прохождении наставничества, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества

Наставничество – форма профессионального становления и развития молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации.

Наставник – 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.

Молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – 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.

Представитель кадровой службы – лицо, координирующее процесс реализации наставничества, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

Руководитель структурного подразделения медицинской организации – лицо, управляющее процессом наставничества.

Совет наставников – коллегиальный орган, создаваемый в медицинской организации при наличии десяти и более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых специалистов.

Профессиональная адаптация – процесс овладения молодым специалистом системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

Должностная адаптация – процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей.

Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника, окончившего образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедшего процедуру первичной аккредитации специалиста со дня заключения им трудового договора с медицинской организацией.

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации об организации наставничества в медицинском учреждении (далее – методические рекомендации) определяют цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Наставничество является технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

1.4. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений медицинской организации, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам/лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

1.5. Наставничество осуществляется в медицинских организациях:

- соответствующих требованиям Приказа Минздрава России от 11.03.2013 № 121н (ред. от 25.03.2019) "Об утверждении Требований к организации и выполнению работ (услуг) при оказании первичной медико-санитарной, специализированной (в том числе высокотехнологичной), скорой (в том числе скорой специализированной), паллиативной медицинской помощи, оказании медицинской помощи при санаторно-курортном лечении, при проведении медицинских экспертиз, медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в рамках оказания медицинской помощи, при трансплантации (пересадке) органов и (или) тканей, обращении донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях";
- прошедших процедуру лицензирования медицинской/фармацевтической деятельности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.11.2011 № 957 «Об организации лицензирования отдельных видов деятельности», Постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 N 291 (ред. от 08.12.2016) "О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково")" (вместе с "Положением о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково")").

В сельской местности наставничество осуществляется в медицинских организациях первого уровня (оказывающих населению своего муниципального образования: первичную медико-санитарную помощь и/или паллиативную медицинскую помощь и/или скорую медицинскую помощь, как правило, терапевтического, хирургического и педиатрического профиля).

1.6. Нормативной правовой основой организации наставничества в медицинских организациях являются:

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации

- *Юристы*¹
- Положение о наставничестве медицинских и фармацевтических работников Российской Федерации
- Настоящие методические рекомендации.

1.7. Участниками наставничества являются:

- молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- наставник;
- руководитель структурного подразделения медицинской организации;
- руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации;
- представитель кадровой службы медицинской организации, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;
- ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;
- формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников;
- 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;

¹ Определить правовые акты и нормативные документы

- формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;
- содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;
- проверка наличия у молодого специалиста теоретических знаний и практических навыков по выполнению функциональных обязанностей, самостоятельному проведению молодым специалистом диагностических, лечебных и профилактических мероприятий в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;
- определение профессионального потенциала молодого специалиста.

2.3. К совершенствованию механизмов наставничества могут привлекаться советы наставников, представители общественных советов, а также иных организаций.

III. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц и не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности/должности, в том числе:

- а) лиц, получивших высшее профессиональное образование – специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;
- б) лиц, получивших высшее профессиональное образование – ординатуру и прошедших первичную специализированную аккредитацию;
- в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество приобретает статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с медицинской

организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Если работник не имел возможности трудоустроиться в медицинскую организацию по причине призыва на военную службу (или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в медицинскую организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно.

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов медицинской организации.

Статус молодого специалиста действует в течение всего периода наставничества.

В случае перевода в установленном в медицинской организации порядке молодого специалиста из одного подразделения в другое этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста может быть продлен в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста или по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями 80 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в медицинскую организацию:

- в течение 3 месяцев после окончания обучения в образовательной организации на основе договора о целевом обучении.
- в течение 3 месяцев после окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке медицинской организации (распределение).

Молодой специалист принимается на работу в медицинскую организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Для лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Медицинская организация ведет учет молодых специалистов, действующих наставников и потенциальных наставников, *организует личный кабинет наставника и молодого специалиста на edu.rosminzdrav.ru*².

