



ЦЕНТР
НАСТАВНИЧЕСТВА



Республиканская клиническая
больница имени Г.Г. Куватова
145 лет

III ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС “ЛУЧШАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ”



ДЛЯ ЧЕГО НУЖЕН КОНКУРС

Повышение качества и безопасности медицинской деятельности в организациях здравоохранения Российской Федерации.

Признание, популяризация и мотивация коллективов медицинских организаций на внедрение лучших практик наставничества.

Повышение эффективности систем управления и внутреннего контроля медицинских организаций.

ЦЕЛИ КОНКУРСА

1

Стимулирование медицинских организаций к внедрению и непрерывному совершенствованию систем наставничества для всех категорий персонала.

2

Выявление и признание лучших систем наставничества, формирование и распространение базы лучших практик по организации систем наставничества в медицинских организациях.

3

Развитие систем управления персоналом обеспечивающих преемственность, передачи знаний и навыков от опытных медицинских и др. категорий работников к менее опытным.

4

Повышение производительности и безопасности труда всех категорий персонала МО, качества и безопасности медицинской помощи, оказываемой пациентам, а также эффективности процессов МО на основе соответствующей подготовки со стороны наставников.

5

Признание экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением новых сотрудников, поддержанием их в трудоспособном состоянии, обучением и созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в характере и индивидуальных отличиях каждой личности.

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ

| | |
|--|--|
|  1 | Контроль (проверки) качества продукции (услуг) |
|  2 | Контроль и улучшение процессов |
|  3 | Управление качеством |
|  4 | Развитие общих систем управления – развитие наставничества в контексте общих систем управления |



