



«АККРЕДИТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТИҢ
ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ

НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО
АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»

INDEPENDENT AGENCY FOR
ACCREDITATION AND RATING

ОТЧЕТ

о результатах работы внешней Экспертной Комиссии НУ «НААР»
в Государственном медицинском университете г. Семей
по специализированной аккредитации образовательных программ специальностей
резидентуры «6R113600 – Урология и андрология, в том числе детская»
и «6R110900 – Детская хирургия» с «15» по «17» мая 2018г.

Семей 2018

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА
Внешняя экспертная комиссия

*Адресовано
Аккредитационному
совету НААР*



Независимое агентство
аккредитации и рейтинга

ОТЧЕТ
о результатах работы внешней Экспертной Комиссии НУ «НААР»
в Государственном медицинском университете г. Семей
по специализированной аккредитации образовательных программ специальностей
резидентуры «6R113600 – Урология и андрология, в том числе детская»
и «6R110900 – Детская хирургия» с «15» по «17» мая 2018г.

г. Семей

«17» мая 2018 года

СОДЕРЖАНИЕ

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ	3
(II) ВВЕДЕНИЕ.....	5
(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	6
(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ	7
(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК.....	7
(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ	12
6.1 Стандарт «Миссия и руководство».....	12
6.2 Стандарт «Образовательная программа».....	14
6.3 Стандарт «Оценка резидентов».....	15
6.4 Стандарт «Резиденты»	17
6.5 Стандарт «Преподаватели»	22
6.6 Стандарт «Образовательные ресурсы»	23
6.7 Стандарт «Оценка образовательных программ».....	25
6.8 Стандарт «Управление и администрирование»	28
6.9 Стандарт « Непрерывное улучшение»	30
(VII) ОБЗОР СИЛЬНЫХ СТОРОН/ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ	31
(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА	34
Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ» по специальности резидентуры 6R113600-Урология и андрология, в том числе детская	35
Приложение 2. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ» по специальности резидентуры 6R113300 «Детская хирургия»	53

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

ГМУ г. Семей- РГП на ПХВ «Государственный медицинский университет города Семей»
ВЕМЕ –Best Edvance Medical Education
АО РНТБ – акционерное общество Республиканская научно-техническая библиотека
АСУУП «СИРИУС» - автоматизированная система управления учебным процессом
АУП – административно-управленческий персонал
БД - базовые дисциплины;
БМО - базовое медицинское образование;
БРС – балльно-рейтинговая система;
ВКК - внутрикафедральный контроль;
ВКО – Восточно-Казахстанская область;
ГАК - государственная аттестационная комиссия;
ГСДО – Государственный стандарт дополнительного образования;
ГСОР РК - Государственный стандарт образования Республики Казахстан;
ДИ - должностная инструкция;
EFQM - Европейский фонд менеджмента качества;
ИБС – информационная библиотечная система;
ИБВДВ- интегрированное ведение болезней детского возраста;
ИГА - итоговая государственная аттестация;
ИП - инструктивное письмо;
ИРБИС - информационная библиотечная система
ИРУП - Индивидуальный рабочий учебный план
ИСМ - интегрированная система менеджмента;
ИОТ – инновационные образовательные технологии;
КБ - клиническая база;
КИС – контрольно-измерительная система;
КОП - комитет образовательных программ;
КЭД – каталог элективных дисциплин;
ЛВС – локальная вычислительная сеть;
ЛПУ - лечебно-профилактическое учреждение;
МЗ РК - Министерство здравоохранения Республики Казахстан;
МОН РК - Министерство образования и науки Республики Казахстан;
МС ИСО - Международный стандарт ИСО;
МТО – материально-техническое оснащение;
НИД - научно-исследовательская деятельность;
НКС - научно-клинический совет;
НТП - научно-техническая программа;
НИР -научно-исследовательская работа;
НПА – нормативно-правовой акт;
ОП -образовательная программа;
ОПР- образовательная программа резидентуры
ОР - офис-регистратора;
ОРД - оценка рейтинга допуска;
ОСМК - отдел системы менеджмента качества;
ОСКЭ - объективный структурированный клинический экзамен;
ОУ - образовательные услуги;
ОИТ - отдел информационных технологий;
ОК - отдел кадров;
ПД - профилирующие дисциплины;
ПДиДО – постдипломное и дополнительное непрерывное профессиональное образование;
ПОО (PBL) - проблемно-ориентированное обучение;

ППС - профессорско-преподавательский состав;
ПД - профилирующие дисциплины;
ПК – приемная комиссия;
РП – рабочая программа;
РУП - рабочий учебный план;
SWOT – сильные, слабые стороны, возможности, угрозы;
СРР - Самостоятельная работа резидента;
CBL - Case-based-learning (обучение, основанное на случае);
СМИ - средства массовой информации;
СМК - система менеджмента качества;
СП – структурное подразделение;
ТСО - технические средства обучения;
ТУП - типовая учебная программа;
TBL - Team-based-learning (обучение в команде);
УМВР – учебно-методическая воспитательная работа;
УМКД - учебно-методический комплекс дисциплины;
УМКС – учебно-методический комплекс специальностей;
УМЦ - учебно-методический центр;
УМС - учебно-методический совет;
УНЛ – объединенная учебно-научная лаборатория
УС - Ученый совет;
УЗ - управление здравоохранения;
УКЦ – учебно-клинический центр
PBL - Проблемно-ориентированное обучение
TBL - Командно-ориентированное обучение
CBL - обучение, основанное на случае
ПрОО - Проектно-ориентированное обучение
ОСПЭ- Объективно-структурированный практический экзамен
ОСКЭ- Объективно-структурированный клинический экзамен

(II) ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с приказом НААР №37-18-ОД от 09.04.2018г. В Государственном медицинском университете г. Семей состоялся визит внешней экспертной комиссии (ВЭК) с «15» по «17» мая 2018г. Проводилась оценка соответствия образовательных программ резидентуры: «6R113600 – Урология и андрология, в том числе детская» и «6R110900 – Детская хирургия» по стандартам специализированной аккредитации НААР.

Состав ВЭК:

1. **Председатель комиссии** – Курмангалиев Олег Маратович, д.м.н., профессор кафедры хирургических болезней №2 с урологией Западно — Казахстанский государственный медицинский университет имени Марата Оспанова, главный внештатный уролог Актюбинской области (Актобе);
2. **Зарубежный эксперт** – Стамбекова Каньшай Нурмаатовна, к.м.н., доцент кафедры урологии и андрологии до - и последиplomного обучения Начальник учебно- методического отдела Киргизская государственная медицинская академия имени И. К. Ахунбаева (Бишкек);
3. **Эксперт** – Бисмильдин Хабибулла Букеевич, к.м.н., доцент кафедры детской хирургии Карагандинский госудаpтсенный медицинский университет (Караганда);
4. **Работодатель** – Кузекoв Ардак Мубаракoвич, директор КГП на ПХВ Павлодарская областная больница (Павлодвр);
5. **Работодатель** - Бахтыбаев Дарын Тохтарханoвич, заместитель директора по качеству, врач-эксперт КГП на ПХВ «Больницы скорой медицинской помощи» (Семей);
6. **Студент** - Нурмаханoв Азамат Маратханoвич, резидент 2 года обучения по специальности «Урология и андрология, в том числе детская» АО «Медицинский университет Астана» (Астана);
8. **Наблюдатель от Агентства** – Джакенова Алиса Сатбековна, к.м.н., руководитель медицинских проектов (Астана).

Отчет ВЭК содержит оценку соответствия представленных образовательных программ организации образования критериям НААР, рекомендации ВЭК по дальнейшему совершенствованию образовательных программ и параметры профиля образовательных программ.

(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Государственный медицинский университет города Семей (бывший Семипалатинский медицинский институт) – одно из старейших учебных заведений Республики Казахстан с 60-летней историей образован Постановлением Совета Министров СССР от 2 сентября 1952 года № 226 П-Р и приказом Министерства здравоохранения СССР № 913 – Кот 13 октября 1952 г.

Университет реализует образовательные программы высшего профессионального образования - 5, программы магистратуры - 4, резидентуры - 18, докторантуры - 2. Подготовка ведется на государственном, русском и английском языках. Форма обучения – очная, дневная. Профессорско-преподавательский состав - более 360 штатных преподавателей, острепененность – 50%.

Общее количество студентов, обучающихся в вузе составляет около 5,5 тысяч человек. Имеются 5 общежитий, собственный Университетский госпиталь, филиалы в городах Павлодар и Усть-Каменогорск. В числе студентов университета свыше 700 иностранцев из Индии, Пакистана, Чехии, Монголии, России, Китая, Узбекистана и Таджикистана.

Обучение студентов клиническим навыкам проводится на базе Учебно-клинического центра, на собственной клинической базе – Университетском Госпитале ГМУ г. Семей, а также более 30-ти клинических базах, закрепленных за вузом.

Реализация и внедрение полученных научных открытий, исследований проводится в рамках собственного Университетского госпиталя – многопрофильной клиники, имеющей в своем составе 15 стационарных отделений на 500 коек, в том числе 5 детских, 9 взрослых, 8 параклинических отделений, многопрофильное сервисное отделение, дневной стационар на 35 коек, консультативно-диагностическую поликлинику, детский травматолого - ортопедический пункт.

Медицинский персонал Университетского госпиталя имеет высокий кадровый потенциал — 82,9% врачей имеют высшую и первую квалификационные категории, в коллективе 2 доктора и 7 кандидатов медицинских наук, которые успешно совмещают педагогическую деятельность с лечебной.

Университетский госпиталь РГП на ПХВ Государственный медицинский Университет г.Семей является крупнейшим многопрофильным лечебным, учебно-педагогическим учреждением в Республике. Ежегодно здесь получают специализированную помощь в стационарных отделениях более 16 тысяч больных, в том числе 20% (более 3 тысячи пациентов) из отдаленных сельских районов. Ургентная детская хирургическая, отоларингологическая детская и взрослая, челюстно-лицевая хирургия, нейрохирургическая, ангиохирургическая, кардиохирургическая службы являются единственными специализированными профильными отделениями, обслуживающими Семейский регион.

В госпитале широко внедрены современные методы лечения, такие, как эндовидеохирургия, рентгеноэндovasкулярная хирургия, кардиохирургия, плазмозферез. Больные с ОКС получают квалифицированную специализированную помощь и высокотехнологичные медицинские услуги в нашем учреждении, где базируется единственная на Семейский регион ангиографическая установка с рентгенэндovasкулярной операционной. С 2016 года внедрена система «Электронная поликлиника», имеется возможность предварительной записи к специалисту. Внедрена и функционирует АИС «Электронная история болезни». Для удобства посетителей установлена ИС «Электронная очередь». На базе Госпиталя организован Учебно-ресурсный центр с Интернет-доступом в Кохрановскую библиотеку.

Вуз располагает обширной инфраструктурой, которая включает административные и учебные корпуса, клинические базы, лаборатории, вспомогательные помещения, общежития: четыре собственных учебных корпуса в г. Семей, учебный корпус в г. Павлодаре (на правах хозяйственного управления); четыре собственных общежития (3 - в г. Семей, 1 - в г. Павлодар) и др.

Университет имеет высокий статус научно-исследовательского центра в области

медицины, биологии, биохимии и др. Вуз постоянно работает над расширением международного сотрудничества. Подписаны договоры зарубежными вузами США, Великобритании, Японии, России и др.

В рамках реализации Дорожной карты, с 2016 университет тесно сотрудничает с Saint Luis University (США), с которым заключен долгосрочный меморандум о стратегическом партнерстве по 5-ти направлениям: повышение квалификации профессорско-преподавательского состава; развитие университетского госпиталя; разработка образовательных программ; совершенствование управленческой политики; внедрение новых подходов к обучению.

С целью получения статуса исследовательского университета приоритетным научным направлением является изучение последствий ядерных испытаний. Имеются 5 грантов, финансируемых Министерством образования и науки Республики Казахстан, на общую сумму свыше 87 млн.тенге. Ученые университета с 2017 года работают в относительно новой сфере исследований – клинических исследованиях. В настоящий момент реализуются 3 мультицентровых рандомизированных клинических испытания ревматологических и противотуберкулезных препаратов в соответствии со стандартами GCP. Для соблюдения этических норм и правил при университете функционирует Локальная этическая комиссия, которая проводит экспертизу всех видов научных исследований и диссертационных работ, проводимых в университете.

В ГМУ г. Семей в соответствии с Законом РК «О средствах массовой информации» и Уставом ГМУ г. Семей издается ежеквартальный научно-практический медицинский журнал «Наука и здравоохранение», основанный в 1999г., а также газета «Медицина для всех».

Создана Ассоциация выпускников «Alma-mater», которая совместно с ректоратом университета учредила медаль «Құрметті түлек» (Почетный выпускник университета). Ассоциация оказывает поддержку одаренным студентам, из фонда Ассоциации студенты-сироты получают стипендию, бесплатные комплексные обеды в студенческой столовой.

Формы и методы управления университетом: Ученый совет вуза и факультетов, Учебно-методический совет, Наблюдательный совет, Попечительский совет, Совет мудрецов «Ақылман», Студенческое самоуправление, родительские комитеты.

Руководство университета обеспечивает будущее вуза через Стратегическую программу РГП на ПХВ «Государственный медицинский университет г. Семей» на 2017-2021 гг., в которой определены Миссия, Видение, а также через Политику и Цели в области качества.

(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ

Ранее не проводилась аккредитация в данном учебном заведении.

(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК

14 мая 2018 года состоялась предварительная встреча членов Внешней экспертной комиссии (ВЭК) НААР. В ходе организационного собрания уточнена программа посещения, распределена ответственность членов ВЭК. Проведен краткий обзор отчетов по специализированной самооценке ОП, определена дополнительная информация, которую необходимо запросить у вуза для полной информированности членов ВЭК при проведении специализированной аккредитации.

Для получения объективной информации по оценке деятельности университета членами ВЭК были использованы следующие методы: визуальный осмотр, наблюдение, интервьюирование сотрудников различных структурных подразделений, преподавателей, обучающихся, выпускников и работодателей, анкетирование профессорско-преподавательского состава и резидентов.

Визит внешней экспертной комиссии в университет был организован в соответствии с программой, согласованной с председателем ВЭК и утвержденной ректором университета. Работа ВЭК осуществлялась в период с 15 мая по 17 мая 2018 года.

Для получения объективной информации о качестве образовательных программ и всей инфраструктуры университета, уточнения содержания отчетов о самооценке состоялись встречи: с ректором университета – Жунусовым Ерсиним Турсынхановичем, проректором по учебно-методической и воспитательной работе – Жунусовой Айгуль Битимбаевой, проректором по научно-клинической работе – Булегеновым Толкыном Алпысбаевичем, проректором по стратегическому партнерству и международному сотрудничеству – Айдосовым Нуржаном Сарсынбековичем, проректором по организационной и экономической работе – Барсуковым Андреем Сергеевичем, деканом постдипломного и дополнительного образования – Танатаровой Гульназ Нурсолтановной, деканом додипломного образования – Оразалиной Айнаш Сапаровна. Так же прошли встречи с директором Павлодарского филиала ГМУ г.Семей – Каирхановым Ернар Каримхановичем, деканом факультета дополнительного образования ПФ ГМУ – Джаковой Г.Е., деканом факультета постдипломного образования ПФ ГМУ и заведующей кафедрой хирургии №1 - Таштемировой Ольгой Григорьевной, заведующей кафедрой специальных дисциплин – Жагипаровой Жанар Амангельдиновной, преподавателями кафедр резидентуры, резидентами и докторантами, а так же работодателями.

В процессе беседы с ректором, проректорами, членами УС, экспертами получена необходимая информация, дополняющая отчеты по самооценке. ВЭК ознакомлена с организационной структурой и стратегическим планом развития университета, заданы вопросы о проблемах по реализации аккредитуемых образовательных программ и путях решения, высказаны предложения по непрерывному улучшению. Подчеркнута важность международного сотрудничества для развития академической мобильности, обмена лучшими технологиями в обучении резидентов.

Следующим этапом работы ВЭК было проведение интервью с ППС, слушателями резидентуры, работодателями. На каждом интервью присутствовало достаточное количество человек, чтобы создалось представление о практической реализации образовательной программы и ее результативности. В частности резидентами высказывалось мнение о преподавателях, организации практических занятий в интерактивной форме, обеспеченности методическими материалами, доступности к ресурсам клиник, курации пациентов и т.д.

Общее мнение работодателей заключалось в удовлетворенности качеством подготовки выпускников разных специальностей.

Всего во встречах приняло участие 52 человек.

Таблица 1 - Сведения о количестве и категориях участников встреч

<i>Категория участников</i>	<i>Количество</i>
Ректор	1
Директор	1
Заместители директора	1
Главные врачи	2
Заместители главного врача	2
Проректора	4
Деканы	4
Заместители деканов	1
Заведующие кафедрами	4
Ответственные за курс	2
Преподаватели кафедр	17
Резиденты	4
Выпускники	0
Работодатели	2
Заведующие отделениями	3

Заведующие библиотекой	3
Заведующие УКЦ	1
Всего	52

В процессе работы ВЭК проведен визуальный осмотр инфраструктуры университета: учебные аудитории, компьютерные классы, библиотека, читальный зал, спортивный зал, медицинские пункты, пункты питания, центр практических навыков.

Во время визита в библиотеку университета члены ВЭК ознакомились с работой и библиотечными ресурсами, в том числе электронными, правилами входа в международные базы данных. Была продемонстрирована работа офис-регистратора. Таким образом, ВЭК получила доказательства о соответствии стандартам аккредитации НААР, имеющим отношение к миссии, конечным результатам обучения, образовательной программе, управлению и администрированию, образовательным ресурсам.

Для проведения учебной и профессиональной практики университетом заключены договора с руководителями лечебно-профилактических организаций, установлена тесная связь с базовыми МО. Социальное партнерство в области получения медицинского образования направлено на приближение уровня подготовки кадров к потребностям работодателей.

При посещении практических баз эксперты ознакомились с материально-технической базой медицинских организаций, посетили административный корпус, специализированные отделения, в которых резиденты проходят практическое обучение. С членами ВЭК встретились главные врачи, главные и старшие медицинские сестры, зав. отделениями. Примечательно, что МО не только предоставляют рабочие места на время обучения, но и активно участвуют в корректировке содержания образовательных программ, а также в оценке знаний, умений и навыков резидентов. Отзывы руководителей МО о резидентах и выпускниках университета положительные.

15 мая 2018г. по плану работы ВЭК с целью валидации данных отчетов по самооценке было осуществлено посещение практических занятий на кафедрах, знакомство с клиническими базами, изучение возможностей развития практических, коммуникативных навыков обучающихся.

Посещены базы практического обучения аккредитуемых программ.

По специальностям «Урология и андрология, в том числе детская» и «Детская хирургия», эксперты посетили филиал ГМУ Павлодарскую областную больницу им. Г. Султанова и Детскую областную больницу - это уникальные медицинские комплексы, сочетающие в себе консультативно-диагностические, лабораторные, лечебно-профилактические этапы помощи пациентам, проект которых реализован в рамках государственно-частного партнерства.

Больницы располагают информационной системой, обеспечивающей электронный документооборот и автоматизацию рабочих мест персонала. Здесь действуют несколько программных обеспечений: КМИС (для регистрации и ведения пациентов на основе ГОБМП).

На базе больниц созданы условия для прохождения резидентуры по специальностям «Урология и андрология, в том числе детская», и «Детская хирургия», сотрудники которых занимаются подготовкой как резидентов, так и практикующих врачей, ведут консультативный прием диагностически сложных пациентов, что позволяет усовершенствовать подготовку специалистов урологов-андрологов и детских хирургов, проводить научно-исследовательскую работу со слушателями бакалавриата, интернатуры, постдипломного образования, организовывать мастер-классы для практикующих врачей, научно-практические конференции, круглые столы на актуальные темы урологии и андрологии, детской хирургии.

Для удобства пациентов в структуре Клинических баз имеется возможность проведения широкого спектра лабораторных и инструментальных исследований для всех слоев населения всех возрастов.

