



«АККРЕДИТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ

НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»

INDEPENDENT AGENCY FOR
ACCREDITATION AND RATING

ОТЧЕТ

о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов специализированной аккредитации образовательных программ резидентуры 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская» реализуемых НАО «Медицинский университет Астана»

дата online визита с «19» по «21» апреля 2021 г.

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА
Внешняя экспертная комиссия

*Адресовано
Аккредитационному
совету IAAR*



АККРЕДИТТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА

INDEPENDENT AGENCY FOR
ACCREDITATION AND RATING

ОТЧЕТ

о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов специализированной аккредитации образовательных программ резидентуры 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская» реализуемых НАО «Медицинский университет Астана»

дата online визита с «19» по «21» апреля 2021 г.

г. Нур-Султан

« 21» апреля 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ.....	3
(II) ВВЕДЕНИЕ.....	4
(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	5
(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ.....	6
(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК.....	6
(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ.....	7
СТАНДАРТ 1 «МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.....	7
СТАНДАРТ 2 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА».....	11
Стандарт 3. «ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ».....	14
СТАНДАРТ 4 «РЕЗИДЕНТЫ».....	16
СТАНДАРТ 5 «ПРЕПОДАВАТЕЛИ».....	19
СТАНДАРТ 6 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ».....	24
СТАНДАРТ 7 «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ».....	26
СТАНДАРТ 8 «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ».....	30
СТАНДАРТ 9 «НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ.....	33
(VII) ОБЗОР СИЛЬНЫХ СТОРОН/ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ.....	35
(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ.....	35
(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	38
(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ.....	38
Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ».....	39
Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ.....	54
Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.....	54
Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	54

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

АИС – автоматизированная информационная система;
ВЭК – внешняя экспертная комиссия;
ГОСО РК – государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан;
ГАК – государственная аттестационная комиссия;
ИГА – итоговая государственная аттестация;
КЭД – каталог элективных дисциплин;
КОК-комитет обеспечения качества;
КВ- компонент по выбору;
КИС- контрольно-измерительные средства;
МКБ - международная классификация болезней;
МРТ – магнитно-резонансная томография;
МОН – министерство образования и науки;
МЗ – министерство здравоохранения;
МО- медицинская организация;
IAAR - Независимое агентство аккредитации и рейтинга
НАО «МУА», Университет – Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана»;
НЦНЭ – национальный центр независимой экзаменации;
НИР – научно-исследовательская работа;
ОП – образовательная программа;
ОСМС - система обязательного социального медицинского страхования;
ОК – обязательный компонент;
ОРД - оценка рейтинга допуска;
ОСКЭ – объективный структурированный клинический экзамен;
ПР- правила;
ППС- профессорско-преподавательский состав;
ПД – профилирующие дисциплины;
ПК – повышение квалификации;
РУП – рабочий учебный план;
СУР- система управления ресурсами;
СРО – самостоятельная работа обучающихся;
СКУД - система контроля управления доступом;
СЭД – система электронного документооборота;
СПА - справочно-поисковый аппарат;
СМИ - средства массовой информации;
СМК – система менеджмента качества;
СРР – самостоятельная работа резидента;
СРРП – самостоятельная работа резидента под руководством преподавателя;
СУ-МУА – стандарт университета;
ТОО – товарищество с ограниченной ответственностью;
ТСО - технические средства обучения;
ТУП – типовая учебная программа;
УМКД – учебно-методический комплекс дисциплины;
УКЦ – учебно-клинический центр;
ЦТОидТ – центр трансферта образовательных и дистанционных технологий;
ЦАД – центр академической деятельности;
PBL–проблемно-ориентированное обучение;
TBL–Team-based-learning (обучение в команде);
CBL – Case-based-learning (обучение, основанное на случае).

(II) ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с приказом №32-21-ОД от 11.03.2021 года ИААР с 19-21 апреля 2021 года внешней экспертной комиссией (ВЭК) проводилась внешняя оценка НАО «Медицинский университет Астана» на соответствие критериям специализированной аккредитации ИААР образовательных программ резидентуры 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

Внешняя экспертная комиссия по специализированной аккредитации НАО «Медицинский университет Астана» состояла из следующих членов:

1. Председатель комиссии – Ион Бологан д.м.н., Государственный университет медицины и фармации им. Н. Тестемицану (г. Кишинев, Молдова);

2. Зарубежный эксперт – Богомолова Елена Сергеевна, д.м.н., ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский медицинский университет» Минздрава России (г. Нижний-Новгород, Российская Федерация);

3. Зарубежный эксперт – Бродская Татьяна Александровна, д.м.н., ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Минздрава России (г. Владивосток, Российская Федерация);

4. Эксперт – Чурсин Вадим Владимирович, к.м.н., доцент, АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования» (г. Алматы);

5. Эксперт – Нурпеисов Таир Темырланович, д.м.н., ассоциированный профессор, Республиканский Аллергологический Центр (г. Алматы);

6. Эксперт – Каскабаева Алида Шариповна, к.м.н., доцент, НАО «Медицинский университет Семей» (г.Семей);

7. Эксперт – Рамазанова Райгуль Муханбетовна, д.м.н., АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования» (г. Алматы);

8. Эксперт – Ахметова Альмира Капановна, к.м.н., доцент, НАО «Медицинский университет Семей» (г.Семей);

9. Эксперт – Бисмильдин Хабибулла Букеевич, к.м.н., доцент, НАО «Медицинский университет Караганды» (г. Караганда);

10. Эксперт – Курманова Гаухар Медеубаевна, д.м.н., профессор, Казахский национальный университет им. аль-Фараби (г. Алматы);

11. Эксперт – Тукбекова Бибигуль Толеубаевна, д.м.н., профессор, НАО «Медицинский университет Караганды» (г. Караганда);

12. Эксперт – Смагулова Газиза Аждамаевна, к.м.н., доцент, НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (г.Актобе);

13. Эксперт – Альпеисова Шолпан Танатаровна, к.м.н., ГКП на ПХВ «Алматинский онкологический центр» (г. Алматы);

14. Эксперт – Савхатова Акмарал Доспуловна, к.м.н., Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии (г. Алматы);

15. Эксперт – Жаркынбекова Назира Асановна, к.м.н., доцент, АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» (г. Шымкент);

16. Эксперт – Карабаева Айгуль Жумартовна, д.м.н., ассоциированный профессор, АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования» (г. Алматы);

17. Эксперт – Есенкулова Сауле Аскеровна, д.м.н., НАО «Казахский национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова» (г. Алматы);

18. Эксперт – Жунусова Айгуль Битимбаевна, к.м.н., НАО «Медицинский университет Семей» (г.Семей);

19. Эксперт – Шанаева Гульнара Саттаровна, к.м.н., АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования» (г. Алматы);

20. Эксперт – Джуматаева Зауре Асылхановна, д.м.н., доцент АО «Казахский научно-

исследовательский институт глазных болезней» (г. Алматы);

21. Эксперт – Бекмуратов Алишер Яхияевич, к.м.н., АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования» (г. Алматы);

22. Эксперт – Курмангалиев Кайрат Болатович, к.м.н., доцент, НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова» (г.Актобе);

23. Работодатель – Жанбырбаев Султан Жанбырбаевич, ГКП на ПХВ "Центральная городская клиническая больница" (г. Алматы);

24. Студент – Сестреватовская Вероника Эдуардовна, резидент, Корпоративный фонд "University Medical Center" (г. Нур-Султан);

25. Студент – Ауерянова Томирис Армановна, резидент, Корпоративный фонд "University Medical Center" (г. Нур-Султан);

26. Наблюдатель от Агентства – Аймурзиева Айгерим Уринбаевна, Руководитель медицинских проектов Агентства (г. Нур-Султан).

(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

НАО «МУА» образован в октябре 1964 г. как Целиноградский государственный медицинский институт. За годы существования Медицинского института происходили многократные изменения его организационной формы.

НАО «МУА» имеет государственную лицензию Комитета по контролю в сфере образования и науки МОН РК от 31.01.2009, № KZ93LAA00014823, без ограничения срока, на право осуществления образовательной деятельности по программам высшего и послевузовского профессионального образования, согласно которому он имеет право на выдачу документов об образовании государственного образца.

В Университете действует многоуровневая система образования, осуществляется подготовка по ОП бакалавриата специальности «Общая медицина», «Стоматология», «Фармация», «Медико-профилактическое дело», «Общественное здравоохранение», «Сестринское дело», резидентуры по 21 специальности, магистратуры специальности «Общественное здравоохранение», докторантуры специальности «Медицина», «Общественное здравоохранение», «Медицина», «Фармация», «Сестринская наука».

На факультетах Университета обучается 6118 студентов, 1572 интернов, 914 резидентов, 96 магистрантов и 77 докторантов, в том числе 961 иностранных студентов.

За последние 5 лет по специальности «7R01124«Онкология (взрослая)» было принято в резидентуру 24 обучающихся. В 2020-2021 учебном году по специальности 7R01124 «Онкология (взрослая)» обучается по государственному заказу-10 , платно 2, за счет средств местного бюджета-1.

Качественный и количественный состав преподавателей кафедры онкологии, реализующей ОП по специальности 7R01124 «Онкология (взрослая)» представлен острепененностью ППС за отчетный период - 44,4%, в 2020-2021 уч. году учебный процесс у резидентов осуществляют 10 преподавателей, из них профессоров - 1, доцентов - 3, д.м.н - 1, к.м.н.- 3. Доля ППС, имеющих квалификационные категории, имеет тенденцию к росту. Средний возраст преподавателей составил 45,3 лет. В реализацию ОП привлечены опытные наставники, работающие на онкологических клинических базах- 9 сотрудников из них имеют высшую квалификационную категорию - 7.

В университете трудоустройство молодых специалистов с участием представителей практического здравоохранения осуществляется в соответствии с картой процесса «Содействие трудоустройству выпускников», КП-МУА-ОП-15, разработанная на основе Постановления Правительства Республики Казахстан от 30 марта 2012 года № 390 «Правила направления специалиста на работу, предоставления права самостоятельного трудоустройства, освобождения от обязанности или прекращения обязанности по отработке гражданами, обучавшимися на основе государственного образовательного заказа».

С целью повышения качества профессиональной подготовки резидентов в соответствии с общепризнанными требованиями Болонской декларации в НАО «МУА» развита

академическая мобильность резидентов, как внешняя (за пределы Республики Казахстан) так и внутренняя (внутри Республики Казахстан). При этом Университет оказывает частично финансовую поддержку резидентам при внешней академической мобильности в виде оплаты авиабилетов, проживания, визы и бесплатное обучение.

(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ

Аккредитация образовательных программ резидентуры 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская» ранее не проводилась в IAAR.

(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК

Визит ВЭК проводился в режиме on-line согласно Руководства от 01 июля 2020 года №58-20-ОД по организации и проведению on-line визита внешней экспертной комиссии (в том числе визита экспертной группы по постаккредитационному мониторингу) на период действия ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19, являющейся неотъемлемой частью действующего Руководства по организации и проведению процедуры внешней оценки в процессе аккредитации организации образования и (или) образовательной программы

Для обеспечения высокого уровня конфиденциальности и создания условий для закрытого совещания только членов ВЭК для каждого онлайн визита ВЭК были подготовлены две отдельные «on-line комнаты». Члены ВЭК имели возможность присоединиться в «online комнату» в любое время. Интервью с руководством НАО «МУА» и целевыми группами могли проводиться параллельно в зависимости от кластеров (терапевтический/ хирургический) в соответствии с утвержденной Программой визита.

Для получения объективной информации во время on-line визита были использованы методы интервью с руководством НАО «МУА» и целевыми группами – руководителями структурных подразделений, резидентами, профессорско-преподавательским составом, работодателями, выпускниками, а также наблюдение, изучение веб-сайта, анкетирование 39 преподавателей и 61 резидентов, обзор ресурсов в контексте выполнения стандартов аккредитации, изучение нормативных и учебно-методических документов и on-line посещение практического занятия дисциплины «Онкорезабилитология» на тему: Методы реабилитации при радикальных операциях на молочной железе по ссылке:

<https://us02web.zoom.us/j/86039083931?pwd=WXpncjVZNWRoYVp0M29UZkFISmJNUT09>.

Со стороны коллектива НАО «МУА» обеспечено присутствие всех лиц, указанных в программе посещения и по спискам участников интервью. Последовательность осуществления on-line визита в течение 19-21.04.2021 г. подробно представлена в Программе посещения, которая находится в документации аккредитационного агенства и в приложении к данному отчету.

Экспертами изучена документация, подтверждающая реализацию образовательной программы <https://drive.google.com/drive/folders/1FksJvSEhFzAIjQubjwYOlgdkGWL2kiNx>.

(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

СТАНДАРТ 1 «МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ»

Доказательная часть

Заявление о миссии и конечных результатах. Миссия образовательных программ резидентуры по хирургическим специальностям:

1. «Акушерство и гинекология, в том числе детская»;
2. «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская»
3. «Детская хирургия»
4. «Оториноларингология, в том числе детская»
5. «Офтальмология, в том числе детская»
6. «Судебно-медицинская экспертиза»
7. «Травматология-ортопедия, в том числе детская»
8. «Урология и андрология, в том числе детская»

осуществляется в соответствии с миссией НАО «Медицинский университет Астана» и заключается в подготовке высокоспециализированных, конкурентноспособных специалистов нового поколения, с высоким уровнем профессиональной компетенции основанных на принципах непрерывного развития и триединства образования, практики и науки. Вся деятельность университета направлена на реализацию миссии.

Цели, мероприятия по достижению целей и целевые индикаторы, способствующие совершенствованию системы подготовки резидентов в университете, отражены в «Стратегических направлениях НАО «МУА» на 2019-2023 годы», утвержденной решением Совета Директоров от 24.07.2019 года (протокол № 7) и реализуются за счет следующих стратегических направлений деятельности:

1. Интегрированная академическая система здравоохранения (триединство образования, науки и клиники);
2. Интернационализация деятельности Университета;
3. Клиентоориентированность;
4. Эффективное управление ресурсами и устойчивое развитие;
5. Вклад в развитие национального контекста здоровья и образования.

Официальным источником информации об университете является сайт <https://www.amu.kz/>, который является открытым, общедоступным для оперативного и объективного информирования общественности о деятельности Университета.

Миссия образовательных программ по хирургическим специальностям проходит процесс поэтапного утверждения. На первом этапе кафедры формулируют миссию на основании достижений современной науки и образования, ожиданий работодателей. Далее сформулированная миссия передается на обсуждение в центр интернатуры и резидентуры; после внесения окончательных корректив, миссия выносится на утверждение заседания Сената Университета.

Университет, при формировании плана развития образовательных программ, привлекает профессорско-преподавательский состав кафедр/курсов, работодателей, обучающихся. Работодатели ежегодно формулируют свои потребности в специалистах, требования к их подготовке и активно включаются в процесс корректирования рабочих учебных планов по специальности с учетом потребности практического здравоохранения, вносят свои предложения по изменению.

Миссия, цели образовательных программ и ожидаемые результаты обучения обучающихся периодически пересматриваются, чтобы отражать не только стандарты по медицинским специальностям, но и потребности и ожидания заинтересованных лиц.

Обеспечивается наличие и эффективное функционирование ориентированной на обучающихся, работников и заинтересованных лиц системы информирования и обратной связи, демонстрируется функционирование системы обеспечения качества образовательных программ, проводится анализ внешней и внутренней среды.

На системной основе ведется порядок утверждения, периодического рецензирования (пересмотра) и мониторинга образовательных программ и документов, регламентирующих этот процесс. Образовательные программы специальностей проходят публичное обсуждение с представителями всех заинтересованных сторон. Систематически собирается информация, используемая для коррекции и актуализации миссии. Проводится мониторинг и анализ своей деятельности и активность других различных организаций в области управления качеством различных сфер деятельности и бизнес-процессов вуза. С целью получения обратной связи на системной основе организуются встречи ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений с обучающимися, на которых обсуждаются вопросы содержания образовательной программы, качества преподавания, организации учебного процесса, технологий обучения, форм контроля знаний студентов, условий обучения, материально-технического, методического, информационного обеспечения учебного процесса, условий проживания, условий питания и др. В результате получения обратной связи выявляются проблемы, недостатки, замечания и предложения, что является основанием для пересмотра миссии и образовательных программ.

Степень удовлетворенности преподавателей, резидентов определяется в ходе социологического мониторинга. Мониторинг организован и проводится в соответствии с установленными требованиями. Опросы и анкетирование проводятся среди резидентов, выпускников, работодателей и преподавателей с целью выявления их мнения о качестве профессиональной деятельности преподавателей, о качестве управленческой деятельности и других важных вопросах образовательного процесса.

Профессионализм и профессиональная автономия. Обучение по программам резидентуры хирургических специальностей осуществляется по очной форме; срок обучения составляет 3 года. Послевузовская образовательная программа резидентуры по специальностям хирургического профиля, реализуемая в Университете, основана на нормативных документах, ГОСО РК, типовых программ специальностей, утвержденных МЗ РК.

