



«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 Стандартам и Руководству по международной аккредитации программ магистратуры в области здравоохранения (на основе WFME/ AMSE/

ESG) образовательных программ:

7M10116 Общественное здравоохранение

7M10121 Менеджмент в здравоохранении

7M10113 Клиническая психология

НАО «Медицинский университет Астана»

в период с 19 по 21 ноября 2025 г.

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА
Внешняя экспертная комиссия

*Адресовано
Аккредитационному
совету НААР*



ОТЧЕТ

**о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке
на соответствие Стандартам и Руководству по международной аккредитации
программ магистратуры в области здравоохранения (на основе WFME/ AMSE/ ESG)**

образовательных программ:

7M10116 Общественное здравоохранение

7M10121 Менеджмент в здравоохранении

7M10113 Клиническая психология

НАО «Медицинский университет Астана»

в период с 19 по 21 ноября 2025 г.

г. Астана, 2025 год

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 ПРОГРАММНОЙ АККРЕДИТАЦИИ	7
6.1. СТАНДАРТ 1. «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ»	7
6.2. СТАНДАРТ 2. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»	10
6.3. СТАНДАРТ 3. «ОЦЕНКА ОБУЧАЮЩИХСЯ».....	114
6.4. СТАНДАРТ 4. «ОБУЧАЮЩИЕСЯ».....	15
6.5. СТАНДАРТ 5. «АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ».....	17
6.6. СТАНДАРТ 6. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА И РЕСУРСЫ»	21
6.7. СТАНДАРТ 7. «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»	22
6.8. СТАНДАРТ 8. «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»	24
6.9. СТАНДАРТ 9. «ПОСТОЯННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ»	28
(VII) ОБЗОР СИЛЬНЫХ СТОРОН/ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ	33
(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА.....	33
(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ	34
(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ	34
Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ ПРОГРАММНОГО ПРОФИЛЯ»	36
Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ.....	46
Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ППС	52
Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	529

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

АУП	административно - управленческий персонал
БД	базовые дисциплины
ВО, ПВО	вузовское образование, послевузовское образование
ВУЗ	высшее учебное заведение
ГОСО РК	Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан
ГЦВП	государственный центр выплаты пенсии
ДИ	должностные инструкции
ЕНТ	единое национальное тестирование
ЕПВО	Единая платформа высшего образования
ИА	итоговая аттестация
ИПРП	индивидуальный план работы преподавателя
ИУП	индивидуальный учебный план
КВ	компонент по выбору
КПД	ключевые показатели деятельности
КИС	контрольно-измерительные средства
КОК	комитет обеспечения качества
КЭД	каталог элективных дисциплин
МЗ РК	Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МНВО РК	Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан
НАО «МУА»	Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана»
НПА	нормативно-правовые акты
НИЛ	научно-исследовательская лаборатория
НИР	научно-исследовательская работа
ОП	образовательная программа
ОПН	оценка практических навыков
ПА	Промежуточная аттестация
ППС	профессорско-преподавательский состав
РУП	рабочий учебный план

(II) ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с приказом №156-25-ОД от 12.09.2025 года Независимого агентства аккредитации и рейтинга с 19 по 21 ноября 2025 г. внешней экспертной комиссией (ВЭК) проводилась оценка соответствия образовательных программ магистратуры в области здравоохранения 7M10116 Общественное здравоохранение, 7M10121 Менеджмент в здравоохранении, 7M10113 Клиническая психология Некоммерческого акционерного общества «Медицинский университет Астана» Стандартам и Руководству по международной аккредитации программ магистратуры в области здравоохранения (на основе WFME/ AMSE/ ESG).

Отчет внешней экспертной комиссии содержит оценку представленной образовательной программы критериям ИААР, рекомендации ВЭК по дальнейшему совершенствованию образовательных программ и параметры профиля образовательной программы.

Состав ВЭК:

Эксперт ИААР, председатель ВЭК - Колчин Андрей Сергеевич, к.м.н., доцент, проректор по последипломному образованию ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» Минздрава России (г. Омск, Российская Федерация);

Эксперт ИААР - Скугаревский Олег Алексеевич, д.м.н., профессор, председатель правления Белорусской психиатрической ассоциации, Минский областной клинический центр «Психиатрия-наркология»; ЗАО «Территория Эдельвейс». (г. Минск, Республика Беларусь);

Эксперт ИААР– Искакова Назым Серикановна, PhD, старший преподаватель кафедры общественного здоровья НАО «Медицинский университет Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт ИААР, работодатель ВЭК – Катбаев Сакен Арыстанович, председатель Общественное объединение «Локальный профсоюз работников организаций здравоохранения «DENSAULYQ» (Республика Казахстан, г. Шымкент);

Эксперт ИААР, студент ВЭК – Яндуткина Карина Геннадьевна, магистрант 2 года обучения, ОП «Общественное здравоохранение» НАО «Карагандинский медицинский университет»;

Координатор от Агентства – Джакенова Алиса Сатбековна, к.м.н., руководитель медицинских проектов по институциональной и специализированной аккредитации медицинских организаций образования, НУ Независимое агентство аккредитации и рейтинга (Республика Казахстан, г. Астана).

(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана» (далее – НАО «МУА»), созданный в 1964 году, является ведущим медицинским вузом Казахстана по подготовке квалифицированных кадров для системы здравоохранения, имеет высокую репутацию в области предоставления образовательных, научных и лечебно-диагностических услуг.

Медицинский университет Астана уверенно удерживает лидирующие позиции на национальном уровне. В Национальном рейтинге ведущих медицинских вузов 2024 года (IQAARanking) университет занял 2-е место, подтвердив свою репутацию как одного из лучших медицинских образовательных учреждений страны.

В рейтинге научных публикаций казахстанских вузов 2024 года Медицинский университет Астана вошёл в ТОП-10 среди 86 университетов, поднявшись сразу на 9 позиций по сравнению с результатами 2023 года, и занял 2-е место среди медицинских вузов.

Основные этапы развития Университета:

1. Целиноградский государственный медицинский институт (1964-1997 гг.).
2. Казахская Государственная медицинская академия (1997-2008 гг.).
3. Акционерное общество «Казахская медицинская академия», со стопроцентным участием государства в уставном капитале (13.05.2008-2009 гг.).
4. НАО «Медицинский университет Астана» (06.01.2009-01.07.2010 г.) в составе АО «Национального медицинского холдинга».
5. НАО «Медицинский университет Астана» с 01.07.2010 г. находится в подведомственном контроле МЗ РК.

В октябре 2024 года Медицинский университет Астана стал первым среди медицинских вузов Казахстана, получившим 4 Звезды из 5 в международном рейтинге QS Stars. Рейтинг оценивает университеты по множеству параметров, включая качество преподавания, трудоустройство, научную деятельность, интернационализацию и инфраструктуру.

НАО «МУА» осуществляет подготовку на государственном, русском и английском языках.

В настоящее время Университет имеет государственную лицензию Комитета по контролю в сфере образования и науки МОН РК от 19.03.2019 № 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 НАО МУА действует многоуровневая система образования. В университете функционирует система международного дистанционного обучения (MOODLE), которая в своей работе использует последние достижения в этой области.

С 2012 года внедрено дистанционное обучение на уровне дополнительного профессионального образования. Согласно организационной структуре НАО «МУА», основными структурными подразделениями Университета являются Институты, Школы, Кафедры, Управления, Центры, которые включают в свой состав штат по следующим категориям: ППС, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий, а также технический, сотрудники IT-инфраструктуры и прочий персонал.

НАО «МУА» первым из числа медицинских университетов Казахстана начал многоуровневую подготовку медицинских и научно-педагогических кадров (систему непрерывного высшего образования) по следующим уровням обучения и траектории обучения: бакалавриат - интернатура - резидентура; бакалавриат – магистратура - PhD докторантура.

Миссия НАО «Медицинский университет Астана» - это подготовка конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на существующие и новые

вызовы здоровью населения, генерация новых знаний и инноваций, содействие научно-технологическому развитию национального и глобального здравоохранения.

(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ

В 2022 году в НАО «Медицинский университет Астана» внешней экспертной комиссией НААР проводилась оценка соответствия образовательной деятельности стандартам специализированной аккредитации НААР образовательных программ 7M10116 Общественное здравоохранение, 7M10121 Менеджмент в здравоохранении, 7M10113 Клиническая психология.

Сертификаты Независимого агентства аккредитации и рейтинга о специализированной международной аккредитации образовательных программ 7M10116 Общественное здравоохранение, 7M10121 Менеджмент в здравоохранении, 7M10113 Клиническая психология НАО «МУА» выданы 14.12.2022 года со сроком действия до 13.12.2025 года.

(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК

Работа ВЭК осуществлялась на основании утвержденной Программы визита внешней экспертной комиссии Независимого агентства аккредитации и рейтинга (IAAR) в рамках международной специализированной аккредитации образовательных программ: 7M10116 Общественное здравоохранение, 7M10121 Менеджмент в здравоохранении, 7M10113 Клиническая психология в НАО «МУА» в период с 19 по 21 ноября 2025 года.

С целью координации работы ВЭК 18.11.2025 г. состоялось установочное собрание, в ходе которого были распределены полномочия между членами комиссии, уточнен график визита, достигнуто согласие в вопросах выбора методов экспертизы.

Для получения объективной информации о качестве образовательных программ и всей инфраструктура вуза, уточнения содержания отчетов о самооценке состоялись встречи с Председателем Правления - ректором, проректорами вуза по направлениям деятельности, руководителями структурных подразделений, деканами факультетов, заведующими кафедрами, преподавателями, обучающимися, выпускниками, работодателями. Всего во встречах приняло участие 75 представителей (таблица 1).

Таблица 1 - Сведения о сотрудниках и обучающихся, принявших участие во встречах с ВЭК НААР:

Категория участников	Количество
Председатель Правления - ректор	1
Проректоры	4
Руководители структурных подразделений	12
Руководители аккредитуемых ОП и деканы школ	7
Заведующие кафедрами, ППС ОП	16
Обучающиеся ОП	19
Работодатели	5
Выпускники	11
Всего	75

Члены ВЭК ознакомились с состоянием материально-технической базы, эксперты посетили симуляционный центр, библиотеку, коворкинг зону для обучающихся, лекционный зал №2, актовый зал, столовую, медицинский пункт, тренажерный зал, музей, кафедру общественного здоровья и менеджмента, кафедру психиатрии, наркологии и клинической психологии.

На встрече ВЭК НААР с целевыми группами НАО «МУА» осуществлялось уточнение механизмов реализации политики вуза и конкретизация отдельных данных, представленных в отчете по самооценке вуза.

Во время работы экспертами, членами ВЭК были посещены следующие базы прохождения практики: Клиника «Alanda», ГКП на ПХВ «Городской центр психического здоровья», ТОО "Komek Center».

В соответствии с процедурой аккредитации было проведено анкетирование 17 преподавателей, 32 обучающихся.

С целью подтверждения представленной в отчете по самооценке информации внешними экспертами была запрошена и проанализирована рабочая документация университета. Наряду с этим, эксперты изучили интернет обеспечение университета посредством просмотра официального сайта вуза.

В рамках запланированной программы рекомендации по улучшению организации образования и аккредитуемых образовательных программ НАО «МУА», разработанные ВЭК по итогам экспертизы, были представлены на встрече с руководством 21.11.2025 г.

(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ ПРОГРАММНОЙ АККРЕДИТАЦИИ

6.1. СТАНДАРТ 1. «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ»

Доказательная часть

Согласно Стратегии развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы миссией Университета определена - подготовка конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на существующие и новые вызовы здоровью населения, генерация новых знаний и инноваций, содействие научно-технологическому развитию национального и глобального здравоохранения. В целях достижения указанной миссии университетом определены следующие стратегические направления развития: «Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям», «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения», «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики», «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета», и «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета». <https://amu.edu.kz/ru/about-university/>.

Миссия НАО «МУА» отражает развитие и совершенствование национальной системы высшего и послевузовского образования и разрабатывалась в соответствии с общей стратегией государства, представленных в программных документах РК, она отражает его характер, особенности, установленные приоритеты развития, а также место и роль вуза в образовательном, научном, социально-экономическом и культурном развитии региона и страны в целом.

Миссия Университета доведена до сведения уполномоченных органов в области медицинского образования и здравоохранения, академической общественности, обучающихся и других заинтересованных сторон путем представления Стратегии развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы (утвержденной решением Совета директоров НАО «Медицинский университет Астана» № 17 от 30 мая 2022г.) уполномоченным органам в области образования, здравоохранения, финансирования, инновационного развития РК, а также публикации на официальном сайте вуза – <https://amu.edu.kz/ru/about-university/>, проведение презентаций и дней открытых дверей, распространения в бумажном варианте по всем структурным подразделениям вуза,

вывешивания на информационных стендах подразделений, публикаций в справочниках-путеводителях и буклетах с описанием программы.

Миссия образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология заключается в подготовке специалистов нового поколения с высоким уровнем профессиональной компетенции в сфере здравоохранения, готовых к решению проблем и задач межсекторального взаимодействия.

Миссия образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология отражает специфику подготовки кадров по данным программам и сформулирована в соответствии со Стратегией развития НАО «МУА» на 2022-2026 годы, стратегическими документами развития образования и науки национального и отраслевого уровня.

Особенностью данных ОП является в том, что содержание соответствует тому, чтоб магистрант больше получил навыки прикладного характера, все дисциплины нацелены на углубление профессиональной подготовки специалиста, которые востребованы в настоящее время в системе здравоохранения и соответствуют конечным результатам.

Аналитическая часть

Миссия университета, стратегическая цель, задачи, ценности и Программа развития НАО «МУА» определены и доведены до всех заинтересованных сторон.

Эффективность реализации ОП НАО «МУА» обеспечивается планомерной, целенаправленной и эффективной реализацией планов развития ОП, тесным взаимодействием Университета с представителями практического здравоохранения, работодателями, которые принимают участие в формулировке миссий и разработке ОП.

Разработка миссии и содержания программ осуществлялась при непосредственном участии ключевых внутренних и внешних стейкхолдеров.

В процесс разработки миссии ОП 7М10113 Клиническая психология были вовлечены практикующие клинические психологи медицинских организаций, представители профильной кафедры университета, а также эксперты из Республиканского научно-практического центра психического здоровья, что гарантирует ее соответствие реальным потребностям сектора здравоохранения. Эксперты ВЭК подтверждают наличие механизма по обеспечению динамической адаптации программы магистратуры 7М10113 Клиническая психология под актуальные потребности работодателей.

Прослеживается преемственность миссии образовательной программы и конечных результатов обучения.

Цели и образовательная стратегия миссии образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология являются основой для формирования высококонкурентных выпускников.

В НАО «МУА» имеется политика, способствующая укреплению взаимосвязи между научными исследованиями и образованием.

Образовательные программы предусматривают элементы обучения у магистрантов, формирующие у них научное мышление. У магистрантов есть возможность самостоятельно изучать проблемы, целесообразность организации исследований и использования различных методик сбора информации и проведения статистического анализа. Результаты научной работы обучающихся докладываются на научно-практических конференциях, организованных в республике, так и за ее пределами, и публикуются в сборниках материалов конференции. Ежегодно в НАО «МУА» проводятся научно-практические конференции студентов и молодых ученых.

В НАО "МУА" анализируется успеваемость обучающихся в соответствии с миссией и ожидаемыми результатами обучения, программой обучения, обеспеченностью ресурсами, а также с учетом уровня подготовки при поступлении в вуз.

Проводится постоянный контроль, улучшение миссии образовательной программы и результатов обучения посредством использования результатов оценки компетенций выпускников как инструмента обратной связи с целью улучшения образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология.

Члены ВЭК отмечают, что большое значение придается формированию у магистрантов надлежащего поведения в отношении коллег, преподавателей, администрации.

Миссия образовательной программы 7М10113 «Клиническая психология» определяет в качестве приоритета сохранение и укрепление ментального здоровья населения и подготовку специалистов, способных работать на стыке медицины и психологии в системе здравоохранения. Подготовка клинических психологов строится с акцентом на междисциплинарность, интеграцию психотерапии, психиатрии и доказательной психологии, что соответствует стратегии университета и государственным приоритетам РК в сфере образования и здравоохранения.

По итогам встреч с фокус-группами по ОП «Клиническая психология», отмечено единство представлений о растущей потребностью общества в квалифицированной клиничко-психологической помощи. С этих позиций миссия программы нацелена на развитие кадрового потенциала для системы здравоохранения путем подготовки высококвалифицированных немедицинских специалистов для восполнения имеющейся потребности.

ВЭК констатирует наличие в НАО «Медицинский университет Астана» механизма, обеспечивающего наличие полного и объективного представления у обучающихся в магистратуре по ОП Клиническая психология об ожидаемых результатах обучения, которые они должны достичь по завершению обучения и своих будущих ролях в секторе здравоохранения. В то же время встреча с фокус-группами по ОП «Клиническая психология» показала, что востребованность выпускников определяется преимущественно потребностями специализированных (психиатрических) организаций здравоохранения и реализуется посредством запросов от них. Такой подход не может удовлетворить объективно высокую потребность в специалистах, работающих в сфере психического здоровья, для непсихиатрических организаций здравоохранения для обеспечения нужд их пациентов/клиентов.