Экспертная работа в клинических базах началась со знакомства с сотрудниками

резидентуры. Нас встретили в г. Семей: ответственный по курсу урология и андрология, в том числе детская – Аккалиев Мерхат Нтабекович. В г. Павлодаре: ответственный по курсу урология и андрология, в том числе детская – Садыков Нариман Маратович.

15.05.18г. эксперты ВЭК присутствовали на проведении занятий у резидента 1 года обучения специальности 6R113600 – «Урология и андрология, в том числе детская». На занятии присутствовал обучающийся резидент: Абзельбеков Жандос Муратбекович.

Эксперты ознакомились с учебно-методической документацией кафедры по специальности «Урология и андрология, в том числе детская», портфолио резидента. В результате посещения кафедры были получены доказательства активного участия резидента в отработке практических навыков, доступе к обучению проводимым манипуляциям, достаточном количестве пациентов на резидента, хорошей оснащенности учебных комнат.

В целях мотивации и стимулирования научно-исследовательской деятельности обучающихся, университет финансирует за счет собственных средств, их участие в республиканских и международных конференциях. Исследовательскую работу резидент проводит в Почечном центре г. Семей и на основной базе кафедры. Резидент – уролог регулярно участвует в онлайн – семинарах по базовым и расширенным возможностям информационных ресурсов Thomson Reuters для научной деятельности. Резидент-уролог принимает активное участие в заседаниях Ассоциации врачей – урологов Восточно-Казахстанской области. Так же эксперты ознакомились с оснащением учебно-клинического центра Медицинского Университета г. Семей. Доступность освоения и тренировки практических навыков на тренажерах для резидента. Наглядно увидели укомплектованность библиотеки данного Университета. Провели анкетирование и интервью с ППС и резидентом.

16.05.18г. эксперты ВЭК присутствовали на проведении занятий у резидентов 1 года обучения специальности 6R113600 – «Урология и андрология, в том числе детская» и «6R110900 – детская хирургия». На занятии присутствовали обучающиеся резиденты: Ниязтаев Шухрат Мадикаримович, Мусин Жандос Саркытулы, Даулетова Асем Батырхановна.

Эксперты ознакомились с учебно-методической документацией кафедр по специальностям «Урология и андрология, в том числе детская» и «6R110900 – детская хирургия», портфолио резидентов. В результате посещения кафедр были получены доказательства активного участия резидентов в отработке практических навыков, доступе к обучению проводимым манипуляциям, достаточном количестве пациентов на резидентов, хорошей оснащенности учебных комнат.

В целях мотивации и стимулирования научно-исследовательской деятельности обучающихся, университет финансирует за счет собственных средств, их участие в республиканских и международных конференциях. Исследовательскую работу резиденты проводят в Павлодарской областной больнице имени Г. Султанова и в КГКП на ПХВ «Павлодарская областная детская больница» на основной базе кафедры Специальных дисциплин. Резидент-уролог принимает активное участие в заседаниях Ассоциации врачей – урологов Павлодарской области. Эксперты ознакомились с библиотекой и ее доступностью для резидентов.

По специальностям «Урология и андрология, в том числе детская», «Детская хирургия» эксперты ознакомились с работой Павлодарской областной больницы и Областной детской больницы г. Павлодар, являющейся клинической базой для подготовки врачей резидентов урологов и детских хирургов филиала ГМУ.

Областная клиническая больница обслуживает население Павлодарской области, осуществляя оказание специализированной помощи пациентам, поступающим в плановом и экстренном порядке. Для организации учебного процесса кафедрам предоставляется конференц-зал на 150 посадочных мест, учебные комнаты, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам и противопожарной безопасности. На клинической базе созданы все необходимые условия труда для качественного обучения с учетом собственных потребностей резидентов, в том числе в отношении здоровья.

В ходе визита эксперты посетили терапевтический и хирургический корпуса, ознакомились с технологически высоко оснащенными клинической и биохимической лабораториями, эндоскопическим, гастроэнтерологическим, урологическим и детским хирургическим отделениями.

Были проведены беседы с главным врачом стационара Павлодарской ОКБ им. Г. Султанова – Косумбаева Шуга Зекеновна, Садыков Нариман Маратович – заведующий отделением урологии, зам. директора по контролю качеству лечения – Шахин Серик Жумагельдинович. Главный врач в ходе беседы детально объяснила взаимодействие с ГМУ г. Семей в учебно-практической работе резидента. Рассказала о дальнейших планах развития в данном направлении. Об оснащенности больницы.

В Павлодарской детской областной больнице проведена беседа с Кузиковым Ардак Мубараквичем – главный врач Павлодарской областной детской больницы, Тапишевой Гульсарой Кайратовной – заместитель главного врача по лечебной работе, Рамазановым Ерлан Амангельдиновичем – заведующий отделением детской хирургии. Главный врач детально ознакомил с оснащенностью, с дальнейшими планами развития, о доверии и помощи резидентам в получении практических навыков и теоретических знаниях.

Во время беседы было выявлено, что администрация Павлодарской областной детской больницы и Павлодарской ОКБ им. г. Султанова, г. Павлодар работает в тесном контакте с Государственным Медицинским Университетом г. Семей.

Многие врачи больницы проводят практические занятия на своих рабочих местах, активно участвуют в реализации ОП, принимают участие в оценке качества знания и умения резидентов. По специальности «Урология и андрология, в том числе детская» обучается 1 резидент. По специальности «Детская хирургия» обучается 2 резидента. Присутствовали на практическом занятии резидентов 1-го года обучения с преподавателями и наблюдали за работой резидентов в рамках резидентуры по аккредитуемым специальностям под руководством клинических наставников (работа у постели больного, заполнение медицинской документации). Провели беседу о практической подготовке, навыках и умениях, которые они приобрели.

Ознакомились с учебно-методической документацией кафедр по специальностям «Урология и андрология, в том числе детская», «Детская хирургия», портфолио резидентов. Получили доказательства активного участия резидента в отработке практических навыков, доступе к операционному оборудованию, достаточном количестве пациентов на резидента, хорошей оснащенности учебных комнат.

1. В процессе работы ВЭК проведен визуальный осмотр инфраструктуры университета, филиала и клинических баз: учебные аудитории, операционный блок, палата интенсивной терапии, палата пробуждения, помещение, отведенное для отдыха и самоподготовки резидентов. В ходе визита изучен учебно-методический комплекс дисциплин образовательной программы специальностям «Урология и андрология, в т.ч. детская» и «Детская хирургия».

2. Во время визита на клинические базы обсуждался вопрос взаимодействия ГМУ г. Семей с практическим здравоохранением. Установлена тесная связь с медицинскими организациями. Социальное партнерство в области получения углубленного медицинского образования в рамках резидентуры специальностям «Урология и андрология, в т.ч. детская» и «Детская хирургия». Образовательная программа направлена на приближение уровня подготовки кадров к потребностям работодателей, укрепление связей университета с практическим здравоохранением.

3. С целью обеспечения кадрового потенциала региона врачами медицинские организации заключили договора с ГМУ г. Семей на обучение 3 резидентов специальности «Урология и андрология, в т.ч. детская» и «Детская хирургия» на платной основе в условиях многопрофильных клиник, которую производит сама больница.

4. На клинических базах кафедры, реализующей образовательную программу по аккредитуемым специальностям, созданы необходимые условия для качественного прохождения обучения.

5. При посещении клинической базы ГМУ г. Семей на базе филиала г. Павлодар, эксперты ознакомились с материально-технической базой медицинской организации. Оснащение на высоком уровне, позволяющее освоить резидентам ключевые и профессиональные компетенции в области урологии и андрологии, а также детской хирургии.

В ходе визита экспертами отмечены сильные стороны процесса подготовки резидентов специальностей «Урология и андрология, в т.ч. детская» и «Детская хирургия». Эксперты выделили конструктивно-эффективные отношения между клиническими базами и ВУЗом благодаря которым, осуществляется качественное обучение резидентов. Положительной практикой является активный процесс, академической мобильности. Свидетельством чему является обучение резидентов в Baskent University, г. Анкара, Турция, за счет средств Университета.

В соответствии с процедурой аккредитации в ходе работы ВЭК проведено on-line анкетирование 10 преподавателей и 4 резидента.

Для работы ВЭК были созданы комфортные условия, организован доступ ко всем необходимым информационным ресурсам. Комиссия отмечает высокий уровень корпоративной культуры сотрудников университета, высокую степень открытости коллектива в предоставлении информации членам ВЭК. Рекомендации по улучшению деятельности вуза, разработанные ВЭК по итогам экспертизы, были представлены на встрече с руководством 14 мая 2018 года.

(VI) СООТВЕТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

6.1 Стандарт «Миссия и руководство»

Доказательная часть

Вся деятельность университета направлена на реализацию его миссии. Стратегическая цель и задачи миссии соответствуют целям и задачам деятельности университета.

Миссия образовательных программ резидентуры осуществляется в соответствии с миссией государственного медицинского университета г. Семей и заключается в подготовке профессионалов, отвечающих требованиям национальной системы здравоохранения и международным стандартам, через внедрение инноваций в образование, науку и практику.

Цели, мероприятия по достижению целей и целевые индикаторы, способствующие совершенствованию системы подготовки резидентов в ГМУ г. Семей отражены в приоритетных направлениях «Стратегического плана ГМУ на 2017-2021 годы» и реализуются за счет совершенствования образовательных программ, расширения академической мобильности, развития образовательных технологий и совершенствования оценки учебных достижений обучающихся, широкое вовлечение обучающихся в профессиональную среду и совершенствование практической подготовки.

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

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

При формировании плана развития ОП отмечена прозрачность процессов, при этом информация о содержании ОП доводится до заинтересованных лиц.

ОП специальности проходят публичное обсуждение с представителями всех заинтересованных сторон, с учетом выявленных недостатков, замечаний и предложений, корректируют и вводят поправки.

В данной организации ведется порядок утверждения, периодического рецензирования (пересмотра) и мониторинга образовательных программ и документов, регламентирующих этот процесс. В университете документированы все процессы, регламентирующие реализацию ОП. Каждый сотрудник знает свои обязанности, функции и права.

Обеспечивается наличие и эффективное функционирование ориентированной на обучающихся, работников и заинтересованных лиц системы информирования и обратной связи, демонстрируется функционирование системы обеспечения качества ОП, проводится анализ внешней и внутренней среды. Степень удовлетворенности преподавателей, резидентов определяется в ходе социологического мониторинга. Мониторинг организован и проводится в соответствии с установленными требованиями. Опросы и анкетирование проводятся среди резидентов, выпускников, работодателей и преподавателей с целью выявления их мнения о качестве профессиональной деятельности преподавателей, о качестве управленческой деятельности и других важных вопросах образовательного процесса.

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

Обучение в резидентуре осуществляется по очной форме, срок обучения составляет в зависимости от специальности 3 года.

Послевузовская образовательная программа резидентуры по специальностям, реализуемых в университете, основана на нормативных документах, ГОСО РК - 2015 г, типовых учебных программ специальностей, утвержденных МЗ РК. Автономность в составлении образовательной программы достигается через компонент по выбору.

Результаты обучения резидентов по специальностям резидентуры формируются на уровне всей образовательной программы, на уровне модуля, отдельной дисциплины.

Потребность в выпускниках резидентуры подтверждается поступлением заявок на специалистов из лечебно-профилактических учреждений г. Семей и г. Павлодар.

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

Аналитическая часть

По стандарту «Миссия и руководство» хотим отметить, что успешность реализации ОП определяется, в основном, на основе планомерной, целенаправленной и эффективной реализации плана развития ОП, который соответственно должен быть наиболее прозрачным и доступным для всех заинтересованных лиц.

Ведется постоянная разработка и корректировка ОП с учетом потребностей заинтересованных лиц и обучающихся. При разработке ОП выполняются согласованность с национальными приоритетами развития и стратегией развития университета.

Сильные стороны/лучшая практика

К сильным сторонам можно отнести:

- Университет привлекает представителей групп заинтересованных лиц, в том числе обучающихся, профессорско-преподавательский состав и работодателей к формированию ОП.
- Университет демонстрирует степень реализации принципов устойчивости, эффективности, результативности, приоритетности, прозрачности, ответственности, делегирования полномочий.
- Руководство ОП демонстрирует доказательства открытости и доступности для обучающихся, профессорско-преподавательского коллектива, работодателей.

Рекомендации ВЭК:

- Активизировать выполнение резидентами научных работ по результатам собственных исследований, оформление и выпуск статей и участие в научных форумах.

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

сильные – 11

удовлетворительные – 7

предполагают улучшения-1

неудовлетворительные -0

6.2 Стандарт «Образовательная программа»

Доказательная часть

Университет достаточно хорошо определяет содержание, объем учебных дисциплин.

Качество подготовки специалистов и их профессиональные компетенции, подтверждается характеристиками и отзывами со стороны руководителей МО.

В организации образования при формировании и обновлении образовательных программ учитывается мнение обучающихся, интересы работодателей. В соответствии с типовыми учебными программами разработаны РУП и рабочие учебные программы. В основе составления РУП лежит ГОСО, учитывается мнение преподавателей и работодателей. ТУП включают перечень обязательных дисциплин с указанием количества часов, регламентируют соотношение базового, профилирующего дисциплин и компонентов по выбору, определяют объем дисциплины.

Обучение проводится на трех языках: государственном, русском и английском языках.

Прослеживается индивидуальная помощь и консультирование обучающимся по вопросам образовательного процесса, и создаются условия для эффективного освоения ОП. В образовательном процессе учитываются индивидуальные особенности обучающихся, оказывается поддержка при реализации образовательного процесса и ведется система мониторинга за их достижениями.

В ходе встреч комиссии с резидентами, работодателями сделан вывод о необходимости расширения объема часов на освоение практических навыков в клиниках.

Обучающиеся могут получить консультации у преподавателей, а также написать на блог ректора, который размещен на сайте университета и получить обстоятельный ответ.

Аналитическая часть

Стандарт «Образовательная программа» разработан в соответствии с миссией, целями и ожидаемыми результатами обучающихся резидентов. Реализацию ОП позволяют обеспечивать достаточная материально-техническая база, кадровый потенциал, активное сотрудничество с медицинскими организациями здравоохранения. По стандарту можно отметить соответствие качественного и количественного состава преподавателей для реализации ОП, высокий уровень повышения квалификации преподавателей и отзывы руководителей практических баз о достаточном уровне подготовке специалистов. Увеличение часов на освоение практических навыков позволит усилить ОП.

Сильные стороны/лучшая практика

- Руководство ОП демонстрирует наличие в содержании учебных дисциплин профессионального контекста;
- Руководство ОП демонстрирует эффективный баланс между теоретическими и практико-ориентированными дисциплинами;
- Дисциплины освещают все вопросы, проблемы, имеющиеся в преподаваемой области;

- В структуре ОП предусмотрены различные виды деятельности, содержание которых способствует развитию базовых и профессиональных компетенций обучающихся с учетом их личностных особенностей;
- Руководство ОП обеспечивает равные возможности обучающимся, в т.ч. вне зависимости от языка обучения
- Руководство ОП обеспечивает наличие и эффективное функционирование системы индивидуальной помощи и консультирования обучающихся по вопросам образовательного процесса
- Руководство создает условия для эффективного освоения ОП
- Руководство ОП демонстрирует использование преимуществ, индивидуальных особенностей, потребностей и культурного опыта обучающихся при реализации ОП
- Руководство ОП демонстрирует индивидуальную поддержку обучающихся при реализации ОП
- Руководство ОП проводит мониторинг удовлетворенности резидентов, руководителей медицинских организаций и работодателей.

Рекомендации ВЭК:

- Расширить каталог элективных дисциплин: например, включить нейро-урологию, фтизио-урологию и увеличить объем андрологического компонента и кредитов по изучению детской урологии за счет элективов.

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

Сильные-17

Удовлетворительные – 6

Предполагают улучшения – 2

Неудовлетворительные-0

6.3 Стандарт «Оценка резидентов»

Доказательная часть

Для оценки учебных достижений резидентов в ГМУ г. Семей разработаны критерии, положения и процедуры в соответствии с поставленными целями и задачами для реализации образовательных программ согласно директивным, нормативным и внутренним документам:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007года № 319-111.
2. Постановление Правительства РК от 17.05.2013 года №499 «Типовые правила деятельности организаций, реализующих программы высшего профессионального образования»
3. ГОСО РК-2015 года по резидентуре
4. Приказ МОН РК №125 от 18.03.2008 года «Типовые правила проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся».
5. Приказ МОН РК №152 от 20.04.2011 года «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения».
6. Приказ МОН РК №198 от 2.06.2014 года «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения».

Политика оценки резидентов сформулирована в Положении о резидентуре ГМУ г. Семей (Приложение 1.8), в нем определены общие цели и принципы оценки резидентов. Детализация методов оценки и критериев оценивания компетенций резидентов представлены в документе, соответствующем Государственному стандарту образования - 2015г. Методы оценки резидентов описаны в модульной образовательной программе резидентуры по специальности «Урология и андрология, в том числе детская» в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152 "Об утверждении

Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения", с изм. от 2 июня 2014 года № 198, а также в Образовательной стратегии специальности резидентуры, утвержденной на заседании УМС ПФ ГМУ г. Семей. Методы и формы оценки компетенций резидентов, принятых до 2015г., сформулированы в Образовательной стратегии специальности резидентуры, утвержденной на заседании КОП и УМС.

Текущий контроль знаний резидентов проводится путем проведения устного опроса, собеседования, клинического разбора больного, разбора ситуационных задач. Промежуточный (рубежный) контроль проводится путем устного опроса.

Итоговый контроль по дисциплине/модулю проводится после завершения учебной дисциплины/модуля. Решением Ученого Совета ГМУ г. Семей формой итогового контроля всем специальностям резидентуры является экзамен, проводимый в виде компьютерного тестирования в «Сириус».

Формы контроля изложены в курсах, которые разработаны на основании модульных образовательных программ для обучающихся по ГОСО-2015 года. Контрольно-измерительные средства (вопросы рубежного, итогового контроля) составлены в соответствии с модульной образовательной программой.

После завершения экзамена по каждой дисциплине/модулю обучающемуся выставляется итоговая оценка (итоговый контроль). Надежность проведения тестового экзамена оценивается в программе ITEMAN 4, по результатам оценки (если коэффициент алфа Кронбаха не достигает нужной величины) проводится переконфигурация заданий внутри варианта для будущих тестирований. Помимо этого, качество отдельных тестовых заданий с определением индекса сложности, дискриминации, проведением дистракторного анализа оценивается в программе ITEMAN 4. Некачественные задания удаляются из банка либо корректируются. Контентную валидность средств для проведения промежуточной аттестации (тестовые задания, клинические ситуации – кейсы, практические навыки) оценивают независимые эксперты, присутствующие на экзамене.

Кроме того, в соответствии с Регламентом типовых процедур ГМУ г. Семей преподаватели дисциплин предоставляют для рецензирования в Тестовый комитет тестовые задания, применяемые на экзамене.

Резидент, не согласный с результатом теоретического экзамена, подает апелляцию не позднее следующего рабочего дня после его проведения.

В течение года функционирует апелляционная комиссия, в состав которой входят проректор по КНО, декан ПДиДО, начальник правовой и паспортно-визовой работы, начальник центра информационных технологий, начальник Офиса регистратора. Апелляционная комиссия рассматривает заявления от резидентов, касающиеся процедуры экзаменов. В случае поступления жалоб и заявлений от резидентов на некорректность экзаменационных вопросов и др., в состав комиссии по распоряжению декана ПДиДО включаются преподаватели-специалисты по экзаменуемой дисциплине.

Итоговая аттестация обучающихся в вузе проводится в сроки, предусмотренные академическим календарем и рабочими учебными планами специальностей в форме сдачи комплексного экзамена, который проводится в форме сдачи независимой экзаменации, проводимой по тестовым заданиям ЦОЗН и сдачи практических навыков по технологии OSCE на муляжах. В ходе ИГА выпускник должен продемонстрировать владение компетенциями, освоенными в процессе подготовки по данной образовательной программе в соответствии и выбранным видом деятельности.