≈ до 1960 года



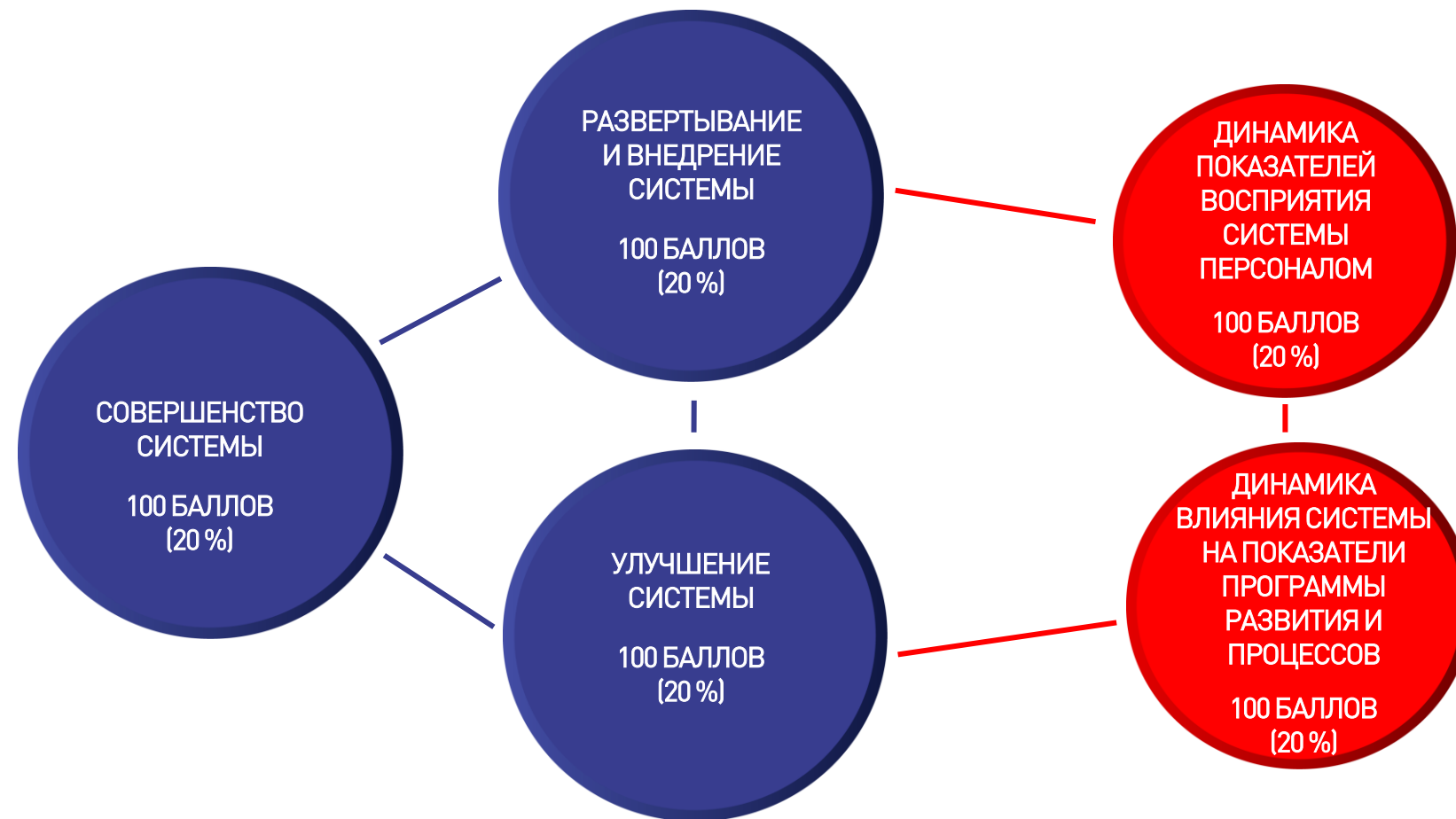
≈ 1960-80 годы



≈ с 1990 годов

**TQM, ISO 9001, МОДЕЛЬ EFQM,
КОНКУРСЫ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА**

КРИТЕРИИ КОНКУРСА



ПОДХОДЫ - 300 БАЛЛОВ (60 %)

РЕЗУЛЬТАТЫ - 200 БАЛЛОВ (40 %)

СОДЕРЖАНИЕ ЗАЯВКИ

СВЕДЕНИЯ О КОНКУРСАНТЕ

Название организации
Почтовый адрес
Контактное лицо

ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (не более 5 стр.)

Совершенство системы

Краткое описание системы. Применяемые методы и технологии наставничества
Особенности в сравнении с системами других организаций
Вклад системы наставничества в обеспечение и повышение качества и безопасности медицинской деятельности
Вклад системы наставничества в реализацию стратегии организации

Развертывание и внедрение системы

Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации
Особенности применения системы наставничества для разных групп персонала
Степень внедрения системы наставничества для разных групп персонала

Оценка и улучшение системы

Каким образом оценивается результативность и эффективность системы наставничества
Динамика развития системы наставничества за прошедшие 3-5 и более лет

ПРИЛАГАЕМЫЕ ДОКУМЕНТЫ (при наличии, не более 10 стр.)

Планы развития системы наставничества и любые документы на усмотрение организации, раскрывающие работу системы наставничества

ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ (не более 3 стр.)

Динамика показателей восприятия системы разными группами персонала

Динамика влияния системы на показатели программы развития и процессов медицинской организации

КРИТЕРИИ КОНКУРСА

СОВЕРШЕНСТВО СИСТЕМЫ

Краткое описание системы. Применяемые методы и технологии наставничества

Follow Me – следуй за мной



TWI (Training Within Industry) – Обучение в промышленности



JI – Рабочий инструктаж.
Методика быстрого обучения сотрудников тому, как выполнять операцию правильно, осознанно и не подвергая себя опасности.



JM – Методы работы.
Система улучшения метода работы: как производить больше качественной продукции за меньшее время.



JRT – Рабочие взаимоотношения.
Принципы руководства сотрудниками, позволяющие предотвращать или решать проблемы.

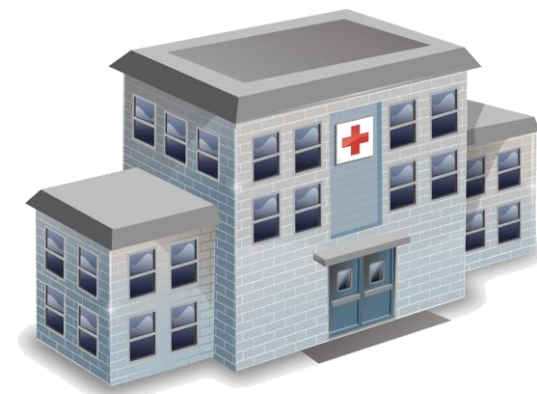


PD – Разработка программ.
Создание обучающих планов в рамках потребностей предприятия.