Таким образом стандарт Миссия и конечные результаты соответствует требованиям, предъявляемым к Стандартам НААР для аккредитации медицинских организаций здравоохранения.

Сильные стороны/лучшая практика

Тесное взаимодействие с работодателями, заказчиками обучения, конструктивное взаимодействие с сектором здравоохранения, органами исполнительной власти и другими партнерами, а также наличие профессиональных кадровых ресурсов для реализации образовательных программ. И как результат, высокий показатель трудоустройства выпускников (более 95 %) и высокий уровень удовлетворенности работодателей (более 80 %).

Рекомендации ВЭК

1. Руководству университета продолжить взаимодействие с вышестоящими органами на предмет унификации статуса клинического психолога в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом «Клиническая психология» с целью расширения возможностей профессиональной реализации специалистов выпускников магистратуры не только в специализированных учреждениях здравоохранения психиатрического профиля, но и в общесоматической медицине. Срок исполнения – в течение 2025/2026 учебного года.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Миссия и результаты» раскрыты 12 критериев, из которых 1 - имеет сильную позицию, 10 – удовлетворительную и 1 – предполагают улучшение.

6.2. СТАНДАРТ 2. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»

Доказательная часть

Образовательная программа магистратуры 7M10116 Общественное здравоохранение, 7M10121 Менеджмент в здравоохранении разработаны на основе компетентностного подхода в соответствии с ГОСО РК и внутренними стандартами НАО «МУА», зарегистрированы в Реестре ЕПВО и утверждены решениями коллегиальных органов университета. ОП ориентированы на формирование профессиональных, управленческих и исследовательских компетенций, отражённых в 8 ожидаемых результатах обучения, согласованных с требованиями ГОСО и Дублинскими дескрипторами 2-го уровня.

Реализация программ обеспечивается сочетанием теоретической и практико-ориентированной подготовки с использованием современных методов обучения: PBL, CBL, TBL, RBL, case-study, e-learning, проектного и исследовательского обучения. В университете действует программа повышения квалификации ППС по методике RBL (60 часов/2 кредита), подтверждённая актом внедрения, большинство преподавателей прошли обучение и применяют данную технологию в учебном процессе. Существенное место отведено СРМ, регламентируемой силлабусами дисциплин.

Интеграция обучения и практики обеспечивается через производственную, научно-исследовательскую и преддипломную практики, обучение на рабочем месте на базе организаций здравоохранения, научных центров и НЦОЗ, с заключёнными договорами о сотрудничестве. ОП включает развитие навыков критической оценки научной литературы, освоение принципов доказательной медицины, участие магистрантов в НИР, подготовку и защиту магистерского проекта.

Программы реализуются в соответствии с принципами равенства и инклюзии, опирается на студентоцентрированный подход, систему наставничества и регулярной обратной связи, а также поддерживается развитой цифровой и библиотечной инфраструктурой университета. Регулярный пересмотр и обновление содержания ОП осуществляются с участием ППС, обучающихся и работодателей, что обеспечивает её соответствие актуальным потребностям системы здравоохранения.

Образовательная программа 7M10113 «Клиническая психология» – это профильная годичная магистратура, направленная на формирование профессиональных компетенций в области клиничко-психологической помощи в соответствии с современными требованиями системы здравоохранения и рынка труда.

Программа разработана с учетом междисциплинарного подхода и включает как теоретическую, так и практическую подготовку. В учебный процесс интегрированы: медико-биологические и клинические науки – дисциплины «Психопатология и патопсихология», «Психодиагностика»; поведенческие и социальные науки – «Введение в общую психологию», элективы по выбору; управленческие дисциплины – «Менеджмент», «Психология управления»; коммуникативные навыки и медицинская этика реализуются через учебные курсы, практические занятия, клинические разборы и производственную практику; общественное здравоохранение и медицинская юриспруденция отражены в содержании дисциплин базового цикла и элективных курсов.

Теоретический блок программы представлен базовыми и профилирующими дисциплинами (вузовский компонент и компоненты по выбору), а практическая подготовка обеспечивается за счет производственной практики (6 кредитов), экспериментально-исследовательской работы магистранта (13 кредитов) и итоговой аттестации (12 кредитов).

В образовательной программе предусмотрены механизмы обеспечения безопасности

пациентов, которые формируются через изучение этических норм, клинических протоколов и стандартов психологической помощи. Особое внимание уделяется обучению методам безопасного проведения психодиагностики, консультирования и психокоррекционных вмешательств, исключающих риск нанесения физического или психологического вреда.

В процессе обучения магистранты осваивают навыки распознавания состояний, требующих неотложного медицинского вмешательства, алгоритмы взаимодействия с медицинскими и социальными службами, а также методы оценки рисков при работе с уязвимыми группами населения.

Включение дисциплин по психопатологии, патопсихологии, психотерапевтическим подходам и психологическому консультированию обеспечивает формирование компетенций, необходимых для безопасного и эффективного оказания психологической помощи.

Выпускники способны применять полученные знания и навыки для предотвращения ущерба пациентам, соблюдения конфиденциальности, этических норм и профессиональных стандартов в области клинической психологии.

Аналитическая часть

Проведённый анализ образовательных программ магистратуры 7M10116 «Общественное здравоохранение» и 7M10121 «Менеджмент в здравоохранении» подтверждает их соответствие требованиям ГОСО РК, профессиональным стандартам и стратегическим приоритетам системы здравоохранения. Структура ОП, модульный принцип построения, наличие базовых и профилирующих дисциплин, элективного компонента, практик и исследовательского модуля в целом обеспечивают формирование заявленных исследовательских, управленческих и аналитических компетенций магистрантов. Ежегодный пересмотр содержания дисциплин с учётом изменений нормативно-правовой базы, рекомендаций работодателей и глобальных трендов (НМЗ, цифровизация, VIZP, value-based healthcare) свидетельствует о функционирующем механизме актуализации программ.

В то же время анализ показал, что интеграция теоретической подготовки и профессионального развития магистрантов требует дальнейшего усиления и более чёткой регламентации. Несмотря на наличие заключённых договоров с организациями здравоохранения и научными центрами, связь между содержанием дисциплин и программами практик не во всех случаях формализована и системно координируется. Возможности обучения на рабочем месте используются, но нуждаются в расширении (особенно по направлениям управления изменениями, цифровой трансформации, e-health и big data), а механизмы взаимодействия с базами практики (совместное планирование задач, согласование индивидуальных планов практики, оценка результатов) требуют дополнительного документального закрепления и регулярной оценки эффективности.

Интервью с магистрантами и работодателями подтверждают разнообразие применяемых методов обучения (TBL, CBL, PBL, case-study, анализ НПА, проектная работа, гостевые лекции) и выраженную практико-ориентированность ряда курсов (менеджмент качества, экономика здравоохранения, биостатистика, эпидемиология, ОМТ). Вместе с тем, по мнению стейкхолдеров, необходимо обеспечить большее разнообразие и координацию мест обучения (управленческие структуры, НЦОЗ, ННЦРЗ, частный сектор, международные проекты), а также системное планирование и оценку методов обучения и внедрения образовательных инноваций. Это предполагает развитие ресурсного обеспечения (кадрового, организационного, информационного) и усиление мониторинга интеграции учебного процесса, практики и исследовательской деятельности.

В целом ОП согласуются с миссией университета и стратегией его развития, удовлетворяют базовым требованиям рынка труда и международным подходам к подготовке менеджеров здравоохранения, однако по ряду критериев находятся в зоне «предполагают улучшения». Приоритетными направлениями дальнейшего развития

являются: углубление интеграции теории и практики, расширение форм обучения на рабочем месте, диверсификация клинических и организационных площадок, а также формализация механизмов взаимодействия с базами практики и систематической оценки эффективности применяемых методов обучения.

Образовательная программа 7М10113 «Клиническая психология» выстроена на основе компетентностного, междисциплинарного и практико-ориентированного подходов, что позволяет обеспечить достижение заявленных конечных результатов обучения и соответствие требованиям системы здравоохранения и профессиональных стандартов в области клинической психологии.

Компетентностный подход в реализации программы предполагает, что конечная цель обучения состоит не только в передаче знаний, но и в формировании у магистрантов устойчивых навыков профессионального мышления, способности применять полученные знания в практических ситуациях, а также готовности к самостоятельному принятию решений в клинической практике.

Для этого учебный процесс включает интерактивные методы обучения, групповую работу, клинические разборы и супервизии, которые позволяют обучающимся развивать аналитические, коммуникативные и исследовательские компетенции.

Междисциплинарный подход обеспечивается интеграцией знаний из смежных областей – медицины, психиатрии, нейробиологии, социальной психологии и психотерапии. В учебный план включены курсы, формирующие комплексное понимание психических расстройств, включая соматоформные расстройства и расстройства поведения. Используемый в ВУЗе формат способствует развитию навыков работы в составе мультидисциплинарных команд: взаимодействия с врачами, социальными работниками и другими специалистами системы здравоохранения, что особенно важно для эффективной реабилитации и сопровождения пациентов.

Практико-ориентированный подход реализуется через систематическую интеграцию теории и практики. Магистранты проходят практику на клинических базах университета. ОП по Клинической психологии является профильной, в связи чем, все обучающиеся являются действующими сотрудниками медицинских, образовательных организаций. Таким образом, обучающиеся не только во время обучения, но в собственной практике ведут наблюдение за пациентами и получают опыт взаимодействия с реальными случаями. Это способствует развитию клинического мышления, профессиональной рефлексии и способности применять методы психодиагностики и психотерапии в соответствии с этическими нормами.

Учебный процесс построен таким образом, чтобы интегрировать фундаментальные теоретические знания и практический опыт, обеспечивая комплексную подготовку магистрантов по всем направлениям, предусмотренным стандартами аккредитации.

До 2025-2026 года реализация ОП 7М10113 «Клиническая психология» в части разработки и пересмотра проводилась на основании СУ-МУА-15-24 «Образовательные программы: разработка и обновление» <https://amu.edu.kz/upload/iblock/865/8653b0b7a81d2cf480aac38f1d57f716.pdf> . С 2025-2026 учебного года организация, координация, управление и оценка учебного процесса в рамках образовательной программы 7М10113 «Клиническая психология» будет проводиться осуществляться в соответствии с внутренним нормативным документом Университета — СУ-МУА-15-25 «Образовательные программы: управление, разработка и обновление», который был утвержден 27 августа 2025года (<https://amu.edu.kz/upload/iblock/b2d/b2dc2fc7058f572b58d83056614d751a.pdf>). Бизнес-процесс, разработанный в НАО «Медицинский университет Астана» на основании СУ-МУА-15-24 Стандарта Университета «Образовательные программы: разработка и обновление», предполагает внесение изменений в ОП на основе анализа актуальности и востребованности компетенций выпускников.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

1) Руководству университета и подразделениям, ответственным за реализацию образовательных программ, следует разработать и утвердить конкретный механизм интеграции теоретической подготовки и профессиональной стажировки магистрантов. Это предполагает обновление рабочих учебных планов и силлабусов с включением элементов обучения на рабочем месте и единых критериев оценки практик, расширение перечня баз практик за счет организаций управленческого и аналитического профиля, а также формализацию порядка прохождения стажировки на основном месте работы обучающихся. Университету необходимо обеспечить регулярный мониторинг и ежегодную отчетность по результатам практик и обратной связи работодателей. Реализация этих мер должна обеспечить системность, прозрачность и доказуемость интеграции теории и профессиональной подготовки. Срок — сентябрь 2026 года.

2) Руководителям образовательных программ, декану и начальнику отдела магистратуры и докторантуры рассмотреть возможность включения в локальные нормативные акты механизмы прохождения практической подготовки на базах по месту основного трудоустройства магистрантов через заключение договоров при совпадении профиля работы и задач практики. Срок: сентябрь 2026г.

3) Руководителям образовательных программ гарантировать разнообразие мест обучения по ОП 7М10121 «Менеджмент в здравоохранении» и обеспечить координацию всех клинических и организационных площадок, предоставляя магистрантам доступ к различным аспектам выбранной области медицины. Срок: сентябрь 2026г.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Образовательная программа» раскрыты 18 критериев, из которых 0 - имеет сильную позицию, 15 – удовлетворительную и 3 – предполагают улучшение.

6.3. СТАНДАРТ 3. «ОЦЕНКА ОБУЧАЮЩИХСЯ»

Доказательная часть

Система оценивания магистрантов по ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология регламентирована Академической политикой НАО «МУА», Положением «Об обучении в магистратуре» и рядом рабочих инструкций, что обеспечивает прозрачность, документированность и сопоставимость процедур оценки. Применяется балльно-рейтинговая система с чётко определёнными порогами допуска (ОРД ≥ 50 баллов), критериями перехода к итоговому контролю, правилами передач («FX», «F») и допуском к итоговой аттестации только при полном освоении кредитов ОП.

Используется широкий спектр методов и форматов оценки (текущий и рубежный контроль, экзамены, тестирование, дифференцированные зачёты, проекты, магистерская диссертация/проект, публикации и выступления), что позволяет оценивать не только знания, но и навыки, профессиональное поведение и исследовательскую компетентность. На кафедрах сформированы фонды оценочных средств (КИС), проводится психометрический анализ тестов, экспертиза сертифицированными тестологами, что подтверждает валидность и надёжность инструментов оценивания.

Процедуры оценки открыты для внешней экспертизы: в состав ГАК входят внешние эксперты и представители практического здравоохранения, обеспечивающие независимость и отсутствие конфликта интересов. Реализована формализованная система

апелляции через апелляционные комиссии (в т.ч. Республиканскую), а результаты оценивания и критерии доводятся до обучающихся через силлабусы, УМКД и АИС «Platonus». Обратная связь обеспечивается через текущий контроль, обсуждение результатов, анкетирование обучающихся и анализ сводных ведомостей, что позволяет увязывать оценивание с РО и непрерывно совершенствовать образовательный процесс.

Аналитическая часть

Проведённый анализ системы оценивания по образовательным программам магистратуры показал, что в университете функционирует комплексная модель контроля образовательных результатов, включающая текущий, рубежный и итоговый контроль в соответствии с требованиями ГОСО РК. Балльно-рейтинговая система прозрачна, регламентирована локальными актами и доведена до обучающихся через силлабусы, образовательные программы, платформы Moodle.

Вся информация о политике оценивания, методах контроля, критериях оценивания, условиях сдачи экзаменов, весомости и критериях прогресса обучающихся, процедуре апелляции, количестве разрешённых пересдач и условиях повторной сдачи экзаменов содержится в «Академической политике НАО «МУА» П-МУА-17-24» (<https://amu.edu.kz/upload/iblock/c28/c283ffbbf02bea3391f4ec8910496250.pdf>). Эти документы находятся в открытом доступе на официальном сайте университета, что обеспечивает прозрачность и возможность ознакомления для всех заинтересованных сторон.

Интервью с магистрантами и преподавателями подтвердили использование разнообразных методов оценивания: тестирование, письменные и аналитические работы, эссе, проекты, презентации, ситуационные задачи, устные собеседования, оценку отдельных элементов диссертационной работы, отчеты по практикам. Тем не менее, встреча с фокус-группой обучающихся сделала акцент на целесообразности расширения методов промежуточного и итогового контроля, что будет содействовать объективизации оценки учебного процесса и его совершенствованию.

Эксперты отмечают, что данные инструменты в целом позволяют оценивать не только знания, но и управленческие, аналитические и исследовательские навыки магистрантов, включая умение принимать решения, интерпретировать данные и решать практические задачи здравоохранения.

Вместе с тем выявлена неоднородность критериев оценивания по ряду дисциплин, недостаточная детализация рубрик и отсутствие единообразных компетентностно-ориентированных оценочных схем для презентаций, групповой работы, эссе и проектных заданий. Требуется усиление практика внешней экспертизы оценочных средств и альтернативного экзаменатора, что соответствует международным требованиям WFME к независимости и объективности оценивания.

Система обратной связи включает анкетирование обучающихся, опросы работодателей, сбор отзывов выпускников. Однако механизмы регулярного информирования магистрантов о результатах анализа обратной связи и предпринятых мерах формализованы недостаточно и нуждаются в систематизации.

В целом система оценивания соответствует базовым требованиям, но имеет зоны для совершенствования, связанные с унификацией критериев, внедрением «оценки полезности» (utility of assessment) и расширением внешней экспертизы.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

1) Руководителям образовательных программ расширить спектр методов и форм оценки, опираясь на принцип «оценки полезности», обеспечивающий оптимальное

сочетание валидности, надёжности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности выбранных инструментов оценивания. С целью повышения качества практической подготовки включить в программу освоение и оценку практических навыков на базе симуляционного центра. Срок: сентябрь 2026г.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Оценка обучающихся» раскрыты 10 критериев, из которых 0 - имеет сильную позицию, 9 – удовлетворительную и 1 – предполагает улучшение.

6.4. СТАНДАРТ 4. «ОБУЧАЮЩИЕСЯ»

Доказательная часть

В НАО «Медицинский университет Астана» действуют прозрачные и нормативно закреплённые правила приёма в магистратуру, основанные на конкурсном отборе по результатам КТ и/или собеседования, в строгом соответствии с Законом РК «Об образовании», Типовыми правилами приёма и внутренними Правилами приёма в магистратуру (ПР-МУА-04). Обеспечивается баланс между контингентом магистрантов и ресурсами Университета (ППС, материально-техническая база, клинические базы практики, научное руководство), а также предусмотрены особые условия приёма и обучения для лиц с ограниченными возможностями и механизм перевода/восстановления, включая иностранных обучающихся.