Надежность и валидность методов оценки знаний обучающихся проводится в виде изучения и анализа контрольно-измерительного фонда (билеты, ситуационные задачи, тесты.).

Документирование ежедневных занятий резидентов осуществляется посредством заполнения бумажного учебного журнала и электронного журнала в АСУ «Сириус». Анализ ключевых показателей процесса обучения в резидентуре, принятие решений по программам резидентуры фиксируется в протоколах кафедры, деканата ПДиДО, Учебно-методического совета, Комитета образовательных программ, Ученого совета деканата ПДиДО, Ученого

совета ГМУ г. Семей.

Согласно Академической политике (положению «О рейтинговой системе оценки учебных достижений обучающихся», разработанных в соответствии с Приказом МОН РК №125 от 18.03.2008 г. «Типовые правила проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в высших учебных заведениях») для проведения экзаменов назначаются экзаменаторы из числа профессоров, доцентов и преподавателей, имеющих ученую или академическую степень, из числа работодателей, высококвалифицированные специалисты практического здравоохранения, соответствующих профилю выпускаемых резидентов.

Согласно «Положению о независимой экзаменации» от 20.11.2012 года в качестве независимых экзаменаторов привлекаются лица, которые имеют статус независимых экзаменаторов, несущие ответственность за предельно корректную и требовательную атмосферу на экзамене. Участие независимых экзаменаторов повышает прозрачность проведения экзаменов, создает условия для добросовестного поведения обучающихся на экзаменах.

Партнером кафедры Специальных дисциплин в организации независимой промежуточной аттестации является следующая организация города Павлодара: КГП на ПХВ «Поликлиника №2 города Павлодара». Независимым экзаменатором по приему мини-клинического экзамена на рубежном контроле по дисциплине «Урология и андрология амбулаторно-поликлиническая-1» в 2017-2018 году стал Ситказинов А.К. – главный врач КГП на ПХВ «Поликлиника №2 города Павлодара», врач – уролог высшей категории. Результату участия в проведении экзамена экспертом был дан положительный отзыв и оставлены рекомендации по проведению экзамена.

Аналитическая часть

По стандарту «Оценка резидентов» следует отметить, что оценка учебных достижений резидентов по аккредитуемым специальностям проводится с соблюдением нормативно-правовых актов в области образования.

Формы формативного и суммативного контроля прозрачны и доступны заинтересованным сторонам образовательной программы.

Сильные стороны/лучшая практика

- Выработан механизм для контроля эффективности реализации ОП
- Формирование преподавательского состава проводится в строгом соответствии с квалификационными требованиями к лицензированию образовательной деятельности
- Показатели эффективности ОП разработаны с учетом требований практического здравоохранения. Привлечение внешних экзаменаторов из числа специалистов практического здравоохранения при проведении суммативного контроля знаний и навыков резидентов.
- Использование учебно-образовательного портала «Сирус» для конструктивной и справедливой обратной связи резидентов на основе результатов оценки их знаний и навыков.

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

сильные- 9

удовлетворительные – 1

предполагают улучшения-0

неудовлетворительные-0

6.4 Стандарт «Резиденты»

Доказательная часть

Согласно Типовым правилам приема на обучение в организации образования,

реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования», утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 19 января 2012 г. №109, формирование контингента слушателей резидентуры ВУЗов и научных организаций осуществляется посредством размещения государственного образовательного заказа, а также оплаты обучения за счет собственных средств граждан и иных источников.

В начале марта/апреля координаторами Центра будущего резидента проводятся встречи с выпускниками интернатуры, на которых они знакомят интернов с данными о востребованности в медицинских кадрах по Восточно-Казахстанской области и по Казахстану в целом, представляют программы резидентуры, а также перечень пререквизитов для поступления на специальности. Далее в течение марта деканатом ПДиДО совместно с Центром будущего резидента осуществляется сбор заявок от поступающих в резидентуру. Параллельно деканатом ПДиДО, учебным отделом, ответственными по специальности резидентуры, ОК осуществляется анализ обеспеченности образовательной программы преподавательскими кадрами, в том числе кураторами и наставниками, клиническими базами. По окончании сбора заявок данные обрабатываются и представляются на заседании Ученого совета деканата ПДиДО, на котором принимается окончательное решение относительно политики приема на текущий год.

Набор обучающихся в резидентуру регламентирован Положением о приеме в резидентуру ГМУ г. Семей, разработанным в соответствии с Типовыми правилами приема в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования (Постановление Правительства РК от 19.01.2012 № 109 с изм. от 09.07.2013г., пост. № 701), требованиями ГСО РК – 2009 №387.

Управление процессом приёма в резидентуру осуществляется под руководством ректора ГМУ г. Семей, являющимся Председателем приемной комиссии по резидентуре. Организация и осуществление процесса возложено на деканат ПДиДО.

В соответствии с п 9. Постановления Правительства Республики Казахстан № 109 от 19 января 2012г. «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования» с изм. от 09.07.2013г. № 701 приказом ректора ежегодно создается приемная комиссия, в состав которой входят ректор, проректор по качеству и непрерывному образованию, декан постдипломного и дополнительного образования; зам. декана постдипломного и дополнительного образования; методист по магистратуре и резидентуре, начальник правовой и паспортно-визовой работы; начальник центра информационных технологий.

В функции приемной комиссии входит:

- 1)прием документов от поступающих в резидентуру;
- 2)проверка подлинности представленных документов;
- 3)формирование и передача в Базовый вуз электронного журнала данных поступающих, статистических отчетов по приему;
- 4)планирование расписания вступительных экзаменов в резидентуру;
- 5)рассмотрение заявлений, касающихся процедуры приема, апелляций.

На период экзаменов формируется экзаменационная комиссия, в состав которой входят 4 наиболее опытных, квалифицированных преподавателя вуза, имеющих ученую степень.

Требования к поступающим в резидентуру описаны в Положении о приеме в резидентуру ГМУ г. Семей и включают в себя обязательное наличие базового медицинского образования, интернатуры, знание одного из иностранных языков (английский, французский, немецкий), наличие пререквизитов, необходимых для освоения специальности.

Поступающие в резидентуру сдают 2 экзамена:

- 1)Тестирование по иностранному языку, которое проходит в Базовом университете (СГУ им. Шакарима), и проводится Национальным центром тестирования.
- 2) устный экзамен по специальности, включающий в себя вопросы основ выбранной специальности (введение в урологию).

Система оценки результатов вступительных экзаменов регламентирована Постановлением Правительства Республики Казахстан № 109 от 19 января 2012г. «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования» с изм. от 09.07.2013г. № 701 и представляет собой 100-балльную шкалу.

Количество принимаемых слушателей резидентуры соответствует возможностям клинической и практической подготовки, максимально допустимой нагрузки на руководителей, а также материально-техническим возможностям организации.

Количество принимаемых слушателей резидентуры постоянно согласовывается с соответствующими заинтересованными сторонами с учетом потребности во врачебных кадрах в различных областях медицины. Пересмотр осуществляется регулярно с учетом потребности отрасли и положением на рынке труда.

ВУЗ осуществляет прием в резидентуру на основании постановления Правительства Республики Казахстан от 19 января 2012 года № 109 «Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы послевузовского образования (с изменениями дополнениями по состоянию на 26.07.2017).

Положением о резидентуре ГМУ г. Семей в соответствии с Санитарными правилами «Санитарно-эпидемиологические требования к организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по предупреждению инфекционных заболеваний», утвержденными приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан от 12 марта 2015 года № 194 регламентировано следующее:

1. Резиденты хирургического, стоматологического, гинекологического, акушерского, гематологического профилей при положительных результатах на маркеры ВГВ и ВГС не допускаются к учебе по специальности.

2. По заключению ЦВКК допускаются к учебе больные туберкулезом успешно завершившие полный курс лечения в режимах I, II и IV категории, с исходом «Вылечен» или «Лечение завершено».

Все сведения по формированию контингента размещаются на сайте университета. С условиями приема и отбора в резидентуру абитуриенты могут ознакомиться на сайте ВУЗа.

В целях обеспечения прозрачности процедуры отбора и равенства доступа к обучению в резидентуре вузом осуществляется ряд мероприятий

1) информирование посредством СМИ, сайта университета о начале приема документов в резидентуру не позднее чем за 1 месяц до начала работы приемной комиссии (Приложение – вырезка из газет с объявлением – даст деканат)

2) размещение на сайте университета информации о порядке, правилах и сроках приема в резидентуру;

3) организация работы Центра будущего резидента;

4) включение в состав экзаменационной комиссии представителей практического здравоохранения (Приложение 4.2);

5) организация работы апелляционной комиссии;

6) публикацией результатов вступительных экзаменов на сайте университета, размещение списка поступающих с указанием оценок на стенде.

Согласно статье 3. Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.12.2015 г.) отбор в резидентуру ГМУ г. Семей осуществляется в соответствии с принципами государственной политики в области образования, а именно:

1) равенством прав всех на получение качественного образования;

2) доступностью образования всех уровней для населения с учетом интеллектуального развития, психофизиологических и индивидуальных особенностей каждого лица;

3) уважением прав и свобод человека;

4) стимулированием образованности личности и развитие одаренности;

5) непрерывностью процесса образования, обеспечивающего преемственность его

уровней;

б) демократическим характером управления образованием, прозрачностью деятельности системы образования.

Политика приема в резидентуру ГМУ г. Семей на конкретный учебный год обсуждается коллегиально на заседании Ученого совета, деканата ПДиДО, в состав которого входят заведующие кафедрами, Ответственные по специальностям резидентуры, начальники структурных подразделений университета (УО, ОР), председатель КОП, председатель Тестового комитета, руководитель Совета работодателей при ГМУ г. Семей и менеджеры резидентов. В ходе заседания обсуждаются и утверждаются пререквизиты для поступления на специальности резидентуры на новый учебный год, координируется деятельность кафедр по подготовке процессу приема резидентов: уточняются списки экзаменаторов, устанавливаются сроки сдачи вопросов экзамена, а также решаются другие вопросы, связанные с политикой приема.

Важное внимание при принятии решений относительно контрольных цифр приема уделяется обсуждению тенденций востребованности медицинских кадров по Восточно-Казахстанской и Павлодарской областям.

Одновременно с этим проводится мониторинг организаций образования, осуществляющих подготовку резидентов, в целом по Казахстану. Целью мониторинга является определение специальностей резидентуры, по которым прием будет ориентирован на потребности других областей Казахстана.

В целях обеспечения прозрачности процедуры отбора в резидентуру ГМУ г. Семей формирует экзаменационную комиссию из числа не менее 4х квалифицированных специалистов, практикуется привлечение в качестве экспертов представителей практического здравоохранения. Кроме того, на экзамене присутствуют сотрудники деканата ПДиДО.

С 2017г. в рамках программы противодействия коррупции при проведении экзаменов используется система кодификации ответов поступающих. Процедура экзамена организована таким образом, чтобы обеспечить максимальную прозрачность и объективность оценки. В ходе экзамена разложенные на столах билеты постоянно перемешиваются в присутствии поступающих, листы ответов экзаменуемых закодированы сотрудниками деканата ПДиДО, таким образом, проверяющий не видит Ф.И.О. поступающего, лист которого он проверял. Билет содержал 3 вопроса, поэтому лист ответа проверяли 3 экзаменатора (каждый по одному вопросу), председатель комиссии по специальности осуществляет общую экспертизу объективности выставленных экзаменаторами оценок. После выставления оценок, сотрудниками деканата в присутствии экзаменаторов осуществляется раскодировка оценок, после чего оценки заносятся в экзаменационную ведомость.

В целях обеспечения прозрачности процедуры экзамена, разрешения спорных вопросов на период экзаменов вуз создает апелляционную комиссию.

Состав апелляционной комиссии утверждается приказом председателя приемной комиссии. Апелляционная комиссия создается для рассмотрения заявлений лиц, не согласных с результатами вступительных экзаменов. В компетенцию апелляционной комиссии входит принятие решения о добавлении баллов лицу, апеллирующему результаты вступительного экзамена по специальности.

Заявление на апелляцию подается на имя председателя апелляционной комиссии лицом, поступающим в резидентуру. Заявления по содержанию экзаменационных материалов и по техническим причинам принимаются до 13.00 часов следующего дня после объявления результатов вступительного экзамена и рассматриваются апелляционной комиссией в течение одного дня со дня подачи заявления.

Апелляционная комиссия работает с каждым лицом в индивидуальном порядке. В случае неявки лица на заседание апелляционной комиссии, его заявление на апелляцию не рассматривается. При рассмотрении заявления апелляционной комиссией, лицо, подавшее апелляцию, предоставляет документ, удостоверяющий личность. Решения апелляционными комиссиями принимаются большинством голосов от общего числа членов комиссии. В случае

равенства голосов голос председателя комиссии является решающим. Работа апелляционных комиссий оформляется протоколом, подписанным председателем и всеми членами комиссии.

В целях совершенствования процедуры приема в резидентуру в ГМУ г. Семей создан Центр будущего резидента, миссией которого является всесторонняя поддержка поступающих в резидентуру ГМУ г. Семей, обеспечение всей необходимой информацией, касающейся процедуры приёма документов в резидентуру, вступительных экзаменов, а также специфики процесса обучения резидентуре (Приложение 4.3).

Руководителем и членами ЦБР являются резиденты 1 и 2 годов обучения. Центр принимает непосредственное участие в процессе осуществления профориентационной работы с поступающими, обсуждением политики приема и отбора в резидентуру.

В рамках работы Центра осуществляются следующие виды деятельности:

- проведение вводных лекций о резидентуре ГМУ г. Семей с обучающимися специальности «Общая медицина», интернами 6-7 курсов;
- проведение презентаций для представителей практического здравоохранения;
- информирование ЛПО посредством электронной почты о сборе заявок в резидентуру ГМУ г. Семей;
- сбор заявок поступающих в резидентуру.

Университет предоставляет резидентам поддержку, ориентированную на социальные, финансовые и личные потребности, выделяет соответствующие ресурсы для социальной и личной поддержки. Нуждающимся резидентам предоставляется общежитие, материальная помощь.

В целях обеспечения социально-психологических условий личности, оказания комплексной социально-психологической поддержки обучающихся в течение всего срока обучения в университете действует служба поддержки резидентов отдела молодежной политики, а также в медицинском центре ГМУ г. Семей работает кабинет психолога.

Гарантия конфиденциальности в отношении консультирования и оказания поддержки отражается в кодексе деловой этики.

Слушатели резидентуры регулярно приглашаются на заседания совещательных органов и принимают участие в обсуждении вопросов в разрезе данной специальности. Предложения и рекомендации, обучающихся обязательно принимаются во внимание членами совещательных органов и учитываются при формировании окончательного решения заседания.

Аналитическая часть

По стандарту «Резиденты» можно отметить, что отбор и прием в резидентуру проводится в соответствии с нормативными документами. База тестовых заданий включает вопросы по клиническим компетенциям, однако без учета знаний по биомедицинским наукам в связи с тем, что это не прописано в политике организации приема претендентов в резидентуру. Информация об условиях приема находится в открытом доступе. Резидентам обеспечены соответствующие условия труда.

Резидентам предоставлена возможность участвовать в совещательных органах, в оценке программы обучения.

Сильные стороны/лучшая практика

- Разработка и внедрение клинического экзамена при приеме резидентов как процедура отбора с целью выявления конкретных способностей претендентов в области выбранной специальности.
- Прием количества резидентов с учетом возможностей клинической базы, потенциала ППС, материально-технического оснащения кафедры.
- Возможность получения социально-психологической поддержки

Рекомендации ВЭК:

При отборе в резидентуру следует учитывать конкретные способности претендента: склонность и интерес к выбранной специальности, проявленные им в процессе додипломного обучения: активное участие в СНО, подготовка докладов к научной конференции, имеющие

определенную информированность по выбранной специальности.

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

сильные-23

удовлетворительные –4

предполагают улучшения-1

неудовлетворительные-0

6.5 Стандарт «Преподаватели»

Доказательная часть

В образовательный процесс резидентуры привлекаются лица, имеющие ученую степень доктора или кандидата наук, академическую степень доктора PhD, врачи высшей категории, успешно освоившие новые образовательные технологии.

Наличие базового образования в соответствии с планируемой педагогической деятельностью, наличие научно-педагогического стажа, ученой степени, ученого звания являются обязательными для ППС, осуществляющих подготовку резидентов. Данные требования отражены в должностных инструкциях, утвержденных ректором ГМУ г. Семей.

Университет обеспечивает баланс между преподаванием, научными исследованиями и оказанием медицинской помощи привлеченными преподавателями. Научная работа является неотъемлемой частью деятельности ППС университета и необходимым условием подготовки резидентов по всем аккредитуемым специальностям. Преподаватели, готовящие резидентов, принимают участие в научных исследованиях, разработке клинических протоколов диагностики и лечения РЦРЗ МЗ РК.

ППС университета регулярно повышают педагогическую квалификацию на бесплатной основе. Контроль за повышением квалификации ППС осуществляется ДУМР, а также отделом кадров. В план повышения квалификации включены все виды стажировок, курсов ПК и т.д. По окончании прохождения повышения квалификации предоставляются соответствующие сертификаты.

В Университете разработаны механизмы и критерии систематической оценки эффективности качества преподавания: это внутрикафедральный контроль, открытые занятия, взаимопосещения занятий, анкетирование резидентов и т.д. Результаты открытых занятий обсуждаются на заседаниях кафедр.

Университет проводит кадровую политику таким образом, чтобы профиль преподавательского состава строго соответствовал диапазону и балансу педагогических навыков, что достигается постоянным контролем и регулированием соотношения ППС, преподающих базовые и клинические дисциплины. Кураторы назначаются из числа ППС, имеющих ученую степень доктора, кандидата медицинских наук, а также высшую квалификационную категорию, активно занимающихся научной и практической деятельностью в данной отрасли.

Профессорско-преподавательский состав ГМУ г. Семей способствует достижению миссии и целей вуза, квалификация ППС соответствует уровню занимаемых должностей и обеспечивает реализацию образовательных программ. Квалификация ППС подтверждается соответствующей ученой степенью, ученым званием, опытом работы, у ППС клинических кафедр – наличием квалификационной категории специалиста и доверием коллег, членства в ассоциациях.

Аналитическая часть

По стандарту «Преподаватели» можно отметить высокий уровень профессионализма преподавателей, реализующих образовательные программы резидентуры и систематически повышающих квалификацию.

Все преподаватели выполняют запланированную нагрузку. Кадровый потенциал

соответствует специфике образовательной программы.

Сильные стороны/лучшая практика

• Подбор и расстановка педагогических кадров осуществляется с учетом квалификации и профессионального роста. Анализ количественного и качественного состава преподавателей соответствует квалификационным требованиям, целям образовательной программы.

- Внедрение института наставничества
- Права и обязанности наставников регламентированы должностными инструкциями

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

сильные-5

удовлетворительные –0

предполагают улучшения-0

неудовлетворительные-0

6.6 Стандарт «Образовательные ресурсы»

В университете имеются службы сервиса для поддержки слушателей резидентуры в осуществлении их образовательных, личных и карьерных потребностей. Имеются структурные подразделения, службы поддержки слушателей резидентуры, которые оказывают содействие в освоении образовательных программ. Также существует единая система библиотечного и информационного обслуживания, закупки учебно-методической литературы по заявкам кафедр, объем средств, выделяемых на закупку литературы на высоком уровне. На кафедрах имеются современные инструменты, оборудование, аудитории, лаборатории, их доступность, исправность на хорошем уровне. Руководство поддерживает и обновляет материально-лабораторную базу. Имеется единая система информационного обеспечения обучающихся и преподавателей (например, на основе Web-сайта) по всем образовательным программам, имеются точки Wi-Fi для поддержки слушателей резидентуры в доступе к Интернету в местах, удобных для обучающихся, ППС и сотрудников. Имеется хорошая динамика финансовых средств, выделяемых на приобретение лабораторного оборудования, учебной литературы, периодических изданий, информационных ресурсов, компьютеров.

