



«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  
Независимого агентства аккредитации и рейтинга (IAAR)  
в РГП «Больница Медицинского Центра Управления Делами  
Президента Республики Казахстан» на ПХВ в рамках  
международной первичной программной аккредитации  
образовательной программы  
7R01106 ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ

Дата проведения визита: 06 июня 2023–08 июня 2023 года

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И  
РЕЙТИНГА

*Внешняя экспертная комиссия*

*Адресовано Аккредитационному  
совету IAAR*



АККРЕДИТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ  
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО  
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА

INDEPENDENT AGENCY FOR  
ACCREDITATION AND RATING

**ОТЧЕТ**

**о результатах работы внешней экспертной комиссии  
Независимого агентства аккредитации и рейтинга (IAAR)  
в РГП «Больница Медицинского Центра Управления Делами  
Президента Республики Казахстан» на ПХВ в рамках  
международной первичной программной аккредитации образовательной программы  
7R01106 ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ**

**Дата проведения визита: 06 июня 2023–08 июня 2023 года**

**г.Астана**

**«08» июня 2023 года**

## СОДЕРЖАНИЕ

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ.....	3
(II) ВВЕДЕНИЕ .....	4
(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ .....	5
(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ .....	6
(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК .....	6
6.1. Стандарт «Миссия и результаты обучения».....	8
6.2. Стандарт «Образовательная программа».....	10
6.3. Стандарт «Политика оценивания обучающихся » .....	14
6.4. Стандарт «Обучающиеся».....	16
6.5. Стандарт « Академический штат/Преподаватели » .....	19
6.6. Стандарт «Образовательные ресурсы» .....	22
6.7. Стандарт «Оценка образовательной программы».....	25
6.8. Стандарт «Управление и администрирование» .....	26
Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская».....	32
Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ.....	43
Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ППС .....	48
Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	53



## **(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ**

РК - Республика Казахстан  
МЗ РК – Министерство здравоохранения Республики Казахстан  
МОН РК – Министерство образования и науки Республики Казахстан  
УДП РК - Управление Делами Президента Республики Казахстан  
МЦ УДП РК - Медицинский центр Управления Делами Президента Республики Казахстан  
Больница - РГП «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ  
НААР - Независимое агентство аккредитации и рейтинга  
ОС – отчет по самооценке  
МИО – местный исполнительный орган  
ОО – организация образования  
Отдел – отдел профессионального образования  
ЛПГД – лаборатория персонализированной геномной диагностики  
ГОСО - государственный общеобязательный стандарт образования в области здравоохранения  
ТУП - типовая учебная программа  
РУП - рабочий учебный план  
ИУП - индивидуальный учебный план  
ИКТП – индивидуальный календарно-тематический план  
ОП – образовательная программа  
ПД – профилирующие дисциплины  
ОК – обязательный компонент  
КВ – компонент по выбору  
КЭД - каталог элективных дисциплин  
НИР - научно-исследовательская работа  
УМКД - учебно-методический комплекс дисциплины  
СРР - самостоятельная работа резидента  
СКРРН - самостоятельная клиническая работа под руководством наставника  
РО - результаты обучения  
ГРА -средний балл успеваемости  
РК - рубежный контроль  
КИС – контрольно-измерительные средства  
ПА - промежуточная аттестация обучающихся  
ИА - итоговая аттестация  
РАК - республиканская апелляционная комиссия  
НЦНЭ – национальный центр независимой экзаменации  
НКС - научно-клинический совет  
ИАК – итоговая аттестационная комиссия  
СОП – стандарт операционной процедуры  
ДИ – должностная инструкция  
ППС - профессорско-преподавательский состав  
ПК – повышение квалификации  
ГОБМП - гарантированный объем бесплатной медицинской помощи  
ОСМС - обязательное социальное медицинское страхование  
СМИ – средства массовой информации

## **(II) ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с приказом №95-23-ОД от 27.03.2023г. Независимого агентства аккредитации и рейтинга (далее – IAAR) с 6 по 8 июня 2023г. внешней экспертной комиссией (ВЭК) проводилась оценка образовательной программы резидентуры **7R01106 Оториноларингология взрослая, детская** на соответствие стандартам международной первичной программной аккредитации IAAR на основе стандартов WFME/AMSE/ESG, реализуемая РГП «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ.

Отчет внешней экспертной комиссии содержит оценку соответствия стандартам в рамках первичной программной аккредитации критериям IAAR, рекомендации ВЭК по дальнейшему совершенствованию параметров специализированного профиля

Состав ВЭК:

**Председатель ВЭК, эксперт IAAR** – Исаева Раушан Биномовна, д.м.н., профессор, Казахский национальный университета им. аль-Фараби (Республика Казахстан, г. Алматы);

**Эксперт IAAR** – Редько Дмитрий Дмитриевич, к.м.н., доцент, УО «Гомельский государственный медицинский университет»;

**Эксперт IAAR** - Курманалина Гульнара Лукпановна, к.м.н., ассоциированный профессор НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова» (Республика Казахстан, г. Актобе);

**Эксперт IAAR** – Муртазалиева Александра Владимировна, АО «Научный центр акушерства гинекологии и перинатологии», (Республика Казахстан, г. Алматы);

**Эксперт IAAR** - Кабилдина Найля Амирбековна, к.м.н., ассоциированный профессор, НАО «Медицинский университет Караганда» (Республика Казахстан, г. Караганда);

**Эксперт IAAR** – Жанбырбаев Султан Жанбырбаевич, магистр, Казахский медицинский университетт ВШОЗ, (Республика Казахстан, г. Алматы);

**Эксперт IAAR** – Жолдыбай Жамиля Жолдыбаевна, д.м.н., профессор Казахский Национальный медицинский университет им. С.Д.Асфендиярова, (Республика Казахстан, г. Алматы);

**Эксперт IAAR, работодатель ВЭК** – Нұрлыбай Әбілқас Құсайынұлы, РОО «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed»;

**Эксперт IAAR, студент ВЭК** – Ибраев Батыржан Сабырханұлы, врач-резидент, НАО «Медицинский университет Астана» (Республика Казахстан, г. Астана);

**Эксперт IAAR, студент ВЭК** - Аксултанов Нурасыл Алмасулы, врач-резидент, КФ University Medical Center, (Республика Казахстан, г. Астана);

**Координатор IAAR** – Джакенова Алиса Сатбековна, к.м.н., Руководитель медицинских проектов Агентства (Республика Казахстан, г.Астана).

### **(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

РГП «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ (Больница) была открыта в городе Астана в 1997 году в связи с переносом столицы Республики Казахстан (РК) из города Алматы.

За годы существования учреждение было переименовано несколько раз, и в настоящее время в соответствии с постановлением Правительства РК от 4 августа 2011 года № 906 «Некоторые вопросы Управления делами Президента Республики Казахстан» переименовано в республиканское государственное предприятие «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на праве хозяйственного ведения.

Больница предоставляет все виды медицинской помощи: скорую медицинскую помощь, доврачебную медицинскую помощь, первичную медико-санитарную помощь, специализированную, в том числе высокотехнологичную медицинскую помощь, медицинскую реабилитацию, паллиативную медицинскую помощь в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (ГОВМП), в системе обязательного социального медицинского страхования (ОСМС); а также на платной и договорной основе как гражданам РК, так и иностранным гражданам.

Лечебно-диагностические отделения Больницы оснащены современным медицинским оборудованием, все врачи и средние медицинские работники проходят строгий отбор по квалификационным требованиям при поступлении на работу. В штате Больницы работают доктора и кандидаты медицинских наук, доктора PhD, врачи с высшей и первой квалификационной категорией. Все специалисты проходят обучение и повышают квалификацию в ведущих клиниках ближнего и дальнего зарубежья.

Основная деятельность Больницы направлена на внедрение и успешную реализацию инновационных проектов и технологий для обеспечения высокого уровня качества и безопасности оказываемой медицинской помощи, оптимизации операционных процедур и модернизации лечебного процесса.

В настоящее время более 90% всех операций в Больнице проводится с применением эндоскопических технологий. Алгоритмы диагностики и схемы лечения основаны на принципах доказательной медицины. В поликлинике ведется работа по раннему выявлению и своевременному лечению пациентов с онкологической патологией.

В октябре 2018 года на базе Больницы открыт учебный центр роботизированной хирургии. Роботизированная система позволяет проводить лапароскопические робот-ассистированные операции в урологии, гинекологии и общей хирургии.

Впервые в стране открыта лаборатория для отработки навыков проведения хирургических манипуляций *in vivo* на операционных столах, оборудованных эндоскопическими стойками и учебной роботизированной системой, необходимыми комплектами современных инструментов и шовными материалами.

Активно развиваются такие направления как нейрохирургия и лечение эпилепсии, гибридная сердечно-сосудистая хирургия, медицинская реабилитация (кардиореабилитация, нейрореабилитация, реабилитация после травм), эндоскопия, МРТ и КТ диагностика, мини-инвазивная хирургия.

В Больнице открыт Центр ядерной медицины, в котором осуществляют свою деятельность профессионально подготовленные кадры по синтезу циклотронных радиоактивных изотопов, синтезу радиофармпрепаратов, проведению позитронной эмиссионной томографии, совмещенной с компьютерной томографией (ПЭТ/КТ) и однофотонной эмиссионной компьютерной томографии, совмещенной с компьютерной томографией (ОФЭКТ/КТ).

Больница является пользователем социальных сетей для обеспечения информационного поля и площадки общения с заинтересованными сторонами.

В рамках реализации Стратегии развития РГП «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ на 2022–2026 годы основная

деятельность Больницы направлена на оказание высококачественной и безопасной медицинской помощи населению РК, на внедрение и успешную реализацию инновационных проектов и технологий для обеспечения высокого уровня качества.

Больница занимает ведущее место в списке рейтинговой оценки деятельности стационаров РК, как по клиническим показателям, так и по показателям менеджмента.

Вместе с тем Больница предоставляет качественные образовательные услуги по программам резидентуры и повышения квалификации специалистов.

В 2018 году Больницей получена Лицензия на занятие образовательной деятельностью от ГУ «Комитет по контролю в сфере образования и науки МОН РК» с приложением к лицензии на Послевузовское образование/ 6R111900 Лучевая диагностика. В 2019 году изменён подвид лицензируемого вида деятельности на Послевузовское образование/ 7R091 Здравоохранение (медицина).

В 2019 году Больницей пройдена институциональная аккредитация на соответствие стандартам аккредитации Евразийского Центра Аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения.

В 2019 году Больницей пройдена аккредитация на соответствие международным стандартам качества и безопасности медицинской деятельности JCI (2022 год ре-аккредитация).

В 2021 году Больницей пройдена Национальная аккредитация от ОО «Экспертов и консультантов по внешней комплексной оценке в сфере здравоохранения».

В 2022 году Больницей получено заключение экспертизы на соответствие статусу научной организации от РГП на ПХВ «ННЦРЗ имени Салидат Каирбековой».

Больница сотрудничает с зарубежными и национальными клиниками, организациями здравоохранения, профессиональными ассоциациями, компаниями-производителями и дистрибьюторами по следующим направлениям: организация и проведение совместных образовательных мастер-классов, стажировок, академического обмена с медицинскими ВУЗами, Центрами, Кластерами и НИИ на Республиканском и международном уровнях (Индия, Узбекистан, Таджикистан, Турция, Россия, Корея, Германия и Украина)

В Больнице работает высококвалифицированный ППС (39 человек), ученую степень имеют 41% (16 человек), из них: докторов наук – 23% (9 чел.), докторов PhD – 8% (3 чел.), кандидатов наук – 10% (4 чел.)

#### **(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ**

Ранее процедура аккредитации IAAR по ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» не проводилась.

#### **(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК**

Визит внешней экспертной комиссии в РГП «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ был организован в соответствии с программой согласованной с председателем ВЭК и утвержденной директором БМЦ УДП РК, который проходил 06–08 июня 2023 года в офлайн режиме. Для ознакомления с больницей была представлена информация по основным видам деятельности заместителями директора клиники.

Зал заседаний экспертов в офлайн режиме был полностью подготовлен для комфортной работы. Программа визита строго соблюдалась в соответствии с установленным временем.

05 июня 2023 года состоялась предварительная встреча ВЭК НААР, в ходе которой была уточнена программа визита, распределена ответственность членов ВЭК. Проведен краткий обзор отчетов по самооценке ОП резидентуры, заявленных РГП БМЦ УДП РК на ПХВ к аккредитации, определена дополнительная информация, которую необходимо запросить у больницы для полной информированности членов ВЭК при проведении специализированной аккредитации.

С целью получения объективной информации для оценки качества реализуемых ОП резидентуры, были использованы следующие методы: визуальный осмотр, работа с документами, встречи и интервьюирование сотрудников различных структурных подразделений, преподавателей, обучающихся, выпускников и работодателей, анкетирование профессорско-преподавательского состава и резидентов.

В соответствии с программой визита ВЭК, состоялась встреча с руководством БМЦ УДП РК – заместителями директора по стратегическому развитию, науке и образованию, лечебной работе, амбулаторной помощи, по хирургии, и.о. финансово-хозяйственной деятельности которые представили основные характеристики клиники, рассказали о приоритетах развития больницы, об особенностях взаимодействия с научно-образовательным сообществом ближнего и дальнего зарубежья и особенностях развития постдипломного образования на базе больницы. Каждому заместителю директора задавались вопросы в рамках исполняющего функционала.

Вместе с тем, необходимо отметить, что в рамках запланированного визита с директором Албаевым Р.К. встречи дважды не состоялись.

Во встрече с руководителями структурных подразделений больницы приняли участие сотрудники по следующим направлениям: научно-образовательный блок, финансово-экономический, юридический, отдел управления человеческими ресурсами, заведующие отделениями и др. В ходе встречи со стороны экспертов были заданы вопросы, целью которых была верификация данных отчета. Были получены ответы.

Отмечаем, высокую активность и коммуникабельность большинства сотрудников БМЦ УДП РК в рамках запланированного визита, однако на встречах неоднократно были замены или принимали участие работники Больницы не заявленные в программе.

Так, из выше перечисленных была проведена встреча с начальником отдела технологий здравоохранения и стратегического развития, руководителем службы менеджмента качества и безопасности пациентов, начальником отдела взаимодействия с партнерскими клиниками - и развития медицинского туризма, начальником юридического отдела, начальником отдела государственных закупок, и.о. главного экономиста, начальником отдела нормирования, ценообразования и аналитики, начальником отдела управления человеческими ресурсами, в ходе которой члены ВЭК получили ответы на вопросы об организации и реализации ОП резидентуры, теоретической и практической подготовки резидентов, условиях для реализации программ.

Отдельно была проведена встреча с начальником отдела профессионального образования Больницы.

В соответствие с утвержденной программой были проведены встречи с заведующими отделений, руководителями центра и лабораторий, в ходе которых представители вышеуказанных подразделений ответили на многочисленные вопросы экспертов.

Комиссия в полном составе посетила территорию и структурные подразделения Больницы: Центр ядерной медицины, отделения КТ и МРТ, отделения рентгенодиагностики, отделения ультразвуковой диагностики, лаборатории персонализированной геномной диагностики, хирургическое отделение № 4, кардиологическое отделение, хирургическое отделение № 1, отдел профессионального образования, симуляционный центр практических навыков, ознакомилась с работой электронной библиотеки, были заданы вопросы с целью уточнения информации представленного отчета.

В ходе посещения клинических отделений, Центра ядерной медицины, отделения КТ и МРТ, отделения рентгенодиагностики, отделения ультразвуковой диагностики, лаборатории персонализированной геномной диагностики эксперты ВЭК имели возможность встретиться и обсудить различные вопросы по обучению резидентов с заведующими отделениями, медицинским персоналом, участвующем в образовательном процессе, клиническими наставниками, преподавателями, резидентами и др. Члены экспертной комиссии отметили высокий уровень оснащенности Клиники современным медицинским оборудованием, что

позволяет обучающимся осваивать современные методы диагностики и лечения заболеваний.

В рамках работы внешней экспертной комиссии состоялись встречи с преподавателями, наставниками и координаторами аккредитуемых ОП. Параллельно было проведено анкетирование заведующих отделений, преподавателей, наставников.

Интервью с обучающимися разных курсов и специальностей резидентуры на следующий день работы комиссии дополнило общую картину об образовательном процессе аккредитуемых программ. Параллельно было проведено анкетирование обучающихся по аккредитуемому ОП.

Членам комиссии были предоставлены документы, как на электронном носителе, так и в бумажном варианте по запросу экспертов.

Эксперты провели собеседование в гибридном формате (онлайн/офлайн) с выпускниками ОП «Лучевая диагностика» и их работодателями для уточнения ряда вопросов. Все процедуры онлайн собеседования в технической части были соблюдены со стороны Больницы.

После подведения итогов и оценки параметров эксперты вновь встретились с руководством Больницы, руководителями структурных подразделений, заведующими отделениями и лабораториями для оглашения результатов работы и вынесения рекомендаций по дальнейшему развитию и соответствующему улучшению определенных процессов образовательной среды в Больнице в соответствии с критериями стандартов, которые будут выноситься на заседание Аккредитационного совета.