Политика приёма напрямую связана с миссией Университета и целями ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология: отбор нацелен на кандидатов с высоким академическим потенциалом, профессиональным опытом в здравоохранении и исследовательской мотивацией, что подтверждается требованиями к стажу и результатам КТ/собеседования. Прозрачность и справедливость процедур обеспечиваются системой апелляций как по результатам КТ (через НЦТ), так и по результатам собеседования (апелляционная комиссия Университета). Численность приёма и структура контингента регулярно анализируются с учётом мнения работодателей, МЗ РК, МНВО РК и данных о трудоустройстве выпускников, что позволяет адаптировать набор под потребности системы здравоохранения.

Для магистрантов функционирует разветвлённая система академического консультирования и поддержки: научные руководители, ШОЗиМ, приёмная комиссия, отдел международного сотрудничества, отдел карьеры и трудоустройства, психологическая служба и ДСВР. Университет реализует программы социальной и психологической поддержки, финансовой помощи (стипендии спонсора, социальная поддержка), профилактики выгорания и деструктивного поведения, при строгом соблюдении конфиденциальности. Учитываются потребности разных групп обучающихся, обеспечивается возможность формирования индивидуальной образовательной траектории через выбор элективных дисциплин, составление ИПР, участие в обсуждении и совершенствовании ОП, а также через инклюзивную политику (Положение об инклюзивном образовании).

Система обратной связи и представительства обучающихся включает стандартизированный мониторинг удовлетворённости (анкетирование по качеству преподавания и условиям обучения, онлайн-опросы, блоги ректора и деканов, Telegram-бот), регулярный анализ результатов и информирование обучающихся о принятых мерах. Магистранты представлены в КОК, Комитете образовательных программ, Совете школы, что обеспечивает их участие в разработке, управлении и оценке ОП. Университет

гарантирует документирование результатов обучения: выпускникам, успешно прошедшим итоговую аттестацию, присваивается степень «магистр здравоохранения» по ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология и выдаётся диплом государственного образца с приложением (транскриптом) в соответствии с ГОСО РК.

Аналитическая часть

Анализ системы приема и сопровождения обучающихся показал, что университет реализует прозрачную и регламентированную политику приема на программы магистратуры в соответствии с приказами МНВО РК и Типовыми правилами поступления. Информация о правилах приема, необходимых документах, сроках и процедурах размещена на официальном сайте, в социальных сетях, а также предоставляется через Центр обслуживания студентов. Проводятся дни открытых дверей, профориентационные мероприятия и онлайн-консультации, обеспечивающие доступность информации для поступающих.

Университет системно подходит к формированию контингента обучающихся в магистратуре. Периодическая регулировка численности и профиля обучающихся осуществляется на основе: анализа текущих и прогнозируемых потребностей системы здравоохранения; широкого вовлечения заинтересованных сторон — от работодателей до МЗ РК, МНВО РК; мониторинга трудоустройства и обратной связи от выпускников. Такой подход обеспечивает соответствие подготовки кадров реальным вызовам, способствует укреплению системы здравоохранения и удовлетворению медицинских потребностей населения и общества в целом.

Политика и процедура приема периодически пересматриваются с целью совершенствования критериев отбора. Пересмотр политики приёма и набора магистрантов в университете проводится согласно приказам МНВО РК и МЗ РК о выделении государственных образовательных грантов.

Магистрантам предоставляется возможность обучения как на бюджетной основе, так и на платной форме. В целом обеспечен равный доступ к образовательной среде и инфраструктуре университета, включая библиотечные ресурсы, электронные платформы, общежития, спортивные и культурные объекты.

В то же время, встречи ВЭК с работодателями, обучающимися и выпускниками магистратуры свидетельствуют о недостаточной гибкости системы планирования набора магистрантов с учетом реальной потребности системы здравоохранения в профильных специалистах.

Интервью с магистрантами подтвердили наличие функционирующей системы академической и социальной поддержки: работают эдвайзеры и кураторы, Центр карьеры, психологическая служба, юридическая консультация и научные общества. Отмечена высокая удовлетворённость обучающихся качеством образовательного процесса, профессиональной поддержкой ППС, возможностями участия в конференциях, проектах, научных кружках, а также доступом к международным электронным ресурсам.

Вместе с тем выявлена потребность в усилении сопровождения магистрантов на этапе трудоустройства, включая расширение партнерств с работодателями, развитие системы карьерного консультирования и закрепление механизмов взаимодействия с организациями здравоохранения. Отмечается необходимость увеличения числа баз практики, в частном секторе, аналитических структурах, научно-исследовательских институтах, ДСЭК, управлениях и департаментах здравоохранения, а также в организациях, занимающихся планированием и развитием кадрового ресурса отрасли.

Дополнительно требует развития механизм периодического анализа и регулирования численности и профиля поступающих с учетом потребностей системы здравоохранения,

анализа рынка труда, обратной связи от работодателей и выпускников, а также стратегических документов в области развития кадрового потенциала.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

Руководству университета:

1) При планировании контингента поступающих на обучение, учитывать мнение заинтересованных сторон, ответственных за планирование и развитие кадровых ресурсов практического здравоохранения. Срок: август 2026 г

2) Периодически пересматривать и регулировать количество и контингент принимаемых обучающихся, с целью обеспечения соответствия подготовки магистрантов актуальным потребностям населения и общества. Срок: август 2026 г

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Обучающиеся» раскрыты 17 критериев, из которых 0 - имеет сильную позицию, 15 – удовлетворительную и 2 – предполагает улучшение.

6.5. СТАНДАРТ 5. «АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ»

Доказательная часть

Политика отбора и набора кадров в НАО «МУА» отражена в документах: Кадровая политика, утвержденная решением Правления от 08.08.2023 г. № 21 <https://amu.edu.kz/upload/iblock/980/980e7a056096531d0d29bbfed5b69ce7.pdf>, «Правила формирования положения о структурном подразделении» (ПР-МУА-02-24) <https://amu.edu.kz/upload/iblock/9fe/9feb36bac57a7d9e4d99c80b01b3b86d.pdf>, «Правила формирования должностной инструкции» (ПР-МУА-01-24) <https://amu.edu.kz/upload/iblock/07a/07a0e00d395e415c65d87f5b64828d79.pdf>, «Кодекс корпоративной культуры и этики», утвержденный решением Совета директоров от 4.05.23 г. № 5 <https://amu.edu.kz/upload/iblock/f42/f42ab7f8fd8847f1bd4dbd1e30577afd.pdf>.

В соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан, ежегодное планирование и определение штатной численности профессорско-преподавательского состава (ППС) для реализации образовательных программ магистратуры 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология осуществляется на основании следующих документов:

Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»;

Приказа Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 5 января 2024 года № 4 «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности организаций, реализующих программы высшего и (или) послевузовского образования, и перечня документов, подтверждающих соответствие им» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2400033892>;

Приказа 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 военных, специальных и творческих организаций) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017670>;

Приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 января 2021 года № КР ДСМ-6 «Об утверждении правил формирования стоимости обучения по

образовательным программам в области здравоохранения» (в редакции приказа Министра здравоохранения РК от 12.12.2023 № 171) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2100022101>;

Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 4 июля 2022 года № ҚР ДСМ-63 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов по уровням образования в области здравоохранения» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200028716>.

Штат академического состава формируется с учетом квалификационных требований, учебной нагрузки, коэффициентов соотношения преподавателей к обучающимся, а также особенностей реализации профильной магистерской программы. Привлечение академического персонала осуществляется в соответствии с установленными критериями квалификации, наличием научной степени, практического опыта и соответствием профилю преподаваемой дисциплины.

Университет осуществляет текущие процедуры по приему, оформлению, увольнению ППС и работников. Прием преподавателей на работу осуществляется посредством конкурса на замещение вакантных должностей ППС, порядок проведения которого регламентируется Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников НАО «Медицинский университет Астана» (ПР-МУА-20-18) (<https://amu.edu.kz/upload/iblock/4a1/4a13cf6dbf41694cf7b013b174991838.pdf>) и должностными инструкциями.

Численный состав ППС устанавливается в соответствии со штатным расписанием университета. В начале учебного года утверждается штатное расписание кафедр. Баланс академического штата преподавателей базовых биомедицинских дисциплин, поведенческих, социальных и клинических наук соблюдается, что способствует выполнению образовательных программ.

Университет привлекает высококвалифицированных специалистов медицинской науки и практического здравоохранения для подготовки студентов, резидентов, магистрантов, докторантов. ППС университета работает над постоянным улучшением образовательного продукта и технологий, ориентируется на международные стандарты образования.

Университет проводит Кадровую политику (<https://amu.edu.kz/upload/iblock/980/980e7a056096531d0d29bbfed5b69ce7.pdf>), которая является основополагающим документом, определяющим генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом Университете.

Общая численность ППС в отчетном году составляет 1273 (в том числе 269 совместителей) работников. Укомплектованность штатного расписания ППС 100%.

Качественный состав ППС определяется кадровым потенциалом, обладающим ученой степенью доктора или кандидата наук, доктора PhD, академической степенью магистра, званием доцента, ассоциированного профессора (доцента), профессора, а также соответствующим сертификатом специалиста. В настоящее время на кафедрах трудятся 102 докторов наук, 260 кандидатов наук, 96 докторов PhD, 55 преподавателей с ученым званием – профессор, 128 – доцент, ассоциированный профессор (доцент). Доля преподавателей с учеными степенями составляет 36 %.

Действующая кадровая политика позволяет создать среду обучения для формирования профессиональной компетенции и всестороннего развития личности ППС, обеспечивающую подготовку конкурентоспособных специалистов на основе достижений медицинского образования, науки и практики, способных продолжить обучение на протяжении всей жизни и адаптироваться к изменяющимся условиям в системе здравоохранения.

Аналитическая часть

ППС - один из основных ресурсов университета для реализации образовательных программ.

Кадровая политика, проводимая университетом, гарантирует признание по достоинству всех видов деятельности штатного ППС и совместителей из практического здравоохранения. НАО «МУА» предоставляет широкие возможности для карьерного роста ППС. Политика вуза направлена на повышение качества человеческих ресурсов через мотивирование сотрудников к достижению ключевых профессиональных компетенций (публикационная активность, цитируемость, проектная деятельность и т.д.), напрямую влияющих на развитие университета, его рейтинг, узнаваемость.

Дифференцированный подход к оплате труда ППС является сильной стороной вуза, так как преподаватели мотивированы и стараются достичь показателей, согласно которым их оплата труда будет намного выше. Основными критериями достоинств претендентов являются высшее образование по профилю преподаваемой дисциплины, наличие ученой степени, академической степени, соответствующий стаж научно-педагогической работы, высшая или первая врачебная категория для преподавателей клинических дисциплин, а также наличие научных публикаций в журналах с высоким индексом цитирования.

По результатам анкетирования профессорско-преподавательский состав отметил, что содержание ОП удовлетворяет потребности всех преподавателей; 47,1% (8 преподавателей) хорошо и 52,9% (9 преподавателей) ППС очень хорошо оценивают возможности, предоставляемые вузом для профессионального развития. Также ППС довольно возможностями, предоставляемые вузом для карьерного роста ППС (47,1% (8 преподавателей) очень хорошо и 47,1% (8 преподавателей) хорошо. Также по результатам анкетирования можно сделать вывод, что преподаватели могут использовать собственные методы преподавания (58,8% (10) очень хорошо и 41,2% (7) хорошо), использовать образовательные инновации (52,9% (9) очень хорошо и 47,1% (8) хорошо), что руководство вуза уделяет внимание к содержанию образовательных программ (64,7% (11) очень хорошо и 29,4% (5) хорошо, в библиотеке университета достаточно научной и учебной литературы и они доступны (52,9% (9) очень хорошо и 47,1% (8) хорошо). Уровень поощрения и вовлечение молодых специалистов в образовательный процесс оценили 58,8% (10) очень хорошо и 35,3% (6) хорошо. Вместе с тем всего 4 преподавателя (23,5 %) отметили организацию деятельности по повышению квалификации ППС очень хорошо, 64,7% (11) – хорошо, 11,8% (2 преподавателя) – относительно плохо.

В рамках образовательной программы 7М10113 «Клиническая психология» в Медицинском университете Астана в связи сокращением штатов в настоящем учебном году основным преподавателем является Каражанова Анар Серикказыевна, д.м.н, врач психиатр (психотерапевт, нарколог, медицинский психолог) высшей категории, стаж работы по специальности 24 года, по дисциплине «Менеджмент» ведет PhD, доцент кафедры общественного здоровья и менеджмента Накипов Ж.Б., по иностранному языку - старший преподаватель кафедры филологических дисциплин Бабжанова Г.Ж.

Подбор и развитие профессорско-преподавательского состава (ППС) осуществляется с учетом актуальных потребностей общества, состояния системы здравоохранения, а также приоритетных направлений научных исследований. Университет ориентируется на привлечение специалистов, обладающих высокой научной и/ или клинической квалификацией, практическим опытом. Однако, не всегда получается оформить их на постоянную работу в связи с их высокой занятостью на основном месте работы. В этой ситуации семинарские занятия проводили приглашенные специалисты.

НАО «Медицинский университет Астана» предоставляет профессорско-преподавательскому составу равные возможности для непрерывного профессионального развития в своей карьере, которые согласуются и способствуют достижению миссии и цели ОПВО. ППС может использовать в своих интересах эти возможности и проявлять инициативу в гарантировании своей непрерывной компетентности и роста как преподавателей, ученых и специалистов.

Подготовка и повышение квалификации ППС главным образом осуществляется через краткосрочные курсы и стажировки в ведущих ОПВО и организациях здравоохранения Казахстана и других стран. Повышение педагогической компетенции осуществляется согласно заявкам от заведующих кафедр в Департамент развития человеческих ресурсов, а также на основе имеющихся данных Департамент развития человеческих ресурсов, согласовывая с заведующими кафедр самостоятельно формируют списки участников курса. Департамент развития человеческих ресурсов формирует приказ об организации курса, по окончании которого слушателям, успешно окончившим курс, выдается сертификат, подтверждающий обучение.

Таким образом, профессорско-преподавательский состав НАО «МУА» способствует достижению миссии и целей вуза, квалификация ППС соответствует уровню занимаемых должностей и обеспечивает реализацию ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология. Квалификация ППС подтверждается соответствующей ученой/академической степенью, ученым званием, опытом работы.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

Руководству университета:

1) Организовать привлечение дополнительных преподавателей на ОП магистратуры по направлению 7М10113 «Клиническая психология», с целью повышения численности ППС и возможности увеличения контингента обучающихся. Срок: август 2026 г

2) Предусмотреть возможность повышения квалификация преподавательского состава ОП по содержанию образовательных модулей программ магистратуры. Срок: август 2026 г

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Академический штат/преподаватели» раскрыты 9 критериев, из которых 0 имеют сильную позицию, 7 – удовлетворительную и 2 – предполагает улучшение.

6.6. СТАНДАРТ 6. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА И РЕСУРСЫ»

Доказательная часть

Университет располагает достаточной и регулярно обновляемой материально-технической базой (6 учебных корпусов, развитый аудиторный и внеаудиторный фонд), обеспечивающей реализацию ОП на послевузовском уровне. Библиотека (482 208 экз., в т.ч. 79% учебной литературы, 21% научной) полностью покрывает потребности ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология, обеспечивает 100% книгообеспеченность, доступ к национальным и международным БД (Cochrane, Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Wiley и др.), электронному каталогу, репозиторию и ЭБС, включая адаптированные сервисы и оборудование для обучающихся с ОВЗ.

Практическая подготовка магистрантов организована на базе медицинских организаций, органов управления здравоохранением, научных центров и административных структур, соответствующих профилю ОП «Общественное здравоохранение», «Менеджмент в здравоохранении» и «Клиническая психология». Обеспечен спектр управленческих, клинических, аналитических и профилактических площадок; практика регламентирована ГОСО, рабочими учебными планами и ИУП,

сопровождается наставничеством, ведением дневников, оценкой результатов и фиксацией в АИС Platonus, ежегодным мониторингом баз и удовлетворенности обучающихся/работодателей.

Во всех корпусах и общежитиях обеспечен высокоскоростной доступ к Интернету, функционируют компьютерные классы, VPN-подключения клинических кафедр и цифровые платформы (LMS, dl.amu.kz, pkmed.amu.kz, lms.amu.kz, Webex, Teams, МООС АМУ). Разработаны и внедрены локальные документы по использованию ИКТ и библиотечных ресурсов, обеспечивающие этичное и эффективное применение информационных технологий в образовательном и исследовательском процессах, включая прокторинг и дистанционные форматы обучения.

ОП опираются на актуальные научные данные и результаты исследований Университета; магистранты включены в грантовые, кафедральные и межкафедральные проекты, участвуют в конференциях и публикационной деятельности. Научная инфраструктура включает лаборатории, виварий и клинические базы, позволяющие реализовать полный цикл исследовательской подготовки и формировать компетенции доказательной медицины и управления в здравоохранении.