КРИТЕРИИ КОНКУРСА

СОВЕРШЕНСТВО СИСТЕМЫ

Особенности и преимущества в сравнении с системами других организаций



КРИТЕРИИ

СОвершенство СИСТЕМЫ

Вклад системы наставничества в обеспечение и повышение качества и безопасности медицинской деятельности

Например, вклад в обеспечение преемственности, передачи знаний и навыков от опытных медицинских и др. категорий работников к менее опытным



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

СОВЕРШЕНСТВО СИСТЕМЫ

Вклад системы наставничества в обеспечение и повышение качества и безопасности медицинской деятельности

Например, вклад в обеспечение качества и безопасности по каждому направлению ВККиБМД, в подготовку кадрового резерва управленческих кадров МО и т.п.

| |
|--|
| 1 Управление качеством и безопасностью медицинской деятельности в медицинской организации |
| 2 Система управления работниками в медицинской организации |
| 3 Идентификация личности пациентов |
| 4 Эпидемиологическая безопасность |
| 5 Лекарственная безопасность. Фармаконадзор |
| 6 Контроль качества и безопасности обращения медицинских изделий |
| 7 Организация экстренной и неотложной помощи в стационаре. Организация работы приемного отделения |
| 8 Преемственность медицинской помощи. Передача клинической ответственности за пациента. Организация перевода пациентов в рамках одной МО и трансфер в другие МО |
| 9 Хирургическая безопасность. Профилактика рисков, связанных с оперативными вмешательствами |
| 10 Профилактика рисков, связанных с переливанием донорской крови и ее компонентов, препаратов из донорской крови |
| 11 Безопасность среды в МО |
| 12 Организация ухода за пациентами (сестринские манипуляции). Профилактика падений и пролежней |
| 13 Организация оказания медицинской помощи на основе данных доказательной медицины. Соответствие оказываемой медицинской помощи клиническим рекомендациям (протоколам лечения) |
| 14 Обеспечение принципов пациентоцентричности при осуществлении медицинской деятельности |

КРИТЕРИИ

СОВЕРШЕНСТВО СИСТЕМЫ

Вклад системы наставничества в реализацию стратегии организации

Например, закрепление за мед. работниками опытных наставников, освоивших технологию лечения X

Стратегия развития

2022 год

2025 год

**ПОЛНЫЙ ПЕРЕХОД
НА ТЕХНОЛОГИЮ
ЛЕЧЕНИЯ X**

КРИТЕРИИ

РАЗВЕРТЫВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ

Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации

Например, это значит:

- если в МО внедрен ISO 9001, тогда система наставничества также работает с учетом требований данного стандарта;
- если внедрена система управления охраной труда (СУОТ), тогда наставники передают наставляемым навыки выполнения определенных процедур с учетом всех требований СУОТ и т.п.