Работа внешней экспертной комиссии и представителей БМЦ УДП РК была организована должным образом: все документы, которые запрашивались членами ВЭК предоставлялись своевременно и по перечню, соблюдались норма – этические и коллегиальные отношения, как со стороны экспертов, так и со стороны сотрудников Больницы. Все условия эффективной работы были обеспечены принимающей стороной.

Встречи с сотрудниками Клиники проходили в конструктивной и доброжелательной атмосфере.

#### **Сведения о категориях и количестве участников встреч**

<i>Категория</i>	<i>Количество</i>
Зам.директора	5
Руководители структурных подразделений	8
Зав.отделениями	1
ППС и наставники	5
Резиденты	4
Выпускники	0
Работодатели	0
Всего	23

## **(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ**

### **6.1. Стандарт «Миссия и результаты обучения»**

#### **Доказательная часть**

Миссия образовательной программы резидентуры по специальностям «Оториноларингология взрослая, детская» направлена на подготовку квалифицированных, конкурентоспособных врачей, способных интерпретировать и обобщать глубокие современные знания новейших теорий в области здравоохранения для оказания высокоспециализированной помощи населению.

Цель ОП доведена до сведения уполномоченных органов в области медицинского

образования и здравоохранения, академической общественности, обучающихся и других заинтересованных сторон путем вывешивания на информационных стендах Отдела и публикации на официальном сайте Больницы. Цель ОП проходит процесс утверждения. Курирующее отделение формулирует, обсуждает миссию и основные цели стратегического плана на основании достижений современной науки и образования, запросов, желающих обучаться по программе, а также ожиданий работодателей. После внесения окончательных корректив, миссия выносится на утверждение НКС Больницы.

Основным аспектом социальной ответственности, заявленной в миссии ОП резидентуры, является создание эффективной системы профессиональной подготовки для обеспечения отрасли квалифицированными кадрами, отвечающими потребностям общества. Социальная ответственность отражена в совершенствовании корпоративного управления, как элементе развития стратегического планирования деятельности Больницы. Такой аспект, как вовлеченность общества, отражен и в развитии маркетинговой деятельности, и в развитии образовательной деятельности, а также в организации инновационной клинической деятельности Больницы.

Подготовка в резидентуре осуществляется в соответствии с государственной лицензией на право ведения образовательной деятельности в резидентуре и регистрации ОП в Реестре центра Болонского процесса МНВО РК. ОП построены таким образом, чтобы обеспечить целостное системное понимание процессов клинической деятельности и совершенствования практических навыков.

#### **Аналитическая часть**

Стандарт «Миссия и результаты обучения» соответствует требованиям проводимой НААР аккредитации.

Определены и представлены ВЭК Миссии образовательных программ резидентуры по специальностям «Оториноларингология взрослая, детская». Миссии образовательных программ определены на основе потребностей общества в вопросах здоровья, потребности системы оказания медицинской помощи и аспектов социальной ответственности. Миссии образовательных программ резидентуры представлены на сайте Больницы и доведены до сведения заинтересованных сторон, о чем свидетельствует тот факт, что во время интервью с фокусными группами было продемонстрировано знание миссии Больницы и миссии образовательных программ резидентуры.

Больница демонстрирует способность динамично и своевременно реагировать на быстрые изменения во внешнем окружении, что выразилось во внедрении принципов Болонского процесса и было представлено ВЭК в виде регистрации ОП в Реестре центра Болонского процесса МНВО РК.

Больница включает профессионализм в подготовку врачей и гарантирует, что обучение содействует профессиональной автономии и дает возможность в будущем действовать в наилучших интересах пациента и общества. Врач-резидент под руководством клинического наставника осваивает весь перечень практических навыков по ГОСО и получает все необходимые компетенции. Во время интервью с профессорско-преподавательским составом, клиническими наставниками было подтверждено и наглядно представлено, что врач-резидент приобретает практические навыки, теоретические знания, курирует пациентов и под своим логином и паролем оформляет документацию в информационной системе, выполняет научно-исследовательскую работу с публикацией статей, участвует в мастер-классах и научных конференциях.

В документах ППС представлен подписанный «Кодекс чести ППС» и в портфолио резидентов представлен подписанный «Кодекс чести резидентов», которые способствуют деловому общению ППС и резидентов, обеспечивают благоприятный морально-психологический климат, определяют правила корпоративной культуры, а также определяют отношение врачей-резидентов и врачей к пациентам.

В процессе интервьюирования и анкетирования обучающихся было отмечено, что

руководство Больницы создает им необходимые условия. В процессе визуального осмотра Больницы и посещения конкретных отделений подтверждено, что врачам-резидентам созданы соответствующие комфортные условия, способствующие поддержанию их здоровья: гардеробные, комнаты отдыха, столовая, медицинские услуги, оборудованные персональными компьютерами рабочие места, учебные комнаты с мультимедийными установками.

С целью обсуждения со всеми заинтересованными сторонами, проект миссии ОП обсуждается с профессорско-преподавательским составом, научными сотрудниками, заведующими отделениями, врачами и представителями профсоюзных организаций здравоохранения. Однако отмечается тот факт, что в состав НКС не включены все заинтересованные стороны, необходимые при формулировании миссии и ожидаемых результатов обучения (в представленном приказе в состав НКС 2022 года включены только сотрудники Больницы). Также не представлено документированное подтверждение, что заявленная миссия и ожидаемые результаты обучения основаны на мнениях и предложениях других заинтересованных сторон.

Анализ данных анкетирования врачей-резидентов выявил удовлетворенность качеством медицинских услуг: на отлично-43,8%; на хорошо-31,3%; на удовлетворительно-25%, неудовлетворительно-0%.

#### ***Сильные стороны/лучшая практика***

1) Руководство Больницы обеспечивает соответствующие условия обучения резидентам для поддержания их здоровья

#### ***Рекомендации ВЭК:***

1) Руководству Больницы необходимо ввести в состав НКС все заинтересованные стороны для формулирования миссии и ожидаемых результатов обучения (до 01.09.23)

2) Руководству Больницы представить документированное подтверждение, что заявленная миссия и ожидаемые результаты обучения основаны на мнениях и предложениях других заинтересованных сторон (до 01.09.23)

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

сильные -1, удовлетворительно-10, предполагают улучшения-2, неудовлетворительные-0

## **6.2. Стандарт «Образовательная программа»**

### ***Доказательная часть***

Больницей самостоятельно разработаны ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» в соответствии с требованиями приказа МЗ РК от 4 июля 2022 года № КР ДСМ-63 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов по уровням образования в области здравоохранения» (ГОСО) и внесены в Реестр высшего и послевузовского образования с коэффициентом достижимости результатов обучения 86,33%. Порядок и организацию подготовки врачей-резидентов в отделениях Больницы определяют внутренние регламентирующие документы «Академическая политика Больница» и «Положение о резидентуре Больницы». ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» утверждены на заседании НКС Больницы, Протокол № 2 от 02.06.2022г.

Образовательная программа 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» состоит из профилирующих (обязательный компонент) и элективных дисциплин (компонент по выбору). В соответствии с ГОСО, подготовка в резидентуре включает аудиторную работу, СКРРН и СРР; объем теоретической подготовки составляет не более 20% от объема учебной программы. В Больнице при реализации ОП резидентуры объем теоретической подготовки составляет 10% от объема учебной программы. Согласно приказа МЗ РК от

04.07.2022 г. № ҚР ДСМ-63 (ГОСО) объем учебной нагрузки 3-х годичной ОП резидентуры составляет 210 кредитов, из которых цикл ПД - 200 кредитов, КВ – 8 кредитов, ИА – 2 кредита, а 2-х годичной ОП – 140 кредитов. Полная учебная нагрузка одного учебного года соответствует не менее 70 академическим кредитам (2100 академическим часам) за один учебный год. Один академический кредит равен 30 академическим часам. В учебном году предусматривается один академический период, заканчивающийся промежуточной аттестацией на каждом году обучения.

Конечные результаты обучения врачей-резидентов в ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» направлены на освоение общих ключевых компетенций и профессиональных компетенций и прописаны в ОП. Результаты обучения формулируются как по всей ОП, так и по каждой дисциплине. Для их достижения врачи-резиденты приобретают теоретические знания и практические навыки по дисциплинам обязательного компонента (ОК) и дисциплинам компонента по выбору (КВ), которые разработаны с учетом специфики и направленности, сильных сторон именно преподавателей/наставников отделений Больницы.

ОП резидентуры обеспечивает интеграцию практики и теории, включает содержание, последовательность подготовки врача-резидента с определением целей и результатов обучения, основанных на выполнении заданий и оказании медицинской помощи населению. Интеграция подготовки и предоставления медицинских услуг подразумевает оказание медицинской помощи врачом-резидентом. Подготовка основана на практике с привлечением врачей-резидентов к личному участию в предоставлении медицинских услуг и ответственности за деятельность по оказанию помощи пациентам в стационаре и на уровне ПМСП под руководством наставника.

На основании ТУП и РУП под руководством наставника разрабатывается ИУП на весь период обучения, в котором отражается весь учебный процесс врача-резидента с использованием практико-ориентированного обучения. Профессиональные компетенции у врачей-резидентов формируются за счёт выполнения ими реальных практических задач. В основе практико-ориентированного обучения лежит оптимальное сочетание фундаментального базового медицинского образования и профессионально-практической подготовки врачей-резидентов, которые необходимы для профессиональной деятельности будущих специалистов. В 2022 году Больницей был организован курс в области методологии научных исследований, на котором врачами-резидентами был прослушан доклад профессора АОО «Назарбаев Университет» Гайпова А.Э. на тему «Советы по написанию медицинских клинических случаев» г. Астана, 20.12.2022. СРР также включает в себя работу с учебной и дополнительной литературой, научными данными, составление рефератов и презентаций на определенные темы. Также, в рамках СРР предлагается проводить анализ научных публикаций с позиции доказательной медицины. При самостоятельном изучении научных публикаций в периодических изданиях и интернет-ресурсах у врача-резидента развивается критическое и научное мышление.

При реализации ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» используются следующие методы обучения: ежедневное предоставление преподавателем врачу-резиденту теоретического материала в виде лекций, презентаций, ежедневное предоставление клиническим наставником практического материала. СКРРН включает обсуждение преподавателя/наставника с врачом-резидентом конкретных клинических ситуаций на основе самостоятельной курации больных с формированием индивидуального лечения и реабилитации пациентов в соответствии с клиническими протоколами и принципами доказательной медицины; клинических разборов, консилиумов, консультаций, общих обходов. Задача преподавателя/наставника, ведущего обсуждение, сделать врача-резидента активным участником путем постановки вопросов об этиологии, патогенезе, клинике конкретного заболевания, формирования клинического диагноза, выбора и обоснования тактики лечения. В процессе разбора преподаватель/наставник постепенно подводит врача-резидента к логически правильному решению, что способствует формированию клинического мышления. СКРРН, направленная на отработку практических навыков и закрепление темы практического занятия

и СРР, предполагающая самостоятельное изучение определенных тем с использованием различных источников с дальнейшим формированием собственного клинического мышления обеспечивают интеграцию практических и теоретических компонентов.

Для достижения основной цели ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» Больница использует эффективно возможности системы здравоохранения по оказанию медицинской помощи врачом-резидентом путем оказания своевременной помощи населению; укрепления здоровья детей, подростков и молодежи путем предупреждения заболеваний; достижения ожидаемых результатов в профилактике, диагностике, лечении, диспансеризации, реабилитации больных. С целью достижения конечных результатов обучения врач-резидент имеет возможность на своих клинических базах продемонстрировать весь спектр нозологий с демонстрацией и непосредственным участием в процедурах диагностики и лечения пациентов.

### **Аналитическая часть**

Стандарт «Образовательная программа» полностью соответствует требованиям проводимой IAAR аккредитации.

В процессе ознакомления с документами и в процессе интервью с фокусными группами выявлено, что порядок и организацию подготовки врачей-резидентов в отделениях Больницы определяют внутренние регламентирующие документы «Академическая политика Больницы» и «Положение о резидентуре Больницы». Образовательная программа ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» утверждены на заседании НКС Больницы (протокол № 2 от 02.06.2022 г). Так же было представлено ВЭК, что эти ОП зарегистрирована в Реестре Центра Болонского процесса МНВО РК.

Анализируя объем годовой нагрузки резидента рекомендуем внести изменения в РУП и академический календарь и не выделять дополнительно 6 кредитов промежуточной аттестации, так как это удлиняет продолжительность учебного года и уменьшает каникулы резидентов, которые согласно НПА должны быть не менее 7 недель (в академическом календаре 6 недель представлено).

Представлен УМКД по всем ОП, включающий следующие документы: Образовательная программа, Типовая учебная программа, Рабочий учебный план, Индивидуальный учебный план, Каталог элективных дисциплин, Академический календарь, Расписание занятий, Силлабусы, Портфолио врача-резидента.

ВЭК были представлены портфолио врачей-резидентов, где имеется ИУП на весь период обучения, разработанный на основании ТУП и РУП под руководством наставника, с отражением всего учебного процесса и перечня практических навыков. В портфолио врача-резидента представлены также силлабусы, подписанные кодексы чести резидента, подписанные привилегии резидента, сертификаты, опубликованные статьи, оценки по дисциплинам и по промежуточной аттестации.

В процессе работы ВЭК было продемонстрировано, что ОП резидентуры обеспечивают интеграцию практики и теории, включают содержание, последовательность подготовки врача-резидента с определением целей и результатов обучения, основанных на выполнении заданий и оказании медицинской помощи населению. Интеграция подготовки и предоставления медицинских услуг подразумевает оказание медицинской помощи врачом-резидентом. Подготовка основана на практике с привлечением врачей-резидентов к личному участию в предоставлении медицинских услуг и ответственности за деятельность по оказанию помощи пациентам в различных отделениях под руководством наставника. резиденты дежурят в данной больнице и в других клиниках города согласно графика не менее 2х раз в неделю по собственному желанию (обязательно только 2 дежурства в месяц). Во время беседы с резидентами была отмечена их личная заинтересованность в большем количестве дежурств, позволяющая приобрести больше практических навыков. Практико-ориентированное обучение выражается в том, что врачи-резиденты имеют полноценный доступ к работе с пациентами, но спектр нозологических форм ограничен спецификой работы данной Больницы.

Однако рекомендуется внести изменения в индивидуальные учебные планы резидентов

с целью обеспечения широкого спектра практического опыта по специальности с включением прохождения некоторых дисциплин в других клиниках в соответствии с ОП, особенно по освоению детской компоненты опухолей головы и шеи и аспектов экстренной оториноларингологической помощи. Несмотря на возможность прохождения дисциплин в других клиниках отсутствуют конкретные договоры с клиниками и клиническими наставниками, регламентирующие этот процесс реализации ОП резидентуры. С целью улучшения освоения ОП необходимо заключить договоры со сторонними организациями здравоохранения и клиническими наставниками для получения соответствующего доступа к разным аспектам специальности.

При реализации ОП используются следующие методы обучения: ежедневное предоставление преподавателем врачу-резиденту теоретического материала в виде лекций, презентаций, ежедневное предоставление клиническим наставником практического материала. При интервьюировании преподавателей и врачей-резидентов было представлено, что чаще используются методы обучения в виде лекций, презентаций, разборов ситуационных задач, разборов клинических случаев. Однако в процессе реализации ОП резидентуры рекомендуется внедрить в учебный процесс современные методы обучения с целью лучшего освоения программ.

При составлении ИУП врача-резидента прописывается не только план теоретического и клинического объема знаний, но и план научно-исследовательской работы врача-резидента. Врач-резидент планирует на протяжении своего обучения научную деятельность и публикации, каждый год по завершению академического периода на промежуточной аттестации врач-резидент отчитывается о проделанной работе. В ОП определены компетенции врача-резидента в области научно-исследовательской деятельности: формулировать адекватные исследовательские вопросы, критически оценить профессиональную литературу, эффективно использовать международные базы данных в своей повседневной деятельности, участвовать в работе исследовательской команды; анализировать и публично представлять медицинскую информацию на основе доказательной медицины; участвовать в прикладном медицинском исследовании.

Больница предоставляет возможность освоения врачом-резидентом компетенций в области научно-исследовательской деятельности. В процессе интервью с резидентами было выявлено, что они выполняют научно-исследовательскую работу, участвуют в конференциях, участвуют в мастер-классах, публикуют научные статьи. Опубликованные научные статьи были представлены в портфолио уже у резидентов 1 года обучения, что свидетельствует об их привлеченности к научно-исследовательской работе с самого начала освоения программы.

В Больнице в целях развития навыков критической оценки литературы, написания научных статей и публикаций у врачей-резидентов запланированы лекции специалистов, имеющих большой опыт научной деятельности. Однако рекомендуется на постоянной основе внедрить для резидентов обучающие курсы по научной методологии, включая методы аналитического и практического мышления, методы исследования в здравоохранении и доказательную медицину.

Анализ данных анкетирования врачей-резидентов выявил:

1) удовлетворенность общим качеством учебных программ: на отлично-43,8%; на хорошо-18,8%; на удовлетворительно-31,3%, неудовлетворительно-6,3%.

2) удовлетворенность методами обучения в целом: на отлично-43,8%; на хорошо-25%; на удовлетворительно-18,8%, неудовлетворительно-12,5%.