По мнению вуза, сильными сторонами по стандарту 6 « Образовательные ресурсы» являются: достаточная материально-техническая база для подготовки слушателей резидентуры по специальностям; для освоения клинических компетенций университет обеспечивает образовательную программу клиническими базами в соответствии с уровнем оказания медицинской помощи, профилем пациентов разного возраста; университет предоставляет возможности для самостоятельной подготовки обучающихся, обеспечивая доступ к образовательным ресурсам библиотеки и интернета; непосредственная совместная деятельность слушателей резидентуры с сотрудниками клинических баз во всех сферах их деятельности, на всех этапах оказания медицинской квалифицированной и специализированной помощи;

Доказательная часть

В университете функционируют учебные аудитории и учебные комнаты, кабинеты преподавателей, симуляционный центр, библиотека с читальным залом, спортивный зал, медицинский пункт, кабинет компьютерных технологий, центр обслуживания резидентов, которые оснащаются необходимым оборудованием для обеспечения качества образования. В целях эффективной реализации образовательных программ руководство университета укрепляет и модернизирует материально-технические ресурсы. По результатам оценки степени износа строений, результатов инвентаризации, морального старения техники и т.п., принимаются меры для поддержания ресурсов на уровне требований предъявляемых к

организациям образования. Все учебные аудитории и кабинеты оснащены в соответствии с осуществляемой программой образования, с квалификационными требованиями, в соответствии с нормами санитарно-гигиеническими и противопожарной безопасности. Ведется журнал по технике безопасности. Обеспеченность обучающихся резидентов компьютерными и информационными ресурсами достаточна для ведения качественного образовательного процесса, соответствует лицензионным и аттестационным требованиям. Сайт университета функционирует на казахском и русском языках, предлагая полную информацию об университете, ответы на вопросы.

В реализации ОП учитываются индивидуальные потребности и возможности обучающихся резидентов. Каждому обучающемуся предоставлена возможность отработки практических навыков и умений в кабинетах центра практических навыков, клинических базах.

В университете организован свободный доступ к образовательным интернет-ресурсам, внедрены информационные технологии, проводится мониторинг использования и разработки ППС инновационных технологий обучения.

Центр практических навыков оснащен современными манекенами, фантомами и муляжами для обработки практических навыков и умений по специальным дисциплинам.

Компьютерные технологии находят широкое применение при тестировании обучающихся, а также при создании методических материалов на электронных и бумажных носителях, в учебном процессе, при изучении нового материала, на практических занятиях.

Книжный фонд библиотеки составляет 758831 экземпляров, в том числе:

- 1) на казахском языке – 261497 экз. на одного обучающего – 132,7 ед
- 2) на русском языке - 476592 экз.
- 3) на иностранном языке – 20742 экз. на 1 обучающего составляет 29,3 ед .

Собственные издания учебной и учебно-методической литературы имеются в печатном виде и на электронных носителях и составляют 31155 экз., в том числе 5160 экз. на государственном языке. За счет поступлений учебно-методической, учебной и научной литературы выпущенной ППС университета, прослеживается динамика роста собственных изданий. Большая часть учебно-методической литературы издается на базе собственного множительно-копировального бюро.

В библиотеке ВУЗа действует автоматизированная программа «ИРБИС-64», которая дает возможность оперативного доступа к информации, улучшить поисковую возможность электронного каталога, создание справочно-информационного фонда на электронных носителях.

Аналитическая часть

По стандарту «Образовательные ресурсы» можно отметить, что обеспечивается доступность для обучающихся резидентов, организованной информации для процесса обучения по всем преподаваемым дисциплинам и соответствует критериям.

Учебное оборудование и компьютерная технология отвечают требованиям безопасности при эксплуатации.

Сильные стороны/лучшая практика

• Учебное оборудование и программные средства, используемые для освоения ОП достаточны и отвечают требованиям безопасности при эксплуатации.

• Университет создает среду обучения, содействующую формированию базовых и профессиональных компетенций и учитывающую индивидуальные потребности и возможности резидентов

• Университет создает условия для развития практических навыков и компетенций у резидентов по изучаемым дисциплинам

• Университет проводит оценку материально-технических ресурсов и информационного

обеспечения ОП.

- Университет имеет необходимое количество аудиторий, оборудованных современными техническими средствами обучения, соответствующих санитарно-эпидемиологическим нормам и требованиям.
- Университет имеет необходимое количество компьютеров, учебной литературы, мультимедийного оборудования.
- Свободный доступ к образовательным интернет-ресурсам.
- Руководство ОП продемонстрировало отражение на веб-ресурсе информации, характеризующей ОП.

Рекомендации ВЭК:

- Рекомендовать стимулирование интереса сотрудников в проведении исследований в области образования путем реализации научно-технических программ/проектов через использование возможностей грантов и (или) плана инициативных исследований, утверждение которых через Ученый Совет и регистрация в АО «НЦНТЭ» с выполнением отчета по ГОСТу дает возможность участвовать в грантах МОН РК.

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

Сильные-18

Удовлетворительные –0

предполагают улучшения-1

неудовлетворительные-0

6.7 Стандарт «Оценка образовательных программ»

Доказательная часть

Оценка ОП осуществляется с учетом миссии ОП постдипломного образования (резидентуры) в соответствии с миссией Университета и заключается в качественной подготовке конкурентоспособных выпускников резидентуры, способных продолжить обучение на протяжении всей жизни в условиях динамично развивающейся современной медицины и выполнять свою профессиональную деятельность на базе современных инновационных интеллектуальных технологий в комплексе с решением социально важных задач практического здравоохранения, а также обладающих активной гражданской позицией, удовлетворяющих потребностям и ожиданиям общества, государства.

В ГМУ г. Семей мониторинг и оценка реализации образовательной программы резидентуры осуществляется на основе коллективной солидарности всех заинтересованных сторон и сотрудников вуза. На этапе планирования учебного процесса по специальности резидентуры ответственность за проверку рабочих учебных планов на соответствие требованиям государственных образовательных стандартов, составление расписания возложена на Учебный отдел. Ответственность за подбор состава преподавателей, соответствующих квалификационным требованиям, профилю специальности возложена на отдел кадров. Контроль над совершенствованием и развитием компетенций педагогов, проведение повышения квалификации преподавателей резидентуры осуществляет деканат ПДиДО. Проверку качества УМКД и мониторинг учебно-методической документации кафедр резидентуры осуществляет Учебно-клинический центр (УКЦ). УКЦ является структурным подразделением, ответственным за обеспечение и содержание тренажеров, необходимых для отработки практических навыков резидентов (по редким нозологиям) и на этапе итоговой аттестации. Обеспечением образовательной программы резидентуры необходимыми клиническими базами занимается научно-исследовательский отдел, в функции которого входит мониторинг и отбор имеющихся в городах Семей, Павлодар, Усть-Каменогорск клиник для последующего заключения договоров. Офис Регистратора осуществляет

регистрацию и хранение экзаменационных ведомостей, представляющих собой документальное подтверждение признания учебных достижений резидентов.

Ключевыми фигурами в мониторинге и оценке образовательной программы резидентуры являются профильная кафедра, деканат и УМС ПДиДО, которые работают в тесном сотрудничестве с резидентами, практическим здравоохранением и потенциальными работодателями, МЗ РК.

Система мониторинга и оценки ОП резидентов охватывает все аспекты организации, реализации и оценки ОП: разработка, утверждение ОП, организация и проведение учебного процесса, достижение конечных результатов обучения резидентами, анализ результатов внешнего и внутреннего аудита ОП и учебного процесса в вузе, анализ данных обратной связи от всех участников образовательного процесса и заинтересованных сторон.

Мониторинг реализации ОП осуществляется в рамках внутривузовского контроля при проведении аудита всех видов деятельности ППС и обучающихся. Внутрикафедральный контроль осуществляется сотрудниками кафедры в соответствии с Планом кафедры.

Мониторинг учебного процесса включает ежемесячное проведение заседаний кафедр, где обсуждаются выполнение учебного плана, результаты контроля качества учебного процесса (обсуждение практических занятий, лекций и др.).

Мониторинг успеваемости и посещаемости осуществляют кафедры согласно расписанию занятий с фиксированием данных в журнале; при отсутствии обучающихся на занятиях информируется деканат. Мониторинг и контроль деканатом осуществляется на основании результатов рубежного контроля, промежуточной аттестации и итоговой государственной аттестации.

Мониторинг и контроль достижения конечных результатов обучения осуществляется кафедрами и деканатом факультета резидентуры и дополнительного образования при итоговой аттестации.

Прозрачность процесса и результатов оценки образовательных программ по специальностям «6R113600-Урология и андрология, в том числе детская» и «6R110900 – Детская хирургия» обеспечивается проведением процедур мониторинга и сбора обратной связи от заинтересованных сторон, которые регламентированы Положением о резидентуре ГМУ г. Семей, должностными инструкциями сотрудников деканата ПДиДО, отвечающих за резидентуру.

Периодичность сбора и анализа обратной связи определена в планах деканата ПДиДО, Ученого совета деканата ПДиДО.

В целях обеспечения прозрачности процесса и результатов оценки для руководства и заинтересованных сторон процесс сбора обратной связи от обучающихся автоматизирован и производится в АСУ «Сириус», во избежание коррекции или искажения данных обратной связи. Кроме того, результаты обратной связи публикуются на сайте университета для того, чтобы все заинтересованные стороны имели возможность ознакомиться с ней.

Информация по ОП, образовательная стратегия специальности «6R113600-Урология и андрология, в том числе детская» доступны и представлены на сайте университета www.ssmu.kz.

При разработке новой образовательной программы и подаче заявки в уполномоченный орган учитывается обеспеченность и уровень квалификации ППС по данной специальности. Ежегодно отчет председателя ИГА по результатам Итоговой аттестации выпускников резидентуры заслушивается на УС ГМУ г. Семей.

Деканат ПДиДО осуществляет работу по сбору обратной связи от резидентов для определения уровня их удовлетворенности содержанием образовательной программы, организацией учебного процесса в форме анкетирования, фокус-групп, мониторинга обращений в блог декана, проректора, ректора. Деканат имеет ящик для сбора обратной связи, куда резиденты могут инкогнито оставить свои предложения, пожелания и жалобы. Важную роль в оценке образовательной программы играет контроль достижения резидентами конечных целей обучения. Поэтому деканатом проводится сбор обратной связи от

выпускников резидентуры и их работодателей.

Профильными кафедрами осуществляется сбор обратной связи от резидентов, представителей практического здравоохранения, преподавателей смежных дисциплин по оценке и оптимизации содержания образовательной программы в виде рецензий, фокус-групп, анкетирования и пр.

Результаты изучения обратной связи от заинтересованных сторон озвучиваются на заседаниях кафедр, Ученого совета деканата и КОП ПДиДО.

Анализ обратной связи предоставляется для обсуждения на заседаниях кафедр, Комитета образовательных программ и Ученого совета деканата ПДиДО, в состав которых входят преподаватели, резиденты и члены Совета работодателей. В ходе указанных заседаний разрабатываются планы по дальнейшему улучшению качества подготовки выпускников.

Основным инструментом вовлечения обучающихся в оценку ОП является анкетирование «Удовлетворенность резидентов образовательной программой», «Преподаватель глазами резидента». Примером эффективного использования обратной связи является систематическое анкетирование резидентов на кафедрах после каждой дисциплины.

Результаты анкетирования обучающихся по специальности «Урология и андрология, в том числе детская», «Детская хирургия», по выявлению удовлетворенности качеством образовательного процесса показали, что опрошенные резиденты удовлетворены качеством образовательного процесса в университете.

В вузе внедряются в образовательные процессы международные стандарты и инновационные технологии, что положительно отражается на показателях удовлетворенности. Удовлетворены содержанием ОП, методами обучения, организацией учебного процесса полностью 100% опрошенных, что подтверждает успешную реализацию ОП в вузе.

Повышение уровня удовлетворенности резидентов обусловлено целенаправленным совершенствованием процессов учебно-методического, библиотечного и административного обеспечения и обслуживания обучающихся, широким внедрением в образовательный процесс инновационных технологий и информационно-коммуникационных систем. Библиотечное обеспечение в университете соответствует современным мировым требованиям.

Опрошенные удовлетворены отношениями в студенческом коллективе и взаимоотношениями с администрацией на 100%, что доказывает, что в университете создана подходящая дружественная обстановка для беспрепятственного получения знаний.

Из методических способностей преподавателей, являющихся неотъемлемыми составляющими элементами успешности учебного процесса, слушатели наиболее высоко оценивают ясное и доступное изложение материала, ориентированность на использование изучаемого материала в будущей профессиональной и общественной деятельности, что подтверждает наличие методического мастерства преподавателя, и заинтересованность обучающихся в данном вопросе.

Из индивидуальных качеств преподавателя, как личности, самые высокие оценки даются проявлению качеств требовательного наставника, доброжелательности и такта по отношению к обучающимся, проявлению уважительного отношения. В этом вопросе большинство резидентов характеризует преподавателей явно позитивно, что демонстрирует наличие и поддержание корпоративной культуры вуза.

Удовлетворенность компетентностью преподавателей и качеством преподавания является важным показателем, для устойчивого развития вуза. ГМУ г. Семей для поддержания данного показателя на высоком уровне стремится к постоянному качественному улучшению состава ППС вуза, совершенствованию кредитной технологии обучения студентов и всего образовательного процесса в целом.

Аналитическая часть

Стандарт «Оценка образовательных программ» разработан в соответствии с миссией, целями и ожидаемыми результатами обучающихся. Оценка ОП, проводимая университетом, охватывает все уровни организации и реализации ОП.

Сильные стороны/лучшая практика

К сильным сторонам можно отнести:

- В университете сформирована система мониторинга и оценки образовательной программы, основанная на многоуровневом подходе;
- для реализации компонента по выбору регламентирован процесс формирования компонента по выбору ОП;
- оценка ОП по специальности «Урология и андрология, в том числе детская», «Детская хирургия» осуществляется согласно внутривузовой системе контроля качества образования и привлечения к оценке деятельности университета резидентов и работодателей.
- Проводится динамическая оценка клинических баз.
- Совершенствование ОП посредством обратной связи с резидентами

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

сильные – 10

удовлетворительные – 3

предполагают улучшения-0

неудовлетворительные -0

6.8 Стандарт «Управление и администрирование»

Доказательная часть

Набор обучающихся в резидентуру регламентирован «Положением о приеме в резидентуру ГМУ г. Семей», разработанным в соответствии с Типовыми правилами приема в организации образования, реализующими профессиональные учебные программы послевузовского образования (Постановление Правительства РК от 19.01.2012 № 109 с изм. от 09.07.2013г., пост. № 701), требованиями Государственного общеобязательного стандарта резидентуры по медицинским специальностям, утвержденного Приказом и.о. Министра здравоохранения и социального развития РК №647 от 31 июля 2015 г.

Управление процессом приёма в резидентуру осуществляется под руководством ректора ГМУ г. Семей, являющегося Председателем приемной комиссии. Организация и осуществление процесса возложены на деканат ПДиДО.

В соответствии с п. 9. Постановления Правительства Республики Казахстан № 109 от 19 января 2012г. «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования» с изм. от 09.07.2013г. № 701, приказом ректора ежегодно создается приемная комиссия, в состав которой входят ректор, проректор по качеству и непрерывному образованию, декан постдипломного и дополнительного образования; зам. декана постдипломного и дополнительного образования; методист по магистратуре и резидентуре, начальник правовой и паспортно-визовой работы; начальник центра информационных технологий.

Оценка результатов экзаменов поступающих в резидентуру ГМУ г. Семей осуществляется в соответствии с Типовыми правилами, указанными выше, по 100-бальной шкале оценки.

В целях обеспечения прозрачности процедуры экзамена, разрешения спорных вопросов на период экзаменов в ВУЗе создана апелляционная комиссия.

Состав апелляционной комиссии утверждается приказом председателя приемной комиссии. Апелляционная комиссия создается для рассмотрения заявлений лиц, не согласных

с результатами вступительных экзаменов. В компетенцию апелляционной комиссии входит принятие решения о добавлении баллов лицу, апеллирующему результаты вступительного экзамена по специальности.

Заявление на апелляцию подается на имя председателя апелляционной комиссии лицом, поступающим в резидентуру. Заявления по содержанию экзаменационных материалов и по техническим причинам принимаются до 13.00 часов следующего дня после объявления результатов вступительного экзамена и рассматриваются апелляционной комиссией в течение одного дня со дня подачи заявления.

Апелляционная комиссия работает с каждым лицом в индивидуальном порядке. В случае неявки лица на заседание апелляционной комиссии, его заявление на апелляцию не рассматривается. При рассмотрении заявления апелляционной комиссией, лицо, подавшее апелляцию, предоставляет документ, удостоверяющий личность. Решения апелляционными комиссиями принимаются большинством голосов от общего числа членов комиссии. В случае равенства голосов голос председателя комиссии является решающим. Работа апелляционных комиссий оформляется протоколом, подписанным председателем и всеми членами комиссии.

Аналитическая часть

Периодическая оценка деятельности руководства университета осуществляется на заседаниях коллегиальных и совещательных органов путем проведения внутреннего аудита и самооценки.

Одним из важных стратегических направлений университета является повышение эффективности системы управления, которое определено с целью обеспечения эффективного функционирования менеджмента качества. Мероприятия для достижения показателей прямых результатов: анализ СМК университета и отчет на Ученом совете, внешний аудит, проведение внутреннего аудита структурных подразделений университета.

Структура академического лидерства обеспечивает качество и эффективность деятельности университета с целью обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов-резидентов, организацию и контроль учебно-методической, социальной и воспитательной работы университета, эффективность работы структурных подразделений.

Сильные стороны/лучшая практика

Непрерывная организационная, координационная и административная работа, направленная на достижение миссии образовательной программы; прозрачность системы управления и принимаемых решений; определена ответственность академического руководства в отношении разработки и управления образовательной программы; устойчивое финансовое состояние Университета; широкое сотрудничество с партнерами в секторе здравоохранения. Структура академического лидерства обеспечивает качество и эффективность деятельности университета с целью обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов-резидентов, организацию и контроль учебно-методической, социальной и воспитательной работы университета, эффективность работы структурных подразделений.

Оценка деятельности руководства и структурных подразделений университета осуществляется путем регулярного проведения службой качества внутреннего аудита и самооценки.

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

В целом, по данному Стандарту деятельность организации соответствует предъявляемым критериям.

Количественные показатели, отражающие соответствие организации критериям Стандарта, следующие:

Сильные позиции – 12

удовлетворительные – 1

предполагают улучшения – 0

неудовлетворительные - 0

6.9 Стандарт « Непрерывное улучшение»

Доказательная часть

Стратегия развития университета предусматривает постоянный анализ и оценку системы качества образовательной и медицинской деятельности университета через систематический анализ СМК, мониторинг обратной связи с потребителями услуг для определения степени их удовлетворенности и модернизацию системы коммуникаций в университете. Все сферы деятельности университета регламентированы корпоративными документами.

Университет стремится не только проводить качественную подготовку специалистов-резидентов и предоставлять возможности переподготовки кадров для здравоохранения в связи с внедрением новых инновационных технологий в производство, но и пытается достичь как можно большей удовлетворенности потребителей.

Развитие университета строится на принципах улучшения СМК, внедрения новых технологий в учебный процесс, повышения качества обучения резидентов с целью гибкого реагирования на требования рынка. Руководство университета стремится предупредить возникающие проблемы и их причины путем совершенствования системы внутреннего контроля и управления рисками.

Следует отметить, что университет постоянно развивает потенциал профессорско-преподавательского состава, который соответствует достижению институциональной и программной миссии и целей университета.

Для обеспечения всестороннего и глубокого анализа в ежегодный план работы УС университета включается отчет ректора о проделанной работе, который содержит анализ со стороны руководства. Доклад ректора отражает результаты выполнения плана мероприятий, результаты деятельности университета по процессам, рекомендации и предложения за прошедший период и задачи на новый период.