Процедура отбора и приема резидентов регламентирована Типовыми правилами приема в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования; внутренним документом «Правила приема в резидентуру» ПР-МУА-06-20, утвержденного решением Правления Университета (протокол №17 от 01.07.2020 г.), которые определяют порядок поступления в резидентуру. Вуз обладает автономией в определении содержания и формы проведения вступительного экзамена по специальности, выборе лиц, входящих в состав экзаменационной и апелляционной комиссии, соблюдая при этом требования по количеству экзаменаторов и соответствию профилю специальности резидентуры.

Автономность в составлении образовательной программы достигается через разработанный в вузе стандарт Университета «Разработка образовательной программы» СУ-МУА-15-20, который устанавливает единые требования к организации, порядку разработки, оформления и утверждения образовательных программ. Согласно этому стандарту, Университет самостоятельно разрабатывает образовательные программы по соответствующему направлению, уровню и профилю подготовки, которая учитывает потребности регионального рынка труда, традиций и достижений научно-педагогической школы университета, соответствует с Национальной рамке квалификаций, профессиональным стандартами и согласуется с Дублинскими дескрипторами.

Конечные результаты обучения. Разработанные в соответствии с требованиями ГОСО образовательные программы отражают результаты обучения, на основании которых, разрабатываются учебные планы (рабочие учебные планы, индивидуальные учебные планы обучающихся) и силлабусы. Образовательные программы проходят обсуждение на комитетах по обеспечению качества специальности и утверждаются Сенатом Университета. Результаты обучения резидентов по хирургическим специальностям формируются на уровне всей образовательной программы, на уровне модуля, отдельной дисциплины.

Потребность в выпускниках резидентуры подтверждается поступлением заявок на специалистов преимущественно из лечебно-профилактических учреждений г. Нур-Султан, Акмолинской области и областей Северного региона Казахстана.

Университет имеет клинические базы, которые оказывают медицинскую помощь в рамках государственного заказа на ГОМП, в том числе сельскому населению. Сотрудники кафедр хирургического профиля оказывают квалифицированную специализированную помощь населению с учетом принципов доказательной медицины, привлекая в лечебно – диагностический процесс резидентов. Это позволяет резидентам видеть и курировать достаточное количество пациентов с разнообразной патологией, соответствующей циклу проводимых дисциплин, способствует формированию пациентцентрированного стиля работы, нацеленного на обеспечение безопасности пациентов, их правильной идентификации, эффективной коммуникации, повышения безопасности обследования и лечения, снижения травматизаций, соблюдения преемственного лечения.

В целях регулирования взаимоотношения между обучающимися, администрацией, работниками и профессорско-преподавательским составом разработан «Этический кодекс обучающихся НАО «МУА», утвержденный решением Правления Университета. Согласно документу, на клинических базах в первый день работы с резидентом проводится инструктаж по ознакомлению с кодексом этики медицинского работника/кодексом чести, с правилами поведения в коллективе медицинского учреждения. Соблюдение норм кодекса находится под контролем руководителей резидентов.

Участие в формулировании миссии и конечных результатов. Для оценки конечных результатов обучения в университете проводятся анкетирования и опросы сотрудников лечебно-профилактических учреждений и других категорий заинтересованных сторон о клинической компетенции выпускников резидентуры хирургических специальностей.

Получение внешней оценки на миссию образовательных программ осуществляется при привлечении членов независимых профессиональных ассоциаций, администрации клинических баз к рецензированию образовательных программ, через мониторинг удовлетворенности работой резидентов на клинических базах, при получении обратной связи от работодателей.

В предоставленных для ознакомления образовательных программах резидентуры хирургических специальностей, разработанных в рамках ГОСО, учтены основные конечные результаты обучения резидента в виде овладения общими и профессиональными компетенциями. По завершению обучения резидент будет способен сформулировать клинический диагноз, назначить план лечения и оценить его эффективность на основе доказательной практики на всех уровнях оказания медицинской помощи, эффективно взаимодействовать с пациентом, его окружением, специалистами здравоохранения с целью достижения лучших для пациента результатов, способен формулировать адекватные исследовательские вопросы.

Установленные конечные результаты обучения программ резидентуры сформулированы в ОП специальностей и доступны для ознакомления на корпоративном сайте НАО «МУА».

Аналитическая часть

По стандарту «Миссия и конечные результаты» хотим отметить, что успешность реализации образовательных программ определяется на основе планомерной, целенаправленной и эффективной реализации плана развития образовательных программ, который соответственно должен быть наиболее прозрачным и доступным для всех заинтересованных лиц. Ведется постоянная разработка и корректировка образовательных программ с учетом потребностей заинтересованных лиц и обучающихся. При разработке образовательных программ имеется согласованность с национальными приоритетами развития и стратегией развития университета.

Клиническими базами университета являются современные многопрофильные клиники, республиканские центры, НИИ. Согласно стандарта, на клинических базах кафедр,

обучающих резидентов по хирургическим специальностям, должны быть созданы необходимые условия труда для качественного обучения с учетом собственных потребностей резидентов, в том числе в отношении здоровья.

В тоже время, при опросе резидентов по специальности 7R09101 «Анестезиология и реаниматология» выяснено, что есть обязательные ночные дежурства во время учебной недели, после которых, резидент остается на рабочем месте. В итоге, обучающийся находится в клинике более 33 астрономических часов. Это не способствует поддержанию здоровья резидента и, в конечном итоге, может повлиять на качество и безопасность пациентов, с которыми работают обучающиеся.

Согласно стандарта, Университет должен определить конечные результаты обучения резидентов в отношении достижений в уровнях знаний, навыков и мышлении, которые будут способствовать их профессиональному развитию в области медицины, в системе здравоохранения. Конечные результаты обучения должны также способствовать формированию надлежащего поведения и отношения к пациентам и их родственникам, коллегам-стажерам, преподавателям, другим работникам здравоохранения.

В тоже время, в представленной ОП 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе детская» компетенции разделены на "Общие компетенции", взятые из ГОСО и "Профессиональные компетенции" с учетом специфики специальности. При этом, в графе «результаты программы обучения» имеется смешанное перечисление теоретических аспектов и практических навыков. В данной образовательной программе, учитывая специфику специальности, не учтены особенности взаимоотношения резидентов с пациентами, находящимися в беспомощном или критическом состоянии.

Согласно стандарта, вузу следует гарантировать преемственность между конечными результатами обучения программ базового и последиplomного медицинского образования.

Преемственность между конечными результатами обучения программ базового медицинского образования и программой резидентуры хирургических специальностей обеспечивается определением пререквизитов как на уровне всей специальности, так и на уровне модуля и отдельной дисциплины. При этом, в качестве пререквизитов указываются отдельные дисциплины. Однако, пререквизитом для обучения на специальностях резидентуры является, как минимум, успешное освоение всеми образовательных программ бакалавриата и интернатуры.

Сильные стороны/лучшая практика

Наличие современных клинических баз: высокоспециализированные многопрофильные клиники, республиканские центры, НИИ и лечебно-профилактические учреждения г. Нур-Султан.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»:

1. Сформировать специфичные профессиональные компетенции с четким определением результатов обучения на основе компетенций, перечисленных в ГОСО.
2. Пересмотреть пререквизиты для ОП резидентуры – конкретизировать их с позиции требований ОП по резидентуре.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе, детская»

1. По направлению обеспечения безопасных для здоровья условий труда при клиническом обучении резидентов специальности 7R09101 «Анестезиология и

реаниматология, в том числе, детская» рекомендуется привести объем учебной нагрузки и длительность учебного дня в соответствии с ГОСО.

2. На уровне Университета или кафедры рекомендуется иметь нормативные документы, определяющие правила поведения и взаимоотношения с пациентами с учетом особенностей некоторых специальностей – в частности с пациентами, находящимися в бессознательном или беспомощном состоянии на фоне медикаментозной терапии, нуждающимися в постоянном контроле или поступающими в критическом состоянии.

3. Для определения конечных результатов обучения резидентов специальности 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе, детская» рекомендуется сформировать специфичные профессиональные компетенции с четким определением результатов обучения на основе компетенций, перечисленных в ГОСО.

Выводы ВЭК по критериям:

сильные – 1;

удовлетворительные – 18;

предполагают улучшения – 3 (по специальности «Анестезиология и реаниматология, в том числе детская»);

неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 2 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»

Доказательная часть

НАО «МУА» образовательные рамочные параметры строит на конечных результатах обучения (РО) с учетом квалификации выпускника-резидента и согласно существующего базового медицинского образования с обеспечением его системности и прозрачности (12.1.1), при этом образовательная программа последипломного медицинского образования по подготовке в резидентуре по заявленным специальностям хирургического профиля (кластера) приводится в соответствие с утвержденными ГОСО и ТУП (12.1.2) согласно Приказа 3647 от 31 июля 2015 года), а также в соответствии с пунктом 3 статьи 175 Кодекса республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 18 сентября 2009 года, подтверждением чего, является приведенный руководством НАО «МУА» **формат стандарта «Образовательная программа»**, где описаны методы обучения и оценки знаний (12.1.3) на основе равенства (12.1.5) и готовностью резидентов взять на себя ответственность за свою подготовку (12.1.6) и построению с ролью наставников на основе этических норм (12.1.7) взаимоотношений с пациентами (12.1.9).

В НАО «МУА» научный метод в ОП строиться на внедрении научных основ и методологии медицинских исследований, включая все разделы клиники и практики (12.2.1) с гарантией резидентам использовать научные обоснования, изучать и знать основы доказательной медицины с широким доступом их (12.2.2) к накопленному опыту с умением критически оценивать литературу, статьи и данные научных разработок (12.2.3 и 12.2.4).

ОП НАО «МУК» получило свое отражение программа подготовки на основе теории/практики других наук, дисциплин, навыков на основе утвержденных канонических направленных на безопасность пациента (12.3.1, 12.3.2), с ответственностью за собственное здоровье (каждого) на основе знания комплементарной и альтернативной медицины, с своевременной корректировкой и изменением их (12.3.4).

Образовательная программа (ОП) характеризуется описанием общей структуры, состава и продолжительности ОП, при этом **четко прописан обязательный компонент и компонент по выбору** позволяющий интегрировать резидента в практику и теорию, с учетом законодательства и ориентацией на потребности системы здравоохранения по оказанию медицинской помощи населению (12.4.1), соответственно указаны положения о продолжительности программы и конечных результатов обучения для выполнения сертифицированными специалистами в секторе здравоохранения своих ролей и где как альтернатива приведены данные временных параметров (12.4.2).

В ОП описана полная картина по определению ответственности и полномочии по организации, координации, управлению и оценке каждой из баз обучения/клинической в т.ч. и учебного процесса (12.5.1.), с гарантией обучения в условиях клиник (правда привлеченных) с механизмами координации обучения на базе этих клиник с целью приобретения адекватной подготовки в различных аспектах выбранной области медицины будущими слушателями резидентуры (12.5.2. и 12.5.3.) с уровнями оказываемой медицинской помощи (первичная медицинская помощь, специализированная медицинская помощь, высокоспециализированная медицинская помощь), стационарами и амбулаториями с координацией баз подготовки с обеспечением доступа к различным аспектам выбранной ими областей медицины (12.5.4.) и гарантией клинического обучения с информацией об адекватной подготовке по аспектам выбираемой области медицины (12.5.5.).

В ОП представлен весь перечень штатных специалистов по программам резидентуры, также активно привлекаются ведущие сотрудники из практического здравоохранения в которых занимается резидент согласно цикла под руководством которых резиденты курируют, перевязывают больных, участвуют в ночных дежурствах, ассистируют и оперируют, совершенствуя практические навыки, согласно которых наставник дает характеристику каждому резиденту, с обеспечением каждому сертификатов и квалификационных врачебных категорий и ряд других положений во исполнение Трудового кодекса РК, должностных инструкций ППС (12.6.1), а эффективность использования возможностей системы здравоохранения приведены в таблицах (12.6.2).

Аналитическая часть

В составлении и исполнении образовательной программы имеет значение уровень острепенности профессорско-преподавательского состава (ППС) выполняющих образовательную программу, который по заключению комиссии удовлетворительный:

Хирургический профиль (кластер)	Общее кол-во	Из них острепенных	%
7R09102 Акушерство и гинекология, в т.ч. и детская	33	21	63.6
7R09101 Анестезиология и реаниматология, в т.ч. и детская	15	10	66.6
7R09107 Детская хирургия	14	11	78.6
7R09118 Оториноларингология, в т.ч. и детская	22	11	50.0
7R09119 Офтальмология, в т.ч. и детская	14	4	28.6
7R09126 Судебно-медицинская экспертиза	6	6	100
7R09128 Травматология-ортопедия, в т.ч. и детская	3	3	100
7R09129 Урология и андрология, в т.ч. и детская	7	6	85.7
Всего	114	72	63.1

Научный метод в ОП освещен в виде разработок и публикаций научных основ и методологии медицинских исследований, включая все разделы клиники и практики, при этом степень вовлеченности резидентов в научную работу кафедр, особенно в научные проекты МОН РК в разрезе кафедр хирургического кластера желает улучшения, а некоторые количественные позиции в ОП требуют обоснования.

Хирургический профиль (кластер)	Кол-во случаев преподавателей			Кол-во случаев резидентов		
	ККСОН	ГФ	ГФЩФ	ККСОН	РНБ	ГФЩФ
Акушерство и гинекология, в т.ч. и детская	278	24	-	-	-	-
Анестезиология и реаниматология, в т.ч. и детская	19	12	2	1	1	1
Детская хирургия	49	22	-	13	-	-
Оториноларингология, в т.ч. и детская	124	8	-	3	-	-
Офтальмология, в т.ч. и детская	61	9	-	-	-	-
Судебно-медицинская экспертиза	54	19	1	-	-	-

Травматология-ортопедия, в т.ч. и детская	39	22	1	4	-	-
Урология и андрология, в т.ч. и детская	2	8	-	-	--	
Примечание: ККСОН – изданий МОН РК; РНБ – реферативные научные базы; ИФ – импакт-фактор; ГФ – грантовое финансирование МОН РК; ПЦФ - программно-целевое финансирование МОН РК;						

В приводимой ОП матрице компетенции по заявленным специальностям хирургического профиля (кластера) *в целях усиления системности и прозрачности обучения описаны методы обучения, оценки знаний в соответствии с конечными РО* (общие компетенции, профессиональные компетенции) и профильные дисциплины с обязательным компонентом согласно *матрицы компетенций*, где, однако по соотношению к *компоненту по выбору* по всем специальностям дается усредненный показатель:

Хирургический профиль (кластер)	ПД	ОК	КВ	ПА	ИА
7R09102 Акушерство и гинекология, в т.ч. и детская	204	196	8	4	2
7R09101 Анестезиология и реаниматология, в т.ч. и детская	204	196	8	4	2
7R09107 Детская хирургия	204	196	8	4	2
7R09118 Оториноларингология, в т.ч. и детская	136	132	8	4	2
7R09119 Офтальмология, в т.ч. и детская	204	196	8	22	2
7R09126 Судебно-медицинская экспертиза	136	132	4	2	2
7R09128 Травматология-ортопедия, в т.ч. и детская	204	196	8	4	2
7R09129 Урология и андрология, в т.ч. и детская	204	196	8	4	2
Примечание: КВ – компонент по выбору; ПД -Профильные дисциплины; ОК - обязательный компонент; ПА -Промежуточная аттестация; ИА - итоговая аттестация					

В связи с чем рекомендуется пересмотреть тематику *компонента по выбору (КВ)* с целью обеспечения свободы выбора и принципов равенства.

Вовремя встреч с резидентами и ППС было выявлено, что для обеспечения обучения по практическим навыкам необходимо расширить возможности и дооснастить учебно-клинические центры..

В целом, при изучении образовательных программ НАО «МУА» по заявленным специальностям *хирургического профиля* выявлено их соблюдение требованиям ГОСО, при этом обеспечено достаточное их содержание с разнообразием и глубиной подготовки резидентов на всех уровнях системы оказания медицинской помощи с учетом мнений всех участников образовательного процесса и конечных потребителей – обучающихся, выпускников, работодателей и самих преподавателей для предоставления резидентам широких возможностей по усвоению знаний и навыков профессиональной деятельности.

В тоже время, приведенные фрагменты, обосновывающие 12.1-12.6 следует дополнить/интегрировать с полученными результатами от пройденных курсов «Менеджмент научных исследований», «Доказательная медицина», «Общественное здравоохранение» включением количества и результатов научно-ориентированного обучения (PBL), учитывая его актуальность в плане необходимости развития новых качеств, позволяющих работать в условиях пандемии и инфляции вытекающих из основополагающих документов Главы государства, Правительства РК, МЗ РК и МОН РК.

Приводимые в самоотчетах SWOT-анализы следует расширить количеством и более конкретным раскрытием критериев по всем разделам в виду участвовавших на практике случаев взаимоотношения потребителей с медицинскими работниками и других угроз, особенно по отношению к молодым специалистам только приступивших к трудовой деятельности.