3) что программа курса была четко представлена: на отлично-37,5%; на хорошо-25%; на удовлетворительно-37,5%, неудовлетворительно-0%.

#### ***Сильные стороны/лучшая практика***

Сильные стороны по данному стандарту не выявлены.

#### ***Рекомендации ВЭК:***

1. Руководителю ОП внести изменения в индивидуальные учебные планы резидентов с целью обеспечения широкого спектра практического опыта с включением прохождения некоторых дисциплин в других клиниках в соответствии с ОП, особенно по освоению детской компоненты, опухолей головы, шеи и аспектов экстренной оториноларингологической помощи. (до 01.09.23)

2. Руководству Больницы заключить договора со сторонними организациями здравоохранения и клиническими наставниками для получения соответствующего доступа к разным аспектам специальности (до 01.09.23)

3. Руководителю ОП внедрить для резидентов на постоянной основе курсы по научной методологии, включая методы аналитического и практического мышления, методы исследования в здравоохранении и основам доказательной медицины. (до 01.07.24)

4. Руководителю ОП внести изменения в РУП и академический календарь, а именно не выделять дополнительно 6 кредитов промежуточной аттестации, так как это сокращает продолжительность каникул резидентов (согласно НПА должны быть не менее 7 недель). (до 01.09.23)

**Выводы ВЭК по критериям: (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):** сильные -0, удовлетворительно-16, предполагают улучшения- 4, неудовлетворительные-0

### 6.3. Стандарт «Политика оценивания обучающихся»

#### **Доказательная часть**

Больница реализует политику аттестации/оценивания обучающихся по ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» в соответствии с законом РК «Об образовании» от 27.07.2007 г. №319-III; приказом МЗ РК от 04.07.2022 г. № КР ДСМ-63 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов по уровням образования в области здравоохранения»; приказом МЗ РК от 11.12.2020 г. № КР ДСМ-249/2020 «Об утверждении правил оценки знаний и навыков обучающихся, оценки профессиональной подготовленности выпускников образовательных программ в области здравоохранения и специалистов в области здравоохранения»; приказом МОН РК от 20.04.2011 г. №152 «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в организациях высшего и (или) послевузовского образования».

Вся нормативно-правовая база, касающаяся деятельности резидентуры представлена на сайте Больницы <https://bmcudp.kz/ru/>.

Врачи-резиденты получают обучение, направленное на освоение ключевых компетенций и профессиональных навыков, которые прописаны в ОП как для каждой дисциплины, так и в целом. Для достижения этих результатов врачи-резиденты изучают дисциплины обязательного компонента (ОК) и компонента по выбору (КВ), которые разработаны с учетом специфики и направленности, а также сильных сторон преподавателей и наставников.

Методы оценки рубежного, итогового контроля по дисциплинам РУП разрабатываются отделениями, ответственными за реализацию ОП. Метод оценивания выбирается исходя из определенных в силлабусе конечных РО.

Оценка образовательных достижений врачей-резидентов осуществляется на основе разработанных преподавателями измерителей уровня сформированной компетенций, разработанных в различных видах: контрольные вопросы, задания в тестовой и устной форме, перечень практических навыков, ситуационные задачи, клинические ситуации и т.д.

В качестве критериев для сдачи экзаменов и других видов оценивания применяются клинические ситуации, позволяющие продемонстрировать приобретенные навыки, определяющие различные аспекты клинической компетентности. Результаты выполнения

заданий при этом оценивают с использованием чек-листов.

Все стороны, участвующие в реализации ОП, разделяют общее понимание того, что оценка врачей-резидентов - это непрерывный процесс, который активизирует механизм обратной связи. Этот механизм позволяет преподавателям/наставникам получать ценную информацию о приобретенных резидентами знаниях и степени, в которой они достигли своих образовательных целей. Процесс оценки служит средством выявления конкретных пробелов в знаниях, которые требуют вмешательства. Оценки, присуждаемые врачам-резидентам, служат показателями их прогресса в обучении.

По ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская» экспертиза методов оценки со стороны внешних экспертов еще не осуществлялась. Руководство Больницы признает важность привлечения экспертных знаний при реализации ОП, с целью выявления мнения специалистов и отслеживанию инновационных изменений, так как это позволяет выявлять новые образовательные результаты и системно их рассматривать.

Интеграция традиционных и активных форм и методов обучения, используемых преподавательским составом Больницы, обеспечивает достижение желаемых результатов врачами-резидентами. Традиционные методы, такие как лекции и ситуационные задачи, прививают теоретические знания и развивают практические навыки, активные формы и методы обучения мотивируют к самостоятельному личностному росту. Вместе эти подходы создают всесторонний опыт обучения, который приводит к достижению ожидаемых результатов.

Для успешной реализации интегрированного обучения проводится работа по информированию врачей резидентов о структуре и ожидаемых результатах обучения. Представленная информация помогает обучающимся понимать необходимость собственного вовлечения в данный процесс, и формирует потребности к самообучению и развитию.

#### ***Аналитическая часть***

Отделом разработаны и введены в действие внутренние документы внутренние документы: «Академическая политика Больницы»; «Положение о резидентуре Больницы»; «Алгоритм организации послевузовского образования в резидентуре на базе БМЦ УДП РК». В представленных документах не был рассмотрен и конкретизирован процесс определения политики оценки учащихся, методов оценки, включая критерии оценки и критерии для измерения успеваемости резидентов.

Метод и формат создания КИСов следует рассматривать не только как процесс оценивания с соответствующим баллом, но и как: процесс обучения резидентов, структурирование полученных знаний, способность восполнять пробелы в обучении, поощрение учащихся к широкому самостоятельному чтению и активному участию в процессе обучения. В качестве дополнительного набора методов оценки используется портфолио в течение всего периода обучения. В разработке КИСов необходимо предусмотреть внедрение современных методов оценивания на основе мирового опыта, таких как метод оценки «360 градусов».

Больнице необходимо определить и документировать процедуры разработки методов оценки и их утверждение на НКС. Предусмотреть возможность документирования надежности, обоснованности и справедливости оценки для возможности обжалования результатов оценки. Также предусмотреть систему прокторинга – процедура наблюдения за ходом экзамена.

Внедрение новых методов оценки в соответствии с потребностью ОП следует основывать на внедрении методов: multiple choice questions (MCQ), Объективный Структурированный Клинический Экзамен (ОСКЭ). Это требует концентрации общих усилий специалистов по планированию учебной программы, экспертов и преподавателей медицинских специальностей, необходимо создать процедуру подтверждающую валидность и надежность используемых методов, каким образом было проведено изучение, тестирование и внедрение новые методы оценки и как обеспечивается их надежность, валидность и справедливость согласно положению академической политики.

Изучение методов оценки внешними экспертами выявит существующий потенциал и определяет следующие критерии: заинтересованностью и поддержкой администрации Больницы; наличием необходимых отчетных форм для фиксации результатов обучения и их оценки.

При реализации ОП резидентуры Больницей обеспечивается мониторинг соответствия содержанию, характеру и уровню сложности практических задач, которые предстоит выполнять врачам-резидентам по завершении ОП. Обратная связь происходит в процессе оценивания преподавателем/наставником, самооценивания (способствует самоанализу сильных и слабых сторон в процессе обучения) и взаимооценивания (направлено на то, чтобы обучающиеся помогали друг другу улучшить свою работу). В системе ОП не предусмотрено системы оценивания со стороны внешних экспертов, что обеспечивает своевременную, конкретную, конструктивную и объективную обратную связь.

Процесс интегрированного обучения требует постоянной поддержки и мониторингования со стороны Больницы. Для повышения уровня методов оценивания обучающегося необходимо улучшить учебно-методические материалы по каждой дисциплине, помочь обучающимся понять и освоить ключевые компетентности через объединение собственных знаний и навыков в единое целое на основе их взаимозависимости и взаимодополняемости.

#### ***Сильные стороны / лучшая практика по стандарту***

Сильных сторон по данному стандарту нет.

#### ***Рекомендации ВЭК***

1. Отделу профессионального образования разработать документированную процедуру внедрения новых методов оценки в ОП в соответствии с обеспечением надежности и валидности используемых методов оценки (до 01.09.2023).

2. Руководителю ОП разработать и внедрить документированную процедуру экспертизы методов оценки обучающихся с привлечением внешних экспертов (до 01.09.2023).

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

сильные позиции – 0, удовлетворительные – 8, предполагают улучшения – 2, неудовлетворительные – 0

### **6.4. Стандарт «Обучающиеся»**

#### ***Доказательная часть***

В соответствии с утвержденной миссией, Больница осуществляет политику приема и отбора в резидентуру, ориентируясь на приоритеты потребностей здравоохранения РК в области специализированной медицинской помощи населению РК. Больница осуществляет процедуру приема в резидентуру в соответствии с приказом министра образования и науки РК от 31 октября 2018 года № 600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017650> и внутренним регламентирующим документом «Правила приема в резидентуру», утвержденного приказом директора больницы 30.06.2021. На период проведения вступительных экзаменов и зачисления в резидентуру приказом директора Больницы создаются приемная, экзаменационная по специальностям и апелляционная комиссии. Экзаменационная комиссия по специальностям формируется из числа преподавателей Больницы, имеющих ученую степень доктора и (или) кандидата медицинских наук и (или) степень доктора философии (PhD) по соответствующему профилю, практические врачи со стажем работы не менее 5 лет, имеющие высшую и (или) первую квалификационную категорию по специальности. Поступающие в резидентуру сдают

вступительный экзамен по специальности в устной форме по билетам. В резидентуру Больницы принимаются лица, освоившие ОП высшего образования и интернатуры и имеющие документ с присвоением квалификации «Врач».

Больница осуществляет процедуру перевода врачей-резидентов в соответствии с пунктом 31 приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года № 595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017657> и внутренним регламентирующим документом Академической политикой. На настоящее время переводов обучающихся не было. За весь период реализации ОП резидентуры в Больнице с 2019 года число отчисленных по собственному желанию обучающихся составляет: «Радиология» – 3, «Онкология взрослая» – 1.

**Контингент резидентов в разрезе специальностей на 2022-2023 учебный год**

Специальность (все резиденты обучаются на 1 курсе)	2022-2023 уч. год	
	прием	выпуск
Оториноларингология взрослая, детская	5	0

В Больнице только планируется разработка и утверждение порядка трудоустройства выпускников Больницы, где будут определены ответственные лица за трудоустройство, периодичность мониторинга трудоустройства. Больница обеспечивает доступ обучающихся к системе академического консультирования специалистами Отдела. Предоставляется консультация обучающихся по вопросам организации образовательного процесса (академический календарь, расписание, индивидуальный учебный план (ИУП), дисциплины компонента по выбору). Каждый врач-резидент закреплен за отделением по клиническому профилю, которое обеспечивает и участвует в реализации ОП, формировании ИУП, осуществлении руководством клинической, образовательной и научной деятельности обучающегося. Кроме того, за врачом-резидентом закреплен клинический наставник на время освоения дисциплины, в функции которого входит направлять врача-резидента на овладение практических навыков и компетенций, необходимых в процессе его обучения.

В Больнице работает психолог, к которому могут обратиться врачи-резиденты, нуждающиеся в поддержке в случае профессионального или иного кризиса, в случае эмоционального выгорания, психологических проблем и т.п. По вопросам личного характера врачи-резиденты могут обращаться за помощью и консультацией к своим преподавателям или наставникам. По вопросам взаимодействия с преподавателями, работниками курируемых отделений, в целом со структурными подразделениями Больницы, врачи-резиденты могут обращаться в Отдел.

Больница предусматривает прерывание обучения, вызванное беременностью (включая отпуск по беременности и родам/ отцовству, уходу за ребенком), болезнью, военной службой в соответствии с пунктом 32. приказа МОН РК от 30 октября 2018 года № 595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017657> академические отпуска предоставляются

обучающимся на основании заключения врачебно-консультативной комиссии при амбулаторно-поликлинической организации продолжительностью сроком от 6 до 12 месяцев по болезни, повестки о призыве на воинскую службу, рождения, усыновления (удочерения) ребенка до достижения им возраста трех лет. Больница самостоятельно определяет и обеспечивает соблюдение порядка предоставления академического отпуска врачам-резидентам в соответствии с Академической политикой при предоставлении подтверждающих документов.

### *Аналитическая часть*

Вся процедура приёма и отбора осуществляется в соответствии с законодательством РК. Прием в резидентуру проводится на основе чётко разработанных критериев, доступных и прозрачных для абитуриентов с описанием условий обучения, целей и конечных результатов ОПР. С целью обеспечения прозрачности процедуры отбора и зачисления руководству больницы следует внести изменения в правила приема в резидентуру для расширения состава приёмной комиссии, включив сотрудников не только Больницы, но и иных организаций здравоохранения или ВУЗов. Сотрудники Больницы утверждают, что проводилась видеозапись собеседования с поступающими в резидентуру, но данная процедура не отражена в нормативных документах. также внести пункт об обязательной видеофиксации собеседования с резидентами для обеспечения прозрачности отбора и зачисления резидентов. В Больнице предусмотрен механизм апелляции по решениям спорных вопросов по решениям о приеме. В рамках подготовки к приему и набору в резидентуру по ОП на предстоящий учебный год, Отделом осуществляется мониторинг потребности отделений Больницы в кадрах и обеспеченности ресурсами для реализации ОП, но отсутствует процесс согласования числа резидентов потребностям практического здравоохранения РК, т.к. осуществляется подготовка в резидентуре только на платной основе. В ходе интервью эксперты выяснили, что большинство резидентов не представляют свой карьерный трек, не осведомлены о потенциальных местах работы и в целом о потребности в стране врачей по избранной специальности. Руководству больницы следует организовать в отделе профессионального образования центр трудоустройства выпускников, что позволит помогать планировать выпускникам свой карьерный трек и мониторить трудоустройство.

В настоящее время отмечается баланс между числом обучающихся и ресурсами Больницы, преподавательский состав отделений, количество клинических баз и материально-техническая оснащенность собственных отделений, профессионализм сотрудников практического здравоохранения (клинические наставники) позволяют обеспечить баланс и создать условия для подготовки резидентов. Академическое консультирование обучающихся осуществляется сотрудниками Отдела, клиническими наставниками, но не определены конкретные руководители каждой ОП резидентуры. Больница не соблюдает критерий по привлечению ассоциации обучающихся и других заинтересованных сторон к разработке политики и процессу отбора, поощрения, трудоустройства, оценки ОП и других аспектах образовательного процесса. С учетом планов по увеличению набора в резидентуру руководителю отдела профессионального образования следует организовать орган самоуправления обучающихся (например - Совет резидентов) с целью активного включения представителей данного органа в научно-клинический совет Больницы для влияния на различные этапы реализации ОП резидентуры. В Больнице для осуществления обратной связи, периодически проводится анкетирование обучающихся на удовлетворение условиями и качеством обучения. В процессе анонимного анкетирования и интервью с резидентами выявлена высокая потребность в обеспечении местами в общежитии, возможным вариантом решения данного вопроса может послужить договор аренды больницей комнат в общежитиях сторонних организаций. В случае возникновения сложной/кризисной ситуации резидент имеет возможность обратиться за помощью только к сотрудникам Больницы, в профсоюзной организации они не состоят, своего органа самоуправления нет. Создание органа самоуправления обучающихся (Совет резидентов) позволит решить ряд вопросов по

вовлечению резидентов в различные этапы реализации ОП, экспертизы ОП. В обязательном порядке руководству больницы следует внести изменения в состав научно-клинического совета Больницы с включением не менее 2 представителей резидентов с правом голоса по вопросам резидентуры.

В настоящее время в Больнице подготовка медицинских кадров в резидентуре по специальности осуществляется за счет собственных средств врача-резидента, финансовых методов поощрения и стимулирования не предусмотрено законодательством РК. С целью стимулирования и поощрения достижений в учебной, научной и клинической деятельности следует предусмотреть меры нематериального стимулирования. Например, возможно организовать ежегодный конкурс «Лучший резидент года» по результатам промежуточной аттестации и НИР с предоставлением скидки на обучение на год, или программы академической мобильности.

Больница обеспечивает доступ врачей-резидентов к оказанию медицинской помощи пациентам в отделениях стационара, поликлинике, в операционном блоке, в отделении анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии под надзором клинического наставника. В Больнице после зачисления врачей-резидентов, курируемыми отделениями составляется лист привилегий с указанием возможных практических навыков и ответственности врачей-резидентов, который утверждается заместителем директора Больницы (по куриации).

Количественные показатели, отражающие соответствие организации критериям стандарта.

#### ***Сильные стороны / лучшая практика по стандарту***

Сильных сторон по данному стандарту нет.

#### ***Рекомендации ВЭК***

1. Руководству больницы внести изменения в правила приёма в резидентуру в части состава приёмной комиссии, включив сотрудников иных организаций здравоохранения м/или ВУЗов для обеспечения прозрачности отбора и зачисления резидентов. Срок до - 01.09.2023.
2. Руководству больницы внести в правила приёма в резидентуру пункт об обязательной видеofиксации собеседования с резидентами для обеспечения прозрачности отбора резидентов. Срок до - 01.09.2023.
3. Руководству больницы организовать в отделе профессионального образования центр трудоустройства выпускников. Срок до - 01.01.2024.
4. Руководству больницы предоставить общежитие для всех иногородних резидентов (возможно по договору аренды в других организациях). Срок до - 01.09.2023.
5. Руководителю отдела профессионального образования организовать орган самоуправления обучающихся (Совет резидентов) Срок до - 01.09.2023.
6. Руководству больницы внести изменения в состав научно-клинического совета Больницы с включением не менее 2 представителей резидентов. Срок до - 01.09.2023.
7. Руководству больницы организовать ежегодный конкурс «лучший резидент года» с целью стимулирования достижений в обучении, в том числе в НИР. Срок до - 01.01.2024.