Проводимая работа позволяет проводить непрерывное улучшение по разным направлениям деятельности ВУЗа. По результатам анализа со стороны руководства принимаются решения об улучшении и совершенствовании образовательного менеджмента, обоснование необходимости внесения изменений в систему управления качеством ОП, в том числе актуализации учебной документации.

Важным направлением работы кафедр является формирование устойчивых партнерских отношений с приглашаемыми на экзамены независимыми экспертами из практического здравоохранения.

Также особенностью анализа сформированности компетенций слушателей резидентуры в университете является оценка портфолио.

В университете обучающиеся всех уровней, в том числе резидентуры, имеют возможность свободно выражать мнение по всем вопросам качества подготовки, соответствия материально-технической базы, условий клинической практики и др. Для обратной связи от обучающихся и сотрудников на сайте ВУЗа имеется блог ректора.

В целях совершенствования организационной структуры и принципов управления планируется: внедрение системы управления рисками в образовательной деятельности; оптимизация модели системы менеджмента качества;

Сильные стороны ВУЗа по стандарту 9 «Непрерывное улучшение» процессы непрерывного улучшения образовательной программы резидентуры по специальностям реализуются на основании: повышения квалификации ППС каждые 5 лет, в т.ч. по педагогическим компетенциям; участие ППС в обучающих мероприятиях (семинары, мастер-классы, конференции); осмысление собственного опыта по внедрению педагогических технологий в учебный процесс; обмен опытом по внедрению педагогических технологий в учебный процесс с коллегами других организаций образования и науки, реализующих программы резидентуры; процессов управления ОП, предусматривающих мониторинг, оценку и пересмотр.

Аналитическая часть

Процесс обновления образовательной программы основан на проспективных исследованиях и анализах, на результатах собственного опыта, изучении литературы по медицинскому образованию, изучении потребностей рынка труда.

В связи с изменениями в образовательной среде мирового пространства, законодательных актах, НПА и с рационализацией периодически пересматриваются требования к оформлению и содержанию образовательных программ. Ежегодно актуализируется Положение о резидентуре, Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся, Карты процессов, Инструкции, Документированные процедуры, Структура управления, далее в целях доведения до сведения сотрудников университета актуализированные нормативно-регламентирующие документы размещаются на корпоративном сайте Университета, а также рассылаются на корпоративную почту подразделений.

Сильные стороны/лучшая практика

- Университет имеет Стратегический план развития для реализации образовательных программ, обеспечивающий своевременное реагирование к изменяющимся условиям

- В университете проводится мониторинг реализации ОП через актуализацию УМКС, в рамках ВКК и анализа текущей успеваемости и рубежного контроля;

- Образовательные услуги, предоставляемые университетом, востребованы

- Университет занимает конкурентные позиции на рынке.

Стратегическое партнерство с практическим здравоохранением по выработке компетентности модели резидента по специальностям, разработке и реализации образовательных программ.

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

В целом, по данному Стандарту деятельность организации соответствует предъявляемым критериям.

Количественные показатели, отражающие соответствие организации критериям Стандарта, следующие:

Сильные позиции – 13

удовлетворительные – 0

предполагают улучшения – 0

неудовлетворительные - 0

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

6.1 Стандарт «Миссия и руководство»

Сильные стороны/лучшая практика

К сильным сторонам можно отнести:

- Университет привлекает представителей групп заинтересованных лиц, в том числе обучающихся, профессорско-преподавательский состав и работодателей к формированию ОП.

- Университет демонстрирует степень реализации принципов устойчивости, эффективности, результативности, приоритетности, прозрачности, ответственности, делегирования полномочий.

- Руководство ОП демонстрирует доказательства открытости и доступности для обучающихся, профессорско-преподавательского коллектива, работодателей.

6.2 Стандарт «Образовательная программа»

Сильные стороны/лучшая практика

- Руководство ОП демонстрирует наличие в содержании учебных дисциплин

профессионального контекста;

- Руководство ОП демонстрирует эффективный баланс между теоретическими и практико-ориентированными дисциплинами;
- Дисциплины освещают все вопросы, проблемы, имеющиеся в преподаваемой области;
- В структуре ОП предусмотрены различные виды деятельности, содержание которых способствует развитию базовых и профессиональных компетенций обучающихся с учетом их личных особенностей;
- Руководство ОП обеспечивает равные возможности обучающимся, в т.ч. вне зависимости от языка обучения
- Руководство ОП обеспечивает наличие и эффективное функционирование системы индивидуальной помощи и консультирования обучающихся по вопросам образовательного процесса
- Руководство создает условия для эффективного освоения ОП
- Руководство ОП демонстрирует использование преимуществ, индивидуальных особенностей, потребностей и культурного опыта обучающихся при реализации ОП
- Руководство ОП демонстрирует индивидуальную поддержку обучающихся при реализации ОП
- Руководство ОП проводит мониторинг удовлетворенности резидентов, руководителей медицинских организаций и работодателей.

6.3 Стандарт «Оценка резидентов»

Сильные стороны/лучшая практика

- Выработан механизм для контроля эффективности реализации ОП
- Формирование преподавательского состава проводится в строгом соответствии с квалификационными требованиями к лицензированию образовательной деятельности
- Показатели эффективности ОП разработаны с учетом требований практического здравоохранения Привлечение внешних экзаменаторов из числа специалистов практического здравоохранения при проведении суммативного контроля знаний и навыков резидентов.
- Использование учебно-образовательного портала «Сириус» для конструктивной и справедливой обратной связи резидентов на основе результатов оценки их знаний и навыков.

6.4 Стандарт «Резиденты»

Сильные стороны/лучшая практика

- Разработка и внедрение клинического экзамена при приеме резидентов как процедура отбора с целью выявления конкретных способностей претендентов в области выбранной специальности.
- Прием количества резидентов с учетом возможностей клинической базы, потенциала ППС, материально-технического оснащения кафедры.
- Возможность получения социально-психологической поддержки

6.5 Стандарт «Преподаватели»

Сильные стороны/лучшая практика

- Подбор и расстановка педагогических кадров осуществляется с учетом квалификации и профессионального роста. Анализ количественного и качественного состава преподавателей соответствует квалификационным требованиям, целям образовательной программы.
- Внедрение института наставничества
- Права и обязанности наставников регламентированы должностными инструкциями

6.6 Стандарт «Образовательные ресурсы»

Сильные стороны/лучшая практика

• Учебное оборудование и программные средства, используемые для освоения ОП достаточны и отвечают требованиям безопасности при эксплуатации.

• Университет создает среду обучения, содействующую формированию базовых и профессиональных компетенций и учитывающую индивидуальные потребности и возможности резидентов

• Университет создает условия для развития практических навыков и компетенций у резидентов по изучаемым дисциплинам

• Университет проводит оценку материально-технических ресурсов и информационного обеспечения ОП.

• Университет имеет необходимое количество аудиторий, оборудованных современными техническими средствами обучения, соответствующих санитарно-эпидемиологическим нормам и требованиям.

• Университет имеет необходимое количество компьютеров, учебной литературы, мультимедийного оборудования.

• Свободный доступ к образовательным интернет-ресурсам.

• Руководство ОП продемонстрировало отражение на веб-ресурсе информации, характеризующей ОП.

6.7 Стандарт «Оценка образовательных программ»

Сильные стороны/лучшая практика

К сильным сторонам можно отнести:

• В университете сформирована система мониторинга и оценки образовательной программы, основанная на многоуровневом подходе;

• для реализации компонента по выбору регламентирован процесс формирования компонента по выбору ОП;

• оценка ОП по специальности «Урология и андрология, в том числе детская», «Детская хирургия» осуществляется согласно внутривузовской системе контроля качества образования и привлечения к оценке деятельности университета резидентов и работодателей.

• Проводится динамическая оценка клинических баз.

• Совершенствование ОП посредством обратной связи с резидентами

6.8 Стандарт «Управление и администрирование»

Сильные стороны/лучшая практика

Непрерывная организационная, координационная и административная работа, направленная на достижение миссии образовательной программы; прозрачность системы управления и принимаемых решений; определена ответственность академического руководства в отношении разработки и управления образовательной программы; устойчивое финансовое состояние Университета; широкое сотрудничество с партнерами в секторе здравоохранения. Структура академического лидерства обеспечивает качество и эффективность деятельности университета с целью обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов-резидентов, организацию и контроль учебно-методической, социальной и воспитательной работы университета, эффективность работы структурных подразделений.

Оценка деятельности руководства и структурных подразделений университета осуществляется путем регулярного проведения службой качества внутреннего аудита и самооценки.

6.9 Стандарт «Непрерывное улучшение»

Сильные стороны/лучшая практика

Университет имеет Стратегический план развития для реализации образовательных

программ, обеспечивающий своевременное реагирование к изменяющимся условиям

- В университете проводится мониторинг реализации ОПР через актуализацию УМКС, в рамках ВКК и анализа текущей успеваемости и рубежного контроля;
- Образовательные услуги, предоставляемые университетом востребованы
- Университет занимает конкурентные позиции на рынке.

Стратегическое партнерство с практическим здравоохранением по выработке компетентности модели резидента по специальностям, разработке и реализации образовательных программ.

(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА

6.1 Стандарт «Миссия и руководство»

- Активизировать выполнение резидентами научных работ по результатам собственных исследований, оформление и выпуск статей и участие в научных форумах.

6.2 Стандарт «Образовательная программа»

- Расширить каталог элективных дисциплин: например, включить нейро-урологию, фтизио-урологию и увеличить объем андрологического компонента и кредитов по изучению детской урологии за счет элективов.

6.4 Стандарт «Резиденты»

- При отборе в резидентуру учитывать конкретные способности претендента: склонность и интерес к выбранной специальности, проявленные им в процессе додипломного обучения: активное участие в СНО, подготовка докладов к научной конференции, наличие определенной информированности по выбранной специальности.

6.6 Стандарт «Образовательные ресурсы»

- Рекомендовать стимулирование интереса сотрудников в проведении исследований в области образования путем реализации научно-технических программ/проектов через использование возможностей грантов и (или) плана инициативных исследований, утверждение которых через Ученый Совет и регистрация в АО «НЦНТЭ» с выполнением отчета по ГОСТу дает возможность участвовать в грантах МОН РК.

Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ» по специальности резидентуры 6R113600-Урология и андрология, в том числе детская

№ ПП	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Комментарии	Позиции организации образования			
			сильная	удовлетворительно	предполагается	неудовлетворительно
11.	«МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ»					
11.1	Определение миссии					
11.1.1	Медицинская организация образования должна определить миссию программы по резидентуре и информировать широко общественность и сектор здравоохранения о заявленной миссии.		+			
11.1.2	Медицинская организация образования должна определить миссию на основе рассмотрения потребностей здоровья общества, потребности системы оказания медицинской помощи и соответственно других аспектов социальной ответственности.		+			
11.1.3	Медицинская организация образования должна определить программу подготовки, содержащую как теоретические, так и практические компоненты, усиливая практику и результатом такой подготовки должен быть врач, компетентный и способный осуществлять надлежащую и соответствующую клиническую практику в определенной области медицины, способный работать на высоком профессиональном уровне, работать самостоятельно и независимо, а также в команде, при необходимости, который, привержен и готов к обучению на протяжении всей жизни и участию в непрерывном медицинском образовании и непрерывном профессиональном развитии.		+			
11.1.4	Медицинская организация образования должна обеспечить улучшение ухода за пациентами, которая является соответствующей, эффективной, сострадательной и безопасной в решении проблем здоровья и укрепления здоровья, включая пациент-ориентированный и целостный подход.		+			
11.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты (слушатели) имеют соответствующие условия труда для поддержки их собственного здоровья.		+			
11.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать внедрению соответствующим инноваций в процесс обучения, позволяющих развитие более широких и специальных компетенций, чем те, которые определены как базовые компетенции.			+		
11.1.7	Медицинской организации образования следует поощрять резидентов, в их становлении				+	

	учеными/исследователями в выбранной ими областях медицины, включая более глубокое и/или более широкое участие в развитии дисциплины, в том числе в академическом развитии и улучшении образования и научных исследований в медицине.					
11.1.8	Медицинской организации образования следует содействовать резидентам в их становлении активными участниками в решении социальных детерминант здоровья.		+			
11.2	ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АВТОНОМИЯ					
11.2.1	Медицинская организация образования должна включить профессионализм в обучение и подготовку резидентов и содействовать профессиональной автономии, необходимой для специалиста, чтобы действовать в лучших интересах пациента и общества.			+		
11.2.2	Медицинской организации образования следует гарантировать надлежащую независимость от правительства и других органов в принятии решения в таких ключевых областях, как разработка образовательной программы (см. 12.1 и 12.6), оценку (см. 13.1), отбор и прием резидентов (см. 14.1 и 14.2), выбор/отбор преподавателей (см. 15.1) и условия трудоустройства и распределение ресурсов (см. 18.3).			+		
11.2.3	Медицинской организации образования следует гарантировать академическую свободу, которая будет включать соответствующую свободу выражения мнений, свободу запроса и публикации.			+		
11.3	КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ					
11.3.1	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения, которые следует достичь резидентам, как результат программы обучения в отношении: их достижений на последипломном уровне в знаниях, навыках и мышлении; соответствующей основы для их будущей карьеры в выбранной области медицины; будущих ролей в системе здравоохранения; приверженности и навыков в непрерывном обучении на протяжении всей жизни; потребности и проблемы здоровья общества, потребности системы здравоохранения и других аспектов социальной ответственности; профессионального поведения.			+		
11.3.2	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения по общим и специфичным для дисциплины/ специальности компонентам, которые требуется достичь обучающимся по завершению программы.		+			
11.3.3	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения относительно надлежащего поведения и отношения к пациентам и их родственникам, коллегам-стажерам, преподавателям, другим работникам здравоохранения.		+			
11.3.4	Медицинская организация образования должна гарантировать надлежащее профессиональное поведение и отношение резидентов коллегами и		+			

	другому медицинскому персоналу, пациентам и их родственникам и также соблюдение Кодекса чести.					
11.3.5	Медицинская организация образования должна информировать общественность об установленных конечных результатах обучения программы резидентуры по соответствующим специальностям.		+			
11.3.6	Медицинской организации образования следует гарантировать преемственность между конечными результатами обучения программ базового и последипломного медицинского образования.		+			
11.4	УЧАСТИЕ В ФОРМУЛИРОВАНИИ МИССИИ И КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ					
11.4.1	Медицинская организация образования должна определить миссию и определить конечные результаты обучения программы в сотрудничестве с основными заинтересованными сторонами.			+		
11.4.2	Медицинской организации образования следует формулировать миссию и определить конечные результаты обучения программы с учетом предложений от других заинтересованных сторон, которыми являются представители других медицинских специальностей, пациентов, общества, организаций и уполномоченных органов здравоохранения, профессиональных организаций и медицинских научных обществ.			+		
	ИТОГО		11	7	1	0
12.	СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»					
12.1	РАМОЧНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОГРАММЫ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ					
12.1.1	Медицинская организация образования должна определить образовательные рамочные параметры на основе установленных конечных результатов обучения по данной программе и квалификации выпускника-резидента, разработать их в соответствии с требуемыми результатами существующего базового медицинского образования и организовать системность и прозрачность обучения.			+		
12.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить соответствие содержания программы резидентур требованиям ГОСО РК и обеспечивать широту подготовки специалистов в соответствии с наименованием программы и необходимую глубину подготовки в области, определяемой специальностью.			+		
12.1.3	Медицинская организация образования должна использовать ориентированную на практику подготовку обеспечивая личное участие резидентов в оказании медицинской помощи и ответственности по уходу за пациентами.		+			
12.1.4	Медицинская организация образования должна использовать соответствующие методы преподавания и обучения и гарантировать интеграцию компонентов по практике и теории, которые включают дидактические занятия и опыт по оказанию помощи пациенту также самостоятельное и активное обучение.			+		

12.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что обучение проводится в соответствии с принципами равенства.			+		
12.1.6	Медицинская организация образования должна использовать студент-ориентированный подход в обучении, который стимулирует, готовит и поддерживает обучающихся принять на себя ответственность за свой собственный процесс обучения и продемонстрировать в своей практике.			+		
12.1.7	Медицинская организация образования должна направлять резидента посредством наставничества, регулярной оценки и обратной связи, информировать о программе и правах и обязанностях резидентов, а также включать обязательства по вопросам этики в программе.			+		
12.1.8	Медицинской организации образования следует повышать степень самостоятельности и ответственности резидентов относительно их знаний, навыков и развития опыта.			+		
12.1.9	Медицинской организации образования следует признавать гендерные, культурные и религиозные особенности и подготовить резидентов к соответствующим взаимоотношениям с пациентами.			+		
12.2	НАУЧНЫЙ МЕТОД					
12.2.1	Медицинская организация образования должна внедрить научные основы и методологию медицинских исследований, включая клинические исследования и клиническую эпидемиологию.			+		
12.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резидент способен использовать научные обоснования, изучает и знает основы доказательной медицины посредством широкого доступа к соответствующему клиническому/практическому опыту на базах соответствующего профиля в выбранной области медицины.			+		
12.2.3	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.			+		
12.2.4	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.			+		
12.3	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ					
12.3.1	Медицинская организация образования должна включить в программу подготовки клиническую работу и соответствующую теорию или практику базовых медико-биологических, клинических, поведенческих и социальных наук, профилактической медицины, принятия клинических решений, коммуникативных навыков, медицинской этики, общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции и судебной медицины, управленческих дисциплин, безопасности пациента, ответственность за собственное			+		

	здоровье, знание комплементарной и альтернативной медицины.					
12.3.2	Медицинская организация образования должна организовать образовательные программы с должным вниманием к безопасности пациентов и автономии.		+			
12.3.3	Медицинской организации образования следует обеспечить развитие знаний, навыков и профессионального отношения, соответствующих различным ролям врача, таких как практикующийся врач или медицинский эксперт, коммуникатор, сотрудник и член команды, лидер/ менеджер или администратор, защитник интересов и здоровья пациента, ученый/исследователь.		+			
12.3.4	Медицинской организации образования следует корректировать и изменять содержание к изменяющимся условиям и потребностям системы оказания медицинской помощи.		+			
12.4	СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ					
12.4.1	Медицинская организация образования должна описать общую структуру, состав и продолжительность образовательной программы, четко установить обязательный компонент и компонент по выбору, интегрировать практику и теорию, учитывать требования национального законодательства и обеспечить адекватное представление того как местные, национальные или региональные системы здравоохранения ориентированы на потребности оказания медицинской помощи населению.			+		
12.4.2	Медицинской организации образования следует при принятии решения о продолжительности программы, учитывать требуемые конечные результаты обучения базового медицинского образования в отношении выбранной области медицины, требования для выполнения разных ролей сертифицированных специалистов в секторе здравоохранения, возможные альтернативы для использования обучения, основанного на временных параметрах.			+		
12.5	ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ					
12.5.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для организации, координации, управления и оценки каждой базы для обучения, клинической базы и учебного процесса.		+			
12.5.2	Медицинской организации образования следует гарантировать клиническое обучение в условиях многопрофильных клиник и координировать обучение на базе этих клиник для того чтобы резиденты приобрели адекватную подготовку в различных аспектах выбранной области медицины. Медицинская организация образования должна соблюдать при планировании образовательной программы должное представительство сотрудников, резидентов и других соответствующих заинтересованных сторон.		+			