В целом степень составления и реализацию стандарта 2 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА» для кафедр хирургического кластера НАО «МУА» члены ВЭК НААР оценивают - **удовлетворительной**.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

1. Увеличить число и расширить содержание элективных дисциплин, в соответствии с потребностями практического здравоохранения и глобальных угроз, также необходимо исключить повторения контентом элективных дисциплин содержания основных дисциплин ОП, т.к. он должен давать знания и навыки сверх обязательного компонента образовательной программы.

2. Для учета индивидуальных потребностей разных групп резидентов и обеспечения возможности формирования индивидуальных образовательных их траекторий, рекомендуется увеличить количество элективных дисциплин со свободой выбора в части тематик, не вошедших в образовательные программы, в том числе междисциплинарных проводимых совместно с кафедрами различных профилей.

3. Повысить острепенность ППС, в разрезе каждой кафедры в отдельности, которая по хирургическому кластеру составило – 63.1%.

4. Привести распределение часов СРП, СРО и теоретической подготовки в соответствии с ГОСО с целью активного вовлечения резидентов в процесс обучения;

5. Право резидента на самостоятельную клиническую работу привести в соответствии с Кодексом "О здоровье народа и системе здравоохранения", в части сертификации, наряду работой с литературой, выполнением теоретических заданий и т.п.

6. Разработать правила взаимоотношения с пациентами, особенно находящимися в беспомощном или критическом состоянии (на уровне университета или кафедр) с учетом особенностей каждой специальности в отдельности и доведением информацией до резидентов..

Выводы ВЭК по критериям:

Сильные – 0, Удовлетворительные – 23, Предполагают улучшение - 3
Неудовлетворительные – 0

Стандарт 3. «ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ»

Доказательная часть

В НАО «МУА» оснащено автоматизированной информационной системой «Сириус», которая была внедрена для автоматизации управления процессами, на основе использования стандартизированных электронных документов подразделениями и внедрения новых образовательных информационных технологий в процесс управления учебным процессом.

Наряду с Сириусом, который был полностью введен в эксплуатацию в 2014 году, в 2020 году внедрен Платонус. Вся база АИС Сириус и Платонус размещены на сервере, который находится в университете.

Система содержит централизованную базу данных, которая позволяет сотрудникам Университета автоматизировать свою учебно – методическую работу, а резидентам получать необходимую информацию по образовательному процессу.

В учебном процессе НАО «МУА» используется 15 компьютерных классов и 278 компьютеров. Компьютеры объединены в единую локальную сеть и имеют доступ к корпоративной сети передачи данных ВУЗа, сайту и Internet. Все учебные корпуса объединены в корпоративную сеть передачи данных ВУЗа. На всех рабочих станциях установлены пакеты прикладных программ и программно-технологических комплексов

учебного назначения. Информационные ресурсы в ВУЗе поддерживаются также собственной библиотекой НАО «МУА». Самостоятельная подготовка резидентов (СРР) обеспечивается доступом к образовательным ресурсам библиотеки и интернета. Силлабусы обучающиеся могут получить в бумажном и электронном виде на кафедре и в программе.

Таким образом, НАО «МУА» использует современные электронные средства, в частности электронный портал университета, где отображены все нормативные документы, протокола наряду с журналами успеваемости, что способствует эффективному управлению и контролю учебным процессом. Работа с данной платформой была продемонстрирована во время онлайн-визита.

Аналитическая часть

В Университете разработан и применяется ряд документов, регулирующий вопросы приема, учебного процесса резидентов – «Положение о резидентуре», «Академическая политика», «Правила проведения Итоговой аттестации»

Политика оценивания, формы и методы проведения текущего, рубежного и итогового контроля по каждой дисциплине, а также формы, методы и критерии оценивания при переводе с курса на курс определяются ответственной кафедрой. В силлабусах не отражены какие формы, методы и критерии применяются для оценки профессионализма резидентов – профессионального поведения и профессионального отношения. Не всегда в силлабусах имеются критерии оценивания в доступной и понятной для резидентов форме (оценочные рубрики или чек-листы). Недостаточно отражена прозрачность и доступность политики и процедуры оценивания рубежного и итогового контроля резидентов в условиях карантина, с предоставлением изолированного сервера с использованием электронных чек-листов.

Представленные для экспертизы документы, результаты интервьюирования с обучающимися, профессорско-преподавательским составом не в полной мере позволяют продемонстрировать политику университета в отношении обеспечения валидности, объективности, репрезентативности и эффективности для достижения результатов обучения, их влияния на процесс обучения и достижимость необходимых компетенций.

При опросе работодателей выявилось слабое привлечение практиков здравоохранения к экзаменации резидентов на всех этапах обучения, отсутствие привлечения внешних экзаменаторов на этапах суммативного оценивания (кроме ИГА). Не предусмотрена система обучения клинических наставников по методам экзаменации и педагогическим компетенциям и технологиям, что ограничивает возможность привлечения их в качестве экзаменаторов.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107«Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

- Обеспечить применение объективных методов и форматов оценки, в соответствии с конечными результатами обучения, в том числе с внедрением процедур оценки валидности, надежности, влияния на обучение по всем ОП.

- Обеспечить документирование результатов оценки на всех этапах образовательного процесса, с включением в состав экзаменационных комиссий внешних экзаменаторов и клинических наставников.

- Систематически проводить и документировать обсуждение итогов оценки надежности, валидности и справедливости методов оценки

- Систематически проводить анализ эффективности методов оценки достижений резидентов, допущенных отклонений, соблюдения принципов академической честности
- Рекомендуется обеспечить участие клинических наставников в интегрированном и межпрофессиональном обучении и оценивании резидентов по всем образовательным программам.
- Обучить клинических наставников педагогическим компетенциям и обеспечить их участие на всех этапах оценивания достижений резидентов
- Рекомендуется отразить портфолио во внутренних нормативных документах, с целью расширения содержания портфолио и создания возможности прикрепления портфолио в личном кабинете резидента в АИС вуза.

Выводы ВЭК по критериям: Сильные- 0; Удовлетворительные -4; предполагают улучшения -6; неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 4 «РЕЗИДЕНТЫ»

Доказательная часть

В соответствии с миссией, университет осуществляет политику приема и отбора в резидентуру, ориентируясь на приоритеты потребностей здравоохранения Северного региона в частности и Республики Казахстан в целом. Поступление в резидентуру по специальности 7R01125 «Травматология-ортопедия, в том числе детская» проводится в соответствии с Приказом МОН РК «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» от 31 октября 2018 года №600, ГОСО РК – 2015, 2020 и Правилам приема в резидентуру в НАО «МУА» на текущий учебный год. Условия приема резидентов описаны в «Правилах приема в резидентуру» на соответствующий учебный год, основанной на нормативно-правовых актах.

Прием заявлений, поступающих в резидентуру, проводится с 3 июля по 25 июля. Вступительные экзамены в резидентуру проводятся с 8 до 16 августа, зачисление – до 28 августа. Прием претендентов в резидентуру осуществляется на конкурсной основе по результатам вступительных экзаменов. Поступающие в резидентуру сдают вступительный экзамен по специальности. В этом году были разработаны новые критерии приема поступления в резидентуру и экзаменационная комиссия была создана по группе образовательных программ, вступительные экзамены проходили в формате онлайн собеседования. При приеме в резидентуру учитывались результаты предыдущего уровня подготовки претендента (GPA по результатам обучения в интернатуре, оценка 1 -го этапа государственной аттестации (7 курса), результаты научно-исследовательской работы и наличие опыта работы в сфере здравоохранения (врач, средний или младший медицинский персонал) или волонтерство при COVID-19. Продолжительность освоения образовательной программы резидентуры по специальности 7R01125 «Травматология и ортопедия, в том числе детская» составляет 3 года.

Центром интернатуры и резидентуры на основании данных полученных из регионов составляется заявка (предложение) на необходимое количество специалистов. Университет с учетом возможностей клинических кафедр и потребностей регионов во врачебных кадрах направляет заявку в Департамент науки и развития человеческих ресурсов Министерства здравоохранения Республики Казахстан (далее – ДНЧР) о необходимом количестве специалистов по специальности на текущий год. В соответствии с поданным запросом ДНЧР выделяет Государственный заказ на подготовку медицинских кадров. В свою очередь МЗ по системе управления ресурсами – СУР (форма 30) отслеживается потребность в кадрах по стране, которая суммируется в таблицы и отправляется в вузы.

Ресурсы НАО «МУА», преподавательский состав кафедр, количество и мощная материально-техническая оснащенность клинических баз, профессионализм сотрудников практического здравоохранения (клинические наставники) позволяют обеспечить баланс и

возможности для подготовки и набор обучающихся. Образовательная деятельность в университете осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, с Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года №319 «Об образовании», Государственной программой развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы и Государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы, подзаконными нормативными правовыми актами МОН РК и МЗ РК, а также в соответствии с ISO 9001:2015.

Аналитическая часть

Для обеспечения прозрачности процедуры отбора в резидентуру, НАО «МУА» формирует экзаменационную комиссию, по группе образовательных программ, т.е. в каждую группу входили представители хирургического, терапевтического, педиатрического профиля, представитель практического здравоохранения и студенчества. В этом году в связи с пандемии, собеседование проходило в онлайн формате через платформу Webex Meetings с видеозаписью. Для претендентов на сайте Университета было выставлено 3 ссылки Webex Meetings для прохождения собеседования. Каждый претендент по графику (по дате, времени) проходил по любой ссылке в назначенное время (за 10 минут до начала собеседования) и после идентификации модератором допускался на собеседование. Если одна из ссылок была занята, то он мог зайти по другой ссылке, и его запускали в ту комнату, которая освобождалась (по времени). Претендент при этом не знал, кто принимает экзамен и члены комиссии также не знали, кто из претендентов выйдет к ним на собеседование, таким образом, соблюдался принцип прозрачности.

В целях обеспечения соблюдения единых требований и разрешения спорных вопросов в Университете создана Апелляционная комиссия. Апелляционная комиссия работает с каждым лицом в индивидуальном порядке. В случае неявки лица на заседание апелляционной комиссии его заявление на апелляцию не рассматривается. В этом году с учетом эпидемиологической ситуации апелляционная комиссия также работала в дистанционном формате и рассматривала поступившие заявления.

Количество принимаемых резидентов определяется государственным заказом МЗ РК на подготовку медицинских кадров и с учетом возможностей клинической, практической подготовки, максимально допустимой нагрузки на преподавателей, обеспеченности учебной, учебно-методической и научной литературой, пропускной мощности клинических баз, а также материально-технических ресурсов НАО «МУА» (стандарт 5 «Преподаватели»; стандарт 6 «Образовательные ресурсы», п 6.2. Клинические базы).

В НАО «МУА» функционирует система академического консультирования резидентов на кафедрах и в Центре интернатуры и резидентуры. Сотрудниками предоставляется консультация резидентов по вопросам трудоустройства и организации образовательного процесса: расписание, выбор клинической базы, формирование индивидуального рабочего учебного плана, запись на элективные дисциплины, участие в конкурсах, конференциях. Консультирование резидентов происходит по результатам оценивания и анкетирования резидентов.

Также с целью на повышение качества профессиональной подготовки резидентов в соответствии с общепризнанными требованиями Болонской декларации в НАО «МУА» развита академическая мобильность резидентов, как внешняя (за пределы Республики Казахстан) так и внутренняя (внутри Республики Казахстан). При этом Университет оказывает частично финансовую поддержку резидентам при внешней академической мобильности в виде оплаты авиабилетов, проживания, визы и бесплатное обучение. Для осуществления обратной связи в учебных корпусах, общежитиях Университета установлены ящики доверия «Для писем и обращений ректору Университета», а также телефон доверия для обучающихся с целью пресечения правонарушений в Университете, открыты блоги ректора и руководителя центра интернатуры и резидентуры.

При осуществлении консультировании по любым вопросам соблюдается принцип конфиденциальности. В Университете также есть отдел управления рисками и

антикоррупции, куда могут обратиться резиденты с любимыми вопросами с сохранением конфиденциальности.

В целях оптимизации трудоустройства и мониторинга карьеры выпускников университета приказом ректора была организована Центр практики и трудоустройства карьеры выпускников (с 01.01.2021г.). Ежегодно с выпускными курсами проводится работа по содействию трудоустройства в виде консультирования и планированию карьеры, формированию персонифицированного списка с указанием предстоящего места работы.

Так, на сегодня обучаются в резидентуре 909 резидентов, из них 472 (52%) по государственному заказу, платно - 60 (6,6%) и за счет средств местного бюджета - 377 (41,4%). Подготовка в резидентуре включает аудиторную работу, самостоятельную клиническую работу под руководством клинического наставника и собственно самостоятельную работу обучающегося (далее – СРО). С 2019 года объем аудиторной работы составляет 10% от объема каждой дисциплины, самостоятельной клинической работы под руководством клинического наставника – 75%, СРО – 15%. Учебная нагрузка, указанная выше, представляет минимальную учебную нагрузку слушателя резидентуры.

Слушатели резидентуры также имеют возможность работать в свободное от учебы время на 0,25–0,5 ставки в качестве врача в организациях здравоохранения, имеющие соответствующий сертификат специалиста.

В период обучения на резидента распространяются правила трудового распорядка, требования по безопасности и охране труда базы резидентуры. Учебная нагрузка резидентов составляется согласно Закону Республики Казахстан «Об образовании», режим занятий с 08.00 до 17.00 обучающихся регламентируется образовательными программами, разработанными на основе ГОСО РК, санитарно-эпидемиологических правил и норм, учебных планов и рекомендаций органов здравоохранения и образования.

По стандарту 4 «Резиденты» раскрыто 28 критериев, которые имеют сильную позицию. С 2006 года по 2019 годы НАО «МУА» прошел и получил разные виды международных аккредитаций менеджмента качества.

Во время онлайн-встреч с резидентами и ППС было выявлено, что для обеспечения обучения по практическим навыкам необходимо расширить возможности и дооснастить учебно-клинические центры.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107«Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

1. Увеличить число и расширить содержание элективных дисциплин, что предложено членами комиссии педиатрического профиля в соответствии с потребностями практического здравоохранения и глобальных угроз, также необходимо исключить повторения контентом элективных дисциплин содержания основных дисциплин ОП, т.к. он должен давать знания и навыки сверх обязательного компонента образовательной программы.

2. Дооснастить клинические базы современным материально-техническим медицинским и учебно-образовательным оборудованием.

3. Повысить остроту ППС, которая по хирургическому кластеру составляет – 63.1%.

Выводы ВЭК по критериям: Сильные- 0; Удовлетворительные -28; предполагают улучшения -0; неудовлетворительные – 0.

Доказательная часть

Политика развития кадровых ресурсов университета НАО «МУА», осуществляется в соответствии с нормативными актами: кадровая политика утвержденная решением Правления от 20.08.2020 года, протокол №23; положение о рейтинге образовательной, научной и клинической деятельности профессорско-преподавательского состава ПЛ-МУА-63-19, утвержденное решением Правления от 22.11.2019 года, протокол №26, Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, утвержденные решением Правления от 14.05.2018 г. № 26, Правила конкурсного замещения вакантных должностей административно-управленческого персонала НАО «МУА», утвержденные решением Правления от 20.06.2020 г. № 15.

Университет самостоятельно управляет системой подбора академического персонала. Ежегодно, на новый учебный год в соответствии с Законом РК от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании», Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 606. «Об утверждении среднего соотношения количества обучающихся к преподавателям для расчета общей численности профессорско-преподавательского состава организаций высшего и (или) послевузовского образования, за исключением Академии правосудия, военных, специальных учебных заведений, организаций образования в области культуры» определяется штат ППС университета.

Прием преподавателей на работу осуществляется посредством конкурса на замещение вакантных должностей. Порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей регламентируется Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, утвержденные решением Правления № 26 от 14.05.2018 г. <https://www.amu.kz/info/employee/rules>. Конкурс проводится в рамках реализации Программы развития профессорско-преподавательского состава, Стратегические направления НАО «МУА» на 2019 – 2023 годы (утвержден Советом Директоров от 24.07.2019 года, протокол №7) и способствует закреплению позиций в качестве ведущего Университета среди медицинских ВУЗов Республики Казахстан.

Требования к кадровому обеспечению учебного процесса определены квалификационными требованиями, предъявляемыми к образовательной деятельности: наличие базового образования, соответствие шифра специальности ученой степени, ученого звания и опыта работы. В соответствии с ГОСО для клинической подготовки в резидентуре по специальностям назначается наставник из числа квалифицированных специалистов практического здравоохранения, работающих на базах резидентуры, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, с предъявлением требования к стажу по соответствующей специальности не менее 5 лет. Данные требования отражены в должностных инструкциях, утвержденных ректором НАО «МУА».

В НАО «МУА» на текущий учебный год в рамках специализированной аккредитации образовательной программы резидентура по хирургическому профилю: Акушерство и гинекология, в том числе и детская; Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская; Детская хирургия; Оториноларингология, в том числе и детская; Офтальмология в том числе и детская; Судебно-медицинская экспертиза; Травматология-ортопедия, в том числе и детская; Урология и андрология, в том числе и детская общая численность, качественный состав профессорско-преподавательского состава по штатному расписанию соответствует данным таблице 1.