***Выводы ВЭК по критериям: (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):*** сильные – 0, удовлетворительные – 17, предполагают улучшения – 7, неудовлетворительные – 0.

### **6.5. Стандарт « Академический штат/Преподаватели »**

#### ***Доказательная часть***

В соответствии с Кадровой политикой Больницы для реализации ОП резидентуры

преподаватели/ наставники должны иметь клинический стаж не менее пяти лет по направлению подготовки, что является подтверждением достаточного практического опыта в соответствующей специальности. Специалистами Отдела формируется портфолио преподавателя/ наставника, в котором собраны все копии документов, подтверждающие их квалификацию (учёная степень, врачебная категория, сертификат специалиста).

Прием на должности ППС не предусмотрен, т.к. руководством Больницы не выделены соответствующие ставки. Приказом директора № 264 от 18.08.2022 утверждена форма расчётной ведомости оплаты труда за организацию и проведение платных образовательных услуг в резидентуре на 2022-2023 учебный год, в которой предусмотрен размер часовой оплаты и нагрузки преподавателя/ наставника. Педагогическая деятельность врачей осуществляется параллельно с основной деятельностью. Финансовые средства, полученные за стоимость обучения от врача-резидента направляются на возмещение затрат в размере 40% от общей суммы за педагогическую деятельность ППС.

С целью стимулирования научных кадров и повышения роли научно-исследовательских работ в Больнице приказом директора № 462 от 01.12.2022 года утверждено «Положение о системе мотивации сотрудников на развитие научной и инновационной деятельности».

Академический штат Больницы ежегодно утверждается (без выделения ставок ППС) перед началом учебного года приказом директора. В состав академического штата входят работники Больницы, занимающиеся реализацией ОП резидентуры. Список формируется специалистами Отдела на основании штатного расписания курирующих отделений. Академический штат на 2022-2023 учебный год включает 39 преподавателей/ наставников по разным направлениям подготовки в резидентуре. Доля преподавателей/ наставников академического штата Больница, имеющих сертификаты специалиста по направлению подготовки и высшую врачебную категорию - 100%, из них имеющих учёную степень – 41% (16 человек), в том числе д.м.н. – 23% (9 человек), к.м.н. – 10% (4 человека), PhD – 8% (3 человека). Аттестация работников - периодически осуществляемая процедура по определению уровня их профессиональной и квалификационной подготовки, деловых и личностных качеств.

С целью обеспечения качественного проведения занятий в Больнице функционирует система повышения квалификации и профессионального развития ППС и персонала. Система повышения квалификации в Больнице осуществляется в соответствии с Тематическим планом циклов повышения квалификации врачей на 2023 год и Календарным планом обучения специалистов на 2023 год в соответствии с приказом МЗ РК от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-303/2020 «Об утверждении правил дополнительного и неформального образования специалистов в области здравоохранения, квалификационных требований к организациям, реализующим образовательные программы дополнительного и неформального образования в области здравоохранения, а также правил признания результатов обучения, полученных специалистами в области здравоохранения через дополнительное и неформальное образование». <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021847>. Подготовка и повышение квалификации преподавателей/ наставников осуществляется через краткосрочные курсы и стажировки внутри РК и за рубежом. Отделом организовываются циклы ПК по освоению педагогическими компетенциями. ТОО «Национальный центр непрерывного образования «PROFESSIONAL» г.Алматы провёл обучение в виде цикла ПК для ППС Больницы по теме: «Инновационные технологии в образовании» в количестве 120 час/4кредита с 13 по 25 сентября 2021 года.

В резидентуре соотношение «преподаватель-обучающийся» согласно приказа МОН РК от 31 октября 2018 года № 606 «Об утверждении среднего соотношения количества обучающихся к преподавателям для расчёта общей численности профессорско-преподавательского состава организаций высшего и (или) послевузовского образования, определяется исходя из среднего соотношения на 1 ППС: 3 врача-резидента.

Обязанности ППС закреплены должностных инструкциях и в договорах о клинических наставниках (представлены в портфолио ППС).

Доля преподавателей, реализующих программы резидентуры, имеющих ученую степень

или/и ученое звание составляет 50% и более. По ОП «Оториноларингология взрослая, детская» остепененность значительно ниже -10%, только 1 сотрудник на 0,5 ставки главного оториноларинголога являющийся внешним совместителем.

### Квалификационная характеристика академического штата Больницы

	всего	Врачи высшей категории	из них остепененные	% остепененности	% прошедших обучение по педагогике
Оториноларингология взрослая, детская	10	100%	1 д.м.н.	10%	20%

По результатам анонимного анкетирования сотрудники из числа ППС удовлетворены методами стимулирования, поощрения и поддержки руководством Больницы.

#### **Аналитическая часть**

Квалификация ППС, реализующие аккредитуемые программы резидентуры, соответствует уровню занимаемых должностей и обеспечивает реализацию образовательных программ, подтверждается соответствующей ученой степенью, ученым званием, опытом работы и наличием врачебной квалификации. Но штат ППС, реализующих программы резидентуры не укомплектован, т.к. прием на должности ППС не предусмотрен, а руководством Больницы не выделены соответствующие ставки. Оплата за педагогическую деятельность осуществляется по актам выполненных почасовых работ, путём совмещения педагогической и врачебной деятельности. При этом не выделяется и не разграничивается график рабочего времени. Не выделяется время для проведения практических занятий с резидентами. Руководству Больницы следует внести изменения в штатное расписание с введением ставок ППС, что позволит улучшить возможность планирования рабочего дня, распределение педагогической и клинической нагрузки. 24% ППС по результатам анкетирования оценивают возможность совмещения этих видов деятельности как «плохое». Введение ставок ППС в Больнице позволит обеспечить баланс между преподаванием, научными исследованиями и оказанием медицинской помощи.

Качественный состав академического штата в целом соответствует специфике образовательных программ резидентуры. По ОП «Оториноларингология взрослая, детская» остепененность значительно ниже -10%, только 1 сотрудник на 0,5 ставки главного оториноларинголога являющийся внешним совместителем, что явно недостаточно для участия в НИР резидентов оториноларингологов (публикаций, выступлений нет). Научная работа является неотъемлемой частью деятельности ППС Больницы и необходимым условием подготовки резидентов. Но необходимо отметить, что по представленным документам и самоотчету прослеживается недостаточный охват преподавателей и соответственно резидентов, вовлеченных в НИР.

В Больнице хорошо налажена работа с персоналом по повышению квалификации (возложена на отдел проф.образования), но при этом не все ППС прошли обучение педагогическим компетенциям, так например, только 20% академического штата

реализующего ОП «Оториноларингология взрослая, детская». 24% ППС по результатам анкетирования оценивают «относительно плохо» работу по повышению квалификации. Руководству Отдела необходимо обеспечить обучение/повышение квалификации по педагогическим компетенциям всех сотрудников Больницы, реализующих ОП резидентуры.

Для всех резидентов назначены клинические наставники. При интервью с ППС выявлено неполное понимание задач и ответственности клинических наставников при реализации ОП. Руководству Отдела необходимо разработать и утвердить локальный документ «Положение о клиническом наставничестве», что является обычной практикой в РК.

В Больнице разработана система материального и нематериального поощрения сотрудников за клиническую и научную работу, публикационную активность, что подтверждается результатами анонимного анкетирования. Условиями оплаты труда полную или частичную удовлетворённость выразили 72% преподавателей. При интервью представители академического штата высказали пожелание о необходимости дополнительного поощрения за педагогическую деятельность по результатам учебного года. Для распределения ответственности за результаты обучения и ключевые вопросы реализации ОП следует руководству Больницы определить приказом руководителей каждой из ОП резидентуры, что является надлежащей практикой в РК.

Больница реализует для сотрудников программу академической мобильности ППС. В целом по Стандарту необходимо отметить, что Больница предоставляет наряду с хорошим социальным пакетом и возможности преподавателям для непрерывного профессионального развития в своей карьере, которые согласуются и способствуют достижению миссии и конечных результатов обучения.

#### ***Сильные стороны/лучшая практика***

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### ***Рекомендации ВЭК:***

1. Руководству Больницы внести изменения в штатное расписание с введением ставок ППС. *Срок до - 01.01.2024.*

2. Руководству Отдела обеспечить обучение/повышение квалификации по педагогическим компетенциям всех сотрудников Больницы, реализующих ОП резидентуры *Срок до - 01.09.2024.*

3. Руководству Больницы определить приказом руководителей каждой из ОП резидентуры. *Срок до - 01.09.2023.*

4. Руководству Отдела разработать и утвердить локальный документ «Положение о клиническом наставничестве». *Срок до - 01.01.2024.*

***Выводы ВЭК по критериям: (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):*** Сильные – 0, Удовлетворительные -5, Предполагают улучшение – 3, Неудовлетворительные – 0

### **6.6. Стандарт «Образовательные ресурсы»**

#### ***Доказательная часть***

В I блоке Больницы на 6-м этаже имеются в свободном доступе для врачей-резидентов учебные комнаты для аудиторных занятий. Аудитории оборудованы необходимым средствами технического обеспечения - стационарными мультимедийными проекторами, смарт досками. Учебные комнаты полностью оснащены для проведения семинарских, практических, лабораторных занятий, в них имеется необходимая корпусная мебель, учебно-методическое оборудование и пособия. В отделениях Больницы имеются ординаторские комнаты для

практического и теоретического исследования и самоподготовки врачей-резидентов.

Больница имеет достаточную и соответствующую материально-техническую базу, информационные ресурсы, образовательные и информационные технологии, ресурсы для клинической подготовки врачей-резидентов, которые позволяют обеспечить адекватное выполнение ОП.

В настоящее время на базе Больницы открыт Центр роботизированной хирургии, оснащенный шестью симуляционными тренажерными стойками и учебной роботизированной системой Senhance (компания Trans Enterix, США), используемыми врачами хирургами, гинекологами, урологами. Больница располагает информационными и коммуникационными технологиями и электронными средствами массовой информации, такие как : GroupWise - Почтовый сервер, Novell IManager - Сервер учетных записей, Почта КРК - Файловый Сервер (для обмена файлами), Messenger - Сервер сообщений, KavServer - Сервер для антивируса, МИС - медицинская информационная система, PrintServer - сервер печати (есть большие принтера, которые стоят в некоторых отделениях), WSUS - сервер для обновления системы Windows. Больница заключила договор о совместной деятельности с НАО «Медицинский университет Астана», меморандум о сотрудничестве с АОО «Назарбаев Университет» для обеспечения доступа обучающихся к актуальной профессиональной литературе, электронным базам данных. Соблюдение стандартов JCI, где одним из критериев качества образовательного процесса является его безопасность, отсутствие недопустимого риска причинения ущерба здоровью, чести и достоинству его субъектов, предопределяет решение одной из важнейших задач образовательной среды в Больнице – создание безопасных условий для успешного обучения врачей-резидентов. Под руководством клинических наставников ежедневно врачи-резиденты участвуют в совместных обходах с заведующими отделений, участвуют в обсуждении тактики лечения пациентов на ежедневных конференциях, участвуют в консилиумах, ассистируют на различных хирургических операциях. Для развития потенциала ППС проводится стимулирование деятельности ППС является одним из механизмов периодического пересмотра, изучения и оценки, реализуемых ОП, что обеспечивает качество процесса управления программами. ППС за участие в научных исследованиях и их результаты (публикации, патенты, авторские свидетельства, монографии, учебные пособия, акты внедрения и др.) выплачивается денежные вознаграждения (приказ директора от 01.12.2022г. № 462 «О внедрении системы мотивации сотрудников на развитие научной и инновационной деятельности») внедрение новых методик преподавания начисляются баллы при подсчете рейтинга ППС.

### ***Аналитическая часть***

Больница обладает развитой материально-технической базой для ведения учебного и научно-образовательного процессов по ОП «Оториноларингология взрослая, детская», «Кардиология взрослая, детская». Оснащение систематически обновляется. Отделения располагают необходимыми техническими средствами обучения: компьютерами, ноутбуками, нетбуками, проекторами, принтерами, укомплектованность отделений техникой и удовлетворенность ППС высокая. Так как обучение в резидентуре основано на практике, с привлечением врачей-резидентов к личному участию в предоставлении услуг и по оказании помощи пациентам в медицинских организациях, признанных базами резидентуры. В ходе визита экспертами выявлено отсутствие договоров с клиническими базами и другими организациями здравоохранения. Сотрудничество осуществляется в рамках меморандумов.

Опрошенные в ходе визита ВЭК резиденты удовлетворены уровнем доступности библиотечных ресурсов в 31,3% - отлично, 37,3% - хорошо, 31,3% - удовлетворительно, в 31,3% - отлично, 43,8% - хорошо, 25% – удовлетворительно - качеством оказываемых в библиотеке и в читальных залах услуг.

Оснащение больницы позволяет эффективно реализовывать методы обучения (разбор клинических случаев, подготовка и защита истории болезни, обучение в клинике с участием реального пациента, обучение в условиях первичной медико-санитарной помощи, посещение

врачебных конференций, консилиумов); обучение через исследование (выполнение НИР). Но отсутствует симуляционный центр, необходимый для формирования клинических и коммуникативных навыков с приближением имитации деятельности во время симуляционного обучения к реальности с высокой степенью достоверности на основе компетентностно-ориентированной модели образования.

Основным инструментом вовлечения врачей-резидентов в оценку ОП, кроме анкетирования, является участие представителей врачей-резидентов в работе комиссии летальных случаев, однако обсуждение ОП проводится на НКС.

В Академической политике Больницы в процесс оценки ОП вовлекаются заинтересованные стороны – ППС и врачи-резиденты Больницы, работодатели, однако отсутствует внешняя экспертная оценка со стороны общественности и академического сообщества.

Больница располагает информационными и коммуникационными технологиями и электронными средствами массовой информации. Данная организация обеспечивает возможность приобретения опыта работы в команде.

Экспертами ВЭК обнаружены слабые знания резидентов в области научных исследований и методологии, малое количество резидентов, участвующих в НИР, так как обучение в резидентуре предусматривает формирование 6 базовых компетенций, одной из которых является пятая – исследования.

Для развития педагогической компетенции необходимо включить в индикативный план ППС публикации по медицинскому образованию.

Комиссией было отмечено отсутствие нормативных документов использования экспертизы в области образования.

Больница не реализует программы «Академическая мобильность обучающихся» и «Визитинг профессоров».

#### ***Сильные стороны/лучшая практика***

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### ***Рекомендации ВЭК:***

1. Руководству больницы организовать симуляционное обучение резидентов с целью отработки практических навыков, возможно с применением сторонних организаций на договорной основе в срок до 01.01.24 г

2. Руководству больницы запланировать на 2024 год выделение финансовых ресурсов для содействия регионального и международного обмена сотрудников и обучающихся, для проведения обучающих курсов для резидентов по методологии (до 01.01.24).

3. Руководству больницы заключить договора со сторонними организациями здравоохранения, расширить спектр сторонних организаций здравоохранения для обеспечения разнообразных клинических случаев в соответствии с ОП, обеспечить обучение в других образовательных организациях соответствующего уровня с взаимозачетом образовательных кредитов и результатами обучения (до 01.01.24).

4. Отделу образования необходимо внести изменения в Академическую политику, СОП «Алгоритм организации послевузовского образования в резидентуре на базе БМЦ УДП РК» КОП/SQE-8.1. для развития внешней экспертизы с участием общественности и академического сообщества для всех структурных подразделений, обеспечивающих реализацию и оценку ОП (до 01.09.23).

***Выводы ВЭК по критериям: (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):*** Сильные – 0, Удовлетворительные – 11, Предполагают улучшения – 4, Неудовлетворительные – 0

## 6.7. Стандарт «Оценка образовательной программы»

### ***Доказательная часть***

Процедура мониторинга в Больнице осуществляется структурными подразделениями, задействованными в реализации ОП. Специалисты готовят учебно-методическую документацию. Изменения в ОП вносятся по мере актуализации нормативно-правовых актов, принятых уполномоченными органами. Мониторинг качества ОП, РУП, КЭД осуществляет НКС.

Отдел образования, ППС курирующих отделений, заместитель директора по стратегическому развитию, науке и образованию, заместитель директора по лечебной работе несет ответственность за политику по оценке ОП. Для преподавателей/ наставников, работодателей, выпускников резидентуры Больница проводит анкетирование. Для врачей-резидентов проводится анкетирование на темы: «Удовлетворенность врача-резидента процессом обучения», «Удовлетворенность врача-резидента НИР», «Удовлетворенность врача-резидента созданием условий для личностного развития и воспитания». В мониторинге, основанном на анализе данных преподавания и оценивания запланированных результатов обучения, используются формальные и неформальные методы обратной связи с ППС и обучающимися. К формальным методам относятся участие обучающихся и ППС в составе НКС. Неформальные методы включают в себя: личные встречи с заведующими отделений, кураторами, посредством социальных сетей.