12.5.3	Медицинской организации образования следует гарантировать подготовку в условиях различных клинических баз, которые характеризуются профилем клиник, различными категориями пациентов, уровнем оказания медицинской помощи (первичная медицинская помощь, специализированная медицинская помощь, высокоспециализированная медицинская помощь), стационары и амбулатории.		+			
12.5.4	Медицинской организации образования следует координировать многочисленные базы подготовки для получения соответствующего доступа к различным аспектам выбранной области медицины.		+			
12.5.5	Медицинской организации образования следует иметь доступ к ресурсам, необходимым для планирования и внедрения методов обучения, оценки обучающихся, инноваций программы обучения.		+			
12.6	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОСЛЕДИПЛОМНЫМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И ОКАЗАНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ					
12.6.1	Медицинская организация образования должна описать и признавать роль наставничества в профессиональном развитии, гарантировать интеграцию между обучением и оказанием медицинской помощи (подготовка на рабочем месте), гарантировать, что обучение является дополнением и согласовано с требованиями по оказанию медицинской помощи.		+			
12.6.2	Медицинской организации образования следует эффективно организовать использование возможностей системы здравоохранения или оказания медицинской помощи для целей обучения, что предполагает использование возможностей различных клинических баз, проблем пациентов и клинических проблем для целей обучения, и в то же время, соблюдая предъявляемые требования к оказанию медицинской помощи.		+			
	ИТОГО		17	6	2	0
13.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ»					
13.1	МЕТОДЫ ОЦЕНКИ					
13.1.1	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику оценки резидентов, должна определить, установить и опубликовать принципы, цели, методы и практику для оценки резидентов, включая квалификационные экзамены специалиста и гарантировать, что оценка охватывает знания, навыки и профессиональное поведение и отношение.		+			
13.1.2	Медицинская организация образования должна использовать дополнительный набор методов и форматов оценки в соответствии с их «применимостью», которая включает сочетание валидности, надежности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности методов и форматов оценки в отношении установленных конечных результатов обучения.		+			
13.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать критерии для сдачи экзаменов или			+		

	другие виды оценки, в том числе количество разрешенных пересдач.					
13.1.4	Медицинской организации образования должна изучать и документировать надежность, валидность и справедливость методов оценки.		+			
13.1.5	Медицинской организации образования следует использовать систему апелляции результатов оценки на основе принципов справедливости и через соблюдение правового процесса.		+			
13.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать привлечению внешних экзаменаторов, внедрять новые методы оценки в случае необходимости.		+			
13.1.7	Медицинской организации образования следует вести запись различных типов и этапов обучения в учебном журнале или протоколах.		+			
13.2	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ОЦЕНКОЙ И ОБУЧЕНИЕМ					
13.2.1	Медицинская организация образования должна использовать принципы, методы и практики оценки, которые совместимы с установленными конечными результатами обучения и методами обучения, гарантируют, что установленные результаты обучения достигнуты обучающимися, способствуют обучению, определяют адекватность и соответствие обучению.		+			
13.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать предоставление своевременной, конкретной, конструктивной и справедливой обратной связи резидентам на основе результатов оценки их знаний и навыков.		+			
13.2.3	Медицинской организации образования следует использовать принципы, методы и практики оценки, которые способствуют интегрированному обучению и вовлечению в практическую клиническую работу, обеспечивают межпрофессиональное обучение.		+			
	ИТОГО		9	1		
14.	СТАНДАРТ «РЕЗИДЕНТЫ»					
14.1	ПОЛИТИКА ПРИЕМА И ОТБОР					
14.1.1	Медицинская организация образования должна рассмотреть взаимосвязь между миссией и отбором резидентов.			+		
14.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить баланс между имеющимся потенциалом и возможностями для подготовки и набором резидентов.		+			
14.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику по критериям и процессу отбора обучающихся, включая прием резидентов с ограниченными возможностями, требующего необходимые условия и оснащение в соответствии с национальными законодательными актами и положениями, и учитывать безопасность врачей и пациентов.			+		
14.1.4	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику перевода резидентов из других национальных или международных программ.		+			

14.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать высокий уровень в понимании биомедицинских наук, достигнутый на додипломном уровне до начала последиplomного образования.		+			
14.1.6	Медицинская организация образования должна гарантировать прозрачность процедуры отбора и равенство доступа к последиplomному образованию.		+			
14.1.7	Медицинской организации образования следует рассматривать в рамках своей процедуры отбора конкретные способности претендентов в целях повышения результата процесса обучения в выбранной области медицины.				+	
14.1.8	Медицинской организации образования следует разработать процедуру апелляции в отношении решения приемной комиссии.		+			
14.1.9	Медицинской организации образования следует включить ассоциации и организации резидентов в процесс разработки политики приема и отбора резидентов.		+			
14.1.10	Медицинской организации образования следует периодически пересматривать политику приема, на основе соответствующих социальных и профессиональных данных, чтобы соответствовать потребностям здоровья общества.		+			
14.2	КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ					
14.2.1	Медицинская организация образования должна установить количество резидентов, которое соответствует возможностям клинической/практической подготовки, потенциалу клинического наставничества и других доступных ресурсов, национальным и региональным потребностям кадровых ресурсов в соответствии с выбранной областью медицины, и если медицинская организация образования не определяет самостоятельно набор обучающихся, то следует продемонстрировать свою ответственность, объясняя имеющиеся отношения с уполномоченными органами и обращая внимание на последствия решений по приему, например, дисбаланс между набором и имеющимся потенциалом и возможностями баз и ресурсов для подготовки.		+			
14.2.2	Медицинская организация образования должна иметь доступную информацию о потребностях здоровья общества, которая включает рассмотрение сбалансированного набора в соответствии с гендерными, этническими и социальными характеристиками населения, включая потенциальную потребность в специальной политике набора и приема их групп малых народов и врачей из сельской местности.		+			
14.2.3	Медицинской организации образования следует пересматривать количество резидентов посредством консультирования с заинтересованными сторонами.		+			
14.2.4	Медицинской организации образования следует адаптировать количество резидентов, с учетом доступной информации о количестве квалифицированных кандидатов, доступной		+			

	информации о национальных и международных рынках труда, непредсказуемости точной потребности специалистов здравоохранения в различных областях медицины.					
14.3	ПОДДЕРЖКА И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РЕЗИДЕНТОВ					
14.3.1	Медицинская организация образования должна иметь систему академического консультирования резидентов, предоставлять консультацию резидентам с учетом результатов мониторинга прогресса в обучении, включая непреднамеренные инциденты.		+			
14.3.2	Медицинская организация образования должна предоставлять поддержку резидентам, ориентированную на социальные, финансовые и личные потребности, выделять соответствующие ресурсы для социальной и личной поддержки.		+			
14.3.3	Медицинская организация образования должна гарантировать конфиденциальность в отношении консультирования и оказываемой поддержки и предоставлять поддержку по профессиональной ориентации и планированию карьеры.		+			
14.3.4	Медицинской организации образования следует обеспечить поддержку в случае профессионального кризиса и вовлекать студенческие организации (резидентов) в решение их проблемных ситуаций.		+			
14.4	ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РЕЗИДЕНТОВ					
14.4.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по представительству резидентов и должное их в формулировании миссии и конечных результатов обучения, участие в разработке программы обучения, планировании рабочих условий, оценке программы обучения, управлении программой обучения.		+			
14.4.2	Медицинской организации образования следует поощрять организации резидентов участвовать в принятии решений о процессах, условиях и правилах обучения и подготовки.		+			
14.5	УСЛОВИЯ ТРУДА					
14.5.1	Медицинская организация образования должна проводить программу обучения в соответствии с оплачиваемыми должностями/стипендиями или другими путями для финансирования резидентов.		+			
14.5.2	Медицинская организация образования должна обеспечить участие резидентов во всех медицинских мероприятиях клинических баз, в том числе включить обязанности по вызову на дом, имеющих отношение к программе обучения.		+			
14.5.3	Медицинская организация образования должна определить ответственность и довести до всех информацию об участии и условиях оказания медицинских услуг резидентами.		+			
14.5.4	Медицинская организация образования должна обеспечить дополнительным обучением, при вынужденных перерывах в подготовке, по случаю беременности (в том числе по беременности и родам /		+			

	отпуска по отцовству), болезни, военной службы или прикомандирования.					
14.5.5.	Медицинской организации образования следует гарантировать, что участие резидентов в оказании медицинских услуг не доминируют и не являются чрезмерными.			+		
14.5.6	Медицинской организации образования следует принимать во внимание потребности пациентов, преюмственность оказания медицинской помощи и образовательные потребности резидентов при планировании дежурств и графика работы по вызову.			+		
14.5.7	Медицинской организации образования следует позволять обучение при особых обстоятельствах в соответствии с индивидуальной программой подготовки и учетом предыдущего опыта в оказании медицинской помощи.			+		
14.5.8	Медицинской организации образования следует гарантировать, что качество обучения по индивидуальной программе и общая продолжительность подготовки не меньше, чем у резидентов, прошедших полную программу подготовки.			+		
	ИТОГО			23	4	1 0
15.	СТАНДАРТ «ПРЕПОДАВАТЕЛИ»					
15.1	ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПОЛИТИКА ОТБОРА					
15.1.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику набора и приема преподавателей, руководителей и наставников, которая определяет требуемый опыт, критерии научно-образовательных, педагогических и клинических достижений, включая баланс между преподавательской, научной деятельностью и квалификацией специалиста, их ответственность, обязанности сотрудников и, в частности баланс между преподаванием, научными исследованиями и оказанием медицинской помощи.			+		
15.1.2	Медицинская организация образования должна в своей политике отбора учитывать миссию образовательной программы, потребности системы образования и потребности системы оказания медицинской помощи.			+		
15.1.3	Медицинской организации образования следует в разработке и внедрении кадровой политики определить ответственность всех врачей как часть их профессиональных обязанностей для участия в последипломном образовании основанной на практике, вознаграждать за их участие в последипломной подготовке специалистов, гарантировать, что преподаватели являются практикующими специалистами в соответствующих областях, гарантировать, что преподаватели по суб-специальностям назначаются только на определенный период обучения в соответствии со спецификой программы подготовки и их квалификации.			+		
15.2	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И РАЗВИТИЕ					

15.2.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что у преподавателей и резидентов имеется достаточно времени для преподавания, наставничества и обучения, обеспечить программу развития преподавателей и наставников, гарантировать периодическую оценку деятельности преподавателей и наставников.		+			
15.2.2	Медицинской организации образования следует при разработке и внедрении кадровой политики включить в программу развития сотрудников и поддержку преподавателей их обучение и дальнейшее профессиональное развитие как профессиональной, так и педагогической квалификации; оценивать и признавать по достоинству академическую деятельность в качестве преподавателей, наставников; определить соотношение между количеством преподавателей, получивших признание и количеством резидентов, гарантируя их индивидуальное взаимоотношение и мониторинг достижений резидентов.		+			
	ИТОГО		5	0	0	0
16.	СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ»					
16.1	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОБОРУДОВАНИЕ					
16.1.1	Медицинская организация образования должна обеспечить резидентам базу и возможности для практического и теоретического обучения, доступ к новейшей профессиональной литературе и источникам, адекватным информационным и коммуникационным технологиям и оборудованию для обучения практическим навыкам, безопасную среду для само-направленного обучения.		+			
16.1.2	Медицинской организации образования следует регулярно оценивать и обновлять материально-техническое оснащение и оборудование для их соответствия и обеспечения качества последипломного образования.		+			
16.2	КЛИНИЧЕСКИЕ БАЗЫ					
16.2.1	Медицинская организация образования должна выбрать и утвердить базы для подготовки и обеспечить доступ к соответствующим клиническим/практическим базам для обучения, достаточному количеству пациентов, соответствующим пациентам и информации о пациентах с различными проблемами для достижения целей обучения, включая использование возможностей как стационарной, так и амбулаторной помощи, и дежурств.		+			
16.2.2	Медицинской организации образования следует при выборе среды обучения и клинической базы гарантировать, что в программу обучения включены вопросы по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, обучение в других соответствующих профилю клиниках/институтах и ПМСП.		+			
16.3	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ					
16.3.1	Медицинская организация образования должна гарантировать доступ к веб- и электронным средствам		+			

	массовой информации и эффективно использовать информационные и коммуникационные технологии, с соблюдением этики, как интегрированную часть образовательной программы.					
16.3.2	Медицинской организации образования следует способствовать использованию преподавателями и обучающимися существующих и новых информационных и коммуникационных технологий для: самостоятельного обучения, общения с коллегами, доступа к соответствующим данным пациента и информационным системам здравоохранения, ведения пациентов, практики и работы в системах оказания медицинской помощи.		+			
16.4	КЛИНИЧЕСКИЕ КОМАНДЫ					
16.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать опыт работы в команде коллег и других специалистов здравоохранения.		+			
16.4.2	Медицинской организации образования следует обеспечить обучение в междисциплинарной/межпрофессиональной команде и развивать способности работать эффективно с коллегами и другими специалистами здравоохранения.		+			
16.4.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию способности в руководстве и обучении других специалистов здравоохранения.		+			
16.5	МЕДИЦИНСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ					
16.5.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты получают знания и способны применить научные основы и методологию научного исследования в выбранной области медицины и обеспечить соответствующую интеграцию и баланс между подготовкой и исследованиями.		+			
16.5.2	Медицинская организация образования должна предоставить информацию о научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях в области научных исследований медицинской организации образования		+			
16.5.3	Медицинской организации образования следует способствовать участию резидентов в медицинских исследованиях, развитии качества здоровья и системы здравоохранения, которые включают научные исследования в базовых биомедицинских, клинических, поведенческих и социальных науках.		+			
16.5.4	Медицинской организации образования следует обеспечить для резидентов соответствующее время в программе подготовки для проведения научных исследований.		+			
16.5.5	Медицинской организации образования следует предоставить доступ к оборудованию для проведения научных исследований и проводимым научным мероприятиям на базах обучения.		+			
16.6	ЭКСПЕРТИЗА В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ					
16.6.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по использованию		+			

	экспертизы в области образовании относительно планирования, внедрения и оценки образовательной программы.					
16.6.2	Медицинской организации образования следует уделить должное внимание и обеспечить развитие экспертизы в оценке образования и исследовании в дисциплине медицинского образования.		+			
16.6.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию интересов сотрудников в проведении исследований в образовании.		+			
16.7	ПОДГОТОВКА В ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ					
16.7.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику доступности для резидентов и предоставить им возможности обучения в альтернативных учреждениях внутри или за пределами страны.		+			
16.7.2	Медицинская организация образования должна создать систему по переводу и взаимозачету результатов обучения посредством активной координации программ между обучающимися институтами и использования академических кредитов.		+			
16.7.3	Медицинской организации образования следует содействовать региональному и международному обмену преподавателей и резидентами, путем обеспечения соответствующими ресурсами.		+			
16.7.4	Медицинской организации образования следует развивать отношения с соответствующими национальными и международными органами с целью содействия обмену и взаимному признанию элементов обучения.		+			
	ИТОГО		19	0	0	0
17.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»					
17.1	МЕХАНИЗМЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ					
17.1.1	Медицинская организация образования должна проводить постоянно мониторинг образовательной программы, определить и внедрить механизм для оценки программы, и оценку программы проводить с учетом миссии, требуемых конечных результатов обучения, содержания образовательной программы, оценки знаний и навыков, образовательных ресурсов.		+			
17.1.2	Медицинская организация образования должна проводить оценку программы относительно политики приема и потребностей образования и системы здравоохранения, процесса реализации образовательной программы, методов оценки, прогресса резидентов, квалификации преподавателей, выявленных проблем и недостатков.			+		
17.1.3	Медицинская организация образования должна гарантировать, что соответствующие результаты оценки			+		

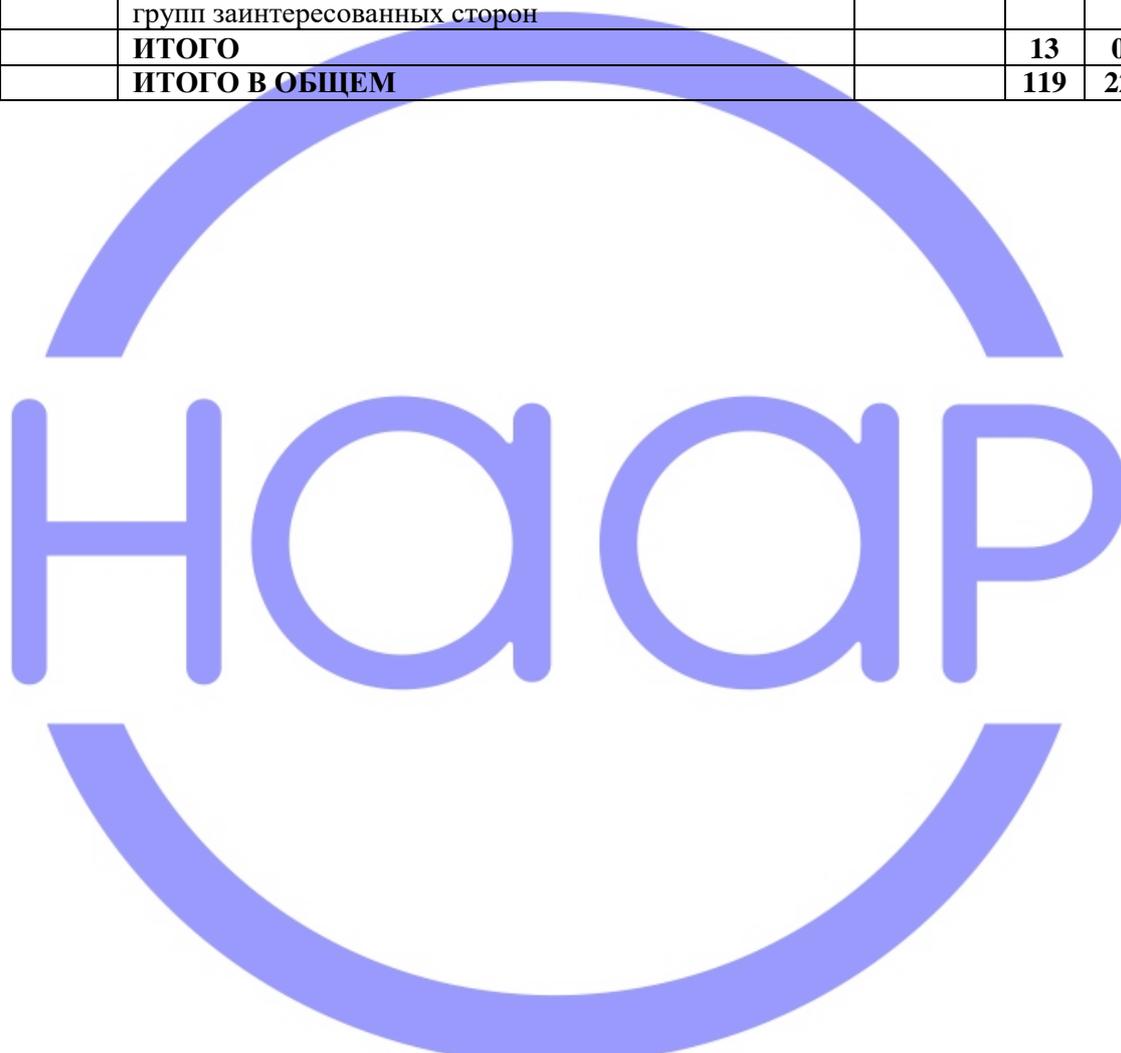
	направлены на улучшение образовательной программы и участие заинтересованных сторон в оценке программы.					
17.1.4	Медицинской организации образования следует обеспечить прозрачность процесса и результатов оценки для руководства и всех заинтересованных сторон.			+		
17.2	ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РЕЗИДЕНТОВ					
17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
17.2.2	Медицинской организации образования следует активно вовлекать преподавателей и резидентов в планирование оценки программы, и использование результатов оценки для улучшения программы.			+		
17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
17.3	РЕЗУЛЬТАТЫ РЕЗИДЕНТОВ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ					
17.3.1	Медицинская организация образования должна постоянно проводить мониторинг квалифицированных специалистов, обеспечивать обратную связь о клинической практике квалифицированных специалистов от работодателей, установить и применять механизм для оценки программы, используя собранные данные по результатам выполнения клинической практики квалифицированных специалистов.			+		
17.3.2	Медицинской организации образования следует информировать о результатах оценки клинической практики квалифицированных специалистов лиц ответственных за прием резидентов и планирование образовательной программы.			+		
17.3	ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН					
17.3.1	Медицинская организация образования должна вовлекать основные заинтересованные стороны в программу для мониторинга и оценки образовательной программы.			+		
17.3.2.	Медицинской организации образования следует обеспечить доступ заинтересованным сторонам к результатам оценки курса и образовательной программы, следует изучать и анализировать результаты обратной связи по самостоятельной клинической практики специалистов и обратной связи по образовательной программе.			+		
17.4	ПРОЦЕДУРА УТВЕРЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ					
17.4.1	Медицинская организация образования должна документировать, что все образовательные программы, включая клинические базы, утверждены уполномоченным органом на основе ясно установленных критериев, оценки образовательной программы и имеющихся полномочий для присуждения			+		