Таблица 1. Количественные и качественные показатели штатных ППС программы резидентура по хирургическому профилю

№	Программы резидентуры по хирургическому	Общее число ППС по штатному расписанию, чел.	Учённая степень	Мед.категория по специальности
---	---	--	-----------------	--------------------------------

профилю						
		ППС	Резиденты	Чел.	%	%
1	Акушерство и гинекология, в том числе и детская	33	86	д.м.н. - 2 к.м.н. - 13 PhD - 5	63%	91%
2	Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская	16	92	д.м.н. - 2 к.м.н. - 5 PhD - 3	62,5%	87,5%
3	Детская хирургия	14	6	д.м.н. - 2 к.м.н. - 8 PhD -	78,57%	92,85%
4	Оторинология, в том числе и детская	25	49	д.м.н. - 7 к.м.н. - 5 PhD - 1	64%	100%
5	Офтальмология в том числе и детская	13	41	д.м.н. - к.м.н. - 4 PhD -	30,77%	100%
6	Судебно-медицинская экспертиза	6	9	д.м.н. - 1 к.м.н. - 3 PhD - 3	100%	100%
7	Травматология-ортопедия, в том числе и детская	3	14	д.м.н. - 1 к.м.н. - 1 PhD - 1	100%	100%
8	Урология и андрология, в том числе и детская	7	12	д.м.н. - 1 к.м.н. - 4 PhD - 1	100%	100%
	Итого	117	309			

В Университете имеются преподаватели, награжденные государственными наградами за вклад в развитие науки и образования республики – орден «Кұрмет», медалями «Ерен еңбегі үшін», «Халық алғысы», медалями Қазақстан Конституциясына 25 жыл, отраслевыми наградами МЗ и МОН Республики Казахстан.

В целях повышения кадрового потенциала, способного обеспечить качество медицинского образования, соответствующего наилучшей международной практике в ВУЗе разработана программа развития профессорско-преподавательского состава университета на 2017-2021 гг., утвержденная решением Правления НАО «МУА» от 24.08.2017 года, протокол № 10

В НАО «МУА» с целью развития развития профессорско-преподавательского состава Университета разработана и внедряется «Программой развития профессорско-преподавательского состава НАО «МУА» на 2017-2021 гг.» (утверждена решением Правления НАО «МУА», протокол №10 от 24.02.2017 г.). Университет предоставляет ППС реальные и равные возможности профессионального развития в процессе своей работы.

Подготовка и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава главным образом осуществляется через краткосрочные курсы и стажировки в ведущих вузах и на предприятиях Казахстана и за рубежом.

Набор на курсы повышения квалификации ППС осуществляется по заявкам от заведующих кафедр согласно плана повышения квалификации, также ЦТО и ДТ отслеживается периодичность прохождения ПК по плановым краткосрочным модульным программам, каждые 3 года по педагогическим компетенциям и каждые 5 лет по профессиональным компетенциям согласно Программе развития профессорско-преподавательского состава НАО «МУА» на 2017-2021 гг.

Участие преподавателей в программах повышения квалификации отражается в индивидуальных отчетах и планах ППС, контролируется внутри кафедральным контролем, ЦАД, ЦТО и ДТ и отделом HR.

Для повышения уровня как профессиональной, так и педагогической компетентности, личностного потенциала и готовности к решению нестандартных задач ЦТО и ДТ за период с 2016 года по 2021 годы организованы 21 обучающих мероприятий с приглашением зарубежных специалистов.

Также в целях реализации Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 годы и Дорожной карты выполнялся проект «Разработка и внедрение программы развития медицинской этики и коммуникативных навыков медицинских работников», который был успешно реализован в Университете, где 616 ППС (547 ППС клинических кафедр и 69 ППС теоретических кафедр) обучились на семинарах «Развитие коммуникативных навыков обучающихся на клинических дисциплинах» и «Развитие коммуникативных навыков обучающихся на теоретических дисциплинах».

В рамках развития полиязычного образования в Университете с 2014-2015 учебного года организованы курсы совершенствования английского языка «Современные технологии по совершенствованию педагогической компетенции» с привлечением специалистов внешних организации: «Best way Language center», «International business school Astana», «ENGLISH TOP.

English Language Coursersby Professional Associates», «Inter Global» и «Caspian Training Group», где преподаватели Университета имеют возможность непрерывного поэтапного обучения иностранному языку. Конечным результатом обучения является – сдача экзамена IELTS (не менее 5,5 баллов) и экзамена на базе Национального центра тестирования (не менее 60 баллов). Общее количество сдавших IELTS с показателем – 5,5 баллов и выше составляет 56 человек, НЦТ 60 баллов и более – 73 человек.

Общее количество обученных сотрудников с 2016 года по сегодняшний день составило – 249 человек по уровням: «Beginner» - 19, «Elementary» - 63, «Pre-Intermediate» - 46, «Intermediate» - 28, «Upper- Intermediate – 37 человек, IELTS - 56.

Также с целью развития языковой компетенции сотрудников с 2018 года возобновлены курсы изучения казахского языка, с привлечением педагогов КГУ «Руханият» при ГУ Управление по развитию языков и архивного дела акимата города Нур-Султан. На курсах казахского языка обучено - 29 человек и планируется обучить 40 сотрудников на базовом и продвинутом уровнях.

Одним из ключевых факторов повышения качества подготовки медицинских кадров, готовых к самостоятельной практической деятельности, является использование инновационных методов преподавания в педагогической деятельности, как результат непрерывного совершенствования педагогических компетенций ППС Университета. Для повышения эффективности обучения у студентов Медицинского университета Астана занятия проводятся с применением новых образовательных технологий, направленных на их активное участие в учебном процессе. Основные инновационные методы описаны в Концепции «Развитие инновационных технологий и методов обучения в АО «Медицинский университет Астана» КЦ-МУА-20-19, утвержденная приказом проректора по учебно-воспитательной работе №76-н/к от 21.02.2019 г.

Ежегодно в начале учебного года все желающие ППС и кафедры подают план по внедрению новых образовательных технологий (НОТ) в учебный процесс, где исполнители четко планируют сроки каждого этапа процедуры внедрения: этапы разработки, апробации и внедрения инновационной технологии /метода. Также на кафедре назначается ответственное лицо за внедрение инновационных методов обучения, который полностью курирует инновационную деятельность на кафедре, включая применение НОТ в учебном процессе, своевременную подачу планов внедрения и за каскадное обучение по НОТ. Выполнение Плана НОТ отслеживается центром трансферта образовательных и дистанционных технологий. Акты внедрения НОТ оформляются в соответствии со стандартом Университета СУ-МУА-14-17 «Внедрение новых образовательных технологий», утвержденный решением Правления АО «МУА», протокол №11 от 03.03.2017 года и центром трансферта образовательных и дистанционных технологий регистрируются в журнале регистрации актов

внедрения.

Для молодых/новых преподавателей, ежегодно, проводится вводный модуль цикла школы молодого педагога «Преподаватель медицинских организаций образования и науки». Все молодые преподаватели обязаны пройти школу молодого педагога в течение 3-х лет; за прохождение обучения молодых педагогов несет ответственность заведующий кафедрой.

К формам проведения занятий с применением инновационных методов обучения, также относятся разработки интерактивных тренажеров, 3D видео роликов и др. LMS контент. С целью развития технологии E-learning в Университете открыта профессиональная студия записи мультимедийных электронных разработок, где ППС имеет возможность самостоятельно внедрять новые мультимедийные технологий и модернизировать имеющиеся образовательные / научно – исследовательские разработки. На базе профессиональной медиа - студии по разным дисциплинам разработаны электронные учебники, мультимедийный контент, который активно используется на портале дистанционного обучения Moodle.

Таким образом, достижение конечных результатов академической программы обучения осуществляется посредством развития и оценки общих и специальных компетенций обучающихся:

- знание и понимание в изучаемой области (применяемые методы преподавания и оценки: CBL, PBL, TBL, e-learning);
- коммуникативные навыки (применяемые методы преподавания и оценки: TBL и другие активные формы обучения);
- навыки научных исследований (применяемые методы преподавания и оценки: Project-based learning, разбор с позиций доказательной медицины, актуализация СРО с направленностью на будущую специальность);
- общая образованность (развитие языковых компетенций) – все технологии;
- социально-этические (применяемые методы преподавания и оценки: разбор через интегрированный клинический симпозиум и конференции медицинских ошибок);
- экономические и организационно-управленческие (применяемые методы преподавания и оценки: TBL, Project-based learning, e-learning).

В Университете разработаны механизмы и критерии систематической оценки эффективности деятельности преподавателей, их уровень компетентности, профессиональный потенциал персонала и готовность к решению стратегических задач нашей организации.

Основными методами оценки являются: аттестация, собеседование, выявление кадрового резерва, наблюдение. В соответствии с планами Университета ежегодно осуществляется аудит факультетов, кафедр по учебно-методической работе, по нормативным документам. Для контроля и оценки качества преподавания проводятся взаимопосещения занятий, открытые занятия преподавателей, итоги которых обсуждаются на заседаниях кафедр. Качество занятий и используемых учебно-методических материалов, своевременность выдачи заданий на самостоятельную работу, организация контроля и оценки успеваемости обучающихся анализируется на заседаниях кафедр.

Оценка деятельности преподавателей осуществляется по результатам образовательной, научной и клиническим направлениям по итогам календарного года. Рейтинговая оценка деятельности ППС проводится для обеспечения объективной оценки и самооценки уровня исполнения профессиональных обязанностей ППС с целью определения путей дальнейшего совершенствования педагогического мастерства и мотивации творческой активности ППС путем дифференцированной оплаты труда. Рейтинговая оценка деятельности ППС осуществляется среди штатных преподавателей Университета и основывается на Положении о рейтинге образовательной, научной и клинической деятельности профессорско-преподавательского состава, ПЛ-МУА-21-19, утвержденное решением протоколом Правления №26 от 22.11.2019 года.

В Университете проводятся различные мероприятия по мотивации и стимулированию работников: обеспечение условий труда в соответствии с трудовым законодательством РК, трудовым договором и коллективным договором, обеспечение работников оборудованием,

инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; своевременная оплата труда и выплата стимулирующих надбавок за качественную работу согласно положения об оплате труда, премирования и социального обеспечения работников НАО «МУА».

<https://www.amu.kz/info/employee/polozhenia/index.php>.

Аналитическая часть

НАО «МУА» разработала и внедрила политику набора и приема преподавателей, руководителей и наставников, которая определяет требуемый опыт, критерии научно-образовательных, педагогических и клинических достижений, включая баланс между преподавательской, научной деятельностью квалификацией специалиста, их ответственность, обязанности сотрудников

В своей политике отбора учитываться миссия образовательной программы, потребности системы образования и потребности системы оказания медицинской помощи а также ответственность всех врачей как часть их профессиональных обязанностей для участия в последипломном образовании основанной на практике, вознаграждать за их участие в последипломной подготовке специалистов, гарантировать, что преподаватели являются практикующими специалистами в соответствующих областях, гарантировать, что преподаватели по суб-специальностям назначаются только на определенный период обучения в соответствии со спецификой программы подготовки и их квалификации.

НАО «МУА» гарантирует, что у преподавателей и резидентов имеется достаточно времени для преподавания, наставничества и обучения, обеспечивает развитие преподавателей и наставников, гарантирует периодическую оценку деятельности преподавателей и наставников.

НАО «МУА» при разработке и внедрении кадровой политики включила в программу развития сотрудников и поддержку преподавателей их обучение и дальнейшее профессиональное развитие как профессиональной, так и педагогической квалификации; оценивает и признаёт по достоинству академическую деятельность в качестве преподавателей, наставников. Но при встречах с фокус-группами во время визита комиссия выявила, что есть необходимость подготовки клинических наставников/специалистов практического здравоохранения, участвующих в образовательном процессе, по педагогическим компетенциям, включая инновационные методы обучения и оценки.

В НАО «МУА» в рамках образовательной программы резидентура по хирургическому профилю: Акушерство и гинекология, в том числе и детская; Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская; Детская хирургия; Оториноларингология, в том числе и детская; Офтальмология в том числе и детская; Судебно-медицинская экспертиза; Травматология-ортопедия, в том числе и детская; Урология и андрология, в том числе и детская общая численность, соотношение между количеством преподавателей, получивших признание и количеством резидентов является 1: 2,6, что гарантирует их индивидуальное взаимоотношение и мониторинг достижений резидентов.

Слабой стороной является недостаточное использование возможностей зарубежных стажировок ППС.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

- Усилить работу по привлечению специалистов практического здравоохранения в

качестве наставников;

- Продолжить работу по повышению острепенности ППС, реализующих ОП резидентуры;
- Проводить подготовку клинических наставников/специалистов практического здравоохранения, участвующих в образовательном процессе, по педагогическим компетенциям, включая инновационные методы обучения и оценки;
- Расширить возможности внутренней и внешней академической мобильности ППС.

Выводы ВЭЖ по критериям: Сильные- 0; Удовлетворительные -5; предполагают улучшения -0; неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 6 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ»

Доказательная часть.

Материально-техническая база НАО «МУА» включает в себя: лекционные залы, учебные комнаты, учебные и научно-исследовательские лаборатории, библиотеку, средства информационных технологий, помещения культурной и социально-бытовой сферы, клинические базы - ведущие клиники г.Нур-Султан.

В состав клинических баз входят медицинские организации как амбулаторного, так и госпитального сегмента оказания медицинской помощи регионального значения с достаточным количеством пациентов разнообразных нозологических форм.

В рамках реализации обучающей программы резидентуры на данных клинических базах имеется возможность получения и освоения резидентами, всесторонних навыков в области медицины и смежных с ней специальностей с практическим усвоением оказания диагностических услуг в стационаре, поликлинике, на этапе приемного покоя, неотложной помощи. Резиденты имеют доступ к пациентам соответствующего профиля, к лабораторным, инструментальным методам исследования, осуществляют дежурства в стационаре, в приемном покое под наблюдением наставника / ответственного врача.

В ходе визита в НАО «МУА» комиссия удостоверилась что вуз располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение практической подготовки резидентов, а именно учебными оборудованием и программными средствами. Для обеспечения учебного и научного процессов имеется фонд необходимой литературы, который обновляется согласно ОП.

Все кафедры хирургического профиля расположены на клинических базах соответственно профилям (имеется как для взрослых, а также детские отделения) используемыми для организации проведения всех видов практической подготовки и научно-исследовательской работы резидентов.

Информационная система университета представляет собой информационные ресурсы, обеспеченные средствами и технологиями доступа, хранения, обработки, накопления и обновления информации. Университет электронный портал университета, где имеется все нормативно-правовые документы, протокола наряду с журналами успеваемости, что способствует эффективному управлению и контролю учебным процессом.

Работа с данной платформой была продемонстрирована во время аккредитации. Электронная платформа позволяет студентам и преподавателям ориентироваться в учебном процессе, которое удовлетворяет потребности администрацию, преподавателей и обучающихся.

На кафедрах представлены специалисты (преподаватели и наставники) имеющие научные звания и степени с высшими квалификационными категориями.

Резиденты университета являются активными участниками научных проектов, о чем свидетельствуют научные публикации.

Университет уделяет большое внимание к формированию ОП. По большинству ОП при проведении аккредитации были оценены положительно

Аналитическая часть

Материально-техническое обеспечение и оборудования клинических баз со стороны университета не контролируется и это не отражено в договорах с клиническими базами.

Проведенное анкетирование в ходе визита комиссии НААР, показало, что удовлетворенность:

– по данным анкеты ППС из вопроса: **«Наличие необходимой научной и учебной литературы в библиотеке для преподавателей»** «очень хорошо» составило 38,5%. «хорошо» – 56,4%;

– по данным студентов **«Библиотека хорошо оснащена и имеет достаточно хорошую коллекцию книг»** «полное согласие» составило 72,1%, «согласен» - 21,3%)

– доступностью библиотечными ресурсами: «полностью удовлетворены»- 85,2%,

– существующими учебными ресурсами «полностью удовлетворен» – 82%,

– имеющими компьютерными классами и интернет ресурсами: «полностью удовлетворен» – 78,6%,

– полезностью веб-сайта организации образования в целом и факультета в частности «полностью удовлетворен»– 80,3%, «частично удовлетворен» – 14,8%;

– **комнатами отдыха для резидентов:** «частично удовлетворен»– 14,8%, «не удовлетворен»-16,4%, «затруднюсь ответить» составляет 57,4%,

При научно-исследовательской работе резидентов на кафедрах не определены приоритетные направления и не предоставлены научные публикации (темы) и в каких направлениях проводятся научные исследования.

