**ЗАЯВКА**

**Всероссийский конкурс**

**"Лучшая система наставничества в здравоохранении"**

|  |
| --- |
| Сведения о конкурсанте |
| Название организации Заявителя (по заявке) |
| Почтовый адрес |
| Юридический адрес (если он отличается от указанного выше)  |
| Контактное лицо | Телефон | Email  |
| Описание системы наставничества (не более 5 страниц) |
| *Описание системы наставничества включает в себя Краткое описание системы наставничества, включая три подраздела “Совершенство системы”, “Развертывание и внедрение”, “Оценка и улучшение системы”. При заполнении описания Заявитель должен продемонстрировать творческий подход к представлению своей системы наставничества, представить свидетельства, что именно его система наставничества является лучшей в сравнении с другими. При этом, желательно приводить конкретные примеры применения тех или иных описываемых подходов (методов, технологий, процедур) к наставничеству.* |
| 1. Краткое описание системы наставничества |
| ***Краткое описание системы и применяемые методы и технологии наставничества.****В данном разделе необходимо дать краткое описание применяемых в организации конкурсанта подходов к наставничеству. Например, подходов, основанных на технологиях “Следуй за мной” или TWI.**В следующих разделах описания (отчета по самооценке) Заявитель раскрывает содержание применяемых подходов с разны сторон.* |
|  |
| 2. Характеристика системы наставничества |
| **2.1. Совершенство системы** |
| ***Цели и задачи, решаемые благодаря системе наставничества, ее вклад в реализацию стратегии организации.****В данном разделе необходимо описать вклад системы наставничества организации-конкурсанта в достижение стратегических целей.* *Например:**– частью стратегии организации может быть внедрение новых высокотехнологичных методов лечения в определенной области. В этом случае можно показать, каким образом наставники содействуют успешному внедрению таких методов;**– каким образом система наставничества обеспечивает преемственность всех категорий персонала, для успешного развития в настоящем и будущем;**– что делают наставники для лучшего понимания наставляемыми стратегии и возможностей участия в ее реализации в различных проектах развития и рабочих группах, обучении и т.п.* |
|  |
| ***Вклад системы наставничества в обеспечение и повышение качества и безопасности медицинской помощи.****В данном разделе необходимо описать связь системы наставничества организации-конкурсанта, с качеством и безопасностью медицинской деятельности (КиБМД).* *Например:**– по направлениям внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности;**– по использованию наставниками в своей работе стандартных операционных процедур (СОП);**– по анализу проблем и достижений наставляемых в выполнении требований к качеству и безопасности медицинской деятельности и действиям, наставников по итогам такого анализа и т.п.* |
|  |
| **2.2. Развертывание и внедрение системы наставничества** |
| ***Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации.****В данном разделе необходимо описать, каким образом система наставничества организации-конкурсанта связана с системой управления.**Например:**– каким образом деятельность по наставничеству встроена в процесс управления персоналом;**– каким образом система наставничества поддерживает лидерские качества руководства и специалистов на всех уровнях организационной структуры организации;**– анализируется ли состояние системы наставничества при оценке системы управления в целом;**– каким образом проводятся проверки состояния системы наставничества при проведении внутренних аудитов системы управления (системы менеджмента качества) организации конкурсанта.* |
|  |
| ***Особенности применения системы наставничества для разных групп персонала.****В данном разделе необходимо описать особенности подходов к наставничеству для разных групп персонала организации-конкурсанта:**– врачей;**– среднего медицинского персонала;**– инженерно-технического персонала;**– прочего вспомогательного персонала;**– для руководящих должностей и т.п.* |
|  |
| **2.3. Оценка и улучшение системы** |
| **Оценка результативности и эффективности системы наставничества.***В данном разделе необходимо описать методы, с помощью которых проводится оценки результативности и эффективности системы наставничества. Необходимо описать особенности применения методов в организации.**Например:**– анализ показателей достижений наставляемых;**– обратная связь с персоналом, с наставниками и наставляемыми;**– анализ показателей процессов, на которые влияет система наставничества;**– статистический анализ результатов деятельности и т.п.* |
|  |
| ***Характеристика развития системы наставничества за прошедшие 2-3 года.****В данном разделе необходимо показать какие изменения и улучшения произошли в системе наставничества за прошедшие 3-5 и более лет, описать причины изменений и пояснить можно ли их считать улучшениями, если да, то почему.* |
|  |
| ***Особенности и преимущества системы наставничества в сравнении с системами других организаций.****В данном разделе необходимо привести особенности системы наставничества организации- конкурсанта в сравнении с системами других медицинских организаций, показать отличия и преимущества.* *Например:**– показать особенности применения технологий “Следуй за мной”, TWI и т.п.;**– привести примеры организаций, чей опыт в области наставничества изучался и учитывался при развитии системы наставничества организации конкурсанта;**– описать преимущества системы наставничества в сравнении с системами которые изучались или с типовыми решениями в области наставничества, которые известны организации конкурсанту.* |
|  |
| 3. ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ (не более 3 стр.)*Данные раздел включает подразделы “Динамика показателей восприятия системы разными группами персонала” и “Динамика влияния системы на показатели программы развития и процессы медицинской организации”. При их заполнении организация конкурсант должна продемонстрировать способность выбирать и наглядно представлять наиболее значимые для разных групп персонала и медицинской организации в целом показатели, характеризующие систему наставничества.* |
| ***Динамика показателей восприятия системы разными группами персонала.*** В данном разделе необходимо привести в виде наглядных графиков или таблиц статистические данные по динамике показателей восприятия персоналом разных аспектов системы наставничества. Динамику желательно приводить минимум за прошедшие 3 года. Динамику по тем или иным показателям желательно приводить в сравнении с уровнем значимости этих же показателей для персонала. Представленные данные необходимо приводить отдельно для разных групп персонала: врачи, средний медицинский персонал, инженерно-технический персонал, прочий вспомогательный персонал, руководство, возраст и т.п.Например, динамика показателей восприятия персоналом:- процесса адаптации вновь принятых сотрудников;– мотивации наставников;– процедуры наставничества;– эффективности методов наставничества;– уровня подготовки наставников и т.п. |
|  |
| Динамика показателей системы наставничества, характеризующих качество и безопасность медицинской помощи (в виде таблиц или диаграмм).*В данном разделе необходимо привести в виде наглядных графиков или таблиц статистические данные по динамике показателей программы развития и процессов медицинской организации, на которые влияет система наставничества.**Например, динамика показателей:**– программы развития системы наставничества;**– показателей профессионального роста наставляемых;**– показателей несоответствий по разделам внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, в сравнении с показателями вложения ресурсов на поддержку системы наставничества и т.п.* |
|  |
| 4. ПРИЛОЖЕНИЯ |
| ПРИЛАГАЕМЫЕ ДОКУМЕНТЫ (при наличии, по желанию конкурсанта, не более 17 стр.) | Кол-во страниц |
| Документы, описывающие систему наставничества, например, положение о системе наставничества, руководство по системе менеджмента (по качеству) с разделами, описывающими систему наставничества и т.п. |  |
| Программы и планы развития системы наставничества, программы развития медицинской организации, включающие разделы по развитию персонала и системы наставничества |  |
| Документы, свидетельствующие о прохождении персоналом обучения методикам наставничества, например TWI и т.п. |  |
| Документы свидетельствующие об уровне зрелости систем управления: действующие сертификаты соответствия ISO 9001 под аккредитацией IAF или ГОСТ Р ИСО 9001 под аккредитацией Росаккредитации, дипломы победителей (лауреатов) и призеров (дипломантов) региональных премий в области качества и премии Правительства РФ в области качества, сертификаты EFQM или Национальной системы “Модель Делового Совершенства” и т.п. |  |
| Документы свидетельствующие о зрелости системы внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности. Например, сертификаты добровольной системы сертификации “Качество и безопасность в медицине” |  |