Трудоустройство молодого специалиста осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, Трудовым кодексом и иными актами медицинская организация вправе сформулировать обоснованный отказ в приеме на работу, в том числе на основании несоответствия деловых качеств соискателя требованиям к специальности (должности), выявленным в ходе собеседования с кандидатом.

Трудоустройство молодого специалиста фиксируется в базе данных территориального органа управления здравоохранением, *информация заносится в Единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ)*³.

3.2. Период наставничества составляет от 6 месяцев⁴ до 1 года и устанавливается приказом руководителя медицинской организации. Продолжительность наставничества определяется исходным уровнем профессиональной подготовки обучаемого, его индивидуальными способностями к накоплению

² Предложение

³ Предложение

⁴ Вариант: от 3 месяцев

и обновлению профессионального опыта. В срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков, наставничество по согласованию с руководителем структурного подразделения и наставником может быть завершено досрочно.

При необходимости срок наставничества может быть продлен до двух лет⁵.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

- переход молодого специалиста на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;
- переход молодого специалиста на работу в другое медицинское учреждение;
- увольнение молодого специалиста.

Переезд молодого специалиста на другое место жительства сопровождается расторжением трудового договора с медицинской организацией, в которой в отношении молодого специалиста осуществлялось наставничество, и, следовательно, прекращением наставничества. На новом месте жительства наставничество может быть возобновлено (продлено) на общих основаниях.

Молодому специалисту может быть предоставлена возможность прохождения наставничества в медицинской организации по месту жительства в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (опека, попечительство, инвалидность).

3.3. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные медицинские специалисты, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления служебных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 10 лет⁶, первую или высшую квалификационную категорию⁷.

⁵ Предложение

⁶ Предлагаемые варианты: 5 лет, 7 лет.

Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование врача-наставника проводится в государственных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам. Наставник, прошедший обучение по очным, очно-заочным (с элементами дистанционного обучения) программам дополнительного профессионального образования и/или освоивший интерактивный образовательный модуль системы непрерывного медицинского образования подтверждает освоение учебного курса сдачей итогового тестового экзамена.

Перечень должностей врача-наставника определяется в соответствии с Приказом Минздрава России от 08.10.2015 N 707н "Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.10.2015 N 39438).

3.4. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником. Кроме того, выполнение функций наставника может осуществляться на основе гражданско-правового договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если в медицинской организации нет работников, соответствующих требованиям к врачу-наставнику то возможно привлечение наставников из числа соответствующих специалистов сторонней медицинской организации на основании договоров о сотрудничестве, а также привлечение специалистов из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций на основании договоров о базах практической подготовки.

3.5. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации не позднее двух недель⁸ со дня назначения лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения, в котором осуществляется наставничество, при обоюдном согласии наставника и лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником прочих должностных обязанностей.

⁷ При наличии

⁸ Варианты: одной недели, десяти дней

Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать пяти человек⁹.

Специалисту, являющемуся наставником, в период осуществления обязанностей наставника производятся выплаты стимулирующего характера.

Размер и кратность стимулирующих выплат определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. В случаях увольнения наставника, перевода на другую работу наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, продолжительной болезни или длительной командировки наставника, замена наставника оформляется соответствующим актом руководителя медицинской организации. При этом период осуществления наставничества не изменяется.

3.7. Замена наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации по письменному обращению соответствующего руководителя структурного подразделения, наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- при переводе (назначении) наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;
- при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- по просьбе наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Руководство наставничеством

⁹ Предлагаемый вариант: двух человек

4.1. Организацию и руководство наставничеством в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- определяет (предлагает) срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- определяет (предлагает) кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

4.2. Контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель кадровой службы медицинской организации, который:

- обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;
- предлагает меры поощрения наставников.

4.3. Кадровая служба осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

- информационном обеспечении подбора наставников;
- анализе, обобщении опыта работы наставников;
- поддержании контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

- подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества, в частности приказа (распоряжения) «О назначении наставника»;

- оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;
- осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесении в личные дела соответствующих записей и документов.