### ***Аналитическая часть***

Предложенные членам ВЭК подтверждающие документы и анализ интервью с разными группами показал, что в больнице проводится мониторинг основных процессов и результатов, включающих сбор и анализ данных о ключевых аспектах образовательной программы в целях обеспечения качественного образовательного процесса, а также сбор данных является частью административных процедур в связи с приемом обучающихся, их оценкой и завершения обучения. Однако членами ВЭК выявлено отсутствие системы менеджмента качества в образовательном процессе для выработки механизмов оценки ОП, предусматривающие оценку программ на этапах планирования, внедрения, анализа результатов и внедрения изменений, что позволяет мониторить процесс выполнения ОП и отслеживать прогресс обучающихся, при наличии аналогичного отдела в лечебно-диагностической деятельности.

Оценка компонентов ОП, результатов деятельности ППС и обучающихся на основе обратной связи, позволяет осуществлять эффективное управление образовательным процессом.

В ходе визита обнаружено, что отсутствие СМК (как системы внутреннего обеспечения качества) и отсутствие обратной связи со стейкхолдерами / работодателями (как системы внешней оценки качества обучения), не позволяет реально оценить качество образовательных программ, соответствия результатов обучения потребностям практического здравоохранения. Необходимо обеспечить доступ заинтересованных сторон к результатам оценки курса и ОП.

Комиссия в ходе встречи и интервью с работодателями пришла к заключению, что представители клинических отделений больницы активно сотрудничают с Вузами, как в клинической, научной, так и образовательной части.

### ***Сильные стороны/лучшая практика***

Сильных сторон по данному стандарту нет.

### ***Рекомендации***

1. Руководству Больницы обеспечить внедрение СМК в образовательный процесс (*Срок до 01.01.2024.*)
2. Руководству Больницы обеспечить доступ внешних рецензентов и экспертов к результатам оценки курса и ОП, учитывая результаты обратной связи (*Срок до 01.01.2024.*)

**Выводы ВЭК по критериям: (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):** Сильные – 0, Удовлетворительные – 7, Предполагают улучшения – 2, Неудовлетворительные – 0

## 6.8. Стандарт «Управление и администрирование»

### **Доказательная часть**

Больница в целях обеспечения качества подготовки кадров в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами страны и утвержденными внутренними актами Больницы, при формировании контингента обучающихся учитываются кадровые и материально-технические возможности Больницы.

Оценка учебных достижений врачей-резидентов осуществляется проведением контроля и аттестаций, соответствующих Положению о резидентуре и Академической политике Больницы.

Ответственность за политику по оценке знаний и умений врачей-резидентов несут соответствующие должностные лица на различных этапах обучения (ППС, отдел науки и профессионального образования, заместитель директора по стратегическому развитию, науке и образованию).

Приказом директора Больницы утверждается итоговая аттестационная комиссия, в состав которой входят председатель, члены из числа научно-педагогических кадров и представителя организации по оценке и секретарь. По результатам успеваемости, рейтинга врачей-резидентов, ИА и анкетирования врачей-резидентов проводится оценка ОП и ее совершенствование.

Реализация ОП «Оториноларингология взрослая, детская» осуществляется в соответствии с государственной лицензией на право реализации резидентуры и разработана в соответствии с ГОСО резидентуры. Прозрачность управления ОП резидентуры в Больнице обеспечивается функционированием ряда механизмов, к которым относятся:

- наличие ОП резидентуры, одобренной НКС и внесенной в Реестр Центра Болонского процесса МНВО РК, структура которой включает в себя компетенции выпускника и РО, РУП и оценку достижений обучающихся, ресурсы необходимые для реализации ОП, научные достижения, академический штат, процедуру ИА выпускников;
- наличие внутренних нормативных документов, регулирующих процесс реализации ОП резидентуры;
- наличие коллегиальных органов управления, включающих в свой состав сотрудников Больницы, врачей-резидентов, представителей практического здравоохранения;
- публикация информации по ОП резидентуры на сайте Больницы.

Система управления образовательных программ осуществляется на основании Устава Больницы, Реализация ОП контролируется НКС, прозрачность системы управления и принятия решений обеспечивается протоколами заседаний совещательных органов с последующим доведением до сведения всех сотрудников.

Управление ОП резидентуры и координацию деятельности врачей-резидентов осуществляет - Отдел профессионального образования (Отдел). Ответственность за политику по оценке знаний и умений, обучающихся несут соответствующие должностные лица на различных этапах обучения (ППС, заведующие отделением, начальник Отдела, заместитель директора по стратегическому развитию, науке и образованию).

Ресурсное обеспечение ОП «Урология и андрология взрослая, детская», «Кардиология взрослая, детская», «Оториноларингология взрослая, детская», осуществляется финансово-хозяйственным блоком, непосредственное руководство которым осуществляет заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности. Ресурсы на обеспечение ОП финансируются за счет внебюджетных средств Больницы.

Бюджет Отдела по образовательной деятельности формируется из нескольких источников:

- республиканский бюджет (государственного заказа на подготовку кадров послевузовского образования, повышения квалификации работников, развитие научных исследований, трансферты);

- оказание платных образовательных и прочих услуг.

Больница непрерывно выделяет финансовые средства на приобретение компьютерной техники, медицинского оборудования, АИС «Платонус», независимую итоговую аттестацию врачей-резидентов, приобретение бланков государственного образца (свидетельство об окончании резидентуры), обучение ППС.

Подготовка врачей-резидентов осуществляется в клинических и диагностических отделениях, в симуляционном классе, оснащенный 6 лапароскопическими учебными стойками, Wet Дав (учебная малая операционная для операций на свинье).

Больницей заключены договоры о сотрудничестве в использовании базы данных электронной библиотеки НАО «Медицинский Университет Астана» и Школы Медицины Назарбаев Университет. В Отделе имеется учебный класс для врачей-резидентов, оснащенный 6 новыми компьютерами с доступом в Интернет.

В 2019 году Больница успешно прошла институциональную аккредитацию, сертификат о прохождении аккредитации действителен до 23.05.2024 года. В 2020 году Больница аккредитована как субъект, осуществляющий научную деятельность, получено свидетельство об аккредитации от 23.06.2020 г. серия МК № 006188 на предстоящие пять лет.

Согласно требованиям СТ РК ISO 9001-2016 Система менеджмента качества органом по сертификации 21.12.2021г., Больница прошла ресертификационный аудит с подтверждением на соответствие системы менеджмента качества по требованиям стандарта ISO 9001:2016. Регистрационный номер сертификата соответствия № KZ.Q.01.E0689.C21.007949 сроком на 3 года (до 21.12.2024г.).

В 2019 году Больницей пройдена институциональная аккредитация Евразийским Центром Аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения (свидетельство № IA00009 от 24 мая 2019 года со сроком действия 24.05.2019 - 23.05.2024).

Больница прошла оценку деятельности со стороны Общественного объединения «Экспертов и консультантов по внешней комплексной оценке в сфере здравоохранения» Центра аккредитации по качеству в здравоохранении с 22 по 25 ноября 2021 года. Больнице присвоена высшая категория сроком на 3 года. Регистрационный номер № KZ66VEG00011799 по результатам национальной аккредитации.

В апреле 2022 года Больница успешно прошла международную ре-аккредитацию JCI, по результатам проведенного аудита Больница получила статус «Аккредитованной организации».

Информация об ОП размещается и обновляется на официальном сайте Больницы, на страницах Facebook и Instagram Больницы, в средствах массовой информации республиканского и регионального значения, издается информационно-рекламная продукция (буклеты, листовки), на телевизионных мониторах Больницы, стендах которые доступны заинтересованным лицам.

Также, на официальном сайте Больницы ежегодно размещается информация о трудоустройстве выпускников.

### ***Аналитическая часть***

Стандарт «Управление и администрирование» полностью соответствует требованиям проводимой НААР аккредитации.

Разработка ОП в соответствии с Порядком разработки ОП Академической политики Больницы; согласовываются с представителями практического здравоохранения через рецензирование ОП и при регистрации в Реестре Центра Болонского процесса МНВО РК; с обучающимися путем обратной связи через анкетирование; работодателями через анкетирование и мониторинг трудоустройства; рассмотрением, обсуждением и утверждением

ОП на НКС. Необходимость в обсуждении ОП резидентуры включение заинтересованных сторон, представителей других организаций здравоохранения, представителей Управления здравоохранения и профессиональных ассоциаций, могло бы обеспечить адаптированного специалиста в дальнейшей практической медицине в любой медицинской организации.

Непосредственное участие руководства Больницы в разработке и внедрении внутренних программ обеспечения качества менеджмента для создания комфортных условий как для ППС и для обучающихся.

Заключение Больницей договора с ведущими ВУЗами, центрами и клиниками города, страны и зарубежных стран, целью которой являлась бы обеспечение академической мобильности обучающихся, овладение всеми видами медицинской помощи и предоставления материала для полноценного усвоения образовательной программы.

Проведение ежеквартального мониторинга и анализа выполнения основных показателей деятельности Больницы с участием обучающихся резидентов заинтересованных сторон, представителей других организаций здравоохранения, представителей Управления здравоохранения и профессиональных ассоциаций.

#### ***Сильные стороны / лучшая практика по стандарту***

Сильных сторон по данному стандарту нет.

#### ***Рекомендации ВЭК***

1) Руководству больницы, при формировании ИА включить в состав комиссии не менее 30% представителей других организаций здравоохранения, представителей Управления здравоохранения и профессиональных ассоциаций (*срок до 01.09.2023*)

2) Руководству Больницы необходимо разработать и внедрить внутреннюю систему качества менеджмента, включающую регулярные обзоры и представление академическим руководством ОП для аудита (*срок до 01.01.2024*)

***Выводы ВЭК по критериям (сильные/удовлетворительные/предполагают улучшения/неудовлетворительные):*** сильные -0, удовлетворительно-11, предполагают улучшения-2, неудовлетворительные-0

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

#### **Стандарт «Миссия и результаты обучения»**

Руководство Больницы обеспечивает соответствующие условия обучения резидентам для поддержания их здоровья

#### **Стандарт «Образовательная программа»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Политика оценивания обучающихся»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Обучающиеся»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Академический штат/Преподаватели»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Образовательные ресурсы»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Оценка образовательной программы»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

#### **Стандарт «Управление и администрирование»**

По данному стандарту сильные стороны не выявлены.

### **(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ**

#### **Стандарт «Миссия и результаты обучения»**

1. Руководству Больницы необходимо ввести в состав НКС все заинтересованные стороны для формулирования миссии и ожидаемых результатов обучения (*Срок выполнения до 01.09.23*)

2. Представить документированное подтверждение, что заявленная миссия и ожидаемые результаты обучения основаны на мнениях и предложениях других заинтересованных сторон (*Срок выполнения до 01.09.23*)

#### **Стандарт «Образовательная программа»**

1. Руководителю ОП внести изменения в индивидуальные учебные планы резидентов с целью обеспечения широкого спектра практического опыта с включением прохождения некоторых дисциплин в других клиниках в соответствии с ОП, особенно по освоению детской компоненты, опухолей головы, шеи и аспектов экстренной оториноларингологической помощи. (*до 01.09.23*)

2. Руководству Больницы заключить договора со сторонними организациями здравоохранения и клиническими наставниками для получения соответствующего доступа к разным аспектам специальности (*до 01.09.23*)

3. Руководителю ОП внедрить для резидентов на постоянной основе курсы по научной методологии, включая методы аналитического и практического мышления, методы исследования в здравоохранении и основам доказательной медицины. (*до 01.07.24*)

4. Руководителю ОП внести изменения в РУП и академический календарь, а именно не выделять дополнительно 6 кредитов промежуточной аттестации, так как это сокращает продолжительность каникул резидентов (согласно НПА должны быть не менее 7 недель). (*до 01.09.23*)

#### **Стандарт «Политика оценивания обучающихся»**

1. Отделу профессионального образования необходимо разработать документированную процедуру внедрения новых методов оценки резидентов с обеспечением надежности и валидности используемых методов оценки (*Срок выполнения до 01.09.2023*).

2. Руководителям ОП разработать и внедрить документированную процедуру экспертизы методов оценки обучающихся с привлечением внешних экспертов (*Срок выполнения до 01.09.2023*).

#### **Стандарт «Обучающиеся»**

1. Руководству больницы внести изменения в правила приёма в резидентуру в части состава приёмной комиссии, включив сотрудников иных организаций здравоохранения м/или

ВУЗов для обеспечения прозрачности отбора и зачисления резидентов. Срок до - 01.09.2023.

2. Руководству больницы внести в правила приёма в резидентуру пункт об обязательной видеофиксации собеседования с резидентами для обеспечения прозрачности отбора резидентов. Срок до - 01.09.2023.

3. Руководству больницы организовать в отделе профессионального образования центр трудоустройства выпускников. Срок до - 01.01.2024.

4. Руководству больницы предоставить общежитие для всех иногородних резидентов (возможно по договору аренды в других организациях). Срок до - 01.09.2023.

5. Руководителю отдела профессионального образования организовать орган самоуправления обучающихся (Совет резидентов). Срок до - 01.09.2023.

6. Руководству больницы внести изменения в состав научно-клинического совета Больницы с включением не менее 2 представителей резидентов. Срок до - 01.09.2023.

7. Руководству больницы организовать ежегодный конкурс «лучший резидент года» с целью стимулирования достижений в обучении, в том числе в НИР. Срок до - 01.01.2024.

### **Стандарт «Академический штат/Преподаватели»**

1. Руководству Больницы внести изменения в штатное расписание с введением ставок ППС. *Срок до - 01.01.2024.*

2. Руководству Отдела обеспечить обучение/повышение квалификации по педагогическим компетенциям всех сотрудников Больницы, реализующих ОП резидентуры. *Срок до - 01.09.2024.*

3. Руководству Больницы определить приказом руководителей каждой из ОП резидентуры. *Срок до - 01.09.2023.*

4. Руководству Отдела разработать и утвердить локальный нормативный документ «Положение о клиническом наставничестве». *Срок до - 01.01.2024.*

### **Стандарт «Образовательные ресурсы»**

1. Руководству больницы организовать симуляционное обучение резидентов с целью отработки практических навыков, возможно с применением сторонних организаций на договорной основе в срок до 01.01.24 г

2. Руководству больницы запланировать на 2024 год выделение финансовых ресурсов для содействия регионального и международного обмена сотрудников и обучающихся, для проведения обучающих курсов для резидентов по методологии *(до 01.01.24).*

3. Руководству больницы заключить договора со сторонними организациями здравоохранения, расширить спектр сторонних организаций здравоохранения для обеспечения разнообразных клинических случаев в соответствии с ОП, обеспечить обучение в других образовательных организациях соответствующего уровня с взаимозачетом образовательных кредитов и результатами обучения *(до 01.01.24).*

4. Отделу образования необходимо внести изменения в Академическую политику, СОП «Алгоритм организации послевузовского образования в резидентуре на базе БМЦ УДП РК» КОП/SQE-8.1. для развития внешней экспертизы с участием общественности и академического сообщества для всех структурных подразделений, обеспечивающих реализацию и оценку ОП *(до 01.09.23).*

### **Стандарт «Оценка образовательной программы»**

1. Руководству Больницы обеспечить внедрение СМК в образовательный процесс *(Срок до 01.01.2024.)*

2. Руководству Больницы обеспечить доступ внешних рецензентов и экспертов к

результатам оценки курса и ОП, учитывая результаты обратной связи (Срок до 01.01.2024.)