Функционирует система внутренней и внешней образовательной экспертизы: обсуждение ОП на кафедрах, КОК, Академическом и Ученом советах, привлечение работодателей и независимых экспертов, участие в процедурах аккредитации и международных рейтингах. Действует система повышения квалификации ППС и поддержки педагогических исследований; результаты экспертизы и обратной связи обучающихся используются для корректировки содержания ОП, методов обучения и оценивания.

Реализуется политика академической мобильности и международного сотрудничества (153 действующих меморандума, исходящая мобильность обучающихся и ППС, совместные проекты и стажировки). Обеспечены механизмы перезачета кредитов, ресурсная поддержка мобильности и интеграция в международное образовательное пространство, что расширяет образовательные возможности магистрантов и укрепляет научно-образовательный потенциал ОП. Целью развития программ академической мобильности является повышение качества образования, улучшение взаимопонимания между различными народами и культурами, воспитание нового поколения, подготовленного к жизни и работе в международном информационном сообществе. ППС и сотрудники университета выезжают в университеты и организации-партнеры, а специалисты из зарубежных вузов приезжают в МУА для участия в образовательных, научных и клиничко-диагностических целях (чтение лекций, проведение мастер-классов, показательные операции). Порядок прохождения академической мобильности обучающихся определяется положением об академической мобильности <https://amu.edu.kz/upload/iblock/74c/74ca289192c901a4a816b26f4bae7cb4.pdf>. Положение регулирует процесс от подачи заявки до завершения программы академической мобильности и возвращения обучающегося.

Аналитическая часть

Эксперты подтверждают, что материально-техническая база университета обеспечивает реализацию магистерских программ «Общественное здравоохранение», «Менеджмент в здравоохранении» и «Клиническая психология» в полном соответствии с установленными требованиями. Университет располагает современной инфраструктурой: учебными аудиториями, компьютерными классами, симуляционным центром, научно-исследовательскими лабораториями, доступом к широкому спектру электронных библиотечных ресурсов и международных научных баз данных (Scopus, Web of Science, Springer, Elsevier, EBSCO). Электронные системы Moodle обеспечивают цифровизацию всех этапов образовательного процесса, включая регистрацию, оценивание, хранение учебных материалов, ведение расписания и формирование отчетности.

Базы практики представлены организациями практического здравоохранения, санитарно-эпидемиологической службы, НЦОЗ, клиническими и научными центрами. Вместе с тем отмечена необходимость расширения перечня партнёрских организаций за счёт учреждений управленческого профиля, страховых структур, центров оценки технологий здравоохранения, аналитических платформ и экспертных организаций. Это позволит обеспечить более широкое охватывание компетенций, связанных с управлением, финансированием и анализом данных в здравоохранении.

Эксперты также отмечают, что вопросы академической мобильности — как входящей, так и исходящей — требуют дальнейшего развития. Существующая нормативная база позволяет реализовывать мобильность, однако нуждаются в усилении процессы заключения соглашений с зарубежными партнёрами, обеспечение финансовой поддержки мобильности, логистическое сопровождение и включение мобильности в индивидуальные планы магистрантов. ППС и обучающиеся выразили высокую заинтересованность в международных стажировках и научных школах, что подтверждает востребованность этого направления развития.

Образовательная среда университета признана безопасной, доступной, комфортной и способствующей профессиональному и научному развитию магистрантов. Однако отмечено, что интеграция научной деятельности в учебный процесс требует дальнейшего укрепления — особенно в части системного доступа обучающихся к научной инфраструктуре, актуальным проектам кафедр и приоритетным направлениям исследований университета.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

Руководству университета:

1) Обеспечить развитие программ академической мобильности в национальном и международном формате для сотрудников кафедр, участвующих в реализации образовательных программ, а также для магистрантов. Срок: август 2026 г.

2) Сформулировать и внедрить политику, направленную на укрепление взаимосвязи между научными исследованиями и образовательным процессом, обеспечив интеграцию актуальных научных достижений в обучение. Представить информацию о существующей научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях исследований организации образования, обеспечивая их доступность для обучающихся и ППС. Срок: 2026-2027 гг.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Образовательные ресурсы» раскрыты 14 критериев, из которых 0 имеют сильную позицию, 12 – удовлетворительную и 2 – предполагает улучшение.

6.7. СТАНДАРТ 7. «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»

Доказательная часть

В НАО «МУА» действуют регламентированные процедуры мониторинга и периодической оценки ОП, закрепленные стандартом «Модель оценки ОП» СУ-МУА-82-23 и стандартом СУ-МУА-81-21 «Система внутреннего обеспечения качества». Оценка ведётся по модели CIPP (содержание, ресурсы, процесс, результаты) и включает: мониторинг успеваемости (текущий, промежуточный, итоговый контроль), удовлетворённости обучающихся, ППС и работодателей, а также отслеживание трудоустройства выпускников. Результаты оформляются в аналитических отчётах,

обсуждаются на кафедрах, Комитетах, Академическом комитете и Сенате и используются для корректировки рабочих учебных планов, силлабусов, методов обучения и оценивания.

Системно реализуется обратная связь через анкетирование, QR-ссылки, блог ректора, опросы Google Forms. Оцениваются качество преподавания, условия обучения, инфраструктура, организация практик и питания. Действует стандарт «Мониторинг обратной связи» СУ-МУА-84-24, который регламентирует сбор, анализ и использование данных. Результаты обсуждаются на КОК и Академическом совете и служат основанием для обновления перечня элективов, корректировки расписания, усиления цифровых ресурсов и улучшения условий обучения и проживания. Отзывы работодателей и выпускников используются для актуализации компетенций и содержания ОП.

Учебные достижения магистрантов анализируются в соответствии с «Академической политикой» и Положением «Об обучении в магистратуре» с использованием балльно-рейтинговой системы и АИС Platonus/SmartLMS. Оценивание включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и итоговую аттестацию (защита магистерского проекта). Регламентированы допуск к экзаменам, передачи, повторное освоение дисциплин и условия индивидуальных графиков. Успеваемость по дисциплинам обсуждается на кафедрах и в школе, формируется отчёт ГАК, рассматриваемый Сенатом. Анализ учитывает исходный уровень подготовки и предшествующее образование, результаты используются для академического консультирования, обновления ОП и совершенствования процедур отбора.

ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология утверждены компетентными органами Университета на основе чётких критериев и квалификационных требований, закреплённых во внутренних стандартах (СУ-МУА-82-23, СУ-МУА-82-24, КП-МУА-ПП-09-24 и др.). Реализуется система контроля образовательной среды и инфраструктуры: ежегодная оценка состояния аудиторного фонда и материально-технической базы, плановое обслуживание зданий и оборудования, управление рисками и корректирующими мерами. Матрица распределения ответственности и регулярные проверки обеспечивают соответствие учебных корпусов, лабораторий, баз практики и информационных ресурсов требованиям законодательства и стандартов качества, что гарантирует безопасные и адекватные условия реализации ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология.

Аналитическая часть

Анализ представленных материалов подтверждает, что в университете функционирует формализованная и регламентированная система мониторинга и оценки образовательных программ, основанная на стандартах СУ-МУА-82-23 «Модель оценки ОП», СУ-МУА-81-21 «Система внутреннего обеспечения качества» и ориентированная на модель СІРР. Система охватывает ключевые элементы качества: содержание, ресурсы, процессы и результаты обучения.

Мониторинг учебных достижений магистрантов реализуется через балльно-рейтинговую систему в соответствии с «Академической политикой» и Положением «Об обучении в магистратуре». АИС Platonus и SmartLMS позволяют отслеживать результаты текущего, промежуточного и итогового контроля, формировать индивидуальные траектории, обеспечивать автоматизированный расчёт рейтингов и прозрачность допуска к экзаменам. Данные успеваемости регулярно обсуждаются на заседаниях кафедр и школы, а результаты итоговой аттестации оформляются в отчёте ГАК, который рассматривается Сенатом. Анализ учебных достижений проводился с учётом уровня предшествующей подготовки, что способствует корректировке учебных планов и процедур консультирования магистрантов.

Система внутренней обратной связи включает анкетирование обучающихся, ППС и работодателей, QR-ссылки, обращения через блог ректора, опросы Google Forms, что

подтверждено стандартом СУ-МУА-84-24 «Мониторинг обратной связи». Полученные данные используются для корректировки перечня элективов, расписания занятий, цифровых ресурсов, условий проживания и инфраструктуры. Вместе с тем анализ показал необходимость усиления прозрачности цикла обратной связи («обратная связь по обратной связи»): не все магистранты получают информацию о принятых мерах по результатам анкетирования.

Система внешнего участия стейкхолдеров функционирует: работодатели и выпускники участвуют в обсуждении ОП, корректировке компетенций и содержании дисциплин. Однако требуется дальнейшее расширение участия внешних экспертов для регулярной оценки оценочных материалов, актуализации профессиональных компетенций и периодической независимой экспертизы структуры и содержания ОП.

Контроль образовательной среды осуществляется на основании внутренних стандартов (СУ-МУА-82-23, СУ-МУА-82-24, КП-МУА-ПП-09-24). Университет проводит ежегодную оценку состояния аудиторного фонда, лабораторий, информационно-библиотечных ресурсов, баз практик, включая управление рисками и корректирующие меры. Матрица распределения ответственности подтверждает системность подходов к обеспечению качества инфраструктуры.

В целом механизмы оценки образовательных программ соответствуют установленным требованиям и демонстрируют стабильность функционирования. Система контроля образовательной среды и образовательных объектов носит комплексный и системный характер, охватывает все ключевые ресурсы, необходимые для реализации образовательной программы, и обеспечивает своевременное принятие мер по поддержанию качества образовательного процесса.

Сильные стороны / лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК.

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Оценка образовательной программы» раскрыты 9 критериев, из которых 0 имеют сильную позицию, 9 – удовлетворительную и 0 – предполагает улучшение

6.8. СТАНДАРТ 8. «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»

Доказательная часть

Основные вопросы планирования и реализации учебных программ рассматриваются на заседаниях Коллегиального органа. Работа АС НАО «МУА» проводится в соответствии с планом, утвержденным на календарный год. Ежегодно на первом заседании обсуждается и утверждается состав и план работы на учебный год, назначаются ответственные, в том числе образовательных программ магистратуры ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология. Осуществляются контроль за подготовкой учебно-методических комплексов дисциплин и их соответствие нормативным документам. Ежегодно проводится утверждение каталога элективных дисциплин, планирование выпуска учебно-методических пособий, методических рекомендаций, их рецензирование, обсуждение с последующим утверждением на заседании Коллегиального органа. Проводится анализ качества учебно-методической литературы. Все вышеназванные вопросы отражены в планах работы и протоколах заседаний Коллегиального органа за отчетный период.

Состав Коллегиального органа формируется из числа преподавателей профильных кафедр, руководителей структурных подразделений, ответственных за учебно-методическую работу в Университете, ведущих специалистов здравоохранения, работодателей, обучающихся. Процесс актуализации образовательной программы проводится профессорско-преподавательским составом кафедр совместно со стейкхолдерами. Для совершенствования образовательных программ в университете имеются договоры о взаимном сотрудничестве и партнерстве с казахстанскими и зарубежными вузами.

Процесс управления качеством образовательных программ осуществляется на нескольких уровнях. На первом уровне он осуществляется непосредственно самими ППС, а также профильной кафедрой, которая, осуществляя сбор обратной связи от преподавателей и учащихся, проводит первичный анализ данных и принимает локальные решения, которые требуют безотлагательных действий на местах. Непосредственно кафедра несет ответственность за своевременный сбор данных по потребностям и оценкам учащихся, потенциальных стейкхолдеров в отношении качества оказываемых образовательных услуг. На втором уровне управление качеством осуществляется Департаментом академической работы (ДАР), на данное подразделение возложена функция мониторинга образовательных процессов с целью их непрерывного улучшения.

Высшим уровнем, на котором регулируется управление образовательной программой, является Сенат (ранее Ученый совет), который принимает решения о конкретных шагах по стратегическим и оперативным шагам по управлению образовательной программой, вносит поручения по соответствующим направлениям деятельности, а также заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений о реализации соответствующих стратегических задач вуза;

В НАО «МУА» имеется механизм оценки образовательной программы, который способствует постоянному улучшению качества образовательного процесса, согласно стандарту Университета СУ-МУА-82-24 «Модель оценки образовательной программы», утвержденному решением Правления, протокол №3 от 12.01.2024 г. <https://amu.edu.kz/upload/iblock/55c/55c320715fe3d1d07d346831a2d42a07.pdf> Оценка направлена на выявление сильных и слабых сторон образовательной программы, а также проверку на соответствие целям и задачам ОП.

Обратная связь от магистрантов является важным инструментом совершенствования образовательного процесса. Обучающиеся могут обращаться к научному руководителю или соответствующему проректору по вопросам качества образовательных программ и их реализации. Результаты анализа предложений обучающихся учитываются при корректировке образовательных программ, выборе элективных дисциплин, состава преподавателей и учебно-методической базы https://drive.google.com/drive/folders/1AJwp_z0DtoJ5CPcl4SAjhAIXCsWOVCIL?hl=ru.

Для мониторинга качества образовательных услуг в университете регулярно проводится анкетирование обучающихся. Для систематизации этого процесса в вузе разработан Каталог анкет https://drive.google.com/drive/folders/1AJwp_z0DtoJ5CPcl4SAjhAIXCsWOVCIL?hl=ru, утвержденный на заседании Академического совета, который планируется использовать для проведения опросов в мобильных приложениях и других информационных системах. Различные методы анкетирования, включая использование QR-кодов и модуля «Анкетирование» в АИС Platonus, предусмотрены для обеспечения удобства респондентов.

Управление образовательной деятельностью Университета осуществляется в соответствии с Уставом Университета https://drive.google.com/file/d/1wbRNOpECONkhjvH_wftRsUrAz7B9QZmZ/view?usp=drive_link и организационной структурой, которая утверждается Советом директоров. Согласно Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования (приказ МОН РК №595 от 30.10.2018 года) ответственным за образовательный процесс в

Университете является Председатель Правления - Ректор. Ответственность и полномочия руководства и работников Университета по отношению к образовательной программе по специальностям магистратуры определяются действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами НАО «МУА». В соответствии с Правилами разработки положения структурного подразделения и должностных инструкции работников Университета разработаны и утверждены положения о подразделении, определяющие структуру, цели, задачи, функции, ответственность, внутреннее и внешнее взаимодействие структурных подразделений.

Академическое руководство образовательных программ ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология несет ответственность за стратегическое планирование, организацию, координацию и контроль всех процессов, связанных с реализацией программы на уровне магистратуры.

Академическое руководство обеспечивает соответствие структуры и содержания ОП государственным нормативно-правовым актам, стандартам Министерства науки и высшего образования и Министерства здравоохранения Республики Казахстан (Кодекс «О здоровье народа и системе здравоохранения»; Приказ МЗ РК № ҚР ДСМ-63 от 04.07.2022 «Об утверждении ГОСО по уровням образования в области здравоохранения»). Руководство также отвечает за согласование ОП с долгосрочной стратегией НАО «Медицинский университет Астана» и международными стандартами качества образования (WFME, ESG).

Руководитель программы (совместно с Исследовательской школой и профильными кафедрами) контролирует выполнение учебных планов, формирование силлабусов, актуализацию учебно-методических материалов и координацию научно-исследовательской работы магистрантов.

Академическое руководство организует систему внутреннего мониторинга качества, включая регулярные заседания кафедр, отчеты по реализации программы, взаимопосещения занятий и анализ обратной связи от обучающихся, работодателей и внешних стейкхолдеров.

Все управленческие решения фиксируются в протоколах заседаний Ученого совета, Правления и Комитета по обеспечению качества образовательных программ магистратуры и докторантуры, что гарантирует прозрачность образовательного процесса.

Руководство программы отвечает за согласование дисциплин с учетом пре- и постреквизитов, гармонизацию объема и содержания учебных курсов между кафедрами, а также за интеграцию теоретической подготовки с практической деятельностью в системе здравоохранения.

Академическое лидерство оценивается с позиции реализации миссии университета – подготовки конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на вызовы здравоохранения и общества. В рамках мониторинга анализируется, насколько содержание и структура программы отражают стратегические приоритеты развития клинической психологии и соответствуют национальным и международным стандартам качества (ГОСО, WFME, ESG).

Ежегодно осуществляется анализ со стороны руководства, включающий оценку степени выполнения стратегических и операционных планов, а также целей и задач университета. В сферу анализа входят вопросы академической деятельности, исполнение стратегии развития, выполнение операционного плана, отчеты внутреннего аудита, заключения внешних и внутренних комиссий. На основе данных формируется комплексная оценка вклада академического руководства в реализацию миссии и повышение качества образовательного процесса.

На заседаниях Ученого совета ректор, выступая в качестве лидера реализации миссии и политики качества, доводит до сотрудников университета аналитическую информацию об основных достижениях, проблемных зонах и предложениях по совершенствованию образовательной, научной, международной и клинической деятельности. Это обеспечивает

прозрачность управленческих решений и вовлеченность академического сообщества в процессы улучшения.