	или отзыва признания уполномоченным органом клинических баз или курсов теоретического обучения.					
17.4.2	Медицинской организации образования следует разработать и внедрить систему контроля качества клинических базы и других образовательных ресурсов, материально-технического оснащения, включая посещение баз обучения или других установленных процедур.		+			
	ИТОГО		10	3	0	0
18.	СТАНДАРТ «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»					
18.1	УПРАВЛЕНИЕ					
18.1.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что образовательная программа проводится в соответствии с требованиями нормативных правил в отношении приема резидентов (критерий отбора и количество), процесса, оценки знаний и навыков, установленных результатов обучения.		+			
18.1.2	Медицинская организация образования должна документировать завершение обучения путем присуждения степеней, выдачи дипломов, сертификатов или других официальных свидетельств квалификации для использования национальными и международными уполномоченными органами и должна быть ответственной за программы обеспечения и улучшения качества последипломной подготовки.		+			
18.1.3	Медицинской организации образования следует гарантировать прозрачность управления и принятия решений, соответствие программы потребностям здоровья населения и оказания медицинских услуг.		+			
18.2	АКАДЕМИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО					
18.2.1	Медицинская организация образования должна определить ответственности и обязанности руководства/сотрудников по последиальному медицинскому образованию.		+			
18.2.2	Медицинской организации образования следует проводить оценку руководства/сотрудников через определенные промежутки времени по отношению к достижению миссии программы последиальному подготовке, требуемых конечных результатов программы.		+			
18.3	БЮДЖЕТ НА ОБУЧЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСУРСОВ					
18.3.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для управления бюджетами образовательной программы.		+			
18.3.2	Медицинская организация образования должна иметь четкий круг обязанностей и полномочий по обеспечению образовательных программ ресурсами, включая целевой бюджет на обучение, должна выделять ресурсы, необходимые для внедрения и реализации программы подготовки и распределять образовательные ресурсы в соответствии с потребностями.		+			

18.3.3	Медицинской организации образования следует управлять бюджетом, чтобы поддерживать обязательства преподавателей и резидентов по оказанию медицинской помощи и инновации в программе.		+			
18.4	АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ					
18.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать наличие соответствующего административного и академического штата, сотрудников для поддержки реализации образовательной программы, надлежащего менеджмента и распределение ресурсов.		+			
18.4.2	Медицинской организации образования следует разработать программу обеспечения качества менеджмента, включая регулярные обзоры.		+			
18.4.3	Медицинской организации образования следует гарантировать, что проводится регулярный обзор менеджмента для достижения улучшения качества.		+			
18.5	ТРЕБОВАНИЯ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ					
18.5.1	Медицинская организация образования должна следовать определению национальных уполномоченных органов количества и признанных медицинских специальностей и других функций медицинских экспертов, для обучения которых разрабатываются программы последиplomной подготовки.			+		
18.5.2	Медицинской организации образования следует определить и утвердить программы последиplomного медицинского образования в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами.		+			
	ИТОГО		12	1	0	0
19.	СТАНДАРТ «НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ»					
19.1	Медицинская организация образования при реализации развития последиplomного медицинского образования с привлечением соответствующих заинтересованных сторон должна инициировать процедуры регулярного обзора и обновления процесса, структуры, содержания, результатов обучения/компетенций, оценки знаний и навыков, среды обучения программы, документально исправить недостатки, выделять ресурсы для непрерывного улучшения.		+			
19.2	Медицинской организации образования следует					
	- базировать процесс обновления на проспективных исследованиях и анализах и на результатах собственного опыта и изучения литературы по медицинскому образованию		+			
	- гарантировать, чтобы процесс обновления и реструктуризации приводит к пересмотру политики и		+			

	практики программы последипломного медицинского образования в соответствии с прошлым опытом, текущей деятельностью и будущими перспективами.					
19.3	Медицинской организации образования следует в процессе обновления обратить внимание на следующие вопросы:					
	- Адаптация миссии и результатов программ последипломной подготовки в научном, социально-экономическом и культурном развитии общества,		+			
	- Модификация установленных результатов обучения после завершения последипломного обучения в выбранной области медицины в соответствии с документально подтвержденными потребностями среды распространяются на недавно завершивших обучение специалистов здравоохранения, изменения могут включать клинические навыки, обучение в области общественного здравоохранения и участие в уходе за больным, соответствующие обязанности, возложенные по завершении программы.		+			
	- Адаптация образовательных подходов и методов обучения, чтобы гарантировать их соответствие и уместность		+			
	- Корректировка структуры, содержания и продолжительности программ подготовки в резидентуре в соответствии с достижениями в базовых биомедицинских науках, клинических, поведенческих и социальных науках, изменения в демографической ситуации и структуре населения по вопросам здоровья / болезни, а также социально-экономических и культурных условий, корректировка будет гарантировать, что новые соответствующие знания, понятия и методы включены, а устаревшие отменены		+			
	-Разработка принципов и методов оценки в соответствии с изменениями в установленных результатах и методах обучения		+			
	-Адаптация политики отбора резидентов, методов отбора и приема резидентов к изменяющимся ожиданиям и обстоятельствам, потребностям в человеческих ресурсах, изменениях в базовом медицинском образовании и требованиях учебной программы		+			
	-Адаптация политики набора и развития академических наставников и преподавателей в соответствии с изменяющимися потребностями в последипломном образовании		+			
	-Обновление оснащения на клинических базах обучения и других образовательных ресурсов к изменяющимся		+			

	потребностям в последипломном медицинском образовании, то есть количество резидентов, количества и профиля преподавателей, программа обучения и современные принципы обучения					
	-Усовершенствование процесса мониторинга программы и оценки программы		+			
	-Развитие организационной структуры, управления и менеджмента для преодоления изменяющихся обстоятельств, и потребностей послевузовского обучения, и со временем сбор интересов различных групп заинтересованных сторон		+			
	ИТОГО		13	0	0	0
	ИТОГО В ОБЩЕМ		119	22	4	0



Naar

Приложение 2. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ПРОФИЛЯ» по специальности резидентуры 6R113300 «Детская хирургия»

№ ПП	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Комментарии	Позиции организации образования			
			сильная	удовлетвори	предполагае	неудовлетво
11.	«МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ»					
11.1	Определение миссии					
11.1.1	Медицинская организация образования должна определить миссию программы по резидентуре и информировать широко общественность <i>и сектор здравоохранения о заявленной миссии.</i>		+			
11.1.2	Медицинская организация образования должна определить миссию на основе рассмотрения потребностей здоровья общества, потребности системы оказания медицинской помощи и соответственно других аспектов социальной ответственности.		+			
11.1.3	Медицинская организация образования должна определить программу подготовки, содержащую как теоретические, так и практические компоненты, усиливая практику и результатом такой подготовки должен быть врач, компетентный и способный осуществлять надлежащую и соответствующую клиническую практику в определенной области медицины, способный работать на высоком профессиональном уровне, работать самостоятельно и независимо, а также в команде, при необходимости, который, привержен и готов к обучению на протяжении всей жизни и участию в непрерывном медицинском образовании и непрерывном профессиональном развитии.		+			
11.1.4	Медицинская организация образования должна обеспечить улучшение ухода за пациентами, которая является соответствующей, эффективной, сострадательной и безопасной в решении проблем здоровья и укрепления здоровья, включая пациент-ориентированный и целостный подход.		+			
11.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты (слушатели) имеют соответствующие условия труда для поддержки их собственного здоровья.		+			
11.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать внедрению соответствующим инноваций в процесс обучения, позволяющих развитие более широких и специальных компетенций, чем те, которые определены как базовые компетенции.		+			

11.1.7	Медицинской организации образования следует поощрять резидентов, в их становлении учеными/исследователями в выбранной ими областях медицины, включая более глубокое и/или более широкое участие в развитии дисциплины, в том числе в академическом развитии и улучшении образования и научных исследований в медицине.		+			
11.1.8	Медицинской организации образования следует содействовать резидентам в их становлении активными участниками в решении социальных детерминант здоровья.		+			
11.2	ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АВТОНОМИЯ					
11.2.1	Медицинская организация образования должна включить профессионализм в обучение и подготовку резидентов и содействовать профессиональной автономии, необходимой для специалиста, чтобы действовать в лучших интересах пациента и общества.		+			
11.2.2	Медицинской организации образования следует гарантировать надлежащую независимость от правительства и других органов в принятии решения в таких ключевых областях, как разработка образовательной программы (см. 12.1 и 12.6), оценку (см. 13.1), отбор и прием резидентов (см. 14.1 и 14.2), выбор/отбор преподавателей (см. 15.1) и условия трудоустройства и распределение ресурсов (см. 18.3).		+			
11.2.3	Медицинской организации образования следует гарантировать академическую свободу, которая будет включать соответствующую свободу выражения мнений, свободу запроса и публикации.			+		
11.3	КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ					
11.3.1	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения, которые следует достичь резидентам, как результат программы обучения в отношении: их достижений на последипломном уровне в знаниях, навыках и мышлении; соответствующей основы для их будущей карьеры в выбранной области медицины; будущих ролей в системе здравоохранения; приверженности и навыков в непрерывном обучении на протяжении всей жизни; потребности и проблемы здоровья общества, потребности системы здравоохранения и других аспектов социальной ответственности; профессионального поведения.		+			
11.3.2	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения по общим и специфичным для дисциплины/специальности компонентам, которые требуется		+			

	достичь обучающимся по завершению программы.					
11.3.3	Медицинская организация образования должна определить конечные результаты обучения относительно надлежащего поведения и отношения к пациентам и их родственникам, коллегам-стажерам, преподавателям, другим работникам здравоохранения.			+		
11.3.4	Медицинская организация образования должна гарантировать надлежащее профессиональное поведение и отношение резидентов коллегами и другому медицинскому персоналу, пациентам и их родственникам и также соблюдение Кодекса чести.			+		
11.3.5	Медицинская организация образования должна информировать общественность об установленных конечных результатах обучения программы резидентуры по соответствующим специальностям.			+		
11.3.6	Медицинской организации образования следует гарантировать преемственность между конечными результатами обучения программ базового и последипломного медицинского образования.			+		
11.4	УЧАСТИЕ В ФОРМУЛИРОВАНИИ МИССИИ И КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ					
11.4.1	Медицинская организация образования должна определить миссию и определить конечные результаты обучения программы в сотрудничестве с основными заинтересованными сторонами.			+		
11.4.2	Медицинской организации образования следует формулировать миссию и определить конечные результаты обучения программы с учетом предложений от других заинтересованных сторон, которыми являются представители других медицинских специальностей, пациентов, общества, организаций и уполномоченных органов здравоохранения, профессиональных организаций и медицинских научных обществ.			+		
	ИТОГО			17	2	0
12.	СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА»					
12.1	РАМОЧНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОГРАММЫ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ					
12.1.1	Медицинская организация образования должна определить образовательные рамочные параметры на основе установленных конечных результатов обучения по данной программе и квалификации выпускника-резидента, разработать их в соответствии с требуемыми результатами существующего базового медицинского образования и организовать системность и прозрачность обучения.			+		

12.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить соответствие содержания программы резидентурв требованиям ГОСО РК и обеспечивать широту подготовки специалистов в соответствии с наименованием программы и необходимую глубину подготовки в области, определяемой специальностью.		+			
12.1.3	Медицинская организация образования должна использовать ориентированную на практику подготовку обеспечивая личное участие резидентов в оказании медицинской помощи и ответственности по уходу за пациентами.		+			
12.1.4	Медицинская организация образования должна использовать соответствующие методы преподавания и обучения и гарантировать интеграцию компонентов по практике и теории, которые включают дидактические занятия и опыт по оказанию помощи пациенту также самостоятельное и активное обучение.		+			
12.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать, что обучение проводится в соответствии с принципами равенства.		+			
12.1.6	Медицинская организация образования должна использовать студент-ориентированный подход в обучении, который стимулирует, готовит и поддерживает обучающихся принять на себя ответственность за свой собственный процесс обучения и демонстрировать в своей практике.		+			
12.1.7	Медицинская организация образования должна направлять резидента посредством наставничества, регулярной оценки и обратной связи, информировать о программе и правах и обязанностях резидентов, а также включать обязательства по вопросам этики в программе.		+			
12.1.8	Медицинской организации образования следует повышать степень самостоятельности и ответственности резидентов относительно их знаний, навыков и развития опыта.		+			
12.1.9	Медицинской организации образования следует признавать гендерные, культурные и религиозные особенности и подготовить резидентов к соответствующим взаимоотношениям с пациентами.			+		
12.2	НАУЧНЫЙ МЕТОД					
12.2.1	Медицинская организация образования должна внедрить научные основы и методологию медицинских исследований, включая клинические исследования и клиническую эпидемиологию.		+			
12.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резидент способны использовать научные обоснования, изучает и знает основы доказательной медицины посредством широкого доступа к соответствующему		+			

	клиническому/практическому опыту на базах соответствующего профиля в выбранной области медицины.					
12.2.3	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.		+			
12.2.4	Медицинской организации образования следует включать преподавание и обучение критической оценки литературы, статьи и научных данных, применение научных разработок.		+			
12.3	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ					
12.3.1	Медицинская организация образования должна включить в программу подготовки клиническую работу и соответствующую теорию или практику базовых медико-биологических, клинических, поведенческих и социальных наук, профилактической медицины, принятия клинических решений, коммуникативных навыков, медицинской этики, общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции и судебной медицины, управленческих дисциплин, безопасности пациента, ответственность за собственное здоровье, знание комплементарной и альтернативной медицины.		+			
12.3.2	Медицинская организация образования должна организовать образовательные программы с должным вниманием к безопасности пациентов и автономии.		+			
12.3.3	Медицинской организации образования следует обеспечить развитие знаний, навыков и профессионального отношения, соответствующих различным ролям врача, таких как практикующийся врач или медицинский эксперт, коммуникатор, сотрудник и член команды, лидер/ менеджер или администратор, защитник интересов и здоровья пациента, ученый/исследователь.		+			
12.3.4	Медицинской организации образования следует корректировать и изменять содержание к изменяющимся условиям и потребностям системы оказания медицинской помощи.		+			
12.4	СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПРОДОЖИТЕЛЬНОСТЬ					
12.4.1	Медицинская организация образования должна описать общую структуру, состав и продолжительность образовательной программы, четко установить обязательный компонент и компонент по выбору, интегрировать практику и теорию, учитывать требования национального законодательства и обеспечить адекватное представление того как местные, национальные или региональные системы здравоохранения ориентированы на потребности оказания медицинской помощи населению.		+			

12.4.2	Медицинской организации образования следует при принятии решения о продолжительности программы, учитывать требуемые конечные результаты обучения базового медицинского образования в отношении выбранной области медицины, требования для выполнения разных ролей сертифицированных специалистов в секторе здравоохранения, возможные альтернативы для использования обучения, основанного на временных параметрах.		+			
12.5	ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ					
12.5.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для организации, координации, управления и оценки каждой базы для обучения, клинической базы и учебного процесса.		+			
12.5.2	Медицинской организации образования следует гарантировать клиническое обучение в условиях многопрофильных клиник и координировать обучение на базе этих клиник для того чтобы резиденты приобрели адекватную подготовку в различных аспектах выбранной области медицины. Медицинская организация образования должна соблюдать при планировании образовательной программы должное представительство сотрудников, резидентов и других соответствующих заинтересованных сторон.		+			
12.5.3	Медицинской организации образования следует гарантировать подготовку в условиях различных клинических базах, которые характеризуются профилем клиник, различными категориями пациентов, уровнем оказания медицинской помощи (первичная медицинская помощь, специализированная медицинская помощь, высокоспециализированная медицинская помощь), стационары и амбулатории.		+			
12.5.4	Медицинской организации образования следует координировать многочисленные базы подготовки для получения соответствующего доступа к различным аспектам выбранной области медицины.		+			
12.5.5	Медицинской организации образования следует иметь доступ к ресурсам, необходимым для планирования и внедрения методов обучения, оценки обучающихся, инноваций программы обучения.					
12.6	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОСЛЕДИПЛОМНЫМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И ОКАЗАНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ					
12.6.1	Медицинская организация образования должна описать и признавать роль наставничества в профессиональном развитии, гарантировать интеграцию между обучением и оказанием медицинской помощи (подготовка на рабочем			+		

	месте), гарантировать, что обучение является дополнением и согласовано с требованиями по оказанию медицинской помощи.					
12.6.2	Медицинской организации образования следует эффективно организовать использование возможностей системы здравоохранения или оказания медицинской помощи для целей обучения, что предполагает использование возможностей различных клинических баз, проблем пациентов и клинических проблем для целей обучения, и в то же время, соблюдая предъявляемые требования к оказанию медицинской помощи.		+			
	ИТОГО		24	2		
13.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ»					
13.1	МЕТОДЫ ОЦЕНКИ					
13.1.1	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику оценки резидентов, должна определить, установить и опубликовать принципы, цели, методы и практику для оценки резидентов, включая квалификационные экзамены специалиста и гарантировать, что оценка охватывает знания, навыки и профессиональное поведение и отношение.		+			
13.1.2	Медицинская организация образования должна использовать дополнительный набор методов и форматов оценки в соответствии с их «применимостью», которая включает сочетание валидности, надежности, влияния на обучение, приемлемости и эффективности методов и форматов оценки в отношении установленных конечных результатов обучения.			+		
13.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать критерии для сдачи экзаменов или другие виды оценки, в том числе количество разрешенных пересдач.		+			
13.1.4	Медицинской организации образования должна изучать и документировать надежность, валидность и справедливость методов оценки.		+			
13.1.5	Медицинской организации образования следует использовать систему апелляции результатов оценки на основе принципов справедливости и через соблюдение правового процесса.			+		
13.1.6	Медицинской организации образования следует содействовать привлечению внешних экзаменаторов, внедрять новые методы оценки в случае необходимости.		+			
13.1.7	Медицинской организации образования следует вести запись различных типов и этапов обучения в учебном журнале или протоколах.			+		
13.2	ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ОЦЕНКОЙ И ОБУЧЕНИЕМ					
13.2.1	Медицинская организация образования должна использовать принципы, методы и практики оценки, которые совместимы с установленными		+			

	конечными результатами обучения и методами обучения, гарантируют, что установленные результаты обучения достигнуты обучающимися, способствуют обучению, определяют адекватность и соответствие обучению.					
13.2.2	Медицинская организация образования должна гарантировать предоставление своевременной, конкретной, конструктивной и справедливой обратной связи резидентам на основе результатов оценки их знаний и навыков.		+			
13.2.3	Медицинской организации образования следует использовать принципы, методы и практики оценки, которые способствуют интегрированному обучению и вовлечению в практическую клиническую работу, обеспечивают межпрофессиональное обучение.			+		
	ИТОГО		6	4		
14.	СТАНДАРТ «РЕЗИДЕНТЫ»					
14.1	ПОЛИТИКА ПРИЕМА И ОТБОР					
14.1.1	Медицинская организация образования должна рассмотреть взаимосвязь между миссией и отбором резидентов.		+			
14.1.2	Медицинская организация образования должна обеспечить баланс между имеющимся потенциалом и возможностями для подготовки и набором резидентов.		+			
14.1.3	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику по критериям и процессу отбора обучающихся, включая прием резидентов с ограниченными возможностями, требующего необходимые условия и оснащение в соответствии с национальными законодательными актами и положениями, и учитывать безопасность врачей и пациентов.		+			
14.1.4	Медицинская организация образования должна сформулировать и внедрить политику перевода резидентов из других национальных или международных программ.		+			
14.1.5	Медицинская организация образования должна гарантировать высокий уровень в понимании биомедицинских наук, достигнутый на додипломном уровне до начала последипломного образования.			+		
14.1.6	Медицинская организация образования должна гарантировать прозрачность процедуры отбора и равенство доступа к постдипломному образованию.			+		
14.1.7	Медицинской организации образования следует рассматривать в рамках своей процедуры отбора конкретные способности претендентов в целях повышения результата процесса обучения в выбранной области медицины.			+		
14.1.8	Медицинской организации образования следует разработать процедуру апелляции в отношении решения приемной комиссии.		+			