**Стандарт «Управление и администрирование»**

1.Руководству больницы, при формировании ИА включить в состав комиссии не менее 30% представителей других организаций здравоохранения, представителей Управления здравоохранения и профессиональных ассоциаций (срок до 01.09.2023)

2. Руководству Больницы необходимо разработать и внедрить внутреннюю систему качества менеджмента, включающую регулярные обзоры и представление академическим руководством ОП для аудита (срок до 01.01.2024)

**(IX) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ**

Члены ВЭК пришли к единогласному мнению, что образовательная программа резидентуры ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская», реализуемые РГП на ПХВ «Больница Медицинского центра Управления Делами Президента Республики Казахстан» на ПХВ рекомендуется к аккредитации сроком на 3 года



**Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ ОП 7R01106 «Оториноларингология взрослая, детская»**

№ П\П	№ П\П	№ крит.	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Позиция ОО			
				Сильная	Удовлетворительная	Предполагает	Неудовлетворительная
<b>Стандарт 1 «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ»</b>							
<b>1.1 Определение миссии</b>							
Организация образования должна:							
1	1	1.1.1.	определить миссию ОП последипломного медицинского образования и довести до сведения заинтересованных сторон и сектора здравоохранения		+		
2	2	1.1.2.	определить миссию на основе потребностей общества в вопросах здоровья, потребности системы оказания медицинской помощи, других аспектов социальной ответственности		+		
3	3	1.1.3.	определить программу обучения, содержащую теоретические и практические компоненты с акцентом на последние, результатом которой станет врач: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ компетентный в выбранной области медицины, включающей надлежащую медицинскую практику,</li> <li>▪ способный работать самостоятельно на высоком профессиональном уровне,</li> <li>▪ способный работать в профессиональной и межпрофессиональной команде,</li> <li>▪ готовый обучаться на протяжении всей жизни и к участию в продолжении медицинского образования /профессионального развития.</li> <li>▪ способный обеспечить надлежащий уход за пациентами, который является подходящим, эффективным, сострадательным и безопасным в решение проблем со здоровьем и в вопросах укрепления здоровья, включающий пациент-ориентированный и системный подход</li> </ul>		+		
4	4	1.1.4.	обеспечить соответствующие условия труда обучающимся для поддержания их здоровья	+			
Организации образования следует:							
5	5	1.1.5.	гарантировать, что миссия включает развитие инноваций в учебном процессе, позволяющие развивать более широкие и специализированные компетенции, чем те, которые определены в рамках основных требуемых компетенций; развитие научной компетенции обучающихся для того, чтобы врачи могли вести исследовательскую работу в выбранной области медицины; возможности для врачей стать активными участниками при решении вопросов, связанных с социальными детерминантами здоровья		+		
<b>1.2 Профессионализм и профессиональная автономия</b>							
Организация образования должна:							
6	6	1.2.1.	включать профессионализм в подготовку врачей и гарантировать, что обучение содействует профессиональной автономии, чтобы дать возможность в будущем действовать в наилучших интересах пациента и общества		+		

<b>Организации образования следует:</b>							
7	7	1.2.2.	обеспечить сотрудничество с правительством и другими партнерами, сохраняя при этом соответствующую независимость от них		+		
<b>1.3. Результаты обучения</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
8	8	1.3.1.	определить ожидаемые результаты обучения которые обучающиеся должны достигнуть по завершению обучения применительно своих достижений на последипломном уровне в отношении знаний, навыков и поведения/отношения, 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, профессионального поведению		+		
9	9	1.3.2.	определить и опубликовать ожидаемые результаты обучения: общие и специфичные для специальности, которые требуется достичь обучающимся		+		
10	10	1.3.3.	обеспечить надлежащее поведение обучающихся по отношению к однокурсникам, преподавателям, медицинскому персоналу, пациентам и их родственникам		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
11	11	1.3.4.	определить ожидаемые результаты обучения на основе результатов, полученных на уровне базового медицинского образования для обеспечения взаимодействия между базовым и последипломным медицинским образованием		+		
<b>1.4. Участие в формулировании миссии и результатов обучения</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
12	12	1.4.1.	обеспечить участие основных заинтересованных сторон в формулировании миссии и ожидаемых результатов обучения			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
13	13	1.4.2.	обеспечить что заявленная миссия и ожидаемые результаты обучения основаны на мнении/предложениях других заинтересованных сторон			+	
<b>Итого</b>				<b>1</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА</b>							
<b>2.1. Подход в обучении</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
14	1	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, в соответствии с дескрипторами Национальной и Европейской рамки квалификаций		+		
15	2	2.1.2.	определить подход в обучении на основе полученных результатов базового медицинского образования, системно и транспарентно, используя практико-ориентированное обучение, включающее и поддерживающее личное участие обучающегося в предоставлении медицинской помощи и ответственности за пациента, собственный учебный процесс и клиническую практику		+		
16	3	2.1.3.	использовать подходящие методы обучения, обеспечивающие интеграцию практических и теоретических компонентов, направлять обучающегося		+		

			посредством наставничества и регулярной оценки и обратной связи, включая приверженность этическим требованиям и нормам				
17	4	2.1.4.	гарантировать, что образовательная программа реализуется в соответствии с принципами равенства, информировать обучающихся о программе, правах и обязанностях обучаемых		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
18	5	2.1.5.	повышать степень самостоятельной ответственности обучающегося по мере улучшения знаний, навыков, и приобретаемого опыта		+		
19	6	2.1.6.	определять гендерные, культурные и религиозные особенности и надлежащим образом готовить обучающегося к взаимодействию с указанным контингентом пациентов		+		
<b>2.2. Научный метод</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
20	7	2.2.1.	на протяжении всей программы обучения прививать обучающимся принципы научной методологии, включая методы аналитического и критического мышления; методы исследования в здравоохранении и доказательной медицины			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
21	8	2.2.2.	включить в ОП критическую оценку литературы и научных данных, адаптировать контент на основе научных разработок в медицине, изменять ОП, учитывая достижения научных, технологических, медицинских и фармацевтических разработок, текущие и ожидаемые потребности общества и системы здравоохранения		+		
<b>2.3 Содержание обучения</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
22	9	2.3.1.	включить в процесс обучения практику и теорию базовых биомедицинских, клинических, поведенческих, социальных наук и профилактической медицины, клинических решениях, коммуникативных навыках, медицинской этике, общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции и судебной медицине, управленческих дисциплинах, безопасности пациентов, защите врачей, комплементарной медицине		+		
23	10	2.3.2.	организовать образовательную программу с соответствующим вниманием к безопасности пациентов и их независимости		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
24	11	2.3.3.	корректировать и вносить изменения в ОП для обеспечения развития знаний, навыков и мышления различных ролей выпускника, соответствия содержания ОП изменяющимся условиям и потребностям общества и системы здравоохранения		+		
<b>2.4. Структура образовательной программы, содержание и продолжительность</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
25	12	2.4.1.	дать описание содержания, объема и последовательности курсов и продолжительности ОП; определить обязательные и выборочные компоненты; объединить практику и теорию в процессе обучения; гарантировать соблюдение национального законодательства, которые должны быть представлены и описаны; обеспечить адекватное воздействие на то, как местные, национальные или региональные системы здравоохранения решают проблемы здоровья и потребности в оказании медицинской помощи населению			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
26	13	2.4.2.	принять во внимание результаты обучения		+		

			предшествующего базового медицинского образования, связанные с выбранной областью медицины				
27	14	2.4.3.	определить требования к выпускнику для выполнения различных ролей в системе здравоохранения		+		
<b>2.5. Организация обучения</b>							
Организация образования должна:							
28	15	2.5.1.	определить ответственность и полномочия для организации, координации, управления и оценки индивидуальной обучающей среды и учебного процесса		+		
29	16	2.5.2.	включить в планирование и разработку образовательной программы должное представительство от ППС, обучающихся и других основных и соответствующих заинтересованных сторон		+		
30	17	2.5.3.	планировать обучение таким образом, чтобы ознакомить обучающегося с широким спектром существующего практического опыта в выбранной области медицины			+	
Организации образования следует:							
31	18	2.5.4.	гарантировать разнообразные места обучения, координировать многочисленные места обучения для получения соответствующего доступа к разным аспектам выбранной области медицины			+	
<b>2.6. Связь обучения, медицинской практики и системой здравоохранения</b>							
Организация образования должна:							
32	19	2.6.1.	описать и соблюдать интеграцию между теоретической подготовкой и профессиональным развитием, развивать обучение через медицинскую практику и профессиональное развитие; интегрировать обучение и медицинскую практику через оказание медицинской помощи пациентам; обеспечить, чтобы обучение дополняло и учитывало потребности в оказании медицинской помощи		+		
Организации образования следует:							
33	20	2.6.2.	эффективно использовать возможности системы здравоохранения по оказанию медицинской помощи для целей обучения		+		
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 3. ПОЛИТИКА ОЦЕНИВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>							
<b>3.1. Методы оценки</b>							
Организация образования должна:							
34	1	3.1.1.	разработать и внедрить политику аттестации/оценивания обучающихся; определить, утвердить и опубликовать принципы, цели, методы и практику оценивания обучающихся, в том числе, при необходимости, с проведением проверки специалистами		+		
35	2	3.1.2.	гарантировать, что процедуры оценивания охватывают знания, навыки, отношения и профессиональное поведение		+		
36	3	3.1.3.	использовать дополнительный набор методов и форматов оценки в соответствии с их "эффективностью оценки", включая использование нескольких оценщиков и нескольких методов оценки		+		
37	4	3.1.4.	определить критерии для сдачи экзаменов или других видов оценивания, в том числе количество допустимых пересдач		+		
38	5	3.1.5.	оценивать и документировать надежность, обоснованность и справедливость методов оценки		+		
39	6	3.1.6.	использовать систему обжалования результатов оценки, основанную на принципах справедливости или в соответствии с надлежащими правовыми процедурами		+		
Организации образования следует:							
40	7	3.1.7.	внедрять новые методы оценки в соответствии с			+	

			потребностью, документировать различные типы и этапы обучения и оценки				
41	8	3.1.8.	поощрять процесс экспертизы методов оценки со стороны внешних экспертов			+	
<b>3.2. Взаимосвязь между оценкой и обучением</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
42	9	3.2.1.	использовать принципы, методы и практику оценки, которые сопоставимы с ожидаемыми результатами и методами обучения; гарантируют, что обучающиеся достигают ожидаемых результатов обучения; способствуют обучению обучающихся; обеспечивают адекватность и актуальность обучения; обеспечивают своевременную, конкретную, конструктивную и объективную обратную связь с обучаемыми на основе оценки их деятельности			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
43	10	3.2.2.	использовать принципы, методы и практики оценки, которые поощряют интегрированное обучение, поощряют вовлечение обучающихся в клиническую практику, содействуют межпрофессиональной подготовке			+	
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 4. ОБУЧАЮЩИЕСЯ</b>							
<b>4.1. Политика отбора и приема</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
44	1	4.1.1.	определять и реализовывать политику приема, основанную на миссии организации и включающую четко установленное положение по процессу отбора обучающихся			+	
45	2	4.1.2.	обеспечить баланс между возможностями обучения и приемом обучающихся; сформулировать и реализовывать политику/правила по отбору обучающихся согласно установленным критериям; иметь и внедрить практику приема обучающихся с ограниченными возможностями в соответствии с действующими законами и нормативно-правовыми документами страны; обеспечить высокий уровень знаний, навыков в области основных биомедицинских наук, достигнутый на предшествующем уровне базового медицинского образования; обеспечить прозрачность и справедливость процедуры отбора			+	
46	3	4.1.3.	иметь политику и внедрить практику перевода обучающихся из других организаций образования			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
47	4	4.1.4.	учитывать в процедуре отбора конкретные возможности потенциальных обучаемых для повышения качества обучения в выбранной области медицины; гарантировать прозрачность процедуры отбора; предусмотреть механизм апелляции по решениям о приеме			+	
48	5	4.1.5.	привлекать ассоциации обучающихся и другие заинтересованные стороны к разработке политики и процессу отбора периодически пересматривая политику и правила приема			+	
<b>4.2. Количество обучающихся</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
49	6	4.2.1.	определить количество принимаемых обучающихся в соответствии с: клиническими/практическими возможностями обучения, способностью ОО проводить соответствующий контроль и мониторинг образовательного процесса, материально-техническими и другими доступными ресурсами информацией о медико-санитарных потребностях общества и общества			+	
<b>Организации образования следует:</b>							
50	7	4.2.2.	периодически пересматривать количество и контингент			+	

			принимаемых обучающихся в процессе консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами, ответственными за планирование и развитие кадровых ресурсов в секторе здравоохранения				
51	8	4.2.3.	адаптировать количество потенциальных обучающихся с учетом доступной информации о количестве квалифицированных кандидатов и информации о национальных и международных рынках труда; регулировать количество потенциальных обучающихся с учетом присущей непредсказуемости точной потребности в рабочей силе специалистов в различных областях медицины		+		
<b>4.3. Консультирование и поддержка обучающихся</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
52	9	4.3.1.	обеспечить доступ обучающихся к системе академического консультирования обучаемых		+		
53	10	4.3.2.	основывать академическое консультирование на мониторинге и контроле прогресса обучающегося, включая анализ непреднамеренных инцидентов		+		
54	11	4.3.3.	предлагать программу поддержки обучающимся, направленной на социальные, финансовые и личные потребности			+	
55	12	4.3.4.	выделять ресурсы на социальную и личную поддержку обучающихся; обеспечить конфиденциальность относительно консультирования и поддержки		+		
56	13	4.3.5.	предложить профессиональную ориентацию, консультирование планирования профессиональной карьеры			+	
Организации образования <b>следует:</b>							
57	14	4.3.6.	обеспечить консультирование, с целью поддержки в случае профессионального кризиса; привлекать организации/ассоциации обучающихся к решению проблемных ситуаций обучающихся		+		
<b>4.4. Представительство обучающихся</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
58	15	4.4.1.	определить и реализовывать политику представительства обучающихся и их соответствующего участия разработке миссии и намеченных результатов обучения, в разработке ОП, планировании условий обучения для обучающихся, оценке и управлении ОП			+	
Организации образования <b>следует:</b>							
59	16	4.4.2.	поощрять представительство обучающихся участвовать в принятии решений по образовательным процессам, условиям и правилам обучения			+	
<b>4.5 Условия работы</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
60	17	4.5.1.	реализовывать программу обучения с наличием соответствующего вознаграждения/ стипендий или другими способами финансирования и мотивации обучающихся			+	
61	18	4.5.2.	обеспечить доступ обучающихся к оказанию медицинской помощи пациентам, включая вызов врача, где это приемлемо		+		
62	19	4.5.3.	определить и опубликовать условия работы и ответственность обучающихся		+		
63	20	4.5.4.	предусмотреть прерывание обучения, вызванные беременностью (включая отпуск по беременности и родам/отцовству, уходу за ребенком), болезнью, военной службой или прикомандированием по дополнительному обучению		+		
Организации образования <b>следует:</b>							

64	21	4.5.5.	убедиться, что рабочие компоненты в работе обучающегося не доминируют над образовательным компонентом/обучением		+		
65	22	4.5.6.	принимать во внимание потребности пациентов, непрерывность оказания медицинской помощи и образовательных потребностей обучающихся, при составлении плана и графика работы, в том числе работы по вызову		+		
66	23	4.5.7.	разрешать дистанционное обучение при особых обстоятельствах, в соответствии с индивидуальной образовательной траекторией и опытом работы обучающегося, предоставляя доказательства того, что общая продолжительность и качество дистанционного обучения не меньше, чем при очном обучении		+		
67	24	4.5.8.	предусмотреть возможность продолжения обучения при условиях перерывов обучения, связанных с беременностью (в том числе по беременности и родам / отпуска по отцовству), болезни, военной службы или прикомандирования		+		
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 5. АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ</b>							
<b>5.1. Политика набора и отбора кадров</b>							
Организация образования <b>должна</b> разработать и внедрить политику отбора и найма персонала, которая:							
68	1	5.1.1.	учитывает необходимые критерии для приема на работу с условием экспертизы документов; содержит критерии по научным, педагогическим и клиническим/профессиональным достоинствам претендентов, включая должное соотношение между педагогическими, научными и профессиональными квалификациями		+		
69	2	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			+	
Организации образования <b>следует</b> при разработке и реализации кадровой политики:							
70	3	5.1.3.	гарантировать, что преподаватели имеют практической опыт в соответствующей области, являются признанными специалистами в соответствующей области, что преподаватели узких специальностей, если то необходимо, утверждаются на соответствующие периоды обучения в зависимости от их квалификации		+		
71	4	5.1.4.	поощрять участие в программах развития своей образовательного потенциала, использовать экспертизу образовательной деятельности для повышения потенциала академического штата, определить уровень вознаграждения за участие в последипломном образовании		+		
<b>5.2. Политика деятельности и развития персонала</b>							
Организация образования <b>должна</b> разработать и внедрить политику деятельности и развития персонала, которая направлена на:							
72	5	5.2.1.	гарантию, что у преподавателей имеется достаточно времени для обучения, консультировании и самостоятельного развития			+	
73	6	5.2.2.	наличие структуры, ответственной за развитие академического штата, обеспечение периодической оценки академического штата		+		
Организации образования <b>следует</b> :							
74	7	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				
75	8	5.2.4.	учитывать соотношение “преподаватель-обучающийся” в зависимости от различных компонентов ОП с учетом особенностей, обеспечивающих тесное личное взаимодействие и мониторинг обучающихся		+		
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ</b>							
<b>6.1. Материально-техническая база</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
76	1	6.1.1.	предоставить обучающимся достаточную материально-техническую базу, позволяющую обеспечить адекватное выполнение ОП, пространство и возможности для практического и теоретического исследования; доступ к актуальной профессиональной литературе; адекватные информационные и коммуникационные технологии; современное оборудование для обучения практическим методам; безопасную среду обучения		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
77	2	6.1.2.	улучшать среду обучения посредством регулярного обновления, расширения и укрепления материально-технической базы и оборудования для поддержания соответствующего качества образования на последипломном уровне		+		
<b>6.2. Образовательная среда</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
78	3	6.2.1.	обеспечить необходимые ресурсы для приобретения обучающимися адекватного практического опыта, включая выбор и одобрение клинической базы как образовательной среды; наличие доступа к достаточным клиническим / практическим средствам/базам для предоставления обучения; достаточное количество и разнообразие пациентов; соответствующие разнообразные клинические случаи для достижения целей и задач обучения, включая использование ресурсов как на стационарном, так и амбулаторном уровне, чтобы предоставить обучающемуся широкий опыт в выбранной области медицины		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
79	4	6.2.2.	при выборе среды обучения гарантировать количество пациентов и соответствующие разнообразные клинические случаи, позволяющие получить клинический опыт во всех аспектах выбранной специальности, включая обучение по организации и управлению в области здравоохранения и профилактики заболеваний; обучение в университетской клинике, а также обучение в других соответствующих киниках/учреждениях и общинных объектах/ локациях, если это необходимо		+		
<b>6.3. Информационные технологии</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
80	5	6.3.1.	обеспечить доступ к информационным и коммуникационным технологиям и другим электронным средствам массовой информации		+		
81	6	6.3.2.	эффективно и этично использовать информационные и коммуникационные технологии в ОП		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
82	7	6.3.3.	предоставлять преподавателям и обучающимся возможности для использования информационных и коммуникационных технологий: для самостоятельного обучения; общения с коллегами; доступа к информационным ресурсам здравоохранения и соответствующим данным пациентов; курации пациентов и работы в системе здравоохранения по оказанию		+		