Из анкетирования:

– Оцените поддержку вуза и его руководства научно-исследовательских начинаний ППС: **«относительно плохо»** составило 15,4%,

– Оцените уровень возможности у ППС совмещать преподавание с научными исследованиями? **«относительно плохо»** – 10,3%

При собеседовании выяснилось, что резиденты и преподаватели не имеют альтернативной возможности (доступности) обучения, как внутри страны, так и за ее пределами, то есть выездной практики.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107«Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

1. При согласовании договора Университета с Клинической базой необходимо обговорить о регулировании вопроса о контроле материально-технического оснащения кафедр.

2. Для обеспечения обучения практическим навыкам расширить возможности и дооснастить учебно-клинический центры.

3. Создать условия для участия резидентов и преподавателей в лучших онлайн курсах в ведущих университетах как в внутри страны, так ближнего и дальнего зарубежья. *С целью повышения доступа к образовательным ресурсам лучших клинических практик, расширить возможности внутренней и внешней академической мобильности обучающихся.*

4. Создать больше возможностей для отдыха резидентов (выделении комнат для отдыха)

5. Рекомендуется обучение наставников по методам и технологиям обучения и оценки.

Выводы ВЭК по критериям:

сильные – 0, удовлетворительные – 21; предполагают улучшения – 0; неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 7 «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»

Доказательная часть

Оценка образовательных программ резидентуры в НАО «МУА» осуществляется с учетом миссии образовательных программ резидентуры и в соответствии с миссией и стратегией развития университета, отраженных в Академической политике НАО «МУА», утверждённой решением Правления Университета от 8.10.2020 года, протокол №29. Образовательные программы разрабатываются в соответствии со Стандартом университета «Разработка образовательных программ в НАО «Медицинский университет Астана» (СУ-МУА-15-20), утвержденного решением Правления НАО «МУА» №1 от 20.01.2021 г., который устанавливает единые требования к организации, порядку разработки, оформления и утверждения образовательных программ и учет потребностей регионального рынка труда при разработке и реализации образовательных программ.

Образовательные программы резидентуры регулярно изучаются, оцениваются посредством получения обратной связи от резидентов, преподавателей, работодателей и других заинтересованных сторон, проводится анализ учебных достижений обучающихся.

Мониторинг и оценка программ резидентуры по специальностям «Акушерство и гинекология, в том числе детская», «Анестезиология и реаниматология, в том числе детская», «Детская хирургия», «Оториноларингология, в том числе детская», «Офтальмология, в том числе детская», «Судебно-медицинская экспертиза», «Травматология-ортопедия, в том числе детская», «Урология и андрология, в том числе детская» охватывает все аспекты организации, реализации и оценки образовательной программы и включают в себя следующие компоненты:

- анализ обеспеченности учебного процесса необходимыми ресурсами (клинические базы, преподавательский состав, состав клинических наставников, учебная литература, аудиторный фонд, оборудование и пр.);
- анализ соответствия учебного плана требованиям Государственного общеобязательного стандарта резидентуры по медицинским специальностям (ГОСО РК 2015);
- анализ соответствия содержания обучения резидентов требованиям Государственного общеобязательного стандарта резидентуры по медицинским специальностям, квалификационным требованиям к специалистам, профессиональным стандартам, тенденциям развития науки и медицины;
- анализ обратной связи от преподавателей, резидентов, работодателей о качестве содержания образовательной программы,
- оценка успеваемости резидентов, прогресса в освоении определенных в программе компетенций.

Мониторинг и оценка программ резидентуры проводится НАО «МУА» с использованием механизмов внешнего и внутреннего аудита образовательных программ и учебного процесса, обратной связи со всеми заинтересованными сторонами – резидентами, специалистами практического здравоохранения, работодателями. В процессе задействованы профильные кафедры, центр интернатуры и резидентуры, центр клинической деятельности, комитет по обеспечению качества резидентуры, офис регистратора, отдел кадров, резиденты, Министерство здравоохранения РК, работодатели, представители практического здравоохранения. Работа всех структур по обеспечению качества образовательного процесса регламентирована Уставом, стратегическим планом Университета, годовыми планами и отчетами вуза. Результаты заслушиваются на заседаниях кафедр, Сената, Комитетов и публикуются на сайте вуза.

Адекватность набора резидентов имеющимся ресурсам образовательных программ,

потребностям системы здравоохранения и определяется Комитетом по обеспечению качества резидентуры совместно с резидентами и представителями практического здравоохранения. Отбор и прием резидентов регламентирован Типовыми правилами приема в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования, Правилами приема в резидентуру, ПР-МУА-06-20, утвержденными решением Правления от 01.07.2020, №1 При планировании набора резидентов учитывается потребность практического здравоохранения в специалистах по заявкам управлений здравоохранения. Работодатели выражают мнение об образовательных программах и вносят предложения по расширению и углублению подготовки по специальностям при анкетировании.

Оценка содержания программ резидентуры, методов обучения и оценки осуществляется на основе данных обратной связи от резидентов, представителей практического здравоохранения. Качество образовательных программ подтверждается рецензиями работодателей. Предусмотрена регулярная (ежегодная) оценка образовательных программ, по результатам которой вносятся коррективы в силлабусы, изменяется перечень элективных дисциплин, дополняется список литературы, делается заказ на закупку литературы, заключаются договора с новыми клиническими базами.

Мониторинг оценки знаний и навыков выпускников реализуется через независимую экзаменацию выпускников резидентуры РОО «Национальный центр независимой экзаменации» и основывается на перечне компетенций выпускников резидентуры по соответствующим специальностям.

При оценке сформированности компетенций резидентов используется комплексный подход – проводится оценка содержания портфолио резидента, анализ результатов текущего, рубежного, промежуточного контролей, проводимых в форме интегрированного экзамена, анализ отчетов резидентов о практической подготовке, анализ результатов независимой экзаменации, которая проводится с участием представителей практического здравоохранения. На период выпуска резидентов 2019-2020 учебного года Приказом №437н/к от 25.12.2019 года «Об утверждении кандидатур председателей и состава Государственной экзаменационной комиссии в состав комиссии вошли представители практического здравоохранения. За последние 5 лет в качестве членов ГАК привлекались главные врачи, заместители главных врачей, заведующие отделениями, врачи с высшей квалификационной категорией.

В НАО «МУА» соблюдается должное представительство заинтересованных сторон в оценке процессов и конечных результатов программ подготовки в резидентуре.

Резиденты, как одна из заинтересованных сторон, участвуют в контроле реализации образовательных программ резидентуры. При освоении элективной дисциплины по выбору резиденты посредством обратной связи проводят оценку образовательной программы и дают предложения по ее корректировке.

Участие представителей практического здравоохранения в управлении образовательными программами резидентуры подтверждается отзывами и рецензиями работодателей на образовательные программы резидентуры. Представители практического здравоохранения являются клиническими наставниками резидентов, участвуют в разработке и обсуждении предполагаемых результатов обучения, в оценке фактических результатов обучения резидентов, в промежуточной аттестации резидентов, входят в состав государственных комиссий по ИГА выпускников, участвуют в распределении. Отчет председателя ИГА, который является представителем практического здравоохранения, по итогам аттестации резидентов ежегодно заслушивается на заседании Сената НАО «МУА». По его итогам разрабатывается план мероприятий по корректировке образовательной программы.

Прозрачность процесса и результатов оценки образовательных программ по специальностям резидентуры обеспечивается вовлечением в процедуры мониторинга всех заинтересованных сторон с использованием обратной связи и широким информированием. Педагогические технологии и методы оценивания, применяющиеся при реализации

образовательных программ, четко сформулированы и доступны всем преподавателям, наставникам и резидентам, резиденты информированы о формах и порядке оценивания, используемые критерии оценки и предполагаемые результаты обучения доступны всем заинтересованным сторонам.

Преподаватели и резиденты имеют возможность участвовать в оценке и последующем улучшении образовательной программы на регулярной основе через разные каналы обратной связи. Мониторинг и анализ удовлетворенности и восприятия основными потребителями (обучающиеся, работодатели, ППС) проводится согласно рекомендациям МС по осуществлению измерений, изданные в стандартах ISO 9001:2008, ISO 10004 «Менеджмент качества – Удовлетворенность потребителей – Руководящие указания по мониторингу и измерениям», внутреннему документу СУ-МУА «Мониторинг обратной связи». Обратную связь от резидентов с целью определения уровня их удовлетворенности содержанием образовательной программы, организацией учебного процесса, осуществляют профильные кафедры и Центр интернатуры и резидентуры путем анкетирования. Для систематического анкетирования на кафедрах после каждой дисциплины используются анкеты «Удовлетворенность резидентов образовательной программой», «Преподаватель глазами резидентов». Процесс анкетирования авторизован на учебно-образовательном портале «Сириус» - edu.amu.kz, создан модуль «Анкетирование», благодаря которому возможен полный охват контингента слушателей резидентуры, электронный подсчет и рассылка результатов опроса слушателям резидентуры.

Большинство опрошенных резидентов удовлетворены качеством образовательного процесса в НАО «МУА». Резиденты и преподаватели имеют возможность обращений в блог руководителя, проректора, ректора. Университет также имеет ящик для сбора обратной связи, где резиденты и преподаватели могут оставить свои жалобы, отзывы и пожелания.

По результатам анкетирования, проведенного ВЭК НААР, 91,5% обучающихся полностью удовлетворены быстротой реагирования на обратную связь от преподавателей касательно учебного процесса, 86,9% - информированием студентов о курсах, образовательных программах, 83,6% - уровнем доступности и отзывчивости руководства вуза. 51,3% ППС оценили уровень обратной связи с руководством как хороший.

В процесс оценки программы вовлекаются все заинтересованные стороны (ППС, обучающиеся, работодатели) путем представительства в соответствующих структурах, обеспечивающих реализацию и оценку образовательной программы. Представители резидентов входят в комитет по обеспечению качества резидентуры, комитет по обеспечению качества Университета и имеют возможность участвовать в обсуждении образовательных программ.

НАО «МУА» проводит мониторинг квалифицированных молодых специалистов. В качестве такого инструментария используется обратная связь от работодателей об уровне подготовки выпускников, осуществляемая в форме анкетирования. Результаты анкетирования свидетельствуют об удовлетворенности работодателей качеством теоретической и практической подготовки выпускников резидентуры. Ведется контроль за освоением резидентами образовательной программы с обсуждением результатов экзаменации по каждой дисциплине на заседаниях кафедр. Доля выпускников резидентуры, успешно прошедших независимую экзаменацию с первого раза в 2020 году составила 100%, а в 2019 году 99,8%.

Для оценки и мониторинга образовательных программ в НАО «МУА» привлекаются представители уполномоченных органов в области образования и здравоохранения (Министерства здравоохранения Республики Казахстан, Министерства образования и науки Республики Казахстан), представители общественности, профессиональные организации. Представители комитета по контролю медицинских и фармацевтических услуг и представители практического здравоохранения привлекаются в качестве председателей, членов и экзаменаторов государственной аттестационной комиссии по итоговой аттестации выпускников, участвуют в их распределении. Работодатели (лечебные учреждения областных управлений здравоохранения Республики) являются участниками системы

содействия трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда, проходят анкетирование о качестве подготовки выпускников резидентуры, дают отзывы о результатах выездной практики резидентов.

Информация о качестве образовательных программ резидентуры, анализ анкетирования работодателей, результаты ИГА выпускников, информация по трудоустройству публикуются на сайте НАО «МУА» и предоставляется для обсуждения на заседаниях кафедр, Комитета по обеспечению качества резидентуры, Сената.

В НАО «МУА» разработаны механизмы утверждения образовательных программ, предусматривающие оценку программ на этапах планирования, внедрения, анализа результатов и внедрения изменений, что позволяет мониторить процесс выполнения образовательных программ и прогресс резидентов, и обеспечивает выявление и своевременное решение возникающих проблем. Образовательная программа по специальности резидентуры разрабатывается и утверждается согласно Стандарту университета.

Ключевым структурным подразделением, отвечающим за подготовку резидентов по соответствующей программе, является профильная кафедра. Высшим органом управления НАО «МУА» является Сенат. Описание указанных органов управления, состав, ответственность за организацию, координацию, управление ОП представлено в соответствующих Положениях (Положение о Комитете по обеспечению качества, Положение о Сенате, Положение о кафедре, Положение о центре интернатуры и резидентуры, Положение о департаменте по клинической деятельности), а также должностных инструкциях сотрудников центра интернатуры и резидентуры и кафедр. Экспертизу образовательных программ проводит Комитет по обеспечению качества резидентуры. Департаментом по клинической деятельности проводится мониторинг контроля качества клинических баз, материально-технического оснащения на соответствие содержания и качества подготовки обучающихся.

Со всеми клиническими базами заключены двусторонние договоры, согласно которым, клинические базы несут солидарную ответственность за качество подготовки будущих специалистов, предоставление кафедрам качественных учебных помещений, обеспечение доступа к больным и современным диагностическим оборудованьям. Для усиления взаимосвязи учебного процесса и практики вузом налажены партнерские отношения со всеми ведущими медицинскими учреждениями г. Нур-Султан. Перечень клинических баз свидетельствует о достаточном количестве ресурсов для клинической подготовки резидентов.

Аналитическая часть

НАО «МУА» проводит мониторинг образовательных программ резидентуры по специальностям «Акушерство и гинекология, в том числе детская», «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», «Детская хирургия», «Оториноларингология, в том числе детская», «Офтальмология, в том числе детская», «Судебно-медицинская экспертиза», «Травматология-ортопедия, в том числе детская», «Урология и андрология, в том числе детская» с учетом миссии, требуемых конечных результатов обучения, содержания образовательной программы, оценки знаний и навыков, образовательных ресурсов. Определены и внедрены механизмы для оценки образовательных программ.

Оценка образовательных программ проводится относительно политики приема и потребностей образования и системы здравоохранения, процесса реализации образовательной программы, методов оценки, прогресса резидентов, квалификации преподавателей, выявленных проблем и недостатков.

В оценке образовательных программ участвуют все заинтересованные стороны. Результаты оценки образовательных программ используются с целью их улучшения. Обеспечена прозрачность процесса и результатов оценки для всех заинтересованных сторон.

НАО «МУА» проводит и изучает результаты обратной связи по образовательным программам от всех заинтересованных сторон - преподавателей, резидентов, работодателей. В планирование оценки образовательных программ активно вовлекаются преподаватели и резиденты, результаты оценки используются для улучшения программы.

НАО «МУА» проводит мониторинг квалифицированных специалистов и обеспечивает обратную связь от работодателей о клинической практике квалифицированных специалистов. Для оценки образовательных программ регламентирован механизм с использованием собранных данных по результатам выполнения клинической практики квалифицированных специалистов.

Лица, ответственные за прием резидентов и планирование образовательных программ, информированы о результатах оценки клинической практики квалифицированных специалистов.

Все образовательные программы утверждены уполномоченным органом на основе ясно установленных критериев, оценки образовательной программы и имеющихся полномочий для присуждения или отзыва признания уполномоченным органом клинических баз или курсов теоретического обучения. С клиническими базами заключены Договоры о практической подготовке резидентов.

ВЭК НААР на основании встреч, бесед и интервьюирования проректоров по направлениям деятельности, деканов и заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений, профессорско-преподавательского состава, студентов, выпускников и работодателей, отмечает должную организацию мониторинга и оценки образовательных программ с участием всех заинтересованных сторон – преподавателей, резидентов, работодателей.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

- Расширить круг работодателей, представителей профессиональных ассоциаций, а также зарубежных партнеров, привлекаемых к мониторингу и оценке реализуемых образовательных программ.

- Недостаточно широко разработан компонент по выбору. Имеющиеся элективные дисциплины в определенной степени дублируют содержание ВУЗовского компонента, в то время как наличие элективных дисциплин имеет целью получение обучающимися компетенций вне ОП, расширение кругозора и владения материалом.

Выводы ВЭК по критериям:

сильные – 0, удовлетворительные – 13; предполагают улучшения – 0; неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 8 «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»

Доказательная часть

Формирование контингента резидентуры АО «Медицинский университет Астана» (далее – Университет) осуществляется в соответствии с ГОСО 2015. Порядок приема в резидентуру в Университете устанавливается внутренним нормативно-регламентирующим документом – «Правила приема в резидентуру» ПР-МУА-06-20), утверждённым решением

Правления НАО «МУА» от 01.07.2020 года, протокол №17, которые пересматриваются в зависимости от внесения изменений и дополнений в Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования», с выдачей по окончании резидентуры Свидетельства государственного образца с присуждением квалификации врача по выбранной специальности (ст.39 Закона РК «Об образовании» и Постановления Правительства РК от 11.08.2015г. №638 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и Правил их выдачи») (8.1.2)

В НАО «МУА» образовательный процесс резидентуры курирует проректор по клинической работе, в подчинение которого входит центр интернатуры и резидентуры, который координирует деятельность резидентов и управляет программами резидентуры. Ответственность за политику по оценке знаний и умений обучающихся несут соответствующие должностные лица на различных этапах обучения (ППС, заведующие кафедрами, офис-регистратор, центр по академической деятельности, центр интернатуры и резидентуры, проректор по клинической работе) (8.2.1), оценка деятельности которых осуществляется путем проведения отчетов, планов, внутреннего аудита, анализа рисков университета, отчетности ректора, проректоров по достижению KPI, работы внутренних и внешних комиссий. Отчеты начальников подразделений заслушиваются на различных уровнях, ректор НАО «МУА» отчитывается на расширенном заседании Сената университета и перед Советом директоров Университета (8.2.2)

Обучающиеся имеют реальную возможность участвовать в организации учебной программы специальности в ходе непосредственного обсуждения и утверждения рабочих программ и элективных дисциплин на заседаниях кафедры и КОК.