14.1.9	Медицинской организации образования следует включить ассоциации и организации резидентов в процесс разработки политики приема и отбора резидентов.			+		
14.1.10	Медицинской организации образования следует периодически пересматривать политику приема, на основе соответствующих социальных и профессиональных данных, чтобы соответствовать потребностям здоровья общества.			+		
14.2	КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ					
14.2.1	Медицинская организация образования должна установить количество резидентов, которое соответствует возможностям клинической/практической подготовки, потенциалу клинического наставничества и других доступных ресурсов, национальным и региональным потребностям кадровых ресурсов в соответствии с выбранной областью медицины, и если медицинская организация образования не определяет самостоятельно набор обучающихся, то следует продемонстрировать свою ответственность, объясняя имеющиеся отношения с уполномоченными органами и обращая внимание на последствия решений по приему, например, дисбаланс между набором и имеющимся потенциалом и возможностями баз и ресурсов для подготовки.			+		
14.2.2	Медицинская организация образования должна иметь доступную информацию о потребностях здоровья общества, которая включает рассмотрение сбалансированного набора в соответствии с гендерными, этническими и социальными характеристиками населения, включая потенциальную потребность в специальной политике набора и приема их групп малых народов и врачей из сельской местности.			+		
14.2.3	Медицинской организации образования следует пересматривать количество резидентов посредством консультирования с заинтересованными сторонами.			+		
14.2.4	Медицинской организации образования следует адаптировать количество резидентов, с учетом доступной информации о количестве квалифицированных кандидатов, доступной информации о национальных и международных рынках труда, непредсказуемости точной потребности специалистов здравоохранения в различных областях медицины.			+		
14.3	ПОДДЕРЖКА И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РЕЗИДЕНТОВ					
14.3.1	Медицинская организация образования должна иметь систему академического консультирования резидентов, предоставлять консультацию резидентам с учетом результатов мониторинга			+		

	прогресса в обучении, включая непреднамеренные инциденты.					
14.3.2	Медицинская организация образования должна предоставлять поддержку резидентам, ориентированную на социальные, финансовые и личные потребности, выделять соответствующие ресурсы для социальной и личной поддержки.		+			
14.3.3	Медицинская организация образования должна гарантировать конфиденциальность в отношении консультирования и оказываемой поддержки и предоставлять поддержку по профессиональной ориентации и планированию карьеры.		+			
14.3.4	Медицинской организации образования следует обеспечить поддержку в случае профессионального кризиса и вовлекать студенческие организации (резидентов) в решение их проблемных ситуаций.		+			
14.4	ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РЕЗИДЕНТОВ					
14.4.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по представительству резидентов и должное их в формулировании миссии и конечных результатов обучения, участие в разработке программы обучения, планировании рабочих условий, оценке программы обучения, управлении программой обучения.		+			
14.4.2	Медицинской организации образования следует поощрять организации резидентов участвовать в принятии решений о процессах, условиях и правилах обучения и подготовки.		+			
14.5	УСЛОВИЯ ТРУДА					
14.5.1	Медицинская организация образования должна проводить программу обучения в соответствии с оплачиваемыми должностями/стипендиями или другими путями для финансирования резидентов.			+		
14.5.2	Медицинская организация образования должна обеспечить участие резидентов во всех медицинских мероприятиях клинических баз, в том числе включить обязанности по вызову на дом, имеющих отношение к программе обучения.			+		
14.5.3	Медицинская организация образования должна определить ответственность и довести до всех информацию об участии и условиях оказания медицинских услуг резидентами.		+			
14.5.4	Медицинская организация образования должна обеспечить дополнительным обучением, при вынужденных перерывах в подготовке, по случаю беременности (в том числе по беременности и родам / отпуска по отцовству), болезни, военной службы или прикомандирования.			+		
14.5.5.	Медицинской организации образования следует гарантировать, что участие резидентов в оказании медицинских услуг не доминируют и не являются чрезмерными.		+			

14.5.6	Медицинской организации образования следует принимать во внимание потребности пациентов, преюмственность оказания медицинской помощи и образовательные потребности резидентов при планировании дежурств и графика работы по вызову.		+			
14.5.7	Медицинской организации образования следует позволять обучение при особых обстоятельствах в соответствии с индивидуальной программой подготовки и учетом предыдущего опыта в оказании медицинской помощи.			+		
14.5.8	Медицинской организации образования следует гарантировать, что качество обучения по индивидуальной программе и общая продолжительность подготовки не меньше, чем у резидентов, прошедших полную программу подготовки.			+		
	ИТОГО		16	12	0	0
15.	СТАНДАРТ «ПРЕПОДАВАТЕЛИ»					
15.1	ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПОЛИТИКА ОТБОРА					
15.1.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику набора и приема преподавателей, руководителей и наставников, которая определяет требуемый опыт, критерии научно-образовательных, педагогических и клинических достижений, включая баланс между преподавательской, научной деятельностью и квалификацией специалиста, их ответственность, обязанности сотрудников и, в частности баланс между преподаванием, научными исследованиями и оказанием медицинской помощи.		+			
15.1.2	Медицинская организация образования должна в своей политике отбора учитывать миссию образовательной программы, потребности системы образования и потребности системы оказания медицинской помощи.			+		
15.1.3	Медицинской организации образования следует в разработке и внедрении кадровой политики определить ответственность всех врачей как часть их профессиональных обязанностей для участия в последипломном образовании основанной на практике, вознаграждать за их участие в последипломной подготовке специалистов, гарантировать, что преподаватели являются практикующими специалистами в соответствующих областях, гарантировать, что преподаватели по суб-специальностям назначаются только на определенный период обучения в соответствии со спецификой программы подготовки и их квалификации.			+		
15.2	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И РАЗВИТИЕ					

15.2.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что у преподавателей и резидентов имеется достаточно времени для преподавания, наставничества и обучения, обеспечить программу развития преподавателей и наставников, гарантировать периодическую оценку деятельности преподавателей и наставников.		+			
15.2.2	Медицинской организации образования следует при разработке и внедрении кадровой политики включить в программу развития сотрудников и поддержку преподавателей их обучение и дальнейшее профессиональное развитие как профессиональной, так и педагогической квалификации; оценивать и признавать по достоинству академическую деятельность в качестве преподавателей, наставников; определить соотношение между количеством преподавателей, получивших признание и количеством резидентов, гарантируя их индивидуальное взаимоотношение и мониторинг достижений резидентов.			+		
	ИТОГО		2	3	0	0
16.	СТАНДАРТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ»					
16.1	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОБОРУДОВАНИЕ					
16.1.1	Медицинская организация образования должна обеспечить резидентам базу и возможности для практического и теоретического обучения, доступ к новейшей профессиональной литературе и источникам, адекватным информационным и коммуникационным технологиям и оборудованию для обучения практическим навыкам, безопасную среду для само-направленного обучения.		+			
16.1.2	Медицинской организации образования следует регулярно оценивать и обновлять материально-техническое оснащение и оборудование для их соответствия и обеспечения качества последипломного образования.			+		
16.2	КЛИНИЧЕСКИЕ БАЗЫ					
16.2.1	Медицинская организация образования должна выбрать и утвердить базы для подготовки и обеспечить доступ к соответствующим клиническим/практическим базам для обучения, достаточному количеству пациентов, соответствующим пациентам и информации о пациентах с различными проблемами для достижения целей обучения, включая использование возможностей как стационарной, так и амбулаторной помощи, и дежурств.		+			
16.2.2	Медицинской организации образования следует при выборе среды обучения и клинической базы гарантировать, что в программу обучения включены вопросы по укреплению здоровья и		+			

	профилактике заболеваний, обучение в других соответствующих профилю клиниках/институтах и ПМСП.					
16.3	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ					
16.3.1	Медицинская организация образования должна гарантировать доступ к веб- и электронным средствам массовой информации и эффективно использовать информационные и коммуникационные технологии, с соблюдением этики, как интегрированную часть образовательной программы.		+			
16.3.2	Медицинской организации образования следует способствовать использованию преподавателями и обучающимися существующих и новых информационных и коммуникационных технологий для: самостоятельного обучения, общения с коллегами, доступа к соответствующим данным пациента и информационным системам здравоохранения, ведения пациентов, практики и работы в системах оказания медицинской помощи.		+			
16.4	КЛИНИЧЕСКИЕ КОМАНДЫ					
16.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать опыт работы в команде коллег и других специалистов здравоохранения.		+			
16.4.2	Медицинской организации образования следует обеспечить обучение в междисциплинарной/межпрофессиональной команде и развивать способности работать эффективно с коллегами и другими специалистами здравоохранения.		+			
16.4.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию способности в руководстве и обучении других специалистов здравоохранения.		+			
16.5	МЕДИЦИНСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ					
16.5.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что резиденты получают знания и способны применить научные основы и методологию научного исследования в выбранной области медицины и обеспечить соответствующую интеграцию и баланс между подготовкой и исследованиями.		+			
16.5.2	Медицинская организация образования должна предоставить информацию о научно-исследовательской базе и приоритетных направлениях в области научных исследований медицинской организации образования			+		
16.5.3	Медицинской организации образования следует способствовать участию резидентов в медицинских исследованиях, развитии качества здоровья и системы здравоохранения, которые включают научные исследования в базовых биомедицинских, клинических, поведенческих и социальных науках.			+		

16.5.4	Медицинской организации образования следует обеспечить для резидентов соответствующее время в программе подготовки для проведения научных исследований.			+		
16.5.5	Медицинской организации образования следует предоставить доступ к оборудованию для проведения научных исследований и проводимым научным мероприятиям на базах обучения.			+		
16.6	ЭКСПЕРТИЗА В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ					
16.6.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику по использованию экспертизы в области образования относительно планирования, внедрения и оценки образовательной программы.			+		
16.6.2	Медицинской организации образования следует уделить должное внимание и обеспечить развитие экспертизы в оценке образования и исследовании в дисциплине медицинского образования.			+		
16.6.3	Медицинской организации образования следует способствовать развитию интересов сотрудников в проведении исследований в образовании.				+	
16.7	ПОДГОТОВКА В ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ					
16.7.1	Медицинская организация образования должна разработать и внедрить политику доступности для резидентов и предоставить им возможности обучения в альтернативных учреждениях внутри или за пределами страны.			+		
16.7.2	Медицинская организация образования должна создать систему по переводу и взаимозачету результатов обучения посредством активной координации программ между обучающимися институтами и использования академических кредитов.			+		
16.7.3	Медицинской организации образования следует содействовать региональному и международному обмену преподавателей и резидентами, путем обеспечения соответствующими ресурсами.			+		
16.7.4	Медицинской организации образования следует развивать отношения с соответствующими национальными и международными органами с целью содействия обмену и взаимному признанию элементов обучения.			+		
	ИТОГО			12	8	1 0
17.	СТАНДАРТ «ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»					
17.1	МЕХАНИЗМЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ					
17.1.1	Медицинская организация образования должна проводить постоянно мониторинг образовательной программы, определить и внедрить механизм для оценки программы, и оценку программы проводить с учетом миссии,			+		

	требуемых конечных результатов обучения, содержания образовательной программы, оценки знаний и навыков, образовательных ресурсов.					
17.1.2	Медицинская организация образования должна проводить оценку программы относительно политики приема и потребностей образования и системы здравоохранения, процесса реализации образовательной программы, методов оценки, прогресса резидентов, квалификации преподавателей, выявленных проблем и недостатков.			+		
17.1.3	Медицинская организация образования должна гарантировать, что соответствующие результаты оценки направлены на улучшение образовательной программы и участие заинтересованных сторон в оценке программы.			+		
17.1.4	Медицинской организации образования следует обеспечить прозрачность процесса и результатов оценки для руководства и всех заинтересованных сторон.			+		
17.2	ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РЕЗИДЕНТОВ					
17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
17.2.2	Медицинской организации образования следует активно вовлекать преподавателей и резидентов в планирование оценки программы, и использование результатов оценки для улучшения программы.			+		
17.2.1	Медицинская организация образования должна изучать обратную связь по образовательной программе от преподавателей, резидентов, работодателей.			+		
17.3	РЕЗУЛЬТАТЫ РЕЗИДЕНТОВ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ					
17.3.1	Медицинская организация образования должна постоянно проводить мониторинг квалифицированных специалистов, обеспечивать обратную связь о клинической практике квалифицированных специалистов от работодателей, установить и применять механизм для оценки программы, используя собранные данные по результатам выполнения клинической практики квалифицированных специалистов.			+		
17.3.2	Медицинской организации образования следует информировать о результатах оценки клинической практики квалифицированных специалистов лиц ответственных за прием резидентов и планирование образовательной программы.			+		
17.3	ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН					

17.3.1	Медицинская организация образования должна вовлекать основные заинтересованные стороны в программу для мониторинга и оценки образовательной программы.		+			
17.3.2.	Медицинской организации образования следует обеспечить доступ заинтересованным сторонам к результатам оценки курса и образовательной программы, следует изучать и анализировать результаты обратной связи по самостоятельной клинической практики специалистов и обратной связи по образовательной программе.		+			
17.4	ПРОЦЕДУРА УТВЕРЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ					
17.4.1	Медицинская организация образования должна документировать, что все образовательные программы, включая клинические базы, утверждены уполномоченным органом на основе ясно установленных критериев, оценки образовательной программы и имеющихся полномочий для присуждения или отзыва признания уполномоченным органом клинических баз или курсов теоретического обучения.		+			
17.4.2	Медицинской организации образования следует разработать и внедрить систему контроля качества клинических базы и других образовательных ресурсов, материально-технического оснащения, включая посещение баз обучения или других установленных процедур.		+			
	ИТОГО		12	1		
18.	СТАНДАРТ «УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»					
18.1	УПРАВЛЕНИЕ					
18.1.1	Медицинская организация образования должна гарантировать, что образовательная программа проводится в соответствии с требованиями нормативных правил в отношении приема резидентов (критерий отбора и количество), процесса, оценки знаний и навыков, установленных результатов обучения.		+			
18.1.2	Медицинская организация образования должна документировать завершение обучения путем присуждения степеней, выдачи дипломов, сертификатов или других официальных свидетельств квалификации для использования национальными и международными уполномоченными органами и должна быть ответственной за программы обеспечения и улучшения качества последипломной подготовки.		+			
18.1.3	Медицинской организации образования следует гарантировать прозрачность управления и принятия решений, соответствие программы потребностям здоровья населения и оказания медицинских услуг.		+			
18.2	АКАДЕМИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО					

18.2.1	Медицинская организация образования должна определить ответственности и обязанности руководства/сотрудников по последипломному медицинскому образованию.		+			
18.2.2	Медицинской организации образования следует проводить оценку руководства/сотрудников через определенные промежутки времени по отношению к достижению миссии программы последипломной подготовки, требуемых конечных результатов программы.		+			
18.3	БЮДЖЕТ НА ОБУЧЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСУРСОВ					
18.3.1	Медицинская организация образования должна определить ответственность и полномочия для управления бюджетами образовательной программы.		+			
18.3.2	Медицинская организация образования должна иметь четкий круг обязанностей и полномочий по обеспечению образовательных программ ресурсами, включая целевой бюджет на обучение, должна выделять ресурсы, необходимые для внедрения и реализации программы подготовки и распределять образовательные ресурсы в соответствии с потребностями.		+			
18.3.3	Медицинской организации образования следует управлять бюджетом, чтобы поддерживать обязательства преподавателей и резидентов по оказанию медицинской помощи и инновации в программе.		+			
18.4	АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ					
18.4.1	Медицинская организация образования должна гарантировать наличие соответствующего административного и академического штата, сотрудников для поддержки реализации образовательной программы, надлежащего менеджмента и распределение ресурсов.		+			
18.4.2	Медицинской организации образования следует разработать программу обеспечения качества менеджмента, включая регулярные обзоры.		+			
18.4.3	Медицинской организации образования следует гарантировать, что проводится регулярный обзор менеджмента для достижения улучшения качества.		+			
18.5	ТРЕБОВАНИЯ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ					
18.5.1	Медицинская организация образования должна следовать определению национальных уполномоченных органов количества и признанных медицинских специальностей и других функций медицинских экспертов, для обучения которых разрабатываются программы последипломной подготовки.		+			
18.5.2	Медицинской организации образования следует определить и утвердить программы последипломного медицинского образования в		+			

	сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами.					
	ИТОГО		13	0	0	0
19.	СТАНДАРТ «НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ»					
19.1	Медицинская организация образования при реализации развития последипломного медицинского образования с привлечением соответствующих заинтересованных сторон должна инициировать процедуры регулярного обзора и обновления процесса, структуры, содержания, результатов обучения/компетенций, оценки знаний и навыков, среды обучения программы, документально исправить недостатки, выделять ресурсы для непрерывного улучшения.		+			
19.2	Медицинской организации образования следует					
	- базировать процесс обновления на проспективных исследованиях и анализах и на результатах собственного опыта и изучения литературы по медицинскому образованию			+		
	- гарантировать, чтобы процесс обновления и реструктуризации приводит к пересмотру политики и практики программы последипломного медицинского образования в соответствии с прошлым опытом, текущей деятельностью и будущими перспективами.		+			
19.3	Медицинской организации образования следует в процессе обновления обратить внимание на следующие вопросы:					
	- Адаптация миссии и результатов программ последипломной подготовки в научном, социально-экономическом и культурном развитии общества,			+		
	- Модификация установленных результатов обучения после завершения последипломного обучения в выбранной области медицины в соответствии с документально подтвержденными потребностями среды распространяются на недавно завершивших обучение специалистов здравоохранения, изменения могут включать клинические навыки, обучение в области общественного здравоохранения и участие в уходе за больным, соответствующие обязанности, возложенные по завершении программы.		+			
	- Адаптация образовательных подходов и методов обучения, чтобы гарантировать их соответствие и уместность		+			
	- Корректировка структуры, содержания и продолжительности программ подготовки в резидентуре в соответствии с достижениями в базовых биомедицинских науках, клинических, поведенческих и социальных науках, изменения в демографической ситуации и структуре		+			

	населения по вопросам здоровья / болезни, а также социально-экономических и культурных условий, корректировка будет гарантировать, что новые соответствующие знания, понятия и методы включены, а устаревшие отменены					
	-Разработка принципов и методов оценки в соответствии с изменениями в установленных результатах и методах обучения		+			
	-Адаптация политики отбора резидентов, методов отбора и приема резидентов к изменяющимся ожиданиям и обстоятельствам, потребностям в человеческих ресурсах, изменениях в базовом медицинском образовании и требованиях учебной программы			+		
	-Адаптация политики набора и развития академических наставников и преподавателей в соответствии с изменяющимися потребностями в последипломном образовании			+		
	-Обновление оснащения на клинических базах обучения и других образовательных ресурсов к изменяющимся потребностям в последипломном медицинском образовании, то есть количество резидентов, количества и профиля преподавателей, программа обучения и современные принципы обучения		+			
	-Усовершенствование процесса мониторинга программы и оценки программы		+			
	-Развитие организационной структуры, управления и менеджмента для преодоления изменяющихся обстоятельств, и потребностей послевузовского обучения, и со временем сбор интересов различных групп заинтересованных сторон		+			
	ИТОГО		9	4	0	0
	ИТОГО В ОБЩЕМ		111	36	1	0