Проректор по академическому направлению деятельности ежегодно докладывает на заседаниях Коллегиального органа о результатах промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, представляя рекомендации по повышению качества образовательного процесса.

Также эффективность академического лидерства оценивается с использованием механизмов обратной связи: опросов обучающихся, анализа удовлетворенности образовательным процессом, обсуждений на заседаниях кафедр, Комитета по обеспечению качества образовательных программ и Ученого совета. Важным источником информации также являются работодатели и внешние стейкхолдеры, которые участвуют в экспертизе программы.

Развитие партнерства с работодателями, внешними экспертами и профессиональными сообществами осуществляется через конференции, симпозиумы, совещания и опросы. Эта деятельность позволяет оценить качество подготовки специалистов и соотнести результаты обучения с потребностями общества и системы здравоохранения.

Регулярно проводится оценка эффективности образовательного процесса в достижении заявленных результатов обучения (знаний, навыков, профессионального поведения и этических норм). Эта работа осуществляется через систему текущего, рубежного и итогового контроля, а также через анализ выполнения индивидуальных учебных планов магистрантов и результатов защиты магистерских диссертаций.

По итогам отчетов формируются решения, направленные на устранение выявленных недостатков и укрепление сильных сторон. Принятые меры касаются обновления учебных планов, совершенствования методов преподавания, развития исследовательской составляющей и укрепления международного сотрудничества.

Аналитическая часть

НАО «МУА» имеет соответствующий административный персонал и менеджмент для реализации образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология, осуществления других видов деятельности, обеспечения надлежащего управления и распределения ресурсов. В университете имеется регламентированная организационная структура и органы управления образовательной программой. В вузе имеется доступность информации через ведение электронного реестра документов для внутренних пользователей. Строгое планирование финансово-хозяйственной деятельности университета. Осуществляется учет затрат на реализацию образовательных программ 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология. Имеется возможность самостоятельного направления университетом финансовых средств для достижения конечных результатов обучения. Установление ответственности руководителя за разработку и управление образовательной программы.

Оценка эффективности менеджмента включает анализ организационной структуры университета, в частности насколько она четко определена, слаженно работает, поддерживает обратную связь между различными уровнями управления, насколько руководители обеспечивают стратегическое управление, принятие решений и поддержание внутренней и внешней коммуникации, как осуществляется распределение ресурсов, управление проектами и инициативами.

Одним из важнейших элементов анализа является оценка того, насколько университет соответствует стандартам аккредитации, установленным внешними аккредитующими агентствами, которая включает: проверку соответствия образовательных программ международным или национальным стандартам, оценку научных исследований и их

соответствия мировым достижениям, аудит инфраструктуры (учебные помещения, лаборатории, цифровые ресурсы).

На основе собранных данных и проведенного анализа, университет разрабатывает план улучшений: составление рекомендаций по улучшению качества образования, управленческих процессов и другой деятельности университета, корректировка образовательных программ, улучшение работы подразделений университета, улучшение условий для обучающихся и преподавателей, разработка и реализация стратегий по улучшению на основе предложенных рекомендаций. Это может включать изменения в структуре университета, обновление программ, улучшение методик преподавания.

После внедрения изменений важно проводить регулярный мониторинг для оценки их эффективности, в частности определение ключевых показателей успеха (например, уровень удовлетворенности обучающихся, улучшение академических показателей), проведение последующих обзоров качества, чтобы убедиться, что изменения привели к улучшению и что университет продолжает соответствовать всем требованиям.

Таким образом обзор программы по обеспечению качества и анализ менеджмента в университете — это постоянный процесс, направленный на улучшение образовательных стандартов, повышение эффективности внутреннего управления и удовлетворенности всех заинтересованных сторон.

В Университете эффективно используется система информирования внутренних и внешних стейкхолдеров. В качестве средств информирования заинтересованных лиц используется официальный сайт <https://amu.edu.kz/ru/>, периодические издания и социальные сети.

Сайт Университета доступен на трех языках: государственном, русском и английском языках, реализована возможность просмотра сайта в режиме «для слабовидящих».

Образовательные программы 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология реализуются в полном соответствии с нормативно-правовой базой Республики Казахстан, внутренними регламентами НАО «МУА» и корпоративной системой управления. Это обеспечивает законность и прозрачность процедур приёма, строгое соблюдение структуры и содержания программ, а также объективность и надежность процессов оценивания учебных достижений обучающихся.

В университете создана устойчивая система периодической оценки академического лидерства, которая базируется на принципах качества, прозрачности и вовлеченности, обеспечивая реализацию миссии и достижение конечных результатов обучения по образовательным программам 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология.

Сильные стороны/лучшая практика

нет.

Рекомендации ВЭК

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Управление и администрирование» раскрыты 14 критериев, из которых 0 - имеют сильную позицию, 14 – удовлетворительную и 0 – предполагают улучшение.

6.9. СТАНДАРТ 9. «ПОСТОЯННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ»

Доказательная часть

НАО «МУА», как динамичный и социально ответственный университет, инициирует процедуры для регулярного пересмотра и обновления процесса, структуры, содержания, результатов/компетенций, оценки и среды обучения программы.

Образовательные программы 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология ориентированы на постоянное обновление и модификацию ожидаемых результатов обучения в соответствии с документированными потребностями общества, системы здравоохранения и рынка труда. Такой подход позволяет выпускникам программы быть конкурентоспособными специалистами, готовыми к выполнению профессиональных обязанностей в системе здравоохранения и в междисциплинарных командах.

Корректировка результатов обучения осуществляется с учетом анализа потребностей работодателей, запросов клинических и образовательных учреждений, а также национальных стратегических документов в области здравоохранения. В основу обновлений закладываются данные мониторинга трудоустройства выпускников и обратной связи от организаций-работодателей.

Важным направлением является обеспечение готовности магистрантов по ОП 7М10113 Клиническая психология к оказанию клиничко-психологической помощи пациентам в условиях стационаров и амбулаторных организаций здравоохранения. В процессе обучения особое внимание уделяется развитию практических компетенций — навыков психодиагностики, психокоррекции, консультирования, ведения медицинской документации и взаимодействия с членами мультидисциплинарных команд.

Результаты обучения регулярно корректируются в сторону усиления компетенций в области общественного здравоохранения. Это включает формирование навыков анализа факторов риска, работы с группами населения, разработки и реализации программ, направленных на профилактику психических расстройств, а также участия в образовательных и просветительских мероприятиях в рамках первичной профилактики.

Магистранты готовятся к активному участию в системе оказания медицинской и психосоциальной помощи. Подготовка включает работу в клинических базах, участие в междисциплинарных консилиумах, сопровождение пациентов с хроническими и психосоматическими заболеваниями, а также взаимодействие с родственниками пациентов в рамках комплексного подхода.

Образовательные программы 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология реализуются с учетом необходимости постоянной адаптации методов преподавания и обучения к современным требованиям науки, практики здравоохранения и социального развития общества. Процесс обновления ориентирован на обеспечение уместности и актуальности применяемых подходов, что позволяет готовить специалистов, отвечающих потребностям системы здравоохранения и общества в целом.

Активно внедряются инновационные педагогические технологии, основанные на компетентностном и междисциплинарном подходе. В учебный процесс включены такие методы, как проблемно-ориентированное обучение (PBL), анализ клинических случаев (Case-based learning, CBL), ролевые игры и симуляции, использование метода Objective Structured Clinical Examination (OSCE), а также обучение в малых группах (TBL). Эти подходы позволяют формировать клиническое мышление, развивать навыки командной работы и критической рефлексии.

С учетом развития цифровой медицины и информационных технологий в обучение внедряются виртуальные симуляторы, электронные образовательные платформы, онлайн-библиотеки и базы данных. Использование автоматизированных систем (АИС «Platonus», электронный журнал, виртуальные лаборатории, симуляционный центр) позволяет повысить доступность учебных материалов и прозрачность образовательного процесса.

Учитываются изменения в демографической ситуации, структуре заболеваемости и социально-экономических условиях. Это отражается в корректировке учебных программ: включаются темы по вопросам психологической помощи уязвимым группам населения, профилактике психических расстройств, межкультурной коммуникации и телемедицине.

Обновление методов обучения предполагает интеграцию результатов научных исследований и доказательной практики в образовательный процесс. Студенты привлекаются к исследовательской деятельности, участвуют в грантовых проектах, конференциях и публикационной активности, что позволяет им осваивать современные научные подходы и закреплять навыки исследовательской работы.

Процесс обновления методов обучения включает обратную связь со стороны обучающихся, работодателей и внешних экспертов. Результаты опросов удовлетворенности, отчеты внешних рецензентов, участие представителей практического здравоохранения в работе комиссий позволяют корректировать используемые методики и обеспечивать их соответствие современным требованиям.

Политика набора преподавателей пересматривается с учетом изменений в структуре заболеваемости населения, приоритетов клинической практики, развития цифровой медицины, телемедицины, общественного здравоохранения и фармацевтики. Это позволяет обеспечить присутствие в штате специалистов по новым направлениям, востребованным в здравоохранении и на рынке труда.

В рамках политики непрерывного профессионального развития университет организует программы повышения квалификации и стажировки на клинических и научных базах; внедряет системы внутреннего и внешнего аудита преподавательской деятельности; поощряет публикационную активность, участие в международных проектах и профессиональных ассоциациях.

Процедуры набора и формирования академического штата регламентированы внутренними документами университета («Положение о кадровой политике», «Положение о ППС»), которые предусматривают конкурсные процедуры, коллегиальное рассмотрение кандидатур и обязательный учет профессиональной компетентности.

В целях улучшения адаптации Кадровой политики и формирования кадров к изменяющимся потребностям вуза регулярно проводится совершенствование модели управления вузом, расширяется представительство ППС в коллегиальных органах управления, информирование молодых специалистов о повышении научно-педагогической квалификации в рамках обучения в магистратуре и PhD докторантуре.

Важным направлением деятельности кадровой политики в институте является повышение квалификации преподавателей, что является одним из требований нормативной документации. Планирование кадровых ресурсов является важным этапом реализации кадровой политики и направлено на подготовку молодых кадров.

В соответствии с динамикой изменения потребностей, развитием научно-исследовательских направлений в медицине, инновационных медицинских технологий, с учетом социально-экономических требований рынка труда в области медицины в НАО «МУА» осуществляется процесс обновления образовательных ресурсов.

Обновление образовательных ресурсов в вузе проводится на основании потребностей вуза, выявленных путем анализа адекватности образовательных ресурсов, необходимых для реализации образовательных программ с учетом набора обучающихся и академического штата. Вместе с этим, анализ результатов внутреннего аудита, мониторинга основных и обеспечивающих процессов, анализ результатов работы внутренних комиссий, внутреннего и надзорного аудита способствуют обновлению образовательных ресурсов в соответствии с изменяющимися потребностями. По ежегодной заявке кафедр и школ на календарный год происходит обновление основных и дополнительных средств, закуп необходимых материалов, реагентов, оборудования и изделий медицинского назначения для обеспечения образовательного процесса и реализации 7М10116 Общественное

здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология.

Аналитическая часть

Важным моментом в НАО «МУА» является заинтересованность администрации университета в повышении его конкурентоспособности и постоянных обновлениях как одном из факторов соответствия требованиям рынка образовательных услуг.

Для улучшения видов деятельности осуществляется регулярный пересмотр нормативных документов, плана работы, образовательной программы с учетом изменений требований внешней среды, внутренних потребностей университета, связанных с реализацией Миссии и стратегии развития организации.

НАО «Медицинский университет Астана» последовательно реализует системный подход к обеспечению качества образовательных программ магистратуры, что подтверждается их соответствием международным стандартам и актуальным требованиям системы здравоохранения и профессионального сообщества (источник: <https://amu.edu.kz/upload/iblock/a99/a997a167ab6f4412a8e05592c5a2da05.pdf>).

При реализации образовательных программ регулярно вносятся коррективы в штатное расписание с учетом требований по участию практических работников в преподавании по программе, в организационную структуру университета.

Адаптация учебных подходов в рамках ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология гарантирует их актуальность, уместность и соответствие международным стандартам подготовки специалистов, способных эффективно работать в условиях изменяющейся системы здравоохранения.

Процесс корректировки образовательных программ по специальностям ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология носит системный характер и направлен на включение новых знаний, концепций и методов в образовательный процесс, а также исключение устаревших элементов, что обеспечивает её современность, практическую значимость и соответствие потребностям системы здравоохранения и общества.

В вузе имеется возможность непрерывного развития всех видов деятельности и всех процессов в университете.

Создание условий для реализации ОП 7М10116 Общественное здравоохранение, 7М10121 Менеджмент в здравоохранении, 7М10113 Клиническая психология в соответствии с лицензионными требованиями, создание условий для внедрения достижений науки и практики в образовательный процесс являются основными функциями руководства вуза.

Процесс обновления кадровой политики в НАО «МУА» направлен на то, чтобы академический штат соответствовал современным вызовам и изменениям в образовательной и клинической практике. Это гарантирует высокое качество образовательных программ, укрепляет научный потенциал университета и способствует подготовке специалистов, отвечающих требованиям общества и системы здравоохранения.

Таким образом стандарт «Постоянное обновление» соответствует требованиям, предъявляемым к Стандартам НААР для аккредитации медицинских организаций здравоохранения.

Сильные стороны/лучшая практика

Нет

Рекомендации ВЭК

1) Руководству университета формировать штат преподавателей на ОП магистратуры по специальности Клиническая психология в зависимости от контингента обучающихся. Срок: август 2026 г

2) Руководителям образовательных программ внедрить методику «Стандартизированный пациент» для обучения практическим навыкам в магистратуре. Срок: август 2026 г.

3) Руководителям образовательных программ, декану и начальнику отдела магистратуры и докторантуры направлять процесс обновления на адаптацию политики набора обучающихся с учетом потребностей в кадровых ресурсах. Срок: апрель 2026 г.

4) Руководителям образовательных программ обеспечить своевременное обновление образовательных программ в соответствии с правилами ведения реестра образовательных программ, реализуемых организациями высшего и послевузовского образования. Срок: август 2026 г

Выводы ВЭК по критериям: (сильные/ удовлетворительные/ предполагают улучшения/ неудовлетворительные)

По стандарту «Постоянное обновление» раскрыты 13 критериев, из которых 0- имеют сильную позицию, 9 – удовлетворительную и 4 – предполагает улучшение.

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

СТАНДАРТ 1. «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ»

1. Тесное взаимодействие с работодателями, заказчиками обучения, конструктивное взаимодействие с сектором здравоохранения, органами исполнительной власти и другими партнерами, а также наличие профессиональных кадровых ресурсов для реализации образовательных программ. И как результат, высокий показатель трудоустройства выпускников (более 95 %) и высокий уровень удовлетворенности работодателей (более 80 %).

(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА

СТАНДАРТ 1. «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ»

1. Руководству университета продолжить взаимодействие с вышестоящими органами на предмет унификации статуса клинического психолога в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом «Клиническая психология» с целью расширения возможностей профессиональной реализации специалистов выпускников магистратуры не только в специализированных учреждениях здравоохранения психиатрического профиля, но и в общесоматической медицине. Срок исполнения – в течение 2025/2026 учебного года.

СТАНДАРТ 2. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»

1. Руководству университета и подразделениям, ответственным за реализацию образовательных программ, следует разработать и утвердить конкретный механизм интеграции теоретической подготовки и профессиональной стажировки магистрантов. Это предполагает обновление рабочих учебных планов и сиλλαбусов с включением элементов обучения на рабочем месте и единых критериев оценки практик, расширение перечня баз практик за счет организаций управленческого и аналитического профиля, а также формализацию порядка прохождения стажировки на основном месте работы обучающихся. Университету необходимо обеспечить регулярный мониторинг и ежегодную отчетность по результатам практик и обратной связи работодателей. Реализация этих мер должна обеспечить системность, прозрачность и доказуемость интеграции теории и профессиональной подготовки. Срок — сентябрь 2026 года.

2. Руководителям образовательных программ, декану и начальнику отдела магистратуры и докторантуры рассмотреть возможность включения в локальные нормативные акты механизмы прохождения практической подготовки на базах по месту основного трудоустройства магистрантов через заключение договоров при совпадении профиля работы и задач практики. Срок: сентябрь 2026г.

3. Руководителям образовательных программ гарантировать разнообразие мест обучения по ОП 7М10121 «Менеджмент в здравоохранении» и обеспечить координацию всех клинических и организационных площадок, предоставляя магистрантам доступ к различным аспектам выбранной области медицины. Срок: сентябрь 2026г.

СТАНДАРТ 3. «ОЦЕНКА ОБУЧАЮЩИХСЯ»

1) Руководителям образовательных программ расширить спектр методов и форм оценки, опираясь на принцип «оценки полезности», обеспечивающий оптимальное сочетание валидности, надёжности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности выбранных инструментов оценивания. С целью повышения качества практической подготовки включить в программу освоение и оценку практических навыков на базе симуляционного центра. Срок: сентябрь 2026г.