В НАО «МУА» бюджет университета определяет первый руководитель вуза Ректор – Председатель Правления, для ведения финансовых вопросов предусмотрена должность Проректора по финансово-экономической и административной работе. С целью определения обоснованности планирования, управления проектной деятельностью в НАО «МУА» функционирует экономический совет. План развития Университета утверждается советом директоров Университета (8.3.1). Бюджет НАО «МУА» рассматривается на заседании Совета Директоров и формируется из средств республиканского бюджета, оказания платных образовательных и прочих услуг, доходная часть поступает из бакалавриата (студенты, интерны), послевузовского образования (подготовка научных кадров), повышения квалификации и переподготовки кадров, научной деятельности. Финансово-экономический расчет стоимости обучения резидента в рамках государственного образовательного заказа проводится на основании ряда нормативных документов (Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 14 июня 2004 года № 474, Приказ №221 30.06.2005 «Об утверждении Правил планирования расходов на подготовку кадров с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием», Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 7 августа 2009 года № 374 «Об утверждении финансовых нормативов по высшему и послевузовскому образованию»). Университет ежегодно выделяет финансовые средства на пополнение фонда учебной литературы, а также приобретения компьютерной техники и медицинского оборудования. Структура университета утверждается Советом директоров, общая численность профессорско-преподавательского состава формируется исходя из среднего соотношения обучающихся и преподавателей (Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 7 августа 2009 года № 374 «Об утверждении финансовых нормативов по высшему и послевузовскому образованию») (8.3.2). Стоимость обучения резидентов на учебный год определяется Министерством здравоохранения РК и выделяется согласно Договору на оказание услуг по обучению специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием, в 2020 году составила 815,5тыс.тенге (8.3.3).

Деятельность Университета осуществляют 106 структурных подразделений (институты, деканаты, кафедры, отделы, центры), включающие штат по следующим

категориям: профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий персонал, 64 кафедры в составе 5 основных факультетов. На 1.01.2021 г. учебный процесс обеспечивают всего – 1906, из них 1345 штатных работников, в том числе АУП составляет – 132 (9,8%) человек; УВП составляет – 139 (10,3%) человек; прочий персонал – 172 (12,7%) человек. Доля преподавателей с учеными степенями и званиями составляет 575 (39,40%).

В Университете выполняются требования стандартов серии ИСО 9000 и принципов процессного подхода, регламентированные внутренними нормативными документами «Управление персоналом», «Управление финансами», «Управление инфраструктурой и производственной средой», «Управление оборудованием и средствами измерений», «Управление информационно-коммуникационными системами», «Управление информационными ресурсами библиотеки», а также стандарты и рабочие инструкции. Количество и площадь учебных классов соответствует числу обучающихся, обеспечена необходимой аппаратурой, учебно-научным оборудованием, научным оборудованием в соответствии с реализуемой научной тематикой лабораторий компьютерами для выполнения вычислений и использования информационных систем, необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (8.4.1). В декабре 2016 года Университет прошел 5 ресертификационный аудит системы менеджмента и получил Сертификат органа AFNOR (Франция), в 2019 году национальную институциональную аккредитацию (НКАОКО) и на сегодня реализуемые Университетом образовательные программы всех уровней прошли специализированную аккредитацию (8.4.2), при этом функционирует внутренняя (самооценка подразделений, Университета, ВКК, рейтинг сотрудников, аттестация ППС) и внешняя (сертификационный и надзорный аудиты СМК, независимая аттестация выпускников, аккредитация) система обеспечения качества. Одним из основных принципов управления в Университете является процессный подход. Качественный уровень освоения ОП регулируется с помощью системного мониторинга развития обучающихся. Для анализа внутренней и внешней среды создана и действуют система мониторинга внешней и внутренней среды, применяется методика «SWOT-анализа» (анализ сильных и слабых сторон, анализ возможностей и угроз).

Взаимодействие НАО «МУА» с МОН РК и МЗ РК по вопросам организации образовательного процесса в резидентуре осуществляется через реализацию ГОСО и согласуется с приоритетными направлениями следующих национальных законодательных и программных документов.

Положение о резидентуре разработано в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании», выбор специальности резидентуры регламентируется Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан № КР ДСМ-92/2020 от 30 июля 2020 года «О размещении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с послесредним, высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием на 2020-2021 учебный год» (8.5.1).

В состав совещательных органов НАО «МУА» включены представители практического здравоохранения, резиденты и преподаватели кафедр, занимающихся реализацией программ резидентуры, имеющие право на голосование при внесении изменений, предложений и замечаний в образовательный процесс резидентуры (8.5.2).

Аналитическая часть

Анализ соответствия доказательной части стандарта «Управление и администрирование» позволяет заключить, что деятельность НАО «МУА» соответствует критериям Стандарта. Образовательная программа проводится в соответствии с требованиями нормативных правил в отношении приема резидентов, реализуется посредством размещения государственного заказа на подготовку медицинских кадров и с учетом возможностей клинической, практической подготовки, максимально допустимой нагрузки на кураторов, обеспеченности учебной, учебно-методической и научной

литературой, пропускной мощности клинических баз, а также материально-технических ресурсов Университета.

На протяжении последних 5-ти лет Университет выделяет финансовые средства на пополнение фонда учебной литературы, а также ежегодно приобретает компьютерная техника и медицинское оборудование, таблица 3.

Таблица 3 Выделение финансовых средств

Наименование	2016 год (факт) тыс.тг.	2017 год (факт) тыс.тг.	2018 год (факт) тыс.тг.	2019 год (факт) тыс.тг.	2020 год (факт) тыс.тг. (оперативные данные)
Библиотечный фонд		161 186,1	110 798,7	24 747,6	0
Компьютерная техника		21 001,9	55 643,7	47 456,8	81 352,6
Медицинское оборудование		124 934,2	12 953,0	14 371,7	65 089,4
Академическая мобильность		24 203,3	10 564,5	30 878,7	0

Слабой стороной является недостаточное финансирование библиотечного фонда и академической мобильности в 2020 году.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК

Пересмотреть финансирование академической мобильности ППС и резидентов

Выводы ВЭК по 13 критериям: Сильные- 0; Удовлетворительные -13; предполагают улучшения -0; неудовлетворительные – 0.

СТАНДАРТ 9 «НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ»

Доказательная часть

На основе анализа современных тенденций развития медицинского образования, программ реформирования системы здравоохранения и медицинского образования в Республике Казахстан, разработаны приоритетные направления развития Университета, которые охватывают все сферы его деятельности, интересы всех категорий специалистов здравоохранения, общества в целом.

Одним из методов управления качеством деятельности университета является стратегический менеджмент, где все сферы деятельности университета проверяются и сопровождаются документацией на всех уровнях.

Для реализации компетентностно-ориентированной модели медицинского образования и обеспечения непрерывного улучшения качества учебного процесса созданы комитеты по обеспечению качества образовательных программ.

Для непрерывного улучшения в реализации образовательных программ резидентуры является активное участие представителей практического здравоохранения.

Процесс обновления образовательной программы основан на внедрении новых технологий в учебный процесс, повышение качества обучения резидентов с целью гибкого реагирования на требования рынка. Руководство университета стремится предупредить возникающие проблемы и их причины путем совершенствования системы внутреннего контроля и управления рисками.

Процесс обновления образовательных программ основан на данных, полученных в результате сбора и обработки данных от измерения внутренних показателей карт процессов. По всем процессам определены измеряемые показатели и методы оценки. Установлены лица/подразделения, ответственные за проведение мониторинга и анализа показателей процессов с учетом интересов потребителей, результаты которых используются при планировании и корректировке политики и стратегии ВУЗа.

В результате перестройки политики и практики последипломного образования происходит изменение содержания ОП как обязательных, так и элективных дисциплин, внедряются результаты повышения квалификации преподавателей, ЭД профилирующего цикла учитывают последние изменения на рынке труда, отражают интересы работодателя, и вместе со всеми видами практик нацелены на подготовку к профессиональной деятельности.

В связи с изменениями в образовательной среде мирового пространства, законодательных актах, НПА и с рационализацией периодически пересматриваются требования к оформлению и содержанию ОП.

Миссия образовательных программ резидентуры осуществляется в соответствии с миссией НАО «МУА».

Политика в области качества поддерживается для соответствия установленным требованиям, постоянно улучшается и адаптируется, как, например, в связи с государственными реформами в области здравоохранения и образования и ежегодными Посланиями Президента страны.

Непрерывное улучшение качества ОП резидентуры университет проводит через пересмотр и приспособление:

- Образовательных технологий и методологии;
- Инновационной среды образования;
- Материально-технической базы и образовательных ресурсов;
- Квалификации профессорско-преподавательского состава;
- Непрерывности процесса подготовки и профессионального саморазвития специалистов в области здравоохранения, адаптированных и конкурентоспособных на казахстанском и международном рынках труда.»

В настоящее время в университете действует внутренняя система обеспечения качества, направленная на достижение качественных результатов в подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда и социального прогноза. Она основывается на принципах систематического самообследования и самооценки образовательной деятельности университета и направлена на дальнейшее развитие университета.

Аналитическая часть

Процесс обновления образовательной программы основан на стратегическом менеджменте, перспективных исследованиях и анализах, на результатах собственного опыта, изучении литературы по медицинскому образованию.

Существует программа мониторинга эффективности в вузе, где прослеживается соответствие ОП согласно ГОСО, потребностью системы здравоохранения в целях непрерывного улучшения качества образования; сотрудники университета активно принимают участие в разработке ГОСО.

Периодически пересматриваются требования к оформлению и содержанию образовательных программ на основании мониторинга эффективности согласно потребности системы здравоохранения, работодателей с внедрением новых технологий в учебный процесс, повышение качества обучения резидентов.

Имеется стратегическое партнерство с практическим здравоохранением, благодаря этому происходит совершенствование ОП, для получения обратной связи с целью улучшения качества и эффективности процесса управления программами, а также по выработке компетентной модели.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК

По данному стандарту рекомендаций нет.

Выводы ВЭК по 13 критериям: Сильные- 0; Удовлетворительные -13; предполагают улучшения -0; неудовлетворительные – 0.

(VII) ОБЗОР СИЛЬНЫХ СТОРОН/ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ

По стандарту 1 «Миссия и конечные результаты»

Наличие современных клинических баз: высокоспециализированные многопрофильные клиники, республиканские центры, НИИ и лечебно-профилактические учреждения г. Нур-Султан.

По стандарту 2 «Образовательная программа»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 3 «Оценка резидентов»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 4 «Резиденты»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 5 «Преподаватели»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 6 «Образовательные ресурсы»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 7 «Оценка образовательных программ»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 8 «Управление и администрирование»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту 9 «Непрерывное улучшение»

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ ОП

7R09102 «Акушерство и гинекология, в том числе детская», 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе и детская», 7R09107 «Детская хирургия», 7R09118 «Оториноларингология, в том числе детская», 7R09119 «Офтальмология, в том числе детская», 7R09126 «Судебно-медицинская экспертиза», 7R09128 «Травматология-ортопедия, в том числе детская», 7R09129 «Урология и андрология, в том числе детская»

1. Стандарт «Миссия и конечные результаты»

1. Для обеспечения безопасных для здоровья условий труда при клиническом обучении резидентов следует привести объем учебной нагрузки и длительность учебного дня в соответствие с ГОСО.
2. Пересмотреть пререквизиты для ОП резидентуры – конкретизировать их с позиции

требований ОП по резидентуре.

Рекомендации ВЭК по ОП 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе, детская»

4. По направлению обеспечения безопасных для здоровья условий труда при клиническом обучении резидентов специальности 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе, детская» рекомендуется привести объем учебной нагрузки и длительность учебного дня в соответствии с ГОСО.

5. На уровне Университета или кафедры рекомендуется иметь нормативные документы, определяющие правила поведения и взаимоотношения с пациентами с учетом особенностей некоторых специальностей – в частности с пациентами, находящимися в бессознательном или беспомощном состоянии на фоне медикаментозной терапии, нуждающимися в постоянном контроле или поступающими в критическом состоянии.

6. Для определения конечных результатов обучения резидентов специальности 7R09101 «Анестезиология и реаниматология, в том числе, детская» рекомендуется сформировать специфичные профессиональные компетенции с четким определением результатов обучения на основе компетенций, перечисленных в ГОСО.

Стандарт 2 «Образовательная программа»

1. Увеличить число и расширить содержание элективных дисциплин, в соответствии с потребностями практического здравоохранения и глобальных угроз, также необходимо исключить повторения контентом элективных дисциплин содержания основных дисциплин ОП, т.к. он должен давать знания и навыки сверх обязательного компонента образовательной программы.

2. Для учета индивидуальных потребностей разных групп резидентов и обеспечения возможности формирования индивидуальных образовательных их траекторий, рекомендуется увеличить количество элективных дисциплин со свободой выбора в части тематик, не вошедших в образовательные программы, в том числе междисциплинарных проводимых совместно с кафедрами различных профилей.

3. Повысить острепенность ППС, в разрезе каждой кафедры в отдельности, которая по хирургическому кластеру составило – 63.1%.

4. Привести распределение часов СРРП, СРО и теоретической подготовки в соответствии с ГОСО с целью активного вовлечения резидентов в процесс обучения;

5. Право резидента на самостоятельную клиническую работу привести в соответствии с Кодексом "О здоровье народа и системе здравоохранения", в части сертификации, наряду работой с литературой, выполнением теоретических заданий и т.п.

6. Разработать правила взаимоотношения с пациентами, особенно находящимися в беспомощном или критическом состоянии (на уровне университета или кафедр) с учетом особенностей каждой

Стандарт 3 «Оценка резидентов»

1. Обеспечить применение объективных методов и форматов оценки, в соответствии с конечными результатами обучения, в том числе с внедрением процедур оценки валидности, надежности, влияния на обучение по всем ОП.

2. Обеспечить документирование результатов оценки на всех этапах образовательного процесса, с включением в состав экзаменационных комиссий внешних экзаменаторов и клинических наставников.

3. Систематически проводить и документировать обсуждение итогов оценки надежности, валидности и справедливости методов оценки

4. Систематически проводить анализ эффективности методов оценки достижений резидентов, допущенных отклонений, соблюдения принципов академической честности

5. Рекомендуется обеспечить участие клинических наставников в интегрированном и межпрофессиональном обучении и оценивании резидентов по всем образовательным программам.

6. Обучить клинических наставников педагогическим компетенциям и обеспечить их участие на всех этапах оценивания достижений резидентов

7. Рекомендуется отразить портфолио во внутренних нормативных документах, с целью расширения содержания портфолио и создания возможности прикрепления портфолио в личном кабинете резидента в АИС вуза.

Стандарт 4 «Резиденты»

1. Увеличить число и расширить содержание элективных дисциплин, что предложено членами комиссии педиатрического профиля в соответствии с потребностями практического здравоохранения и глобальных угроз, также необходимо исключить повторения контентом элективных дисциплин содержания основных дисциплин ОП, т.к. он должен давать знания и навыки сверх обязательного компонента образовательной программы.

2. Дооснастить клинические базы современным материально-техническим медицинским и учебно-образовательным оборудованием.

3. Повысить острепенность ППС, которая по хирургическому кластеру составляет – 63.1%.

Стандарт 5 «Преподаватели»

1. Усилить работу по привлечению специалистов практического здравоохранения в качестве наставников;

2. Продолжить работу по повышению острепенности ППС, реализующих ОП резидентуры;

3. Проводить подготовку клинических наставников/специалистов практического здравоохранения, участвующих в образовательном процессе, по педагогическим компетенциям, включая инновационные методы обучения и оценки;

4. Расширить возможности внутренней и внешней академической мобильности ППС.

Стандарт 6 «Образовательные ресурсы»

6. При согласовании договора Университета с Клинической базой необходимо обговорить о регулировании вопроса о контроле материально-технического оснащения кафедр.

7. Для обеспечения обучения практическим навыкам расширить возможности и дооснастить учебно-клинический центры.

8. Создать условия для участия резидентов и преподавателей в лучших онлайн курсах в ведущих университетах как в внутри страны, так ближнего и дальнего зарубежья. *С целью повышения доступа к образовательным ресурсам лучших клинических практик, расширить возможности внутренней и внешней академической мобильности обучающихся.*

9. Создать больше возможностей для отдыха резидентов (выделении комнат для отдыха)

10. Рекомендуется обучение наставников по методам и технологиям обучения и оценки.

Стандарт 7 «Оценка образовательных программ»

1. Расширить круг работодателей, представителей профессиональных ассоциаций, а также зарубежных партнеров, привлекаемых к мониторингу и оценке реализуемых образовательных программ.