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

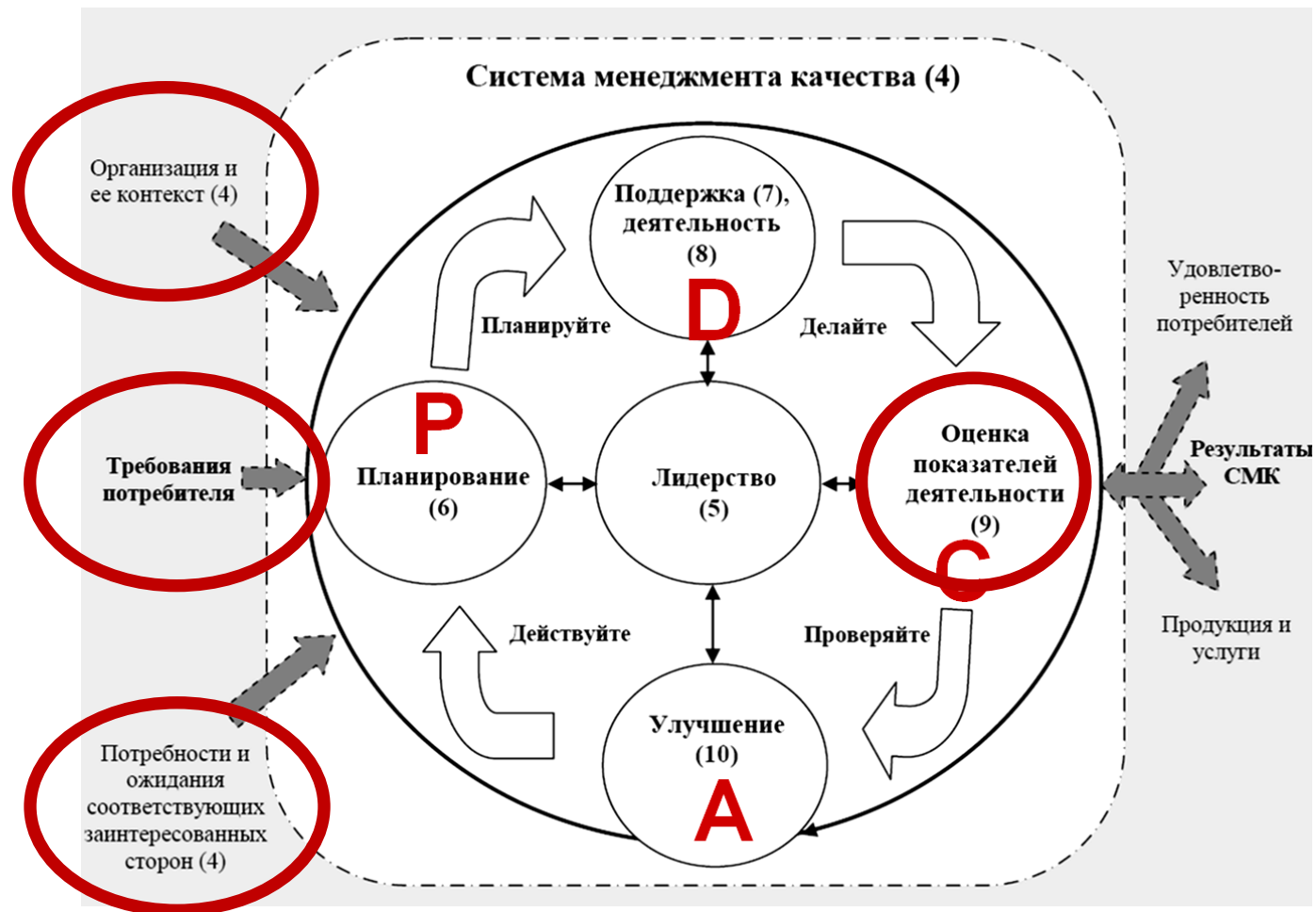
РАЗВЕРТЫВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ

Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации

Учитываются все факторы, влияющие на МО и на систему наставничества (финансовое состояние МО, необходимость внедрения СОП, передачи навыков новым специалистам и т.п.)

Учитываются потребности и ожидания пациентов и от системы наставничества (качество и безопасность МП и т.п.)

Учитываются потребности и ожидания персонала, руководства, МЗ и др. от системы наставничества (устойчивая работа МО при смене кадрового состава, взаимозаменяемость персонала и т.п.)