Координация работы по наставничеству заключается в:

- проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;
- ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Кадровая служба может проводить выборочное тестирование лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

4.4. При наличии в медицинской организации десяти и более наставников создается совет/комиссия по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества во взаимодействии с кадровой службой медицинской организации, в том числе:

- разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих процессов профессиональной деятельности медицинских работников и критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;
- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
- заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе.

V. Рекомендации наставнику

5.1. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства и нормативные документы, регули-

рующие деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста.

- Владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;
- Повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- Содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- Представлять рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- Передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- Развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению общекультурного уровня и профессионального кругозора.
- Оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом.
- Содействовать выстраиванию оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников.
- Информировать руководителя медицинской организации о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.
- Составлять отчет по итогам наставничества.

5.2. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение молодым специалистом должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;
- давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- с согласия руководителя медицинской организации привлекать других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать у молодого специалиста предоставления отчетов о выполненной

работе как в устной, так и в письменной форме;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

5.3. За ненадлежащее исполнение функций по наставничеству наставник может быть отстранен от осуществления наставничества.

VI. Рекомендации лицу, в отношении которого осуществляется наставничество

6.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- усваивать профессиональный опыт наставника, обучаться практическому решению поставленных задач;
- информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;
- выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- овладевать современными методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний;
- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций.

6.2. Молодой специалист имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

6.3. Молодой специалист имеет право на социальную поддержку в рамках соответствующих федеральных/региональных программ:

- на единовременные, ежемесячные доплаты и денежные компенсации;
- на обеспечение корпоративным жильем или льготы при покупке жилья с использованием кредитных средств;

- на помощь и доплаты при переезде и обустройстве на новом месте работы;
- на возмещение расходов на проезд к месту работы;
- на компенсацию обязательной платы за детские сады и школы;
- на иные меры поддержки.

Размеры, характер выплат и их возврат в случаях увольнения молодого специалиста предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору. При условии, когда молодой специалист кроме основного места работы, совмещает свою деятельность, доплаты устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

Завершение наставничества позволяет молодому специалисту получить: дополнительные баллы за прохождение наставничества, дополнительные баллы за досрочное завершение наставничества, направление на целевое обучение в ординатуре.

VII. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

7.1. В течение десяти календарных дней¹⁰ по окончании установленного приказом срока наставничества:

- молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество, оформляет отчет молодого специалиста о прохождении наставничества и работе наставника и представляет его непосредственному руководителю для ознакомления;
- наставник подготавливает отчет о результатах наставничества, который согласовывает с руководителем структурного подразделения. При необходимости лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

7.2. В целях определения соответствия молодого специалиста замещаемой должности проводится аттестация молодого специалиста. Аттестация осуществляется медицинской организацией, на базе которой осуществлялось наставничество.

Для проведения аттестации молодого специалиста формируется аттестационная комиссия. Состав аттестационной комиссии, форма и содержание атте-

¹⁰ Вариант: 14 дней

станции устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

При проведении аттестации непосредственный руководитель представляет отзыв об исполнении молодым специалистом должностных и профессиональных обязанностей за аттестационный период. Содержание отзыва о результатах наставничества учитывается при подведении аттестации молодого специалиста.

Молодой специалист в праве обжаловать результаты аттестации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Отчеты молодого специалиста и наставника о результатах наставничества передаются в кадровую службу медицинской организации.

7.4. Кадровая служба медицинской организации подготавливает сводный доклад руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации о прохождении и результатах наставничества.

7.5. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;
- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

7.6. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании.

7.7. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя медицинской организации к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами;

- помещение фотографии наставника на доску почета медицинской организации;
- награждение нагрудным знаком наставника;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в медицинской организации в порядке должностного роста;
- материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания, выплата материальной помощи);
- присвоение почетного звания «Лучший наставник».