СТАНДАРТ 4. «ОБУЧАЮЩИЕСЯ»

Руководству университета:

1. При планировании контингента поступающих на обучение, учитывать мнение заинтересованных сторон, ответственных за планирование и развитие кадровых ресурсов практического здравоохранения. Срок: август 2026 г

2. Периодически пересматривать и регулировать количество и контингент принимаемых обучающихся, с целью обеспечения соответствия подготовки магистрантов актуальным потребностям населения и общества. Срок: август 2026 г

СТАНДАРТ 5. «АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ»

Руководству университета:

1. Организовать привлечение дополнительных преподавателей на ОП магистратуры по направлению 7М10113 «Клиническая психология», с целью повышения численности ППС и возможности увеличения контингента обучающихся. Срок: август 2026 г

2. Предусмотреть возможность повышения квалификация преподавательского состава ОП по содержанию образовательных модулей программ магистратуры. Срок: август 2026 г

СТАНДАРТ 6. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СРЕДА И РЕСУРСЫ»

Руководству университета:

1. Обеспечить развитие программ академической мобильности в национальном и международном формате для сотрудников кафедр, участвующих в реализации образовательных программ, а также для магистрантов. Срок: август 2026 г.

2. Сформулировать и внедрить политику, направленную на укрепление взаимосвязи между научными исследованиями и образовательным процессом, обеспечив интеграцию актуальных научных достижений в обучение. Представить информацию о существующей научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях исследований организации образования, обеспечивая их доступность для обучающихся и ППС. Срок: 2026-2027 гг.

СТАНДАРТ 9. «ПОСТОЯННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ»

1. Руководству университета формировать штат преподавателей на ОП магистратуры по специальности Клиническая психология в зависимости от контингента обучающихся. Срок: август 2026 г

2. Руководителям образовательных программ внедрить методику «Стандартизированный пациент» для обучения практическим навыкам в магистратуре. Срок: август 2026 г.

3. Руководителям образовательных программ, декану и начальнику отдела магистратуры и докторантуры направлять процесс обновления на адаптацию политики набора обучающихся с учетом потребностей в кадровых ресурсах. Срок: апрель 2026 г.

4. Руководителям образовательных программ обеспечить своевременное обновление образовательных программ в соответствии с правилами ведения реестра образовательных программ, реализуемых организациями высшего и послевузовского образования. Срок: август 2026 г

(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Рекомендаций нет

(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ

Члены ВЭК пришли к единогласному мнению, что образовательные программы 7М10116 «Общественное здравоохранение», 7М10121 «Менеджмент в здравоохранении» и 7М10113 «Клиническая психология» рекомендуются к аккредитации сроком на 5 (пять) лет.

Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ»

Параметры специализированной аккредитации образовательных программ

- 7М10116 «Общественное здравоохранение»
- 7М10121 «Менеджмент в здравоохранении»
- 7М10113 «Клиническая психология»

№	№	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Позиция ОО			
			Сильная	Удовлетворительная	Предлагает улучшение	Неудовлетворительная
Стандарт 1 «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ»						
1.1. Определение миссии						
Организация образования должна:						
1	1.1.1.	определить миссию ОП последипломного уровня и довести до сведения заинтересованных сторон и сектора здравоохранения.		+		
2	1.1.2.	определить программу обучения, позволяющую подготовить специалиста на уровне последипломного образования в области здравоохранения: <ul style="list-style-type: none"> ▪ компетентного в любой области медицины, включающего все виды медицинской практики, управления и организации здравоохранения; ▪ способного самостоятельно работать на высоком профессиональном уровне и в команде, при необходимости; ▪ с обязательством обучаться на протяжении всей жизни, включающую профессиональную ответственность по поддержке уровня знаний и навыков посредством оценки деятельности, аудита, изучения собственной практики и признанных видов деятельности в НПР/НМО. 		+		
3	1.1.3	гарантировать, что миссия охватывает рассмотрение медико-санитарных потребностей сообщества или общества, нужд системы здравоохранения и другие аспекты социальной ответственности, в случае необходимости.		+		
4	1.1.4.	поощрять организацию и проведение научных исследований обучающихся последипломного уровня, а также инновации в учебном процессе, позволяя развитие более широких компетенций, чем минимально необходимых		+		
1.2 Институциональная автономия и академическая свобода						
Организация образования должна:						
5	1.2.1.	иметь процесс подготовки, который основан на признанном базовом медицинском и фармацевтическом образовании и содействует укреплению профессионализма обучающегося		+		
6	1.2.2.	гарантировать, что процесс подготовки будет содействовать профессиональной автономности, чтобы дать возможность выпускнику действовать в наилучших интересах пациента и общества		+		
1.3. Результаты обучения						
Организация образования должна:						

7	1.3.1.	определить ожидаемые результаты обучения которые обучающиеся должны достигнуть по завершению обучения своих достижений на послевузовском уровне в отношении знаний, навыков, профессионального поведения и мышления; соответствующей основы для будущей карьеры в выбранной отрасли медицины; своих будущих ролей в секторе здравоохранения; приверженности и навыков в реализации непрерывного образования; потребностей здоровья общества, потребностей системы здравоохранения и других аспектов социальной ответственности	+			
8	1.3.2.	определить общие и специфичные для специальности (дисциплины) компоненты результатов обучения, которые требуется достичь обучающимся		+		
9	1.3.3.	обеспечить надлежащее профессиональное поведение обучающихся по отношению к однокурсникам, преподавателям, медицинскому персоналу, пациентам и их родственникам		+		
10	1.3.4.	определить ожидаемые результаты обучения на основе предшествующего уровня образования.		+		
1.4. Участие в формулировании миссии и результатов обучения						
Организация образования должна:						
11	1.4.1.	обеспечить участие основных заинтересованных сторон в формулировании миссии и ожидаемых результатов обучения			+	
12	1.4.2.	обеспечить что заявленная миссия и ожидаемые результаты обучения основаны на мнении/предложениях других заинтересованных сторон.		+		
Итого			1	10	1	0
Стандарт 2 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»						
2.1 Подход в обучении						
Организация образования должна:						
13	2.1.1.	определить подход в обучении на основе ожидаемых результатов обучения и официальных свидетельств квалификации, предоставляемых в качестве основы для официального признания специалиста в выбранной области медицины на национальном и международном уровне.		+		
14	2.1.2.	определить подход в обучении на основе полученных результатов базового медицинского образования, системно и транспарентно включающее и поддерживающее обучающегося в ответственности за собственный учебный процесс		+		
15	2.1.3.	описать общие и специфичные для дисциплины / специальности компоненты обучения, использовать учебные и обучающие методы, которые подходят как для практики, так и для теории, определить используемые методы преподавания и обучения, которые стимулируют, готовят и поддерживают обучающихся брать на себя ответственность за свой учебный процесс		+		
16	2.1.4.	гарантировать, что образовательная программа реализуется в соответствии с принципами равенства		+		
17	2.1.5.	направлять обучающегося посредством наставничества и регулярной оценки и обратной связи, повышать степень самостоятельной ответственности обучаемого по мере улучшения навыков, знаний и опыта.		+		
2.2 Научный метод						
Организация образования должна:						
18	2.2.1.	прививать обучающимся принципы научной методологии соответственно уровню последипломого образования и представить доказательства того, что обучающийся достигает знаний и понимания научной базы и методов выбранной области медицины		+		
19	2.2.2.	представить доказательства того, что обучающийся знакомится с доказательной медициной в результате широкого доступа к соответствующему клиническому / практическому опыту в выбранной области медицины		+		

20	2.2.3.	включить в ОП официальные учения о критической оценке литературы и научных данных, результаты современных научных исследований; обеспечить доступ обучающегося к исследовательской деятельности; в ОП корректировать и изменять содержимое научных разработок		+		
2.3 Содержание обучения						
Организация образования должна:						
21	2.3.1.	включить в процесс обучения практику и теорию о медико-биологической, клинической, поведенческой и социальной науках, клинических решениях, коммуникативных навыках, медицинской этике, общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции, управленческих дисциплинах		+		
22	2.3.2.	организовать образовательную программу с соответствующим вниманием к безопасности пациентов		+		
23	2.3.3.	вносить изменения в ОП для обеспечения развития знаний, навыков и мышления различных ролей выпускника и соответствия содержания ОП изменяющимся условиям и потребностям общества и системы здравоохранения		+		
2.4 Структура образовательной программы, состав и продолжительность						
Организация образования должна:						
24	2.4.1.	дать описание содержания, объема и последовательности курсов и других элементов образовательной программы, определить обязательные и выборочные компоненты, объединить практику и теорию в процессе обучения, гарантировать соблюдение национального законодательства		+		
25	2.4.2.	учитывать результаты базового медицинского и фармацевтического образования в отношении выбора области медицины, требования к выполнению различных ролей в системе здравоохранения будущему выпускнику		+		
2.5 Взаимосвязь между обучением и практикой здравоохранения						
Организация образования должна:						
26	2.5.1.	описать и соблюдать интеграцию между теоретической подготовкой и профессиональным развитием, гарантировать объединение обучения и профессиональной стажировки, в том числе через подготовку на рабочем месте			+	
27	2.5.2.	эффективно организовать использование возможностей системы здравоохранения для целей обучения, в том числе в части обеспечения практики на рабочем месте, гарантировать, что такое обучение является дополнительным и не подчиняется требованиям по предоставлению услуг в области здравоохранения			+	
2.6 Менеджмент обучения						
Организация образования должна:						
28	2.6.1.	определить ответственность и полномочия для организации, координации, управления и оценки индивидуальной обучающей среды и учебного процесса		+		
29	2.6.2.	включить в планирование и разработку образовательной программы должное представительство от ППС, обучающихся и других основных и соответствующих заинтересованных сторон.		+		
30	2.6.3.	гарантировать разнообразные места обучения, координировать многочисленные места обучения для получения соответствующего доступа к разным аспектам выбранной области медицины доступ к ресурсам, необходимым для планирования и внедрения методов обучения и оценки обучающихся и внедрения инноваций программы обучения			+	
Итого			0	15	3	0
Стандарт 3 «ОЦЕНКА ОБУЧАЮЩИХСЯ»						
3.1 Методы оценки						
Организация образования должна:						

31	3.1.1.	определить и утвердить принципы, методы и практику, используемые для оценки обучающихся, включая количество экзаменов, критерии для установления проходных баллов, оценок и количество разрешенных пересдач;		+		
32	3.1.2.	гарантировать, что процедуры оценивания охватывают знания, навыки, отношения и профессиональное поведение		+		
33	3.1.3.	использовать широкий спектр методов оценки и форматов в зависимости от их "оценки полезности", включающее сочетание валидности, надежности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности методов и формата оценки			+	
34	3.1.4.	гарантировать, что процесс и методы оценки являются открытыми (доступными) для экспертизы со стороны внешних экспертов;		+		
35	3.1.5.	гарантировать, что методы и результаты оценки избегают конфликта интересов и использует систему обжалования результатов оценки обучающихся		+		
36	3.1.6.	обеспечить открытость процедуры оценивания и ее результатов, информировать обучающихся об используемых критериях и процедурах оценивания		+		
37	3.1.7.	документировать и оценивать надежность и валидность методов оценки, а также привлекать внешних экзаменаторов, внедрять новые методы оценки в соответствии с потребностью; поощрять процесс экспертизы со стороны внешних экспертов; если необходимо, организовать «другое мнение», смену ППС или дополнительное обучение		+		
3.2 Взаимосвязь между оценкой и обучением						
Организация образования должна:						
38	3.2.1.	использовать принципы, методы и практики оценивания, которые сопоставимы с планируемыми РО и методами преподавания и обучения, гарантируют достижение планируемых результатов обучения, содействуют обучению обучающихся, обеспечивают надлежащий баланс формативной и итоговой оценки для направления обучения и принятия решения об академической успеваемости		+		
39	3.2.2.	корректировать количество и характер экзаменов чтобы стимулировать как приобретение знаний, так и интегрированное обучение		+		
40	3.2.3.	обеспечить своевременную, конкретную, конструктивную и справедливую обратную связь с обучающимися по результатам оценивания		+		
Итого			0	9	1	0
Стандарт 4 «ОБУЧАЮЩИЕСЯ»						
4.1 Политика приема и отбора						
Организация образования должна:						
41	4.1.1.	определять и реализовывать политику приема, основанную на принципах объективности и включающую четкое заявление о процессе отбора обучающихся		+		
42	4.1.2.	обеспечить баланс между возможностями обучения и приемом обучающихся, формулировать и реализовывать политику/правила по отбору обучающихся согласно установленным критериям		+		
43	4.1.3.	иметь политику и внедрить практику приема обучающихся с ограниченными возможностями в соответствии с действующими законами и нормативно-правовыми документами страны		+		
44	4.1.4.	иметь политику и внедрять практику перевода обучающихся из других организаций образования, в том числе зарубежных		+		
45	4.1.5.	установить связь между отбором и миссией организации образования, ОП и желаемым качеством выпускников, предусмотреть механизм апелляции по решениям о приеме		+		

46	4.1.6.	использовать систему обжалования решений по приему обучающихся, гарантировать прозрачность процедуры отбора, периодически пересматривать политику приема, основываясь на соответствующих социальных и профессиональных данных для соответствия потребностям здравоохранения и общества		+		
4.2 Набор обучающихся						
Организация образования должна:						
47	4.2.1.	определить количество принимаемых обучающихся в соответствии с возможностями организации образования на всех этапах образовательной программы		+		
48	4.2.2.	Периодически регулировать количество и контингент принимаемых обучающихся, учитывая мнение заинтересованных сторон, ответственных за планирование и развитие кадровых ресурсов в секторе здравоохранения с целью удовлетворения медицинских потребностей населения и общества в целом			+	
49	4.2.3.	периодически пересматривать количество и характер принимаемых обучающихся в процессе консультаций с другими заинтересованными сторонами и регулировать с целью удовлетворения потребностей здоровья населения и общества в целом			+	
4.3 Консультирование и поддержка обучающихся						
Организация образования должна:						
50	4.3.1.	иметь систему академического консультирования обучающихся		+		
51	4.3.2.	предлагать обучающимся программу поддержки направленной на социальные, финансовые и личные потребности, выделяя соответствующие ресурсы и обеспечивая конфиденциальность консультирования и поддержки		+		
52	4.3.3.	иметь систему обратной связи с обучающимися по оценке условий и организации образовательного процесса		+		
53	4.3.4.	обеспечить обучающихся документами, подтверждающими полученную квалификацию (диплом) и приложение к диплому (транскрипт)		+		
54	4.3.5.	учитывать потребности различных групп обучающихся и обеспечивать возможность для формирования индивидуальной образовательной траектории		+		
55	4.3.6.	предоставлять академическое консультирование, которое основывается на мониторинге успеваемости обучающегося и включает вопросы планирования карьеры; предлагает программу поддержки обучающимся, направленную на социальные, финансовые и личные потребности; обеспечить конфиденциальность относительно консультирования и поддержки, поддержку в случае профессионального кризиса		+		
4.4 Представительство обучающихся						
Организация образования должна:						
56	4.4.1.	разработать и внедрить политику представительства обучающихся и их надлежащего участия в определении миссии, разработке, управлении и оценке образовательной программы, планировании условий для обучающихся		+		
57	4.4.2.	поощрять обучающихся участвовать в принятии решений о процессах, условиях и правилах обучения.		+		
Итого			0	15	2	0
Стандарт 5 «АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ»						
Политика кадрового отбора						
Организация образования должна разработать и внедрить политику отбора и найма персонала, которая:						
58	5.1.1.	содержит критерии по научным, педагогическим и клиническим/профессиональным достоинствам претендентов, включая должное соотношение между педагогическими, научными и профессиональными квалификациями			+	

59	5.1.2.	определяет обязанности преподавателей, в том числе и баланс между преподавательскими, научными и другими функциями, учитывая миссию ОП, потребности системы образования и потребности системы здравоохранения.		+		
60	5.1.3.	учитывает необходимый опыт работы		+		
61	5.1.4.	определить ответственность академического штата в части участия его в послевузовском образовании; определить уровень вознаграждения за участие в послевузовском образовании;		+		
62	5.1.5.	гарантировать, что преподаватели имеют практический опыт в соответствующей области, что преподаватели узких специальностей, если то необходимо, утверждаются на соответствующие периоды обучения в зависимости от их квалификации.		+		
5.2 Обязательства и развитие сотрудников						
Организация образования должна разработать и внедрить политику деятельности и развития персонала, которая направлена на:						
63	5.2.1.	гарантию, что у преподавателей имеется достаточно времени для обучения, консультировании и самостоятельного развития		+		
64	5.2.2.	наличие структуры, ответственной за развитие академического штата, обеспечение периодической оценки академического штата		+		
65	5.2.3.	разрабатывать и внедрять политику поддержки академического штата по вопросам педагогики и повышения квалификации для дальнейшего профессионального развития; оценивать и признавать по достоинству научные и академические достижения преподавателей			+	
66	5.2.4.	учитывать соотношение “преподаватель-обучающийся” в зависимости от различных компонентов ОП с учетом особенностей, обеспечивающих тесное личное взаимодействие и мониторинг обучающихся.		+		
Итого			0	7	2	0
Стандарт 6 «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СРЕДА И РЕСУРСЫ»						
6.1 Материально-техническое обеспечение и оборудование						
Организация образования должна:						
67	6.1.1.	гарантировать наличие достаточных, доступных и соответствующих цели учебных ресурсов		+		
68	6.1.2.	улучшать среду обучения посредством регулярного обновления, расширения и укрепления материально-технической базы и оборудования для поддержания соответствующего качества образования на послевузовском уровне		+		
6.2 Образовательная среда						
Организация образования должна:						
69	6.2.1.	обеспечить необходимые ресурсы для предоставления обучающимся надлежащего клинического/практического опыта, включая: <ul style="list-style-type: none"> • качество и категории пациентов/потребителей услуг, • количество и категории клинических/производственных баз; • наблюдение за практикой обучающихся 		+		
70	6.2.2.	при выборе среды обучения гарантировать соответствующий опыт во всех аспектах выбранной специальности, включая обучение по организации и управлению в области здравоохранения и профилактике заболеваний		+		
6.3 Информационные технологии						
Организация образования должна:						
71	6.3.1.	разработать и внедрить политику, направленную на эффективное и этичное использование и оценку соответствующих информационных и коммуникационных технологий		+		
72	6.3.2.	обеспечить доступ к веб-сайтам или другим электронным средствам массовой информации		+		