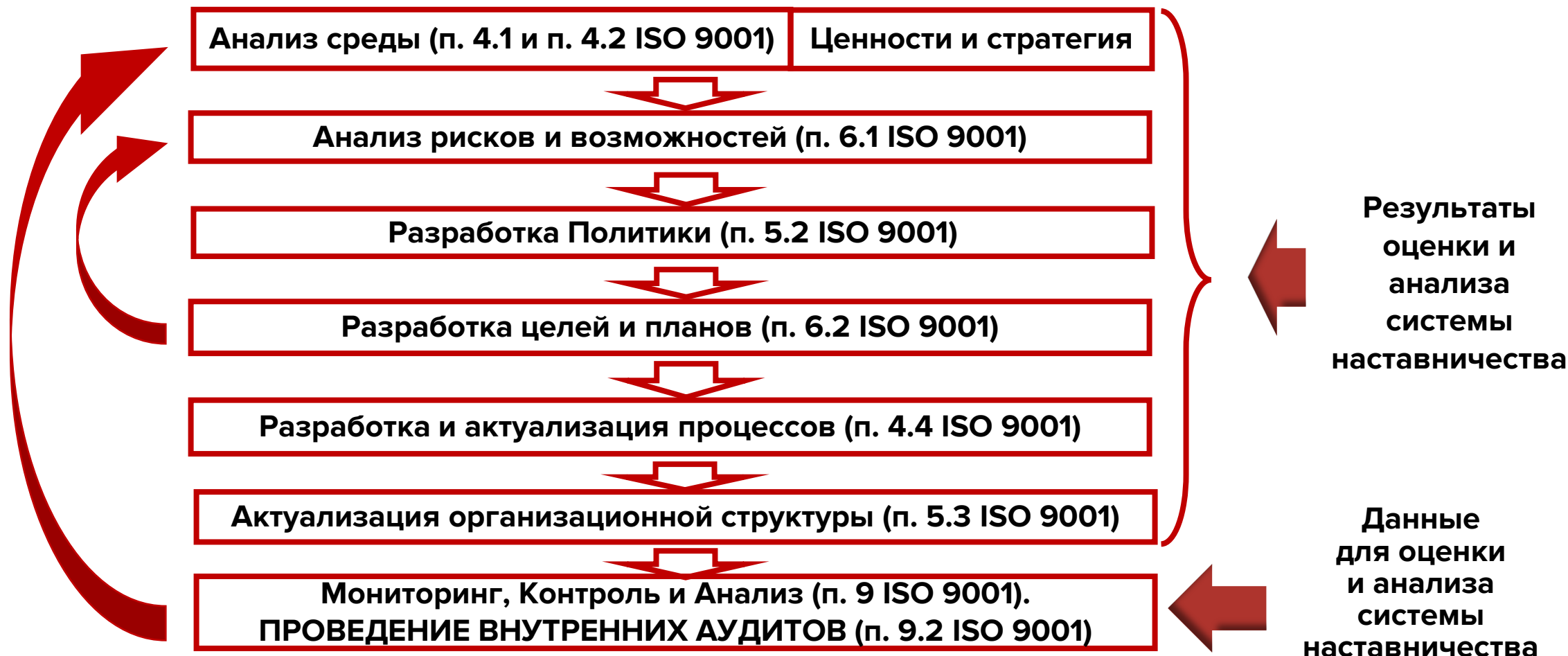


Оцениваются и анализируются показатели результативности системы наставничества (снижение числа нарушений инструкций, уровень навыков персонала, количество специалистов освоивших новые виды операций и т.п.)

КРИТЕРИИ КОНКУРСА

РАЗВЕРТЫВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ

Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

РАЗВЕРТЫВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ

Интеграция системы наставничества с системой управления медицинской организации

Выявление новых законодательных и нормативных требований к медицинской деятельности, анализ возможностей и рисков их исполнения (п. 6.1, п. 8.2 ISO 9001)



Разработка СОП, алгоритмов и т.п., для выполнения требований (п. 8.3 ISO 9001)



Обучение персонала применению СОП, алгоритмов и т.п. (п. 7.2 ISO 9001)



Внедрение СОП, алгоритмов и т.п. (п. 8.5.1 ISO 9001)



Текущий контроль соблюдения СОП, алгоритмов и т.п. (п. 8.5.2 ISO 9001)



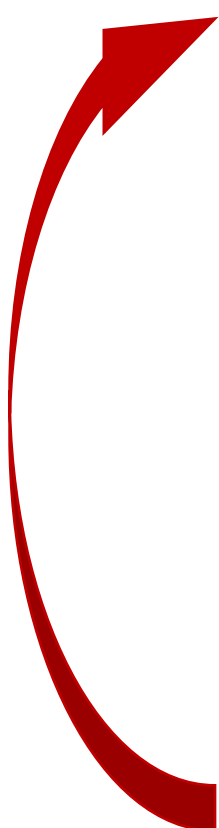
Контроль внедрения новых СОП, алгоритмов и т.п. (п. 8.5.6 ISO 9001)



Оценка и Анализ системы наставничества и внутреннего обучения персонала (п. 9.1.3, п. 9.3 ISO 9001)



Улучшение системы, процессов и процедур управления персоналом, наставничества и обучения (п.4.4, 10 ISO 9001)



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

РАЗВЕРТЫВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ

Особенности применения системы наставничества для разных групп персонала

Например, с учетом
следующих факторов



Кадровый резерв
для руководящего
состава МО



Дублиеры для
медицинского
персонала



Преимственность,
передача знаний
и навыков от опытных
медицинских работников
к менее опытным



Наставники
для инженерно-
технического
персонала

КРИТЕРИИ КОНКУРСА

ОЦЕНКА И УЛУЧШЕНИЕ

Динамика развития системы наставничества за прошедшие 3-5 и более лет



ПРОШЛОЕ

Система
наставничества
в прошлом



НАСТОЯЩЕЕ

Текущее
состояние
системы
наставничества



БУДУЩЕЕ

Целевое
состояние
СИСТЕМЫ
наставничества

КРИТЕРИИ КОНКУРСА

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВОСПРИЯТИЯ СИСТЕМЫ РАЗНЫМИ ГРУППАМИ ПЕРСОНАЛА

Например, показателей заинтересованности, квалификации и этики поведения наставников и т.п.