Приложение № 1.
Приказ/распоряжение
«Об организации наставничества»

ПРИКАЗ/РАСПОРЯЖЕНИЕ

Москва

« ___ » _____ 2020 г.

№ _____

Об организации наставничества в

_____ (наименование ЛПМО)

В соответствии с... *(нормативный акт)*, в целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении новых профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами, впервые поступившими на работу в медицинскую организацию *(медицинскими специалистами, вновь принятыми на работу в медицинскую организацию после продолжительного перерыва/назначенными на иную должность в медицинской организации/изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которых требует назначения наставника; стажерами, заключившими договоры об обучении и/или проходящими стажировку/практику в медицинской организации)*,

п р и к а з ы в а ю:

1. Руководителям структурных подразделений *(наименование ЛПМО)* организовать работу по внедрению в практическую деятельность прилагаемых Методических рекомендаций об организации наставничества в *(наименование ЛПМО)*.
2. Кадровой службе обеспечить проведение наставничества в *(наименование ЛПМО)*.
3. Руководителям структурных подразделений на регулярной основе обеспечивать определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, и назначение им наставников.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на *(заместителя руководителя ЛПМО)*.

(должность руководителя ЛПМО)

(ФИО руководителя ЛПМО)

Приложение № 2.
Положение о совете/комиссии по наставничеству

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СОВЕТЕ/КОМИССИИ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**

1. Совет/комиссия по наставничеству образуется в целях методического обеспечения и организации процесса прохождения наставничества, контроля результатов наставничества, обмена опытом между наставниками и оказания помощи руководителям структурных подразделений в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. В совет/комиссию по наставничеству входят наставники, назначенные лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, работники медицинской организации, обладающие опытом проведения наставничества, представители кадровой службы медицинской организации, а также руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации.
3. На первом заседании совета/комиссии по наставничеству избираются председатель и его заместитель, а также секретарь совета/комиссии, распределяются обязанности между членами совета/комиссии. Секретарь совета/комиссии избирается из представителей кадровой службы медицинской организации.
4. Периодичность заседаний совета/комиссии по наставничеству устанавливается решением совета/комиссии по наставничеству, но не реже одного раза в квартал. Для участия в его заседаниях могут приглашаться руководители структурных подразделений медицинской организации, в которых осуществляется наставничество.
5. На заседаниях совета/комиссии по наставничеству предлагаются кандидатуры наставников, обсуждаются наиболее эффективные формы и инструменты осуществления наставничества, оцениваются результаты проведения наставничества, предлагаются технологии по совершенствованию института наставничества.

6. Руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации может назначить проведение заседания совета/комиссии по наставничеству для решения вопросов, связанных с его деятельностью.

7. Совет/комиссия по наставничеству:

- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных специалистов;
- обеспечивает систематическое рассмотрение на заседаниях вопросов организации наставничества;
- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
- заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе;
- вносит предложения руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации о мерах поощрения наставников;
- вносит предложения руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации об отстранении от наставничества работников, уволенных из медицинской организации и лиц, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству.

8. Организационное и документационное обеспечение работы совета/комиссии по наставничеству осуществляется секретарем. Секретарь обеспечивает учет и ведение следующих документов:

- протоколов заседаний совета/комиссии по наставничеству;
- списка членов совета/комиссии по наставничеству;
- годовых отчетов о проделанной работе.

9. Учетные документы совета/комиссии по наставничеству хранятся в течение пяти лет, после чего уничтожаются по акту.

Приложение № 3.
Приказ
«О назначении наставников молодым специалистам/лицам,
в отношении которых осуществляется наставничество»

ПРИКАЗ

Москва

«___» _____ 2020 г.

№ _____

**О назначении наставников молодым специалистам/лицам,
в отношении которых осуществляется наставничество, в**

_____ (наименование ЛПМО)

В соответствии с методическими рекомендациями об организации наставничества в *(наименование ЛПМО)* п р и к а з ы в а ю:

1. Назначить наставников молодым специалистам/лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в *(наименование ЛПМО)* на сроки согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям структурных подразделений *(наименование ЛПМО)*:

- организовать на плановой основе работу наставников и молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- ежемесячно анализировать состояние и результаты работы наставников и молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- по результатам наставничества вносить предложения о поощрении наставников.