73	6.3.3.	оптимизировать доступ преподавателям и обучающимся к соответствующим данным о пациентах и информационным системам здравоохранения используя существующие и соответствующие новые информационные и коммуникационные технологии для самостоятельного обучения, доступа к информации, базам данных пациентов и работы с информационными системами здравоохранения		+		
6.4. Исследования в области медицины/фармации и научные достижения						
Организация образования должна:						
74	6.4.1.	использовать исследовательскую деятельность и научные достижения в области медицины, фармации как основу для образовательной программы		+		
75	6.4.2.	сформулировать и внедрить политику, способствующую укреплению взаимосвязи между научными исследованиями и образованием; предоставить информацию о научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях в области научных исследований организации образования			+	
76	6.4.3.	гарантировать, что взаимосвязь между научными исследованиями и образованием учитывается в преподавании, поощряет и готовит обучающихся к участию в научных исследованиях в области здравоохранения		+		
6.5 Экспертиза в области образования						
Организация образования должна:						
77	6.5.1.	иметь доступ к образовательной экспертизе процессов, практики и проблем медицинского и фармацевтического образования с привлечением специалистов, педагогов-психологов, социологов вузовского, межвузовского и международного уровней; разработать и внедрить политику экспертизы при разработке, реализации и оценке образовательной программы, разработке методов обучения и оценивания		+		
78	6.5.2.	продемонстрировать доказательства использования внутренней или внешней образовательной экспертизы в развитии персонала, с учетом текущего опыта в медицинском/фармацевтическом образовании и содействия интересам персонала в проведении исследований в образовании		+		
6.6 Обмен в сфере образования						
Организация образования должна:						
79	6.6.1.	сформулировать и внедрить политику по национальному и международному сотрудничеству с другими организациями образования, включая мобильность персонала и обучающихся, а также перевод образовательных кредитов и результатов обучения		+		
80	6.6.2.	содействовать участию преподавателей и обучающихся в программах академической мобильности в стране и за рубежом и выделять соответствующие ресурсы для этих целей			+	
Итого			0	12	2	0
Стандарт 7 «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»						
7.1. Механизмы мониторинга, контроля и оценки программы						
Организация образования должна:						
81	7.1.1.	иметь регламентированные процедуры мониторинга, периодической оценки образовательной программы и результатов обучения, прогресса и успеваемости обучающихся		+		
82	7.1.2.	разработать и применять механизм оценки образовательной программы, который рассматривает программу, ее основные компоненты, успеваемость обучающихся, выявляет и решает проблемы, гарантирует, что соответствующие результаты оценки влияют на ОП		+		

83	7.1.3.	периодически проводить оценку программы, всесторонне рассматривая образовательный процесс, компоненты образовательной программы, ожидаемые результаты обучения и социальную ответственность		+		
7.2. Обратная связь преподавателя и обучающегося						
Организация образования должна:						
84	7.2.1.	систематически проводить, анализировать и реагировать на обратную связь от преподавателей и обучающихся		+		
85	7.2.2.	использовать результаты обратной связи для совершенствования образовательной программы		+		
7.3. Учебные достижения обучающихся						
Организация образования должна:						
86	7.3.1.	анализировать успеваемость обучающихся и выпускников в соответствии с миссией и ожидаемыми результатами обучения, программой обучения и обеспеченностью ресурсами		+		
87	7.3.2.	анализировать успеваемость обучающихся и выпускников с учетом условий их предшествующего обучения, уровня подготовки при поступлении; использовать результаты анализа для взаимодействия со структурным подразделением, ответственным за отбор обучающихся, разработку образовательной программы, консультирование обучающихся		+		
7.4. Утверждение и контроль образовательной среды						
88	7.4.1.	представить доказательства того, что ОП утверждена компетентным органом на основе: <i>четко определенных критериев</i> ; оценки программы; соответствия квалификационным требованиям		+		
89	7.4.2.	разработать и внедрить систему контроля образовательной среды и других образовательных объектов, включая посещение объектов и другие соответствующие ресурсы		+		
Итого			0	9	0	0
Стандарт 8. УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ						
8.1. Управление						
Организация образования должна:						
90	8.1.1.	гарантировать, что ОП реализуется в соответствии с правилами в отношении приема обучающихся; структуры и содержания, процесса <i>оценки</i>		+		
91	8.1.2.	документировать завершение обучения путем выпуска степеней, дипломов, сертификатов или других официальных свидетельств квалификации, предоставленных в качестве основы для официального признания специалиста в выбранной области здравоохранения.		+		
92	8.1.3.	быть ответственной за процессы обеспечения качества, гарантировать постоянную оценку ОП		+		
93	8.1.4.	гарантировать соответствие ОП потребностям общества в уровне здоровья и системы здравоохранения, обеспечивать прозрачность работы управленческих структур и их решений		+		
8.2. Академическое руководство						
Организация образования должна:						
94	8.2.1.	определить ответственность академического руководства в отношении разработки и управления образовательной программы.		+		
95	8.2.2.	периодически оценивать академическое руководство в отношении достижения миссии ОП и ожидаемых результатов обучения		+		
8.3. Финансирование и распределении ресурсов						
Организация образования должна:						
96	8.3.1.	иметь четкое распределение ответственности и полномочий по обеспечению ресурсами образовательной программы, включая управление бюджетом ОП		+		

97	8.3.2.	управлять бюджетом, таким образом, чтобы соответствовать миссии и результатам ОП, обеспечению функциональных обязанностей академического штата и обучающихся.		+		
8.4. Административный штат и менеджмент						
Организация образования должна:						
98	8.4.1.	иметь административный и профессиональный персонал, для реализации образовательной программы и связанной с ней деятельностью, обеспечить надлежащие управление и распределение ресурсов		+		
99	8.4.2.	обеспечить участие всех подразделений образовательной организации в процессах и процедурах внутренней системы гарантии качества		+		
8.5. Требования и положения						
Организация образования должна:						
100	8.5.1.	соблюдать национальное законодательство в отношении количества и видах признанных специальностей в области здравоохранения, для которых разрабатываются утвержденные ОП		+		
101	8.5.2.	утверждать программы последипломного медицинского образования в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами		+		
8.6. Информирование общественности						
Организация образования должна:						
102	8.6.1.	публиковать на официальном веб-сайте образовательной организации и в СМИ полную и достоверную информацию об образовательной программе, ее достижениях		+		
103	8.6.2.	публиковать на официальном веб-сайте объективные сведения о трудоустройстве и востребованности выпускников		+		
Итого			0	14	0	0
Стандарт 9 «ПОСТОЯННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ»						
Организация образования как динамичный и социально-ответственный институт должна:						
104	9.1.1.	инициировать процедуры регулярного обзора и обновления процесса, структуры, содержания, результатов обучения/компетенций, оценки знаний и навыков, среды обучения ОП; документировать и устранять недостатки; выделять ресурсы для непрерывного улучшения			+	
Организация образования в процессе обновления должна:						
105	9.1.2.	базировать процесс обновления на проспективных исследованиях и анализах и на результатах собственного изучения, оценки и литературы по медицинскому образованию		+		
106	9.1.3.	гарантировать, что процесс обновления и реструктуризации приводит к пересмотру политики и практики последипломного образования в соответствии с предшествующим опытом, текущей деятельностью и перспективами на будущее		+		
107	9.1.4.	направлять процесс обновления на адаптацию положения о миссии и ожидаемых результатов к научному, социально-экономическому и культурному развитию общества		+		
108	9.1.5.	направлять процесс обновления на модификацию ожидаемых результатов обучения выпускников в соответствие с документированными потребностями среды и рынка труда, включающие клинические навыки, подготовку в вопросах общественного здоровья и участие в процессе оказания медицинской помощи пациентам в соответствии с обязанностями, которые возлагаются на выпускников после окончания ОО		+		
109	9.1.6.	направлять процесс обновления на адаптацию учебных подходов и методов обучения, чтобы гарантировать их соответствие и уместность		+		

110	9.1.7.	направлять процесс обновления на корректировку структуры, содержания и продолжительности ОП и их взаимосвязь в соответствии с достижениями в биомедицинских, поведенческих, социальных и клинических науках, с изменениями демографической ситуации и состояния здоровья/структуры заболеваемости населения и социально-экономических и культурных условий, и процесс корректировки будет обеспечивать включение новых соответствующих знаний, концепций и методов, и исключение устаревших		+		
111	9.1.8.	направлять процесс обновления на разработку принципов и методов оценки, и методов проведения и количества экзаменов в соответствии с изменениями в результатах обучения и методах преподавания и обучения		+		
112	9.1.9.	направлять процесс обновления на адаптацию политики набора обучающихся и методов отбора, обучающихся с учетом изменяющихся ожиданий и обстоятельств, потребностей в кадровых ресурсах, изменений в системе последипломного образования и потребностей ОП			+	
113	9.1.10.	направлять процесс обновления на адаптацию политики набора и формирования академического штата в соответствии с изменяющимися потребностями			+	
114	9.1.11.	направлять процесс обновления на обновление образовательных ресурсов в соответствии с изменяющимися потребностями, как, например, набор обучающихся, число и профиль академических сотрудников, ОП и современные методы обучения			+	
115	9.1.12.	направлять процесс обновления на улучшение процесса мониторинга, контроля и оценки ОП		+		
116	9.1.13.	направлять процесс обновления на совершенствование организационной структуры и принципов управления для обеспечения эффективной деятельности в условиях изменяющихся обстоятельств и потребностей последипломного образования, и, в перспективе, для удовлетворения интересов различных групп заинтересованных сторон.		+		
Итого			0	9	4	0
ИТОГО В ОБЩЕМ			1	100	15	

Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ



ASTANA MEDICAL
UNIVERSITY

СОГЛАСОВАНО
Председатель Правления – Ректор
НАО «Медицинский
Университет Астана»
_____ Турмухамбетова А.А.
«__» ноября 2025 года



«АККРЕДИТТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ

НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»

INDEPENDENT AGENCY FOR
ACCREDITATION AND RATING

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
НУ «Независимое агентство
аккредитации и рейтинга»
_____ Жумагулова А. Б.
«06» ноября 2025 года

**ПРОГРАММА
ВИЗИТА ВНЕШНЕЙ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ
НЕЗАВИСИМОГО АГЕНТСТВА АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА (IAAR)
в рамках МЕЖДУНАРОДНОЙ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ
образовательных программ:
7M10116 Общественное здравоохранение
7M10121 Менеджмент в здравоохранении
7M10113 Клиническая психология**

НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»

Дата проведения визита: 19-21 ноября 2025 года (по времени г. Астана)

г. Астана, 2025

Дата и время	Работа ВЭК с целевыми	Фамилия, имя, отчество и должность участников целевых групп	Место проведения
--------------	-----------------------	---	------------------

группами			
18 ноября 2025 года			
16.00-17.00	Предварительная встреча ВЭК (обсуждение ключевых вопросов и программы визита)	Внешние эксперты IAAR	Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823 (только для ВЭК)
1 день: 19 ноября 2025 года			
9.00-9.30	Распределение ответственности экспертов, решение организационных вопросов	Внешние эксперты IAAR	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823 (только для ВЭК)
9.30-10.00	Встреча с Ректором	Председатель Правления - Ректор – Турмухамбетова Анар Акылбековна	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
10.00-10.15	Технический перерыв	Внешние эксперты IAAR	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)
10.15-11.00	Встреча с проректорами	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор по академической работе – Досанова Асем Калеловна • Проректор по клинической работе – Шакенов Абылай Дуйсенович • Проректор по научной работе – Шульгау Зарина Токтамысова • Проректор по стратегическому развитию и международному сотрудничеству – Мысаев Аян Оралханович • Управляющий директор – Иманберді Қайрат Боранкулұлы 	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
11.00-11.15	Технический перерыв	Внешние эксперты IAAR	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)
11.15-12.00	Встреча с руководителями структурных подразделений	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Департамента академической работы – Шакеева Асем Рахматулаевна • Директор Библиотеки – Есиркепова Гулмира Жарылкапқызы • Начальник Отдел карьеры и трудоустройства – Кабдуллина Гульжан Болатовна • Руководитель Симуляционного центра – Саурбаева Гаухар Кайратовна • Начальник Отдел стратегического развития – Уримов Руслан Мухтарович • Директор департамента развития науки – Сералин Айдар Амантаевич • Начальник отдела международного сотрудничества – Касенова Салтанат Сапаргельдиевна • Директор Департамента развития человеческих ресурсов – Зикенов 	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823

		<p>Игорь Ирсаинович</p> <ul style="list-style-type: none"> • И.о.директора Департамента цифровизации – Жеңіс Асығат Аманкелдыұлы • Директор Департамента социально-воспитательной работы Шаймерденова Зауреш Накыповна • Начальник отдела планирования и экономического анализа – Медеубаева Айгуль Жакановна • Директор Департамента аккредитации и управления качеством - Жунусова Айгуль Битимбаевна 	
12.00-12.45	Встреча с Деканом и начальником отдела магистратуры и докторантуры	<ul style="list-style-type: none"> • Декан Школы Общественного здоровья и менеджмента – Баймагамбетова Айгерим Асхаровна • Начальник отдела магистратуры и докторантуры – Раисова Карлыгаш Аскеровна 	<p><i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i></p> <p>Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823</p>
12.45-13.00	Работа ВЭК	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Внешние эксперты IAAR</i> 	<p><i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i></p> <p>Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823</p>
13.00-14.00	<i>Перерыв на обед</i>	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	
14.00-14.15	Работа ВЭК	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	<p><i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i></p> <p>Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823</p>
14.15-15.00	Встреча с руководителями ОП, зав кафедрами	<ul style="list-style-type: none"> • Тургамбаева Асия Кайрбаевна - заведующая кафедрой общественного здоровья и менеджмента; • Мусаханова Акмарал Калмаханбетовна - к.м.н., ассоциированный профессор, доцент кафедры общественного здоровья и менеджмента, руководитель ОП 7М10116 Общественное здравоохранение; • ДВА Валиева Салтанат Несипбековна - доцент кафедры общественного здоровья и менеджмента руководитель ОП 7М10121 Менеджмент в здравоохранении; • Ракишева Ак-Уке Салимжановна - заведующая кафедрой психиатрии и наркологии; • Каражанова Анара Серикказыевна - доцент кафедры психиатрии, наркологии и клинической психологии, д.м.н., руководитель ОП 7М10113 Клиническая психология. 	<p><i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i></p> <p>Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823</p>

15.00-15.45	Встреча с ППС	Приложение №1 Список ППС	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
15.00-15.45	Анкетирование ППС (параллельно)	Приложение №2. Список ППС с действующими e-mail	Ссылка направляется на email преподавателя персонально за 5 мин до начала анкетирования
15.45-17.15	Визуальный осмотр университета	Симуляционный центр, библиотека, коворкинг зона для обучающихся, лекционный зал №2, актовый зал, столовая, медицинский пункт, тренажерный зал, музей	По маршруту с ответственными Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
17.15-17.30	Работа ВЭК (обсуждение результатов и подведение итогов 1 дня)	Внешние эксперты IAAR	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
2 день: 20 ноября 2025 года			
9.00-9.30	Работа ВЭК (обсуждение организационных вопросов)	Внешние эксперты IAAR	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
9.30-11.00	Посещение баз практик ОП (параллельно)	Приложение 5 (маршрут посещения баз практик)	По маршруту Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
11.00-12.00	Посещение кафедр аккредитуемых ОП	<ul style="list-style-type: none"> • Кафедра общественного здоровья и менеджмента – заведующая Тургамбаева Асия Кайрбаевна • Кафедра психиатрии, наркологии и клинической психологии – заведующая Ракишева Ак-Уке Салимжановна (клиническая психология) - 	Сарыарка 33, 7 этаж Абая 47, 12 этаж Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823

12.00-13.00	Работа с документами	Аккредитация 19-21 ноября 2025	
13.00-14.00	Перерыв на обед	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	
14.00-14.15	Работа ВЭК	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
14.15-15.00	Встреча с обучающимися	<i>Приложение № 4</i> Список обучающихся	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
14.15-15.00	Анкетирование обучающихся (параллельно)	<i>Приложение №3.</i> Список обучающихся для анкетирования	<i>Ссылка направляется на email обучающегося персонально за 5 мин до начала анкетирования</i>
15.00-15.30	Интервью с работодателями ОП онлайн	<i>Приложение 6.</i> Список работодателей	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
15.30-16.00	Встреча с выпускниками онлайн	<i>Приложение 7.</i> Список выпускников	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
16.00-18.00	Работа ВЭК, обсуждение итогов второго дня и параметров профилей (ведется запись)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
3 день: 21 ноября 2025 года			
09.00-11.15	Работа ВЭК (разработка и обсуждение рекомендаций) (ведется запись)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823

			Идентификатор конференции: 533 204 6823
11.15-11.45	Подготовка председателем информации по итогам внешней оценки	<i>Председатель ВЭК</i>	<i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i>
11.45-12.00	Работа ВЭК, обсуждение, принятие решений путем голосования (<i>ведется запись</i>)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	<i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i> Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
12.00-12.30	Заключительная встреча ВЭК с руководством вуза	<i>Руководители вуза и структурных подразделений</i>	<i>Бейбитшилик 49а, каб 401 (рабочий кабинет ВЭК)</i> Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
13.00-14.00	<i>Перерыв на обед</i>	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	
<i>Отъезд членов ВЭК</i>			

Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ППС

Общее кол-во анкет: 17

1. Ваша образовательная программа/факультет?