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

ДИНАМИКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ НА ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ И ПРОЦЕССОВ МО

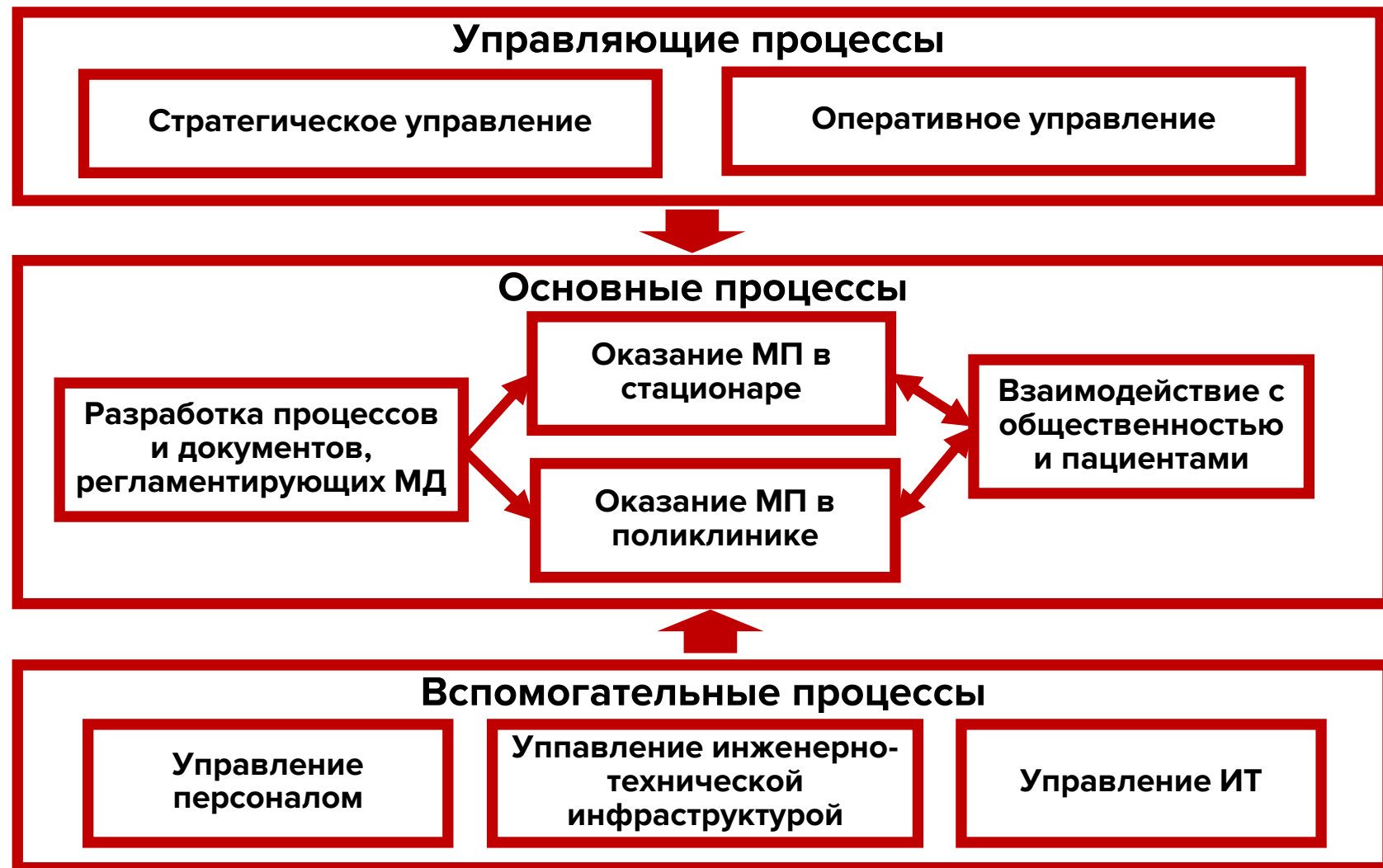
Например, динамика освоения мед. работниками технологии лечения X (успешного прохождения допусков\аттестаций для самостоятельного применения технологии)



КРИТЕРИИ КОНКУРСА

ДИНАМИКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ НА ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ И ПРОЦЕССОВ МО