3. Кадровой службе *(наименование ЛПМО)* обеспечить ознакомление наставников и молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с настоящим приказом, а также обеспечить организационное и документационное сопровождение наставничества и координацию работы по наставничеству.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на *(заместителя руководителя ЛПМО)*.

(должность руководителя ЛПМО)

(ФИО руководителя ЛПМО)

Приложение № 4.
План мероприятий по наставничеству

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**

(наименование ЛПМО)

(Ф.И.О. молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(должность молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(Ф.И.О. наставника)

(должность наставника)

Период наставничества: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(ФИО)

(должность наставника)

(подпись)

(ФИО)

(должность руководителя)

(подпись)

(ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение № 5.

Отчет наставника о результатах работы молодого специалиста/лица,
в отношении которого осуществлялось наставничество

**Отчет наставника о результатах работы
молодого специалиста/лица, в отношении которого
осуществлялось наставничество**

(наименование ЛПМО)

(ФИО молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

(ФИО наставника)

За период прохождения обучения с _____ по _____ молодой специалист приобрел следующие знания и навыки:

Трудовые действия ¹¹	Выполнение/освоение

Резюме о работе молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество _____

Рекомендации _____

(должность наставника)

(подпись)

(ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

¹¹ В соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по должности/специальности

Приложение № 6.

Отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого
осуществлялось наставничество, о процессе прохождения
наставничества и работе наставника

**Отчет молодого специалиста/лица, в отношении которого
осуществлялось наставничество, о процессе прохождения
наставничества и работе наставника**

(наименование ЛПМО)

(ФИО молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

(ФИО наставника)

За период прохождения обучения с _____ по _____ приобрел
следующие знания и умения

Знания и умения ¹²	Освоение/комментарии

Резюме о работе наставника

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

¹² В соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по должности/специальности

Приложение № 7.
Отчет руководителя структурного подразделения
об итогах наставничества

**Отчет руководителя структурного подразделения
об итогах наставничества**

(наименование ЛПМО)

(ФИО руководителя структурного подразделения)

(ФИО наставника)

(ФИО молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Период наставничества: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Критерий ¹³	Выполнение/достижение

Заключение

(должность руководителя)

(подпись)

(ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

¹³ В соответствии с нормативными актами медицинской организации

Приложение № 8.
Приказ и положение
«О проведении конкурса на звание
«Лучший наставник»

ПРИКАЗ

Москва

«___» _____ 2020 г.

№ _____

**О проведении конкурса на звание
«Лучший наставник»**

В целях повышения роли наставничества, формирования высококвалифицированного и профессионального состава наставников, способных качественно решать задачи по оказанию практической помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии способности самостоятельно осуществлять возложенные на них должностные обязанности,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конкурсе на звание «Лучший наставник».
2. Образовать конкурсную комиссию в соответствии с Положением о конкурсе на звание «Лучший наставник».
3. Возложить на кадровую службу организацию и проведение конкурса «Лучший наставник».
4. Руководителям структурных подразделений обеспечить своевременное, объективное и качественное представление материалов на кандидатов – участников конкурса на звание «Лучший наставник».
5. Финансовым подразделениям и АХЧ предусмотреть необходимые средства для поощрения победителей конкурса «Лучший наставник».
6. Отделу информации/общественных связей обеспечить освещение результатов конкурса «Лучший наставник» на сайте ЛПМО.
7. Контроль за исполнением приказа возложить на *(заместителя руководителя ЛПМО)*.

(должность руководителя ЛПМО)

(ФИО руководителя ЛПМО)

Приложение
к приказу «О проведении конкурса на звание
«Лучший наставник»
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ НАСТАВНИК»

I. Общие положения

1.1. Положение о проведении конкурса среди наставников определяет организацию и порядок его проведения.