Общественное здравоохранение	6 (35,3%)
Менеджмент в здравоохранении	9 (52,9%)
Клиническая психология	2 (11,8%)

2. Your Position (Ваша должность)

Professor (Профессор)	5 (29,4%)
Associate Professor (Доцент)	11 (64,7%)
Senior Teacher (Старший преподаватель)	1 (5,9%)
Teacher (Преподаватель)	0
Head of the Department (Зав. кафедрой)	0
Ассистент	0

3. Academic degree, academic title (Ученая степень, ученое звание)

Honoured Worker (Заслуженный деятель)	0
Doctor of Science (Доктор наук)	4 (23,5%)
Candidate of Science (Кандидат наук)	4 (23,5%)
Master (Магистр)	1 (5,9%)
PhD (PhD)	7 (41,2%)
Professor (Профессор)	2 (11,8%)
Associate Professor (Доцент)	0
No (нет)	1 (5,9%)

4. Work experience at this HEI (Стаж работы в данном вузе)

Менее 1 года	2 (11,8%)
1 год- 5 лет	6 (35,3%)
Свыше 5 лет	6 (35,3%)
17 лет	1 (5,9%)

20 лет	2 (11,8%)
29 лет	0
34 г	0

	Очень хорошо	Хорошо	Относительно плохо	Плохо	Очень плохо
Насколько удовлетворяет содержание образовательной программы Ваши потребности?	9 (52,9%)	8 (47,1%)	0	0	0
Как вы оцениваете возможности, которые предоставляет вуз для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава	10 (58,8%)	5 (29,4%)	1 (5,9%)	1 (5,9%)	0
Как вы оцениваете возможности, предоставляемые вузом для карьерного роста учителей	8 (47,1%)	8 (47,1%)	0	1 (5,9%)	0
Как вы оцениваете степень академической свободы профессорско-преподавательского состава?	7 (43,8%)	9 (56,3%)	0	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные стратегии?	7 (41,2%)	9 (52,9%)	0	1 (5,9%)	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные методы?	10 (58,8%)	7 (41,2%)	0	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные инновации в процессе обучения?	9 (52,9%)	8 (47,1%)	0	0	0
Как вы оцениваете организацию здравоохранения и профилактики заболеваний в вузе?	5 (29,4%)	12 (70,6%)	0	0	0
Какое внимание руководство ВУЗа уделяет содержанию образовательной программы?	11 (64,7%)	5 (29,4%)	1 (5,9%)	0	0
Как вы оцениваете достаточность и доступность необходимой научной и учебной литературы в библиотеке?	9 (52,9%)	8 (47,1%)	0	0	0
Оцените уровень созданных условий, учитывающих потребности разных групп учащихся?	10 (58,8%)	7 (41,2%)	0	0	0

Оцените открытость и доступность менеджмента для студентов	8 (47,1%)	9 (52,9%)	0	0	0
Оцените открытость и доступность менеджмента для преподавательского состава	7 (41,2%)	9 (52,9%)	1 (5,9%)	0	0
Каков уровень поощрения и вовлечения молодых специалистов в образовательный процесс?	10 (58,8%)	6 (35,3%)	1 (5,9%)	0	0
Оцените возможности профессионального и личностного роста, созданные для каждого учителя и сотрудника	8 (47,1%)	9 (52,9%)	0	0	0
Оцените адекватность признания руководством вуза потенциала и способностей учителей.	8 (47,1%)	8 (47,1%)	1 (5,9%)	0	0
Как организована деятельность по академической мобильности	5 (29,4%)	12 (70,6%)	0	0	0
Как организована деятельность по повышению квалификации ППС	4 (23,5%)	11 (64,7%)	2 (11,8%)	0	0
Оцените как ВУЗ и его руководство поддерживают научно-исследовательские работы преподавательского состава	9 (52,9%)	7 (41,2%)	1 (5,9%)	0	0
Оцените как вуз и его руководство поддерживают разработку новых образовательных программ / учебных дисциплин / методов обучения.	11 (64,7%)	5 (29,4%)	1 (5,9%)	0	0
Оцените возможность преподавательского состава совмещать преподавание с научными исследованиями	6 (35,3%)	10 (58,8%)	1 (5,9%)	0	0
Оцените возможность преподавательского состава совмещать преподавание с практической деятельностью	10 (58,8%)	7 (41,2%)	0	0	0
Оцените соответствуют ли знания, полученные студентами в вузе, требованиям современного рынка труда.	7 (41,2%)	10 (58,8%)	0	0	0
Как руководство и администрация вуза воспринимают критику?	5 (29,4%)	8 (47,1%)	4 (23,5%)	0	0

Оцените насколько ваша учебная нагрузка соответствует вашим ожиданиям и возможностям.	3 (17,6%)	11 (64,7%)	2 (11,8%)	1 (5,9%)	0
Оцените направленность образовательных программ / учебных планов на предоставление учащимся навыков анализа ситуации и составления прогнозов.	6 (35,3%)	11 (64,7%)	0	0	0
Оцените насколько содержание и качество реализации образовательной программы соответствуют ожиданиям рынка труда и работодателя	8 (47,1%)	8 (47,1%)	1 (5,9%)	0	0

31. Why do you work in this particular HEI? (Почему вы работаете именно в этом ВУЗе?)

Потому что пригласили и меня устроили условия труда
 Живу здесь
 Удовлетворенность
 Потому что чувствую свой вклад, в подготовку будущих специалистов здравоохранения
 Большой опыт
 Коллектив сильный, и я ценю атмосферу профессиональной поддержки.
 Удовлетворённости условиями труда и оплаты труда
 Профессиональный интерес
 Моя квалификация и ученая степень соответствуют этому вузу
 Это мой Alma mater
 Мой вуз
 живу в этом городе
 Пригласили
 Устраивает условия труда и повышение квалификации
 Я выпускник этого Вуза и кафедра благоприятная.

	Очень часто	Часто	Иногда	Очень редко	Никогда
Как часто вы проводите мастер-классы и практические занятия в рамках своего курса?	4 (23,5%)	9 (52,9%)	4 (23,5%)	0	0
Как часто учителей приглашают извне (местных и иностранных) для участия в учебном процессе?	2 (11,8%)	4 (23,5%)	8 (47,1%)	3 (17,6%)	0

35. Как часто Вы сталкиваетесь в своей работе со следующими проблемами:

	Часто	Иногда	Никогда
Несбалансированность учебной нагрузки по семестрам	2 (11,8%)	9 (52,9%)	6 (35,3%)
Отсутствие необходимой литературы в библиотеке	0	5 (29,4%)	12 (70,6%)
Переуплотненность учебных групп (слишком много студентов в группе)	1 (5,9%)	1 (5,9%)	15 (88,2%)
Неудобный график	1 (5,9%)	5 (29,4%)	11 (64,7%)

не отвечающие требованиям условия для занятий в классе	0	3 (17,6%)	14 (82,4%)
Отсутствие доступа в Интернет / плохое подключение к Интернету	4 (23,5%)	5 (29,4%)	8 (47,1%)
Отсутствие у студентов интереса к учебе	0	8 (47,1%)	9 (52,9%)
Несвоевременное получение информации о событиях	0	7 (41,2%)	10 (58,8%)
Отсутствие учебных пособий в классах	0	3 (17,6%)	14 (82,4%)

34. Другие проблемы (если имеются). Укажите, пожалуйста, какие

Нет

Не замечала пока проблем

Никаких

Нет проблем

Сравнили нагрузку ППС теоретических кафедр с нагрузкой ППС клинических кафедр

37. В жизни вуза есть множество различных аспектов, которые так или иначе влияют на каждого преподавателя и сотрудника. Оцените, насколько вы удовлетворены:

	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Отношениями с непосредственным руководством	13 (76,5%)	4 (23,5%)	0	0
Отношениями с коллегами на кафедре	14 (82,4%)	3 (17,6%)	0	0
Степенью участия в принятии управленческих решений	12 (70,6%)	5 (29,4%)	0	0
Отношениями со студентами	16 (94,1%)	1 (5,9%)	0	0
Признанием Ваших успехов и достижений со стороны администрации	14 (82,4%)	3 (17,6%)	0	0
Поддержка ваших предложений и комментариев	13 (81,3%)	3 (18,8%)	0	0
Деятельностью администрации вуза	8 (47,1%)	8 (47,1%)	1 (5,9%)	0
Условиями оплаты труда	7 (41,2%)	8 (47,1%)	2 (11,8%)	0
Удобством работы, услугами, имеющимися в вузе	8 (47,1%)	8 (47,1%)	1 (5,9%)	0
Охраной труда и его безопасностью	14 (82,4%)	3 (17,6%)	0	0
Управление изменениями в деятельности вуза	10 (58,8%)	5 (29,4%)	1 (5,9%)	1 (5,9%)
Предоставлением льгот: отдых, санаторное лечение и др.	8 (47,1%)	5 (29,4%)	1 (5,9%)	3 (17,6%)
Организацией питания в ВУЗе и его качеством	9 (52,9%)	6 (35,3%)	0	2 (11,8%)
Организацией здравоохранения и качества медицинских услуг	9 (52,9%)	7 (41,2%)	0	1 (5,9%)

Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общее кол-во анкет: 32

Образовательная программа (специальность):

Общественное здравоохранение	14 (43,8%)
Менеджмент в здравоохранении	14 (43,8%)
Клиническая психология	4 (12,5%)

Пол:

Мужской	11 (34,4%)
Женский	21 (65,6%)

Оцените, насколько Вы удовлетворены:

Вопросы	Отлично	Хорошо	Удовл етворе н	Не удовле творен	Оче нь плох о
1. Уровнем доступности деканата (школы, факультета, кафедры)	25 (78,1%)	5 (15,6%)	2 (6,3%)	0	0
2. Уровнем доступности и отзывчивости руководства (вуза, школы, факультета, кафедры)	23 (71,9%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	0	0
3. Доступностью Вам академического консультирования	23 (71,9%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	0	0
4. Поддержкой учебными материалами в процессе обучения	22 (68,8%)	4 (12,5%)	6 (18,8%)	0	0
5. Доступностью консультирования по личным проблемам	22 (68,8%)	6 (18,8%)	4 (12,5%)	0	0
6. Отношениями между студентом и преподавателем	20 (62,5%)	8 (25%)	4 (12,5%)	0	0
7. Деятельностью финансовых и административных служб вуза	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
8. Доступность медицинской службы здравоохранения	20 (62,5%)	8 (25%)	4 (12,5%)	0	0
9. Качество медицинских услуг в вузе	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
10. Уровнем доступности библиотечных ресурсов	23 (71,9%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	0	0
11. Качественностью оказываемых услуг в библиотеках и читальных залах	21 (65,6%)	9 (28,1%)	2 (6,3%)	0	0
12. Удовлетворенностью существующими учебными ресурсами вуза	22 (68,8%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	0	0

13.Доступностью компьютерных классов и интернет ресурсов	20 (62,5%)	8 (25%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
14.Доступностью и качеством интернет- ресурсов	21 (65,6%)	6 (18,8%)	5 (15,6%)	0	0
15.Полезностью веб-сайта организаций образования в целом и факультетов в частности	21 (65,6%)	8 (25%)	3 (9,4%)	0	0
16. Учебными кабинетами, аудиториями для больших групп	19 (59,4%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	0	0
17.Есть ли Комнаты отдыха студентов (при наличии)	16 (50%)	6 (18,8%)	9 (28,1%)	1 (3,1%)	0
18.Ясностью процедур принятия дисциплинарных мер	19 (59,4%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	0	0
19.Общим качеством учебных программ	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
20.Качество учебных программ в вузе	20 (62,5%)	8 (25%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
21.Методами обучения в целом	19 (59,4%)	7 (21,9%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	0
22.Быстротой реагирования на обратную связь от преподавателей по вопросам учебного процесса	21 (65,6%)	7 (21,9%)	4 (12,5%)	0	0
23.Качеством преподавания	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
24.Академической нагрузкой/требованиями к студенту	21 (65,6%)	5 (15,6%)	6 (18,8%)	0	0
25.Требованиями ППС к студенту	21 (65,6%)	6 (18,8%)	5 (15,6%)	0	0
26.Информационная поддержка и разъяснение требований к поступающим в вуз и стратегии образовательной программы (специальности) перед поступлением в вуз	21 (65,6%)	5 (15,6%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	0
27.Информирование требований которые необходимо выполнить для успешного завершения данной образовательной программы (специальности)	22 (68,8%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0
31. Проводимыми тестами и экзаменами	22 (68,8%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	0	0
32. Объективностью оценки знаний, умений и других учебных достижений	23 (71,9%)	5 (15,6%)	4 (12,5%)	0	0
33.Имеющимися компьютерными классами	21 (65,6%)	5 (15,6%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	0
34.Имеющимися научными лабораториями	18 (56,3%)	8 (25%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	0
35.Объективностью и справедливостью учителя	24 (75%)	4 (12,5%)	4 (12,5%)	0	0
36.Информированием студентов о курсах, образовательных программах, и академических степеней	23 (71,9%)	5 (15,6%)	4 (12,5%)	0	0
37.Обеспечением студентов общежитием	19 (59,4%)	5 (15,6%)	7 (21,9%)	1 (3,1%)	0

Оцените, насколько Вы согласны:

Утверждение	Полное согласие	Согласен	Частично согласен	Не согласен	Полное несогласие	Затрудняюсь ответить
38. Программа курса была четко представлена	19 (59,4%)	9 (28,1%)	4 (12,5%)	0	0	0

39. Содержание курса хорошо структурировано	18(56,3%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
40. Ключевые термины достаточно объяснены	19 (59,4%)	9 (28,1%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
41. Материал, предложенный ППС, актуален и отражает последние научные и практические разработки	19 (59,4%)	10 (31,3%)	2 (6,3%)	1 (3,1%)	0	0
42. Преподаватель использует эффективные методы преподавания	20 (62,5%)	8 (25%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
43. Преподаватель владеет преподаваемым материалом	22 (68,8%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
44. Изложение преподавателя понятно	22 (68,8%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	0	0	0
45. Преподаватель представляет материал в интересной форме	21 (65,6%)	6 (18,8%)	4 (12,5%)	1 (3,1%)	0	0
46. Знания, навыки и другие академические достижения оцениваются объективно	22 (68,8%)	6 (18,8%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
47. Преподаватель соответствует вашим требованиям и ожиданиям в отношении профессионального и личностного развития	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
48. Преподаватель стимулирует активность студентов	21 (65,6%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
49. Преподаватель стимулирует творческое мышление студентов	19 (59,4%)	9 (28,1%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	0
50. Внешний облик и манеры преподавателя адекватны	19 (59,4%)	9 (28,1%)	4 (12,5%)	0	0	0
51. Преподаватель проявляет положительное отношение к студентам	18 (56,3%)	10 (31,3%)	4 (12,5%)	0	0	0
52. Система оценивания учебных достижений (семинары, тесты, анкеты и др.) отражает содержание курса	20 (62,5%)	9 (28,1%)	3 (9,4%)	0	0	0
53. Критерии оценки, которые использует ППС, ясны и доступны	19 (59,4%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	0	0	0
52. ППС объективно оценивает достижения учеников	20 (62,5%)	9 (28,1%)	3 (9,4%)	0	0	0
53. Преподаватель владеет профессиональным языком	19 (59,4%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	0	0	01
54. Организация образования обеспечивает достаточную возможность для занятий спортом и другим досугом	15 (46,9%)	10 (31,3%)	4 (12,5%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)

55. Оснащения и оборудование для студентов являются безопасными, комфортными и современными	7 (53,1%)	11 (34,4%)	4 (12,5%)	0	0	0
56. Библиотека хорошо оснащена и имеет достаточно хорошую коллекцию книг	19 (59,4%)	10 (31,3%)	3 (9,4%)	0	0	0
57. Равные возможности обеспечены всем обучающимся	20 (62,5%)	8 (25%)	4 (12,5%)	0	0	0

Другие проблемы относительно качества преподавания:

Нет

Нет никаких проблем

Проблемы не возникли

Можно включить курсы ораторского искусства