Например, динамика показателей процесса “Управление персоналом” в части развития и адаптации персонала и процесса “Оказание МП в стационаре” в части нарушений по разделам ВККиБМД

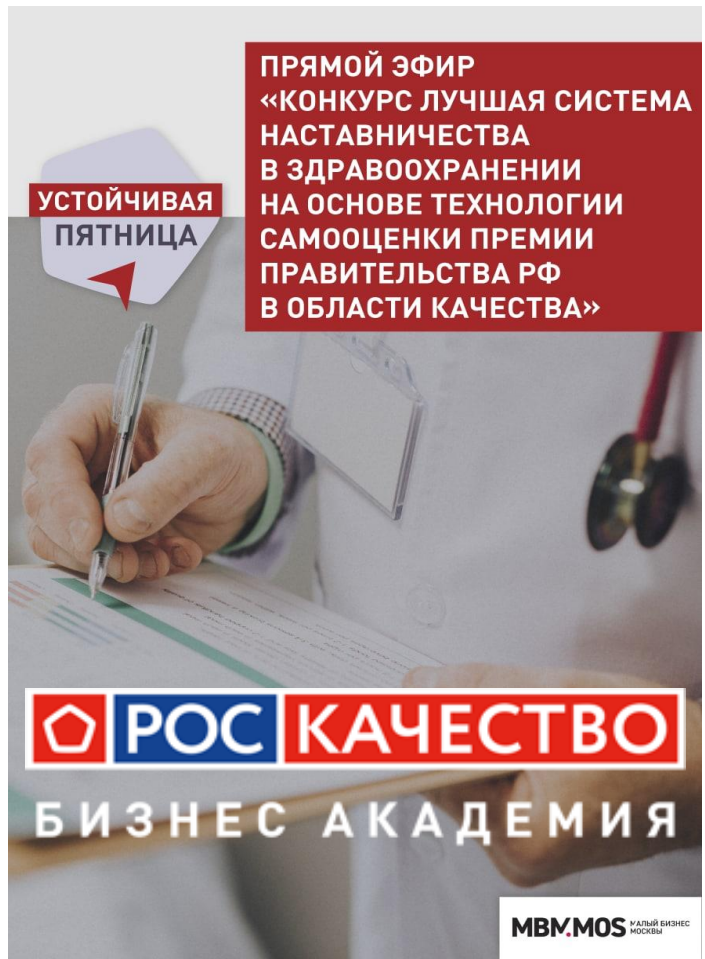


КРИТЕРИИ КОНКУРСА

ДИНАМИКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ НА ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ И ПРОЦЕССОВ МО

Например,
динамика
показателей
нарушений
по разделам
ВККиБМД
в сравнении с
показателями
затрат на систему
наставничества

| |
|--|
| 1 Управление качеством и безопасностью медицинской деятельности в медицинской организации |
| 2 Система управления работниками в медицинской организации |
| 3 Идентификация личности пациентов |
| 4 Эпидемиологическая безопасность |
| 5 Лекарственная безопасность. Фармаконадзор |
| 6 Контроль качества и безопасности обращения медицинских изделий |
| 7 Организация экстренной и неотложной помощи в стационаре. Организация работы приемного отделения |
| 8 Преимущество медицинской помощи. Передача клинической ответственности за пациента. Организация перевода пациентов в рамках одной МО и трансфер в другие МО |
| 9 Хирургическая безопасность. Профилактика рисков, связанных с оперативными вмешательствами |
| 10 Профилактика рисков, связанных с переливанием донорской крови и ее компонентов, препаратов из донорской крови |
| 11 Безопасность среды в МО |
| 12 Организация ухода за пациентами (сестринские манипуляции). Профилактика падений и пролежней |
| 13 Организация оказания медицинской помощи на основе данных доказательной медицины. Соответствие оказываемой медицинской помощи клиническим рекомендациям (протоколам лечения) |
| 14 Обеспечение принципов пациентоцентричности при осуществлении медицинской деятельности |



УСТОЙЧИВАЯ ПЯТНИЦА

**ПРЯМОЙ ЭФИР
«КОНКУРС ЛУЧШАЯ СИСТЕМА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ЗДРАВООХРАНЕНИИ
НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ
САМООЦЕНКИ ПРЕМИИ
ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ
В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА»**

РОС КАЧЕСТВО
БИЗНЕС АКАДЕМИЯ

MBM.MOS малый бизнес москвы

02 сентября 2022



**Союз медицинского сообщества
«Национальная Медицинская Палата»**

Россия, 119180, г. Москва, ул. Малая Якиманка, д.22, тел./факс: +7 (499) 238-53-65
www.nacmedpalata.ru; e-mail: org@nnpmp.ru; mail@doctor-roshal.ru

Уважаемые коллеги!