1.2. Конкурс среди наставников на звание «Лучший наставник» является формой совершенствования профессиональной и психолого-педагогической подготовки наставников, связанной с проверкой и оценкой уровня их подготовленности к осуществлению процесса профессионального становления лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Конкурс на звание «Лучший наставник» организуется ежегодно. К участию в конкурсе допускаются наставники, не имеющие действующих дисциплинарных взысканий, осуществлявшие наставничество в год проведения конкурса.

II. Основные задачи конкурса

2.1. Совершенствование у наставников профессионально-прикладных знаний и навыков, позволяющих выполнять свои обязанности по организации процесса наставничества.

2.2. Стимулирование заинтересованности наставников в непрерывном повышении своего профессионального мастерства.

2.3. Повышение у наставников правовой культуры, знаний основ педагогики и психологии.

2.4. Развитие у наставников профессионально-психологических, моральных, нравственных и деловых качеств, привитие им чувства ответственности за выполнение обязанностей по оказанию лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, индивидуальной помощи в овладении ими необходимыми знаниями и навыками, практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей.

III. Критерии оценки участников конкурса

3.1. Эффективность наставничества определяется тем, в какой степени деятельность наставников повлияла на уровень профессионального и должностного развития лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество.

3.2. По уровню профессионального развития критерием эффективной работы наставника могут быть знание лицами, в отношении которых осуществлялось наставничество, нормативных актов, владение передовыми формами и методами работы по замещаемой должности, качественное исполнение поручений, самостоятельность в работе и другие.

3.3. По уровню должностного развития критерием эффективной работы наставника могут быть знание лицами, в отношении которых осуществлялось наставничество, своих должностных обязанностей, дисциплинированность, оформление документов в соответствии с установленными требованиями и другие.

3.4. Для определения эффективности указанных видов работы кадровая служба анализирует данные анкет, заполняемых лицами, в отношении которых осуществлялось наставничество, а также руководителями соответствующих структурных подразделений. При этом для проведения объективной количественной оценки сотрудники кадровой службы суммируют баллы в формализованных отчетах лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника, заполненных данными лицами, а также в формализованных отчетах руководителей структурных подразделений об итогах наставничества, заполненных руководителями соответствующих структурных подразделений. В случае, если у нескольких претендентов на звание «Лучший наставник» зафиксировано одинаковое количество баллов, кадровая служба может выбрать лучшего наставника исходя из ответов на дополнительные открытые вопросы и отзывов лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, приведенных в конце каждого отчета.

IV. Организация конкурса и подведение его итогов

4.1. В конкурсе принимают участие наставники, осуществлявшие наставничество в отношении хотя бы одного лица в течение текущего года.

4.2. Кадровая служба по итогам анализа отчетов лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника в текущем году определяют наставников, получивших наилучшие отзывы.

4.3. Кадровая служба по согласованию с руководителями структурных подразделений направляет мотивированные представления на лучших наставников в конкурсную комиссию на звание «Лучший наставник».

4.4. В медицинских организациях, в которых созданы совет/комиссия по наставничеству, обозначенные мотивированные представления направляются в совет/комиссию по наставничеству.

4.5. Конкурсная комиссия, либо совет/комиссия по наставничеству определяет лучшего наставника, и направляет его кандидатуру на утверждение руководителю медицинской организации.

4.6. Звание «Лучший наставник» сохраняется за сотрудником в течение года, если он не будет лишен этого звания за дисциплинарные проступки или другие нарушения.

V. Меры морального и материального поощрения за звание «Лучший наставник»

5.1. Наставнику, признанному лучшим наставником, выдается свидетельство «Лучший наставник» и выплачивается денежная премия в размере должностного оклада.

5.2. Руководитель медицинской организации в качестве дополнительных мер поощрения наставников, признанных лучшими наставниками, может направлять близким родственникам благодарственные письма, публиковать об их деятельности материалы в средствах массовой информации.

5.3. Вручение свидетельства «Лучший наставник» осуществляется в торжественной обстановке.