			медицинской помощи				
<b>6.4 Клинические команды</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
83	8	6.4.1.	обеспечить обучающимся возможность приобретения опыта работы в команде с коллегами и другими медицинскими работниками		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
84	9	6.4.2.	поощрять обучение в мультидисциплинарной/ межпрофессиональной команде, способствовать развитию умения направлять и обучать других медицинских работников		+		
<b>6.5. Медицинские и научные исследования</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
85	10	6.5.1.	гарантировать и обеспечить условия приобретения обучающимися знаний в области методологии научных исследований и умения применять научные основы и методы исследования в выбранной области медицины, обеспечить интеграцию и баланс между обучением и исследованиями		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
86	11	6.5.2.	поощрять обучающихся участвовать в медицинских научных исследованиях, посвященных изучению состояния и качества здоровья населения, и системы здравоохранения, обеспечить достаточное время в рамках образовательной программы обучающимся для проведения исследований, предоставить доступ к научно-исследовательским объектам и деятельности в местах проведения обучения		+		
<b>6.6. Экспертиза в области образования</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
87	12	6.6.1.	определить и внедрить политику использования экспертизы в области образования на этапе планирования, реализации и оценке программы			+	
Организации образования <b>следует:</b>							
88	13	6.6.2.	обратить внимание на развитие экспертизы при оценке образования и исследованиях по медицинскому образованию как дисциплины, содействовать стремлению и интересам сотрудникам в проведении исследований в медицинском образовании		+		
<b>6.7. Обучение в альтернативных условиях и обмен в сфере образования</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
89	14	6.7.1.	определить и внедрить политику доступности индивидуальных возможностей обучения в других образовательных организациях соответствующего уровня в пределах или за пределами страны, перевода и взаимозачета образовательных кредитов и результатов обучения			+	
Организации образования <b>следует:</b>							
90	15	6.7.2.	содействовать региональному и международному обмену сотрудников (академический, административный и преподавательский штат) и обучающихся, обеспечивая соответствующими ресурсами; создать связи с соответствующими национальными и международными органами с целью проведения обмена и взаимного признания элементов обучения		+		
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 7. ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>							
<b>7.1. Механизмы мониторинга и оценки программы</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
91	1	7.1.1.	иметь регламентированные процедуры мониторинга, периодической оценки ОП, результатов обучения,			+	

			прогресса и успеваемости обучающихся с привлечением основных заинтересованных сторон				
92	2	7.1.2.	регулярно проводить мониторинг ОП, оценку связи между кадровой политикой и потребностями в области образования и системы здравоохранения, оценку образовательного процесса, методов оценки обучающихся, прогресса обучающихся, квалификации академического штата, оценку и анализ выявленных проблем, убедиться, что соответствующие результаты оценки влияют на качество		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
93	3	7.1.3.	сделать процесс и результаты оценки прозрачными для всех заинтересованных сторон		+		
<b>7.2. Обратная связь преподавателя и обучающегося</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
94	4	7.2.1.	систематически проводить, анализировать и реагировать на обратную связь от преподавателей и обучающихся		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
95	5	7.2.2.	активно вовлекать преподавателей и обучающихся в планирование оценки программы и использование результатов оценки для улучшения программы		+		
<b>7.3 Результаты обучения квалифицированных специалистов</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
96	6	7.3.1.	постоянно проводить мониторинг квалифицированных специалистов; обеспечивать обратную связь о клинической практике квалифицированных специалистов от работодателей; установить и применять механизм для оценки программы, используя собранные данные по результатам выполнения клинической практики квалифицированных специалистов		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
97	7	7.3.2.	информировать о результатах оценки клинической практики обучающихся структурные подразделения, ответственные за отбор обучающихся, разработку и планирование образовательной программы, консультирование обучающихся		+		
<b>7.4. Вовлечение заинтересованных сторон</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
98	8	7.4.1.	вовлекать основные заинтересованные стороны к мониторингу и оценке ОП		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
99	9	7.4.2.	обеспечить доступ заинтересованным сторонам к результатам оценки курса и образовательной программы; учитывать результаты обратной связи от квалифицированных специалистов; учитывать результаты обратной связи по ОП			+	
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Стандарт 8. УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ</b>							
<b>8.1. Управление</b>							
<b>Организация образования должна:</b>							
100	1	8.1.1.	документировать завершение обучения путем выпуска степеней, дипломов, сертификатов или других официальных свидетельств квалификации; обеспечить доказательства формальной квалификации, предоставленные в качестве основы для официального признания специалиста в выбранной области медицины на национальном и международном уровне		+		
101	2	8.1.2.	быть ответственной за процессы обеспечения качества		+		
<b>Организации образования следует:</b>							
102	3	8.1.3.	гарантировать соответствие ОП потребностям общества в уровне здоровья и системы здравоохранения, обеспечивать		+		

			прозрачность работы управленческих структур и их решений				
<b>8.2. Академическое руководство</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
103	4	8.2.1.	взять ответственность за руководство/академическое руководство и организацию последипломного медицинского образования.		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
104	5	8.2.2.	периодически проводить оценку академического руководства относительно достижения миссии ОП и ожидаемых результатов обучения			+	
<b>8.3. Бюджет на обучение и ассигнование ресурсов</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
105	6	8.3.1.	иметь четкое распределение ответственности и полномочий по обеспечению ресурсами образовательной программы, включая целевой бюджет на обучение		+		
106	7	8.3.2.	выделять ресурсы, необходимые для реализации ОП и распределять образовательные ресурсы в соответствии с их потребностями		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
107	8	8.3.3.	управлять бюджетом, таким образом, чтобы соответствовать обеспечению функциональных обязанностей академического штата и обучающихся, внедрением инноваций в программу		+		
<b>8.4. Административный штат и менеджмент</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
108	9	8.4.1.	иметь соответствующий административный штат, включая их количество и состав в соответствии с квалификацией, для обеспечения внедрения ОП и соответствующих видов деятельности; гарантировать надлежащее управление и распределение ресурсов		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
109	10	8.4.2.	разработать и внедрить внутреннюю программу обеспечения качества менеджмента, включающую регулярные обзоры и представление академическим руководством ОП на регулярную проверку для достижения высокого качества			+	
<b>8.5. Требования и правила</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
110	11	8.5.1.	соблюдать национальное законодательство в отношении количества и видах признанных медицинских специальностей, для которых разрабатываются утвержденные ОП		+		
Организации образования <b>следует:</b>							
111	12	8.5.2.	утверждать программы последипломного медицинского образования в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами		+		
<b>8.6. Информирование общественности</b>							
Организация образования <b>должна:</b>							
112	13	8.6.1.	публиковать на официальном веб-сайте образовательной организации и в СМИ полную и достоверную информацию об ОП и ее достижениях		+		
<b>Итого</b>				<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>ИТОГО В ОБЩЕМ</b>				<b>1</b>	<b>85</b>	<b>26</b>	<b>0</b>

## Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ



БОЛЬНИЦА  
МЕДИЦИНСКОГО ЦЕНТРА  
УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ ПРЕЗИДЕНТА  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН



АККРЕДИТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ  
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ  
НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО  
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА  
INDEPENDENT AGENCY FOR  
ACCREDITATION AND RATING

**СОГЛАСОВАНО**

Директор РГП «Больница Медицинского центра  
Управления делами Президента Республики  
Казахстан» на ПХВ

\_\_\_\_\_ Албаев Р.К.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор  
НУ «Независимое агентство  
аккредитации и рейтинга»

\_\_\_\_\_ Жумагулова А.Б.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года

ПРОГРАММА ВИЗИТА  
ВНЕШНЕЙ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ НЕЗАВИСИМОГО АГЕНТСТВА АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА (IAAR)  
В РГП «БОЛЬНИЦА МЕДИЦИНСКОГО ЦЕНТРА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ  
ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН» на ПХВ  
(МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОГРАММНАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ:  
7R01101 РАДИОЛОГИЯ (специализированная аккредитация);  
7R01102 МЕДИЦИНСКАЯ ГЕНЕТИКА (первичная аккредитация);  
7R01103 УРОЛОГИЯ И АНДРОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ (первичная аккредитация);  
7R01104 КАРДИОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ (первичная аккредитация);  
7R01105 ОНКОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ (первичная аккредитация);  
7R01106 ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ (первичная аккредитация)).

Дата проведения визита: 06 июня 2023 – 08 июня 2023 года

г. Астана

Дата и время	Работа ВЭЖ с целевыми группами	Фамилия, имя, отчество и должность участников целевых групп	Место встречи
<b>05 июня 2023 года</b>			
<b>16.00-17.00</b>	Предварительная встреча ВЭЖ (распределение ответственности, обсуждение ключевых вопросов и программы визита)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	
<b>День 1-ый: 06 июня 2023 года</b>			
<b>10.00-10.20</b>	Обсуждение организационных вопросов с экспертами	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
<b>10.20-10.50</b>	Встреча с директором Больницы	к.м.н. <b>Албаев Рустам Куанышбекович</b>	Ф блок, 3 этаж, малый конференц-зал
<b>10.50-11.30</b>	Встреча с заместителями директора Больницы	Заместители директора по: <ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегическому развитию, науке и образованию д.м.н. <b>Шаназаров Насрулла Абдуллаевич</b></li> <li>• лечебной работе д.м.н. <b>Карабаева Раушан Жумартовна</b></li> <li>• амбулаторной помощи к.м.н. <b>Тулеуова Алия Асылбековна</b></li> <li>• по хирургии PhD <b>Бердихожаев Мынжылкы Сайлауович</b></li> <li>• финансово-хозяйственной деятельности и.о. <b>Биримкулова Жазира Бакытовна</b></li> </ul>	Ф блок, 3 этаж, малый конференц-зал
<b>11.30-11.40</b>	<b><i>Технический перерыв</i></b>		
<b>11.40-12.10</b>	Встреча с руководителями структурных подразделений Больницы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Начальник отдела технологий здравоохранения и стратегического развития <b>Авдеев Андрей Владиславович</b></li> <li>• Руководитель службы менеджмента качества и безопасности пациентов <b>Султанбекова Бибигуль Мальгаждаровна</b></li> <li>• Начальник отдела взаимодействия с партнерскими клиниками и развития медицинского туризма <b>Казбеков Кайрат Туреханович</b></li> <li>• Начальник юридического отдела <b>Туребаев Серикбол Шахизатович</b></li> <li>• Начальник отдела государственных закупок <b>Игликов Расул Габдуалиевич</b></li> <li>• И.о. главного экономиста <b>Жумагулова Самал Ахметкалиевна</b></li> <li>• Начальник отдела нормирования, ценообразования и аналитики <b>Нуржанов Алибек Аблайевич</b></li> </ul>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Начальник отдела управления человеческими ресурсами <b>Тугумова Сангуль Шынгыстауовна</b></li> </ul>	
12.10-12.30	Встреча с начальником отдела профессионального образования Больницы	<b>Ержанова Фарида Нурмухамбетовна</b>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58
12.30-13.00	Работа ВЭК	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
13.00-14.00	<i>Перерыв на обед</i>		
14.00-14.30	Работа ВЭК	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
14.30-15.00	Встреча с заведующими отделений	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01101 Радиология:</b>  Руководитель Центра ядерной медицины  <b>Садуакасова Айгуль Болатовна</b>  Заведующая отделения КТ и МРТ  <b>Ельшибаева Эльмира Сериккалиевна</b>  Заведующая отделения рентгенодиагностики  <b>Смаилова Кызылгуль Майдановна</b>  Заведующая отделения ультразвуковой диагностики  <b>Оскенбаева Карлыгаш Каримхановна</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01102 Медицинская генетика</b>  Руководитель лаборатории персонализированной геномной диагностики  <b>Абильдинова Гульшара Жусуповна</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01103 Урология и андрология взрослая, детская</b>  Заведующий хирургического отделения № 4  <b>Касымов Бахтияр Галыулы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01104 Кардиология взрослая, детская</b>  Заведующая кардиологического отделения  <b>Князова Гулбану Жаксыбаевна</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01105 Онкология взрослая</b>  Врач онколог, маммолог <b>Сейдалин Назар Каримович</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>7R01106 Оториноларингология взрослая, детская</b>  Заведующий хирургического отделения № 1  <b>Нагуманов Арман Какимжанович</b></li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58
15.00-15.10	<i>Технический перерыв</i>		

15.10-16.30	Визуальный осмотр Больницы Визуальный осмотр клинических баз	Территория Больницы, отдел профессионального образования, конференц-залы, лекционные и учебные аудитории, холл административного корпуса, столовая, раздевалка, Check-up. Центр ядерной медицины; отделения КТ и МРТ, рентгенодиагностики, ультразвуковой диагностики. Лаборатория персонализированной геномной диагностики. Хирургическое отделение № 4 (урология). Кардиологическое отделение. Кабинеты онкологов, отделение патологической анатомии. Хирургическое отделение № 1 (оториноларингология).	Просмотр видео об инфраструктуре Больницы (Казбеков К.Т.)
16.30-18.00	Работа ВЭК (обсуждения результатов и подведение итогов 1 дня)	Внешние эксперты IAAR	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
<b>День 2-ой: 07 июня 2023 года</b>			
10.00-10.40	Работа ВЭК	Внешние эксперты IAAR	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
10.40-11.20	Встреча с преподавателями аккредитуемых ОП	<b>Приложение 1</b>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58
10.40-11.20	Анкетирование заведующих отделений, преподавателей, наставников (параллельно)		Ссылка направляется на e-mail преподавателя персонально
11.20-11.30	<b>Технический перерыв</b>		
11.30-12.00	Встреча с обучающимися	<b>Приложение 2</b>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58
11.30-12.00	Анкетирование обучающихся (параллельно)		Ссылка направляется на e-mail обучающегося персонально
12.00-13.00	Работа ВЭК	Внешние эксперты IAAR	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
13.00-14.00	<b>Перерыв на обед</b>		
14.00-14.30	Работа ВЭК	Внешние эксперты IAAR	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
14.30-15.30	Работа с документами ОП	Радиология <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1n7P_YjCMh_rDZCchWP5S97PHIYdjTK5?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1n7P_YjCMh_rDZCchWP5S97PHIYdjTK5?usp=sharing</a> Медицинская генетика <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1-W24El-Z6Rcj4ecP-7IZfO6Xp441BHnc?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1-W24El-Z6Rcj4ecP-7IZfO6Xp441BHnc?usp=sharing</a> Урология и андрология взрослая, детская <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1Ldrk5gcHL75MMJXEagEf00YOIRt5Of_G?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1Ldrk5gcHL75MMJXEagEf00YOIRt5Of_G?usp=sharing</a> Кардиология взрослая, детская <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1MMsR5UGdFZ69bIWfWuqjZYWwP5amxJRr?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1MMsR5UGdFZ69bIWfWuqjZYWwP5amxJRr?usp=sharing</a> Онкология взрослая	

		<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1qc46Km4i10JmXAs768gMuVTuUaOYTHAN?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1qc46Km4i10JmXAs768gMuVTuUaOYTHAN?usp=sharing</a> Оториноларингология взрослая, детская <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1HsrXeDHYri-k-0xAZPIc-9IH7koLhZw3?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1HsrXeDHYri-k-0xAZPIc-9IH7koLhZw3?usp=sharing</a>	
15.30-15.50	Встреча с работодателями	<i>Приложение 3</i>	Онлайн/ офлайн
15.50-16.00	<i>Технический перерыв</i>		
16.00-16.30	Встреча с выпускниками ОП Лучевая диагностика	<i>Приложение 4</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.58
16.30-18.00	Работа ВЭК (обсуждение предполагаемых параметров профиля, обсуждение результатов и подведение итогов 2-го дня)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
<b>День 3-ий: 08 июня 2023 года</b>			
10.00-11.00	Работа ВЭК, обсуждение	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
11.00-12.00	Работа ВЭК, обсуждение расчетных параметров профиля, обсуждение результатов	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
12.00-13.00	Работа ВЭК (коллективное обсуждение и подготовка устной предварительной оценки результатов визита ВЭК)	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
13.00-14.00	<i>Перерыв на обед</i>		
14.00-14.45	Работа ВЭК, разработка (выработка) рекомендаций	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	(Индивидуальная работа эксперта)
14.45-15.15	Работа ВЭК, обсуждение, принятие решения голосованием	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
15.15-16.00	Подготовка председателем информации по итогам внешней оценки	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	(Индивидуальная работа председателя)
16.00-16.10	<i>Технический перерыв</i>		
16.10-16.40	Итоговая встреча ВЭК с руководством Больницы	<i>Директор и руководители структурных подразделений Больницы</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56
16.30-17.00	Работа ВЭК, обсуждение результатов оценки качества	<i>Внешние эксперты IAAR</i>	Л блок, 6 этаж, аудитория 6.56

### Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ППС

#### Анкета ППС БМЦ УДП

Общее кол-во анкет: 25

1. Ваша кафедра/факультет?