Приветствую всех участников VI Конгресса Наставников России, призеров и финалистов Всероссийского конкурса "Лучшая система наставничества в здравоохранении".

Указ Президента России об объявлении 2023 года годом педагога и наставника, напоминает нам о важности подготовки кадров и преемственности в медицине.

Национальная медицинская палата поддерживает качественные начинания в развитии наставничества в сфере здравоохранения, так как этот процесс имеет важное значение для сохранения лучших традиций врачевания и повышения знаний молодого поколения специалистов.

Опытный врач, обладающий талантом обучения и желающий передать свои знания и навыки молодому коллеге, должен чувствовать поддержку со стороны руководства медицинского учреждения, в котором он работает. Это невозможно без проведения системной работы и создания условий оказания качественной медицинской помощи пациентам в организации.

Выявление лучших практик наставничества, внедренные в учреждениях системы здравоохранения, поддержка медицинских организаций по их реализации и передача опыта по улучшению работы наставников являются главными задачами Второго Всероссийского конкурса «Лучшая система наставничества в здравоохранении».

Надеемся, что конкурс получит дальнейшее развитие, и в свою очередь, значительно повысит уровень оказания медицинской помощи людям, развивая, улучшая и внедряя современные формы взаимодействия врачей в профессиональном коллективе.

Желаю Вам всего самого лучшего и поздравляю с успешным участием в конкурсе.

С уважением,
Президент Национальной Медицинской Палаты  Леонид Рошал

← ГЛАВНАЯ ← КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ ← ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Наставничество в здравоохранении

Как конкурс «Лучшая система наставничества в здравоохранении» помогает системно развивать наставничество

#КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ #ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА #ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
#ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Интервью с лидерами здравоохранения: заведующей отделом качества и стратегического развития Республиканской клинической больницы им. Г.Г. Куватова, кандидатом медицинских наук Динарой Куловой и ведущим экспертом конкурса на соискание премий Правительства РФ в области качества, доктором медицинских наук Татьяной Брескиной.



РАСПЕЧАТАТЬ



ПОДЕЛИТЬСЯ

— НОВОСТИ

10 /02/2023

Новые стандарты по кибербезопасности ба вступили в действие

10 /02/2023

<https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/nastavnichestvo-v-zdravookhranении/>

ИТОГИ КОНКУРСА 2022



**ВТОРОЕ
МЕСТО**



МОСКОВСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ
ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР

**ПОБЕДИТЕЛЬ
КОНКУРСА**



**ТРЕТЬЕ
МЕСТО**

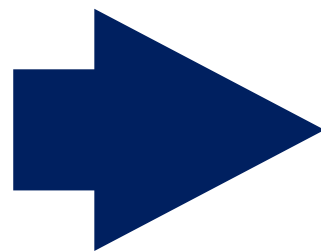


ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

| | | |
|--------------------|---|--|
| Февраль | ➤ | Объявление о проведении конкурса |
| Март - Май | ➤ | Информационно-методические мероприятия для конкурсантов по самооценке систем наставничества и подготовки конкурсной заявки |
| Июнь - Август | ➤ | ЭТАП 1 - заочный подача организациями заявок и прилагаемых документов для участия в Конкурсе и их оценка |
| Сентябрь | ➤ | Определение 10-ти лучших участников по итогам ЭТАПА 1 |
| Сентябрь - Октябрь | ➤ | ЭТАП 2 – очный обследование организаций прошедших во второй этап |
| Ноябрь | ➤ | Подведение итогов конкурса. Торжественное награждение Победителя и Призеров на ежегодном Конгрессе Наставников России |
| Декабрь | ➤ | Передача конкурсантам отчетов с описанием областей для улучшения систем наставничества |

КОНТАКТЫ

Порядок проведения,
условия участия и
критерии оценки
установлены в положении
о конкурсе



Консультации по участию в конкурсе
ufa.rkbkuv@doctorrb.ru, +7-(347)-228-96-51.



ЦЕНТР
НАСТАВНИЧЕСТВА



Республиканская клиническая
больница имени Г.Г. Куватова
145 лет

III ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС “ЛУЧШАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ”