2. Недостаточно широко разработан компонент по выбору. Имеющиеся элективные дисциплины в определенной степени дублируют содержание ВУЗовского компонента, в то время как наличие элективных дисциплин имеет целью получение обучающимися компетенций вне ОП, расширение кругозора и владения материалом.

Стандарт 8 «Управление и администрирование»

1. Пересмотреть финансирование академической мобильности ППС и резидентов.

Стандарт 9 «Непрерывное улучшение»

По данному стандарту рекомендаций нет.

(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Списка рекомендаций ВЭК нет.

(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ



Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ»

		КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Комментарии	Позиция организации образования				
				сильная	удовлетворительная	предполагает улучшения	неудовлетворительная	
11.	«МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ»							
	11.1	Определение миссии						
1	11.1.1	Медицинская организация образования должна определить миссию программы по резидентуре и информировать широко общественность и сектор здравоохранения о заявленной миссии.			+			
2	11.1.2	Медицинская организация образования должна определить миссию на основе рассмотрения потребностей здоровья общества, потребности системы оказания медицинской помощи и соответственно других аспектов социальной ответственности.			+			
3	11.1.3	Медицинская организация образования должна определить программу подготовки, содержащую как теоретические, так и практические компоненты, усиливая практику и результатом такой подготовки должен быть врач, компетентный и способный осуществлять надлежащую и соответствующую клиническую практику в определенной области медицины, способный работать на высоком профессиональном уровне, работать самостоятельно и независимо, а также в команде, при необходимости, который, привержен и готов к обучению на протяжении всей жизни и участию в непрерывном медицинском образовании и непрерывном профессиональном развитии.			+			
4	11.1.4	Медицинская организация образования должна обеспечить улучшение ухода за пациентами, которая является соответствующей, эффективной, сострадательной и безопасной в решении проблем здоровья и укрепления здоровья, включая пациент-ориентированный и целостный подход.			+			
5	11.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты (слушатели) имеют соответствующие условия труда для поддержки их собственного здоровья.			+			
6	11.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать внедрению соответствующим инноваций в процесс обучения, позволяющих развитие более широких и специальных компетенций, чем те, которые определены как базовые компетенции.			+			
7	11.1.7	Медицинской организации образования следует поощрять резидентов, в их становлении учеными/исследователями в выбранной ими областях медицины, включая более глубокое и/или более широкое участие в развитии дисциплины, в том числе в академическом развитии и улучшении образования и			+			

		научных исследований в медицине.					
8	11.1.8	Медицинской организации образования следует содействовать резидентам в их становлении активными участниками в решении социальных детерминант здоровья.			+		
	11.2	ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АВТОНОМИЯ					
9	11.2.1	Медицинская организация образования должна включить профессионализм в обучение и подготовку резидентов и содействовать профессиональной автономии, необходимой для специалиста, чтобы действовать в лучших интересах пациента и общества.			+		
10	11.2.2	Медицинской организации образования следует гарантировать надлежащую независимость от правительства и других органов в принятии решения в таких ключевых областях, как разработка образовательной программы (см. 12.1 и 12.6), оценку (см. 13.1), отбор и прием резидентов (см. 14.1 и 14.2), выбор/отбор преподавателей (см. 15.1) и условия трудоустройства и распределение ресурсов (см. 18.3).			+		
11	11.2.3	Медицинской организации образования следует гарантировать академическую свободу, которая будет включать соответствующую свободу выражения мнений, свободу запроса и публикации.			+		
	11.3	КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ					
12	11.3.1	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения, которые следует достичь резидентам, как результат программы обучения в отношении: их достижений на последипломном уровне в знаниях, навыках и мышлении; соответствующей основы для их будущей карьеры в выбранной области медицины; будущих ролей в системе здравоохранения; приверженности и навыков в непрерывном обучении на протяжении всей жизни; потребности и проблемы здоровья общества, потребности системы здравоохранения и других аспектов социальной ответственности; профессионального поведения.			+	+ Анес	
13	11.3.2	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения по общим и специфичным для дисциплины/ специальности компонентам, которые требуется достичь обучающимся по завершению программы.			+	+Анес	
14	11.3.3	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения относительно надлежащего поведения и отношения к пациентам и их родственникам, коллегам-стажерам, преподавателям, другим работникам здравоохранения.			+	+Анес	
15	11.3.4	Медицинская организация образования должна гарантировать надлежащее профессиональное поведение и отношение резидентов коллегами и другому медицинскому персоналу, пациентам и их родственникам и также соблюдение Кодекса чести.			+		
16	11.3.5	Медицинская организация образования должна информировать общественность об установленных конечных результатах обучения программы резидентуры по соответствующим специальностям.			+		
17	11.3.6	Медицинской организации образования следует гарантировать преемственность между конечными результатами обучения программ базового и последиplomного медицинского образования.			+		
	11.4	УЧАСТИЕ В ФОРМУЛИРОВАНИИ МИССИИ И					

		КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ					
18	11.4.1	Медицинская организация образования должна определить миссию и определить конечные результаты обучения программы в сотрудничестве с основными заинтересованными сторонами.			+		
19	11.4.2	Медицинской организации образования следует формулировать миссию и определить конечные результаты обучения программы с учетом предложений от других заинтересованных сторон, которыми являются представители других медицинских специальностей, пациентов, общества, организаций и уполномоченных органов здравоохранения, профессиональных организаций и медицинских научных обществ.			+		
		ВСЕГО:19		1	18	3 Анес.	0
12.		СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»					
12.1		РАМОЧНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОГРАММЫ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ					
20	12.1.1	Медицинская организация образования должна определить образовательные рамочные параметры на основе установленных конечных результатов обучения по данной программе и квалификации выпускника-резидента, разработать их в соответствии с требуемыми результатами существующего базового медицинского образования и организовать системность и прозрачность обучения.				+	
21	12.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить соответствие содержания программы резидентурв требованиям ГОСО РК и обеспечивать широту подготовки специалистов в соответствии с наименованием программы и необходимую глубину подготовки в области, определяемой специальностью.				+	
22	12.1.3	Медицинская организация образования должна использовать ориентированную на практику подготовку обеспечивая личное участие резидентов в оказании медицинской помощи и ответственности по уходу за пациентами.				+	
23	12.1.4	Медицинская организация образования должна использовать соответствующие методы преподавания и обучения и гарантировать интеграцию компонентов по практике и теории, которые включают дидактические занятия и опыт по оказанию помощи пациенту также самостоятельное и активное обучение.					+
24	12.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что обучение проводится в соответствии с принципами равенства.				+	
25	12.1.6	Медицинская организация образования должна использовать студент-ориентированный подход в обучении, который стимулирует, готовит и поддерживает обучающихся принять на себя ответственность за свой собственный процесс обучения и демонстрировать в своей практике.				+	
26	12.1.7	Медицинская организация образования должна направлять резидента посредством наставничества, регулярной оценки и обратной связи, информировать о программе и правах и обязанностях резидентов, а также включать обязательства по вопросам этики в программе.				+	
27	12.1.8	Медицинской организации образования следует				+	

		повышать степень самостоятельности и ответственности резидентов относительно их знаний, навыков и развития опыта.					
28	12.1.9	Медицинской организации образования следует признавать гендерные, культурные и религиозные особенности и подготовить резидентов к соответствующим взаимоотношениям с пациентами.			+		
	12.2	НАУЧНЫЙ МЕТОД					
29	12.2.1	Медицинская организация образования должна внедрить научные основы и методологию медицинских исследований, включая клинические исследования и клиническую эпидемиологию.			+		
30	12.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резидент способен использовать научные обоснования, изучает и знает основы доказательной медицины посредством широкого доступа к соответствующему клиническому/практическому опыту на базах соответствующего профиля в выбранной области медицины.			+		
31	12.2.3	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.			+		
32	12.2.4	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.			+		
	12.3	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ					
33	12.3.1	Медицинская организация образования должна включить в программу подготовки клиническую работу и соответствующую теорию или практику базовых медико-биологических, клинических, поведенческих и социальных наук, профилактической медицины, принятия клинических решений, коммуникативных навыков, медицинской этики, общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции и судебной медицины, управленческих дисциплин, безопасности пациента, ответственность за собственное здоровье, знание комплементарной и альтернативной медицины.			+		
34	12.3.2	Медицинская организация образования должна организовать образовательные программы с должным вниманием к безопасности пациентов и автономии.			+		
35	12.3.3	Медицинской организации образования следует обеспечить развитие знаний, навыков и профессионального отношения, соответствующих различным ролям врача, таких как практикующий врач или медицинский эксперт, коммуникатор, сотрудник и член команды, лидер/ менеджер или администратор, защитник интересов и здоровья пациента, ученый/исследователь.			+		
36	12.3.4	Медицинской организации образования следует корректировать и изменять содержание к изменяющимся условиям и потребностям системы оказания медицинской помощи.				+	
	12.4	СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПРОДОЖИТЕЛЬНОСТЬ					
37	12.4.1	Медицинская организация образования должна описать общую структуру, состав и продолжительность образовательной программы, четко установить обязательный компонент и компонент по выбору, интегрировать практику и			+		

		теорию, учитывать требования национального законодательства и обеспечить адекватное представление того как местные, национальные или региональные системы здравоохранения ориентированы на потребности оказания медицинской помощи населению.					
38	12.4.2	Медицинской организации образования следует при принятии решения о продолжительности программы, учитывать требуемые конечные результаты обучения базового медицинского образования в отношении выбранной области медицины, требования для выполнения разных ролей сертифицированных специалистов в секторе здравоохранения, возможные альтернативы для использования обучения, основанного на временных параметрах.			+		
	12.5	ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ					
39	12.5.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для организации, координации, управления и оценки каждой базы для обучения, клинической базы и учебного процесса.			+		
40	12.5.2	Медицинской организации образования следует гарантировать клиническое обучение в условиях многопрофильных клиник и координировать обучение на базе этих клиник для того чтобы резиденты приобрели адекватную подготовку в различных аспектах выбранной области медицины. Медицинская организация образования должна соблюдать при планировании образовательной программы должное представительство сотрудников, резидентов и других соответствующих заинтересованных сторон.			+		
41	12.5.3	Медицинской организации образования следует гарантировать подготовку в условиях различных клинических базах, которые характеризуются профилем клиник, различными категориями пациентов, уровнем оказания медицинской помощи (первичная медицинская помощь, специализированная медицинская помощь, высокоспециализированная медицинская помощь), стационары и амбулатории.			+		
42	12.5.4	Медицинской организации образования следует координировать многочисленные базы подготовки для получения соответствующего доступа к различным аспектам выбранной области медицины.			+		
43	12.5.5	Медицинской организации образования следует иметь доступ к ресурсам, необходимым для планирования и внедрения методов обучения, оценки обучающихся, инноваций программы обучения.			+		
	12.6	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОСЛЕДИПЛОМНЫМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И ОКАЗАНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ			+		
44	12.6.1	Медицинская организация образования должна описать и признавать роль наставничества в профессиональном развитии, гарантировать интеграцию между обучением и оказанием медицинской помощи (подготовка на рабочем месте), гарантировать, что обучение является дополнением и согласовано с требованиями по оказанию медицинской помощи.			+		
45	12.6.2	Медицинской организации образования следует эффективно организовать использование возможностей системы здравоохранения или оказания медицинской помощи для целей обучения, что предполагает использование возможностей различных			+		

		клинических баз, проблем пациентов и клинических проблем для целей обучения, и в то же время, соблюдая предъявляемые требования к оказанию медицинской помощи.					
		ВСЕГО:26		0	23	3	0
	13.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ»					
	13.1	МЕТОДЫ ОЦЕНКИ					
46	13.1.1	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику оценки резидентов, должна определить, установить и опубликовать принципы, цели, методы и практику для оценки резидентов, включая квалификационные экзамены специалиста и гарантировать, что оценка охватывает знания, навыки и профессиональное поведение и отношение.			+		
47	13.1.2	Медицинская организация образования должна использовать дополнительный набор методов и форматов оценки в соответствии с их «применимостью», которая включает сочетание валидности, надежности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности методов и форматов оценки в отношении установленных конечных результатов обучения.				+	
48	13.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать критерии для сдачи экзаменов или другие виды оценки, в том числе количество разрешенных пересдач.			+		
49	13.1.4	Медицинской организации образования должна изучать и документировать надежность, валидность и справедливость методов оценки.				+	
50	13.1.5	Медицинской организации образования следует использовать систему апелляции результатов оценки на основе принципов справедливости и через соблюдение правового процесса.			+		
51	13.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать привлечению внешних экзаменаторов, внедрять новые методы оценки в случае необходимости.				+	
52	13.1.7	Медицинской организации образования следует вести запись различных типов и этапов обучения в учебном журнале или протоколах.				+	
	13.2	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ОЦЕНКОЙ И ОБУЧЕНИЕМ					
53	13.2.1	Медицинская организация образования должна использовать принципы, методы и практики оценки, которые совместимы с установленными конечными результатами обучения и методами обучения, гарантируют, что установленные результаты обучения достигнуты обучающимися, способствуют обучению, определяют адекватность и соответствие обучению.				+	
54	13.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать предоставление своевременной, конкретной, конструктивной и справедливой обратной связи резидентам на основе результатов оценки их знаний и навыков.			+		
55	13.2.3	Медицинской организации образования следует использовать принципы, методы и практики оценки, которые способствуют интегрированному обучению и вовлечению в практическую клиническую работу, обеспечивают межпрофессиональное обучение.				+	
		ВСЕГО:10		0	4	6	0
	14.	СТАНДАРТ «РЕЗИДЕНТЫ»					
	14.1	ПОЛИТИКА ПРИЕМА И ОТБОР					

56	14.1.1	Медицинская организация образования должна рассмотреть взаимосвязь между миссией и отбором резидентов.			+		
57	14.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить баланс между имеющимся потенциалом и возможностями для подготовки и набором резидентов.			+		
58	14.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику по критериям и процессу отбора обучающихся, включая прием резидентов с ограниченными возможностями, требующего необходимые условия и оснащение в соответствии с национальными законодательными актами и положениями, и учитывать безопасность врачей и пациентов.			+		
59	14.1.4	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику перевода резидентов из других национальных или международных программ.			+		
60	14.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать высокий уровень в понимании биомедицинских наук, достигнутый на додипломном уровне до начала последипломного образования.			+		
61	14.1.6	Медицинская организация образования должна гарантировать прозрачность процедуры отбора и равенство доступа к постдипломному образованию.			+		
62	14.1.7	Медицинской организации образования следует рассматривать в рамках своей процедуры отбора конкретные способности претендентов в целях повышения результата процесса обучения в выбранной области медицины.			+		
63	14.1.8	Медицинской организации образования следует разработать процедуру апелляции в отношении решения приемной комиссии.			+		
64	14.1.9	Медицинской организации образования следует включить ассоциации и организации резидентов в процесс разработки политики приема и отбора резидентов.			+		
65	14.1.10	Медицинской организации образования следует периодически пересматривать политику приема, на основе соответствующих социальных и профессиональных данных, чтобы соответствовать потребностям здоровья общества.			+		
	14.2	КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ					
66	14.2.1	Медицинская организация образования должна установить количество резидентов, которое соответствует возможностям клинической/практической подготовки, потенциалу клинического наставничества и 67 других доступных ресурсов, национальным и региональным потребностям кадровых ресурсов в соответствии с выбранной областью медицины, и если медицинская организация образования не определяет самостоятельно набор обучающихся, то следует продемонстрировать свою ответственность, объясняя имеющиеся отношения с уполномоченными органами и обращая внимание на последствия решений по приему, например, дисбаланс между набором и имеющимся потенциалом и возможностями баз и ресурсов для подготовки.			+		
67	14.2.2	Медицинская организация образования должна иметь доступную информацию о потребностях здоровья общества, которая включает рассмотрение сбалансированного набора в соответствии с			+		

