**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” | | |  | | |