7R01101 РАДИОЛОГИЯ	8 (32%)
7R01106 ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ	7 (28%)
7R01104 КАРДИОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ	4 (16%)
7R01103 УРОЛОГИЯ И АНДРОЛОГИЯ ВЗРОСЛАЯ, ДЕТСКАЯ	3 (12%)
7R01102 МЕДИЦИНСКАЯ ГЕНЕТИКА	2 (8%)

2. Your Position (Ваша должность)

Professor (Профессор)	5(20%)
Associate Professor (Доцент)	1(4%)
Senior Teacher (Старший преподаватель)	1(4%)
Teacher (Преподаватель)	11(44%)
Head of the Department (Зав. кафедрой)	2(8%)
Наставник	2(8%)
Врач рентгенолог	1(4%)
Зав отд КТ и МРТ	1(4%)
Зав отд кардиореабилитации	1(4%)

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

Honoured Worker (Заслуженный деятель)	0(0%)
Doctor of Science (Доктор наук)	7(28%)
Candidate of Science (Кандидат наук)	3(12%)
Master (Магистр)	1(4%)
PhD (PhD)	3(12%)
Professor (Профессор)	1(4%)
Associate Professor (Доцент)	0(0%)
No (Нет)	10(40%)
Ассистент кафедры, завуч	0(0%)

Высшая категория	1(4%)
------------------	-------

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

Менее 1 года	2(8%)
1 год- 5 лет	5(20%)
Свыше 5 лет	14(56%)
10 лет и более	3(%)
Свыше 40 лет	0(0%)

	Очень хорошо	Хорошо	Относительно плохо	Плохо	Очень плохо
Насколько удовлетворяет содержание образовательной программы Ваши потребности?	6(24%)	19(76%)	0	0	0
Как вы оцениваете возможности, которые предоставляет вуз для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава?	4(16%)	17(68%)	4 (16%)	0	0
Как Вы оцениваете возможности, предоставляемые вузом для карьерного роста преподавателей ?)	7(28%)	15(60%)	2 (8%)	1 (4%)	0
Как вы оцениваете степень академической свободы профессорско-преподавательского состава?	8(32%)	17(68%)	0	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные стратегии?	10(40%)	15(60%)	0	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные методы в процессе обучения?	7(28%)	17(68%)	1 (4%)	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные инновации в процессе обучения?	12(50%)	12(50%)	0	0	0
Как вы оцениваете организацию здравоохранения и профилактики заболеваний в вузе?	5(20%)	20(80%)	0	0	0
Как уделяется внимание руководства учебного заведения содержанию образовательной программы?)	4(16%)	20(80%)	1 (4%)	0	0
Как Вы оцениваете наличие необходимой научной и учебной литературы в библиотеке для преподавателей?	1(4%)	18(72%)	6 (24%)	0	0
Оцените уровень созданных условий, учитывающих потребности разных групп учащихся?	4(16%)	21(84%)	0	0	0
Оцените открытость и доступность менеджмента для студентов	4(16%)	20(80%)	1 (4%)	0	0
Оцените открытость и доступность менеджмента для преподавательского состава	6(24%)	19(76%)	0	0	0
Каков уровень поощрения и вовлечения молодых специалистов в образовательный процесс?	3(12%)	17(68%)	5 (20%)	0	0
Оцените возможности профессионального и личного роста, созданные для каждого сотрудника	3(12%)	19(76%)	3 (12%)	0	0

Оценить адекватность признания руководством вуза потенциала и способностей учителей	3(12%)	21(84%)	1 (4%)	0	0
Как организована деятельность по академической мобильности	0(0%)	20(80%)	5 (20%)	0	0
Каким образом поставлена работа по повышению квалификации ППС?	0(0%)	19(76%)	6 (24%)	0	0
Оцените поддержку вуза и его руководства научно-исследовательских начинаний ППС	8(32%)	14(56%)	3 (12%)	0	0
Оцените поддержку вуза и его руководства разработки новых образовательных программ	6(24%)	18(72%)	1 (4%)	0	0
Оцените уровень возможности у ППС совмещать преподавание с научными исследованиями	6(24%)	14(56%)	5 (20%)	0	0
Оцените уровень возможности у ППС совмещать преподавание с практической деятельностью	6(24%)	13(52%)	6 (24%)	0	0
Оцените, насколько соответствуют знания студентов, получаемые в данном вузе, реалиям требований современного рынка труда	1(4%)	19(76%)	4 (16%)	1 (4%)	0
Как воспринимает руководство и администрация вуза критику в свой адрес?	2(8%)	18(72%)	5(20%)	0	0
Оцените, насколько соответствуют знания студентов, получаемые в данном вузе, вашим ожиданиям	0(0%)	22(88%)	3 (12%)	0	0
По Вашему мнению, как формируют учебные программы организаций образования у обучающихся умение анализировать ситуации и строить прогнозы?	0(0%)	25(100%)	0	0	0
Оценить, насколько содержание и качество реализации образовательной программы соответствуют ожиданиям рынка труда и работодателя.	1(4%)	24(96%)	0	0	0

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

Лучшая клиника в РК

Оно самое лучшее!

Alma mater

работаю 19 год, люблю свою работу и коллектив

Данная клиника является №1 в Казахстане

Потому что основная работа врача в этой клинике

Это лучшее место для работы

По глубокому внутреннему убеждению

есть возможность профессионального и личного роста

Возможности клиники в клиническом аспекте большие

Уникальная клиника с большими возможностями для роста

Занимаюсь любимым делом

Основное место работы  
 Современная аппаратура, оснащение  
 Потому что живу в Астане  
 Лучший

	Очень часто	Часто	Иногда	Очень редко	Никогда
Как часто проводятся в рамках Вашего курса мастер-классы и чтение тем с участием специалистов-практиков?	5(20%)	9(36%)	10(40%)	0	1 (4%)
Как часто участвуют в процессе обучения дополнительно приглашенные преподаватели?	0(0%)	8(32%)	10(40%)	4 (16%)	3 (12%)

Как часто Вы сталкиваетесь в своей работе со следующими проблемами:

	Часто	Иногда	Никогда
Несбалансированность учебной нагрузки по семестрам	0 (0%)	8(32%)	17(68%)
Отсутствие или недостаточность необходимой литературы в библиотеке	3 (12%)	9(36%)	13(52%)
Переполненность учебных групп	0	3(12%)	22(88%)
Неудобное расписание	0	11(44%)	14(56%)
Плохие условия для занятий в аудиториях	0	5(20.8%)	19(79,2%)
Отсутствие доступа к Интернету	1 (4%)	9(36%)	15(60%)
Отсутствие у студентов интереса к учебе	0	15(60%)	10(40%)
Несвоевременное получение информации о мероприятиях	2(8%)	8(32%)	15(60%)
Отсутствие учебных пособий в аудиториях	2 (8%)	12(48%)	11(44%)

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

Нет  
 нет  
 -  
 вроде нет  
 Не отмечала проблем нет отсутствуют

35. В жизни вуза много различных сторон и аспектов, которые так или иначе затрагивают каждого преподавателя и сотрудника. Оцените, насколько Вы удовлетворены:

	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Отношениями с непосредственным руководством	20(80%)	4(16%)	0	1 (4%)
Отношениями с коллегами на кафедре	19(76%)	5(20%)	0	1 (4%)
Участием в принятии управленческих решений	17(68%)	4(16%)	1 (4%)	3 (12%)
Отношениями со студентами	22(88%)	2(8%)	0	1 (4%)
Признанием Ваших успехов и достижений со стороны администрации	17(68%)	7(28%)	0	1 (4%)
Поддержка ваших предложений и комментариев	14(56%)	10(40%)	0	1 (4%)

Деятельностью администрации вуза	16(64%)	8(32%)	0	1 (4%)
Условиями оплаты труда	7(28%)	11(44%)	5 (20%)	2 (8%)
Удобством работы, услугами, имеющимися в вузе	17(68%)	7(28%)	0	1 (4%)
Охраной труда и его безопасностью	20(80%)	4(16%)	0	1 (4%)
Управление изменениями в деятельности вуза	14(56%)	10(40%)	0	1 (4%)
Предоставлением льгот: отдых, санаторное лечение и др.	13(52%)	6(24%)	3(12%)	3 (12%)
Системой питания, медицинским и другим обслуживанием	14(56%)	9(36%)	0	2 (8%)
Организацией здравоохранения и качеством медицинских услуг	15(60%)	7(28%)	3(12%)	0



## Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Анкета для обучающихся БМЦ УДП

Общее кол-во анкет: 16

Образовательная программа (специальность):

Радиология	7(43,8%)
Оториноларингология взрослая, детская	5(31,3%)
Урология и андрология взрослая, детская	2(12,6%)
Медицинская генетика	1(6,3%)
Кардиология взрослая, детская	1(6,3%)

Пол:

Мужской	7(43,8%)
Женский	9(56,3%)

Оцените, насколько Вы удовлетворены:

Вопросы	Отлично	хорошо	удовлетворен	не удовлетворен	очень плохо
1. Отношение с деканатом	9(56,3%)	5(31,3%)	2(12,5%)	0	0
2. Уровнем доступности деканата	9(56,3%)	5(31,3%)	2(12,5%)	0	0
3. Уровнем доступности и отзывчивости руководства вуза	7(43,8%)	5(31,3%)	4(25%)	0	0
4. Доступностью Вам академического консультирования	4(25%)	10(62,5%)	1(6,3%)	1(6,3%)	0
5. Поддержкой учебными материалами в процессе обучения	5(31,3%)	7(43,8%)	4(25%)	0	0
6. Доступностью консультирования по личным проблемам	6(37,5%)	4(25%)	5(31,3%)	1(6,3%)	0
7. Отношениями между студентом и преподавателем	7(43,8%)	5(31,3%)	4(25%)	0	0
8. Деятельностью финансовых и административных служб вуза	5(31,3%)	9(56,3%)	2(12,5%)	0	0
9. Доступность медицинской службы здравоохранения	6(37,5%)	7(43,8%)	3(18,8%)	0	0
10. Качество медицинских услуг в вузе	7(43,8%)	5(31,3%)	4(25%)	0	0

11. Уровнем доступности библиотечных ресурсов	5(31,3%)	6(37,5%)	5(31,3%)	0	0
12. Качеством оказываемых услуг в библиотеках и читальных залах	5(31,3%)	7(43,8%)	4(25%)	0	0
13. Удовлетворенностью существующими учебными ресурсами вуза	6(37,5%)	5(31,3%)	5(31,3%)	0	0
14. Доступностью компьютерных классов и интернет-ресурсов	6(37,5%)	6(37,5%)	4(25%)	0	0
15. Доступностью и качеством интернет-ресурсов	8(50%)	4(25%)	4(25%)	0	0
16. Полезностью веб-сайта организаций образования в целом и факультетов в частности	6(37,5%)	4(25%)	5(31,3%)	1(6,3%)	0
17. Учебными кабинетами, аудиториями для больших групп	8(50%)	3(18,8%)	5(31,3%)	0	0
18. Есть ли Комнаты отдыха студентов (при наличии)	5(31,3%)	4(25%)	4(25%)	2(12,5%)	1(6,3%)
19. Ясностью процедур принятия дисциплинарных мер	5(31,3%)	6(37,5%)	4(25%)	1(6,3%)	0
20. Общим качеством учебных программ	7(43,8%)	4(25%)	3(18,8%)	2(12,5%)	0
21. Качество учебных программ в вузе	7(43,8%)	3(18,8%)	5(31,3%)	1(6,3%)	0
22. Методами обучения в целом	7(43,8%)	4(25%)	3(18,8%)	2(12,5%)	0
23. Быстротой реагирования на обратную связь от преподавателей по вопросам учебного процесса	8(50%)	3(18,8%)	4(25%)	1(6,3%)	
24. Качеством преподавания	7(43,8%)	3(18,8%)	6(37,5%)	0	0
25. Академической нагрузкой/требованиями к студенту	9(56,3%)	2(12,5%)	4(25%)	1(6,3%)	0
26. Требованиями ППС к студенту	8(50%)	3(18,8%)	5(31,3%)	0	0
27. Информационная поддержка и разъяснение требований к поступающим в вуз и стратегии образовательной программы (специальности) перед поступлением в вуз	9(56,3%)	3(18,8%)	4(25%)	0	0
28. Информирование требований, которые необходимо выполнить для успешного завершения данной образовательной программы (специальности)	8(50%)	4(25%)	4(25%)	0	0
29. Качеством экзаменационных материалов (тестами и экзаменами)	8(50%)	3(18,8%)	4(25%)	1(6,3%)	0
30. Объективностью оценки знаний, умений и других учебных достижений	8(50%)	3(18,8%)	3(18,8%)	2(12,5%)	0
31. Имеющимися компьютерными классами	9(56,3%)	4(25%)	2(12,5%)	1(6,3%)	0
32. Имеющимися научными лабораториями	8(50%)	4(25%)	4(25%)	0	0

33.Объективностью и справедливостью учителя	8(50%)	3(18,8%)	4(25%)	1(6,3%)	0
34.Информированием студентов о курсах, образовательных программах, и академических степеней	9(56,3%)	3(18,8%)	4(25%)	0	0
35.Обеспечением студентов общежитием	5(31,3%)	2(12,5%)	4(25%)	4(25%)	1(6,3%)

**Оцените, насколько Вы согласны:**

Утверждение	Полное согласие	Согласен	Частично согласен	Не согласен	Полное несогласие	Затрудняюсь ответить
36. Программа курса была четко представлена	6(37,5%)	4(25%)	6(37,5%)	0	0	0
37. Содержание курса хорошо структурировано	6(37,5%)	4(25%)	6(37,5%)	0	0	0
38. Ключевые термины достаточно объяснены	6(37,5%)	5(31,3%)	5(31,3%)	0	0	0
39. Материал, предложенный ППС, актуален и отражает последние научные и практические разработки	6(37,5%)	6(37,5%)	4(25%)	0	0	0
40. Преподаватель использует эффективные методы преподавания	6(37,5%)	5(31,3%)	5(31,3%)	0	0	0
41. Преподаватель владеет преподаваемым материалом	7(43,8%)	7(43,8%)	2(12,5%)	0	0	0
42. Изложение преподавателя понятно	6(37,5%)	6(37,5%)	4(25%)	0	0	0
43. Преподаватель представляет материал в интересной форме	6(37,5%)	7(43,8%)	3(18,8%)	0	0	0
44. Знания, навыки и другие академические достижения оцениваются объективно	6(37,5%)	6(37,5%)	4(25%)	0	0	0
45. Преподаватель соответствует вашим требованиям и ожиданиям в отношении профессионального и личностного развития	6(37,5%)	5(31,3%)	5(31,3%)	0	0	0
46. Преподаватель стимулирует активность студентов	4(25%)	7(43,8%)	3(18,8%)	2(12,5%)	0	0
47. Преподаватель стимулирует творческое мышление студентов	5(31,3%)	5(31,3%)	5(31,3%)	5(31,3%)	2(12,5%)	0
48. Внешний облик и манеры преподавателя адекватны	7(43,8%)	6(37,5%)	3(18,8%)	0	0	0
49. Преподаватель проявляет позитивное отношение к студентам	7(43,8%)	4(25%)	5(31,3%)	0	0	0

50. Система оценивания академических достижений (семинары, тесты, анкеты и др.) отражает содержание курса	6(37,5%)	5(31,3%)	4(25%)	1(6,3%)	0	0
51. Критерии оценки, которые использует ППС, ясны и доступны	6(37,5%)	5(31,3%)	5(31,3%)	0	0	0
52. ППС объективно оценивает достижения учеников	8(50%)	3(18,8%)	5(31,3%)	0	0	0
53. Преподаватель владеет профессиональным языком	8(50%)	6(37,5%)	2(12,5%)	0	0	0
54. Организация образования обеспечивает достаточную возможность для занятий спортом и другим досугом	5(31,3%)	4(25%)	4(25%)	3(18,8%)	0	0
55. Оснащения и оборудование для студентов являются безопасными, комфортными и современными	9(56,3%)	5(31,3%)	2(12,5%)	0	0	0
56. Библиотека хорошо оснащена и имеет достаточно хорошую коллекцию книг	6(37,5%)	7(43,8%)	3(18,8%)	0	0	0
57. (Равные возможности обеспечены всем обучающимся	7(43,8%)	5(31,3%)	4(25%)	0	0	0

**Другие проблемы относительно качества преподавания:**

Нет

Проблем нет

Больше практики

Ротация

Количество часов бумажной работы чрезвычайно преобладает над практической частью, в виду чего времени не остаётся и на теорию. Насчёт ответов к блоку об объективности ППС - только один преподаватель относится предвзято ко всем резидентам, что влияет на учебную атмосферу и самооценку резидентов.