		гендерными, этническими и социальными характеристиками населения, включая потенциальную потребность в специальной политике набора и приема их групп малых народов и врачей из сельской местности.					
68	14.2.3	Медицинской организации образования следует пересматривать количество резидентов посредством консультирования с заинтересованными сторонами.			+		
69	14.2.4	Медицинской организации образования следует адаптировать количество резидентов, с учетом доступной информации о количестве квалифицированных кандидатов, доступной информации о национальных и международных рынках труда, непредсказуемости точной потребности специалистов здравоохранения в различных областях медицины.			+		
	14.3	ПОДДЕРЖКА И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РЕЗИДЕНТОВ					
70	14.3.1	Медицинская организация образования должна иметь систему академического консультирования резидентов, предоставлять консультацию резидентам с учетом результатов мониторинга прогресса в обучении, включая непреднамеренные инциденты.			+		
71	14.3.2	Медицинская организация образования должна предоставлять поддержку резидентам, ориентированную на социальные, финансовые и личные потребности, выделять соответствующие ресурсы для социальной и личной поддержки.			+		
72	14.3.3	Медицинская организация образования должна гарантировать конфиденциальность в отношении консультирования и оказываемой поддержки и предоставлять поддержку по профессиональной ориентации и планированию карьеры.			+		
73	14.3.4	Медицинской организации образования следует обеспечить поддержку в случае профессионального кризиса и вовлекать студенческие организации (резидентов) в решение их проблемных ситуаций.			+		
	14.4	ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РЕЗИДЕНТОВ					
74	14.4.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по представительству резидентов и должно их в формулировании миссии и конечных результатов обучения, участие в разработке программы обучения, планировании рабочих условий, оценке программы обучения, управлении программой обучения.			+		
75	14.4.2	Медицинской организации образования следует поощрять организации резидентов участвовать в принятии решений о процессах, условиях и правилах обучения и подготовки.			+		
	14.5	УСЛОВИЯ ТРУДА					
76	14.5.1	Медицинская организация образования должна проводить программу обучения в соответствии с оплачиваемыми должностями/стипендиями или другими путями для финансирования резидентов.			+		
78	14.5.2	Медицинская организация образования должна обеспечить участие резидентов во всех медицинских мероприятиях клинических баз, в том числе включить обязанности по вызову на дом, имеющих отношение к программе обучения.			+		
79	14.5.3	Медицинская организация образования должна определить ответственность и довести до всех информацию об участии и условиях оказания медицинских услуг резидентами.			+		

80	14.5.4	Медицинская организация образования должна обеспечить дополнительным обучением, при вынужденных перерывах в подготовке, по случаю беременности (в том числе по беременности и родам / отпуска по отцовству), болезни, военной службы или прикомандирования.			+		
81	14.5.5.	Медицинской организации образования следует гарантировать, что участие резидентов в оказании медицинских услуг не доминируют и не являются чрезмерными.			+		
82	14.5.6	Медицинской организации образования следует принимать во внимание потребности пациентов, преемственность оказания медицинской помощи и образовательные потребности резидентов при планировании дежурств и графика работы по вызову.			+		
83	14.5.7	Медицинской организации образования следует позволять обучение при особых обстоятельствах в соответствии с индивидуальной программой подготовки и учетом предыдущего опыта в оказании медицинской помощи.			+		
84	14.5.8	Медицинской организации образования следует гарантировать, что качество обучения по индивидуальной программе и общая продолжительность подготовки не меньше, чем у резидентов, прошедших полную программу подготовки.			+		
		ВСЕГО:28		0	28	0	0
	15.	СТАНДАРТ «ПРЕПОДАВАТЕЛИ»					
	15.1	ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПОЛИТИКА ОТБОРА					
85	15.1.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику набора и приема преподавателей, руководителей и наставников, которая определяет требуемый опыт, критерии научно-образовательных, педагогических и клинических достижений, включая баланс между преподавательской, научной деятельностью и квалификацией специалиста, их ответственность, обязанности сотрудников и, в частности баланс между преподаванием, научными исследованиями и оказанием медицинской помощи.			+		
86	15.1.2	Медицинская организация образования должна в своей политике отбора учитывать миссию образовательной программы, потребности системы образования и потребности системы оказания медицинской помощи.			+		
87	15.1.3	Медицинской организации образования следует в разработке и внедрении кадровой политики определить ответственность всех врачей как часть их профессиональных обязанностей для участия в последипломном образовании основанной на практике, вознаграждать за их участие в последипломной подготовке специалистов, гарантировать, что преподаватели являются практикующими специалистами в соответствующих областях, гарантировать, что преподаватели по суб-специальностям назначаются только на определенный период обучения в соответствии со спецификой программы подготовки и их квалификации.			+		
	15.2	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И РАЗВИТИЕ					
88	15.2.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что у преподавателей и резидентов имеется достаточно времени для преподавания, наставничества и обучения, обеспечить программу развития преподавателей и наставников,			+		

		гарантировать периодическую оценку деятельности преподавателей и наставников.					
89	15.2.2	Медицинской организации образования следует при разработке и внедрении кадровой политики включить в программу развития сотрудников и поддержку преподавателей их обучение и дальнейшее профессиональное развитие как профессиональной, так и педагогической квалификации; оценивать и признавать по достоинству академическую деятельность в качестве преподавателей, наставников; определить соотношение между количеством преподавателей, получивших признание и количеством резидентов, гарантируя их индивидуальное взаимоотношение и мониторинг достижений резидентов.			+		
		ВСЕГО:5		0	5	0	0
16.	СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ»						
16.1	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОБОРУДОВАНИЕ						
90	16.1.1	Медицинская организация образования должна обеспечить резидентам базу и возможности для практического и теоретического обучения, доступ к новейшей профессиональной литературе и источникам, адекватным информационным и коммуникационным технологиям и оборудованию для обучения практическим навыкам, безопасную среду для само-направленного обучения.			+		
91	16.1.2	Медицинской организации образования следует регулярно оценивать и обновлять материально-техническое оснащение и оборудование для их соответствия и обеспечения качества последипломного образования.			+		
16.2	КЛИНИЧЕСКИЕ БАЗЫ						
92	16.2.1	Медицинская организация образования должна выбрать и утвердить базы для подготовки и обеспечить доступ к соответствующим клиническим/практическим базам для обучения, достаточному количеству пациентов, соответствующим пациентам и информации о пациентах с различными проблемами для достижения целей обучения, включая использование возможностей как стационарной, так и амбулаторной помощи, и дежурств.			+		
93	16.2.2	Медицинской организации образования следует при выборе среды обучения и клинической базы гарантировать, что в программу обучения включены вопросы по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, обучение в других соответствующих профилю клиниках/институтах и ПМСП.			+		
16.3	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ						
94	16.3.1	Медицинская организация образования должна гарантировать доступ к веб- и электронным средствам массовой информации и эффективно использовать информационные и коммуникационные технологии, с соблюдением этики, как интегрированную часть образовательной программы.			+		
95	16.3.2	Медицинской организации образования следует способствовать использованию преподавателями и обучающимися существующих и новых информационных и коммуникационных технологий для: самостоятельного обучения, общения с коллегами, доступа к соответствующим данным пациента и информационным системам			+		

		здравоохранения, ведения пациентов, практики и работы в системах оказания медицинской помощи.					
	16.4	КЛИНИЧЕСКИЕ КОМАНДЫ					
96	16.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать опыт работы в команде коллег и других специалистов здравоохранения.			+		
97	16.4.2	Медицинской организации образования следует обеспечить обучение в междисциплинарной/межпрофессиональной команде и развивать способности работать эффективно с коллегами и другими специалистами здравоохранения.			+		
98	16.4.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию способности в руководстве и обучении других специалистов здравоохранения.			+		
	16.5	МЕДИЦИНСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ					
99	16.5.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты получают знания и способны применить научные основы и методологию научного исследования в выбранной области медицины и обеспечить соответствующую интеграцию и баланс между подготовкой и исследованиями.			+		
100	16.5.2	Медицинская организация образования должна предоставить информацию о научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях в области научных исследований медицинской организации образования			+		
101	16.5.3	Медицинской организации образования следует способствовать участию резидентов в медицинских исследованиях, развитии качества здоровья и системы здравоохранения, которые включают научные исследования в базовых биомедицинских, клинических, поведенческих и социальных науках.			+		
102	16.5.4	Медицинской организации образования следует обеспечить для резидентов соответствующее время в программе подготовки для проведения научных исследований.			+		
103	16.5.5	Медицинской организации образования следует предоставить доступ к оборудованию для проведения научных исследований и проводимым научным мероприятиям на базах обучения.			+		
	16.6	ЭКСПЕРТИЗА В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ					
104	16.6.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по использованию экспертизы в области образовании относительно планирования, внедрения и оценки образовательной программы.			+		
105	16.6.2	Медицинской организации образования следует уделить должное внимание и обеспечить развитие экспертизы в оценке образования и исследовании в дисциплине медицинского образования.			+		
106	16.6.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию интересов сотрудников в проведении исследований в образовании.			+		
	16.7	ПОДГОТОВКА В ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ					
107	16.7.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику доступности для резидентов и предоставить им возможности обучения в альтернативных учреждениях внутри или за пределами страны.			+		
108	16.7.2	Медицинская организация образования должна создать систему по переводу и взаимозачету результатов обучения посредством активной			+		

		координации программ между обучающимися институтами и использования академических кредитов.					
109	16.7.3	Медицинской организации образования следует содействовать региональному и международному обмену преподавателей и резидентами, путем обеспечения соответствующими ресурсами.			+		
110	16.7.4	Медицинской организации образования следует развивать отношения с соответствующими национальными и международными органами с целью содействия обмену и взаимному признанию элементов обучения.			+		
		ВСЕГО:21		0	21	0	0
	17.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»					
	17.1	МЕХАНИЗМЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ					
111	17.1.1	Медицинская организация образования должна проводить постоянно мониторинг образовательной программы, определить и внедрить механизм для оценки программы, и оценку программы проводить с учетом миссии, требуемых конечных результатов обучения, содержания образовательной программы, оценки знаний и навыков, образовательных ресурсов.			+		
112	17.1.2	Медицинская организация образования должна проводить оценку программы относительно политики приема и потребностей образования и системы здравоохранения, процесса реализации образовательной программы, методов оценки, прогресса резидентов, квалификации преподавателей, выявленных проблем и недостатков.			+		
113	17.1.3	Медицинская организация образования должна гарантировать, что соответствующие результаты оценки направлены на улучшение образовательной программы и участие заинтересованных сторон в оценке программы.			+		
114	17.1.4	Медицинской организации образования следует обеспечить прозрачность процесса и результатов оценки для руководства и всех заинтересованных сторон.			+		
	17.2	ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РЕЗИДЕНТОВ					
115	17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
116	17.2.2	Медицинской организации образования следует активно вовлекать преподавателей и резидентов в планирование оценки программы, и использование результатов оценки для улучшения программы.			+		
117	17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
	17.3	РЕЗУЛЬТАТЫ РЕЗИДЕНТОВ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ					
118	17.3.1	Медицинская организация образования должна постоянно проводить мониторинг квалифицированных специалистов, обеспечивать обратную связь о клинической практике квалифицированных специалистов от работодателей, установить и применять механизм для оценки программы, используя собранные данные по результатам			+		

		выполнения клинической практики квалифицированных специалистов.					
119	17.3.2	Медицинской организации образования следует информировать о результатах оценки клинической практики квалифицированных специалистов лиц ответственных за прием резидентов и планирование образовательной программы.			+		
	17.3	ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН					
120	17.3.1	Медицинская организация образования должна вовлекать основные заинтересованные стороны в программу для мониторинга и оценки образовательной программы.			+		
121	17.3.2.	Медицинской организации образования следует обеспечить доступ заинтересованным сторонам к результатам оценки курса и образовательной программы, следует изучать и анализировать результаты обратной связи по самостоятельной клинической практики специалистов и обратной связи по образовательной программе.			+		
	17.4	ПРОЦЕДУРА УТВЕРЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ					
122	17.4.1	Медицинская организация образования должна документировать, что все образовательные программы, включая клинические базы, утверждены уполномоченным органом на основе ясно установленных критериев, оценки образовательной программы и имеющихся полномочий для присуждения или отзыва признания уполномоченным органом клинических баз или курсов теоретического обучения.			+		
123	17.4.2	Медицинской организации образования следует разработать и внедрить систему контроля качества клинических баз и других образовательных ресурсов, материально-технического оснащения, включая посещение баз обучения или других установленных процедур.			+		
		ВСЕГО:13		0	13	0	0
18.		СТАНДАРТ «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»					
	18.1	УПРАВЛЕНИЕ					
124	18.1.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что образовательная программа проводится в соответствии с требованиями нормативных правил в отношении приема резидентов (критерий отбора и количество), процесса, оценки знаний и навыков, установленных результатов обучения.			+		
125	18.1.2	Медицинская организация образования должна документировать завершение обучения путем присуждения степеней, выдачи дипломов, сертификатов или других официальных свидетельств квалификации для использования национальными и международными уполномоченными органами и должна быть ответственной за программы обеспечения и улучшения качества последипломной подготовки.			+		
126	18.1.3	Медицинской организации образования следует гарантировать прозрачность управления и принятия решений, соответствие программы потребностям здоровья населения и оказания медицинских услуг.			+		
	18.2	АКАДЕМИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО					
127	18.2.1	Медицинская организация образования должна определить ответственности и обязанности			+		

		руководства/сотрудников по последипломному медицинскому образованию.					
128	18.2.2	Медицинской организации образования следует проводить оценку руководства/сотрудников через определенные промежутки времени по отношению к достижению миссии программы последипломной подготовки, требуемых конечных результатов программы.			+		
	18.3	БЮДЖЕТ НА ОБУЧЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСУРСОВ					
129	18.3.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для управления бюджетами образовательной программы.			+		
130	18.3.2	Медицинская организация образования должна иметь четкий круг обязанностей и полномочий по обеспечению образовательных программ ресурсами, включая целевой бюджет на обучение, должна выделять ресурсы, необходимые для внедрения и реализации программы подготовки и распределять образовательные ресурсы в соответствии с потребностями.			+		
131	18.3.3	Медицинской организации образования следует управлять бюджетом, чтобы поддерживать обязательства преподавателей и резидентов по оказанию медицинской помощи и инновации в программе.			+		
	18.4	АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ					
132	18.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать наличие соответствующего административного и академического штата, сотрудников для поддержки реализации образовательной программы, надлежащего менеджмента и распределение ресурсов.			+		
133	18.4.2	Медицинской организации образования следует разработать программу обеспечения качества менеджмента, включая регулярные обзоры.			+		
134	18.4.3	Медицинской организации образования следует гарантировать, что проводится регулярный обзор менеджмента для достижения улучшения качества.			+		
	18.5	ТРЕБОВАНИЯ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ					
135	18.5.1	Медицинская организация образования должна следовать определению национальных уполномоченных органов количества и признанных медицинских специальностей и других функций медицинских экспертов, для обучения которых разрабатываются программы последипломной подготовки.			+		
136	18.5.2	Медицинской организации образования следует определить и утвердить программы последипломного медицинского образования в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами.			+		
		ВСЕГО:13		0	13	0	0
	19.	СТАНДАРТ «НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ»					
137	19.1	Медицинская организация образования при реализации развития последипломного медицинского образования с привлечением соответствующих заинтересованных сторон должна инициировать процедуры регулярного обзора и обновления процесса, структуры, содержания, результатов обучения/компетенций, оценки знаний и навыков, среды обучения программы, документально исправить недостатки, выделять ресурсы для непрерывного			+		

		улучшения.					
	19.2	Медицинской организации образования следует					
138		- базировать процесс обновления на проспективных исследованиях и анализах и на результатах собственного опыта и изучения литературы по медицинскому образованию			+		
139		- гарантировать, чтобы процесс обновления и реструктуризации приводит к пересмотру политики и практики программы последипломного медицинского образования в соответствии с прошлым опытом, текущей деятельностью и будущими перспективами.			+		
	19.3	Медицинской организации образования следует в процессе обновления обратить внимание на следующие вопросы:					
140		-Адаптация миссии и результатов программ последипломной подготовки в научном, социально-экономическом и культурном развитии общества			+		
141		-Модификация установленных результатов обучения после завершения последипломного обучения в выбранной области медицины в соответствии с документально подтвержденными потребностями среды распространяются на недавно завершивших обучение специалистов здравоохранения, изменения могут включать клинические навыки, обучение в области общественного здравоохранения и участие в уходе за больным, соответствующие обязанности, возложенные по завершении программы.			+		
142		-Адаптация образовательных подходов и методов обучения, чтобы гарантировать их соответствие и уместность			+		
143		-Корректировка структуры, содержания и продолжительности программ подготовки в резидентуре в соответствии с достижениями в базовых биомедицинских науках, клинических, поведенческих и социальных науках, изменения в демографической ситуации и структуре населения по вопросам здоровья / болезни, а также социально-экономических и культурных условий, корректировка будет гарантировать, что новые соответствующие знания, понятия и методы включены, а устаревшие отменены			+		
144		-Разработка принципов и методов оценки в соответствии с изменениями в установленных результатах и методах обучения			+		
145		-Адаптация политики отбора резидентов, методов отбора и приема резидентов к изменяющимся ожиданиям и обстоятельствам, потребностям в человеческих ресурсах, изменениях в базовом медицинском образовании и требованиях учебной программы			+		
146		-Адаптация политики набора и развития академических наставников и преподавателей в соответствии с изменяющимися потребностями в последипломном образовании			+		
147		-Обновление оснащения на клинических базах обучения и других образовательных ресурсов к изменяющимся потребностям в последипломном медицинском образовании, то есть количество резидентов, количества и профиля преподавателей, программа обучения и современные принципы обучения			+		
148		-Усовершенствование процесса мониторинга программы и оценки программы			+		
149		-Развитие организационной структуры, управления и			+		

	менеджмента для преодоления изменяющихся обстоятельств, и потребностей послевузовского обучения, и со временем сбор интересов различных групп заинтересованных сторон					
	ВСЕГО:13		0	13	0	0
	ИТОГО :		1	139	9	0

Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ



