

Аккредитационному совету
Евразийского Центра Аккредитации
и обеспечения качества
образования и здравоохранения
3.03.2022 г.

**ОТЧЕТ
ВНЕШНЕЙ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ
ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
7R01131 «НЕОНАТОЛОГИЯ»
НУО «КАЗАХСТАНСКО-РОССИЙСКОГО МЕДИЦИНСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА НА СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ АККРЕДИТАЦИИ
ПРОГРАММ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(СПЕЦИАЛЬНОСТИ РЕЗИДЕНТУРЫ) МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ**

период внешней экспертной оценки: 16-18 февраля 2022 года

Город Алматы, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Список обозначений и сокращений	2
1.	Состав внешней экспертной комиссии	4
2.	Общая часть заключительного отчета	6
2.1	Представление НУО «Казахстанско-Российского медицинского университета и образовательной программы по специальности резидентуры 7R01131 «Неонатология»	6
2.2	Сведения о предыдущей аккредитации	8
2.3	Заключение по результатам рецензирования отчета по самооценке образовательной программы 7R01131 «Неонатология» НУО Казахстанско-Российский медицинский университет на соответствие Стандартам аккредитации программ последиplomного образования (специальности резидентуры) медицинских организаций образования и выводы	8
3.	Описание внешней экспертной оценки и заключение	11
4.	Результаты анкетирования преподавателей и резидентов	18
5.	Анализ на соответствие стандартам аккредитации по итогам внешней оценки образовательной программы 7R01131 «Неонатология»	23
6.	Рекомендации по совершенствованию образовательной программы 7R01131 «Неонатология»	34
7.	Рекомендация Аккредитационному совету	33
	Приложение 1. Профиль качества и критерии внешней оценки и образовательной программы резидентуры 7R01131 «Неонатология»	34
	Приложение 2. Список документов, изученных в рамках проведения внешней экспертной оценки	35
	Приложение 3. Программа посещения организации	37

СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

Аббревиатура	Обозначение
ВЭК	Внешняя экспертная комиссия
ЕЦА	Евразийский центр аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения
ГОСО	Государственные общеобязательные стандарты образования»
КОП	Комитет образовательных программ
МЗ РК	Министерство здравоохранения Республики Казахстан
ОП	Образовательная программа
ППС	Профессорско-преподавательский состав
ПМК	Передвижные мобильные комплексы
НИР	Научно-исследовательская работа
SCORM	Sharable Content Object Reference Model — «модель ссылок на совместно используемые объекты содержимого»

1. Состав Внешней Экспертной Комиссии

В соответствии с приказом ЕЦА № 02 от 02.02.2022 года сформирована Внешняя Экспертная Комиссия (далее – ВЭК) по проведению в период 16-18 февраля 2022 года внешней оценки образовательной программы 7R01131 «Неонатология» НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» в следующем составе:

№ п/п	Статус в составе ВЭК	ФИО полностью	Регалии, должность, место работы/место учебы, специальность, курс
1	Председатель	Тургунов Ермек Мейрамович	Доктор медицинских наук, профессор кафедры хирургических болезней НАО «Медицинский университет Караганды», член Международного общества хирургов (International Surgery Society), член «Ассоциации независимых экспертов г.Астаны» и «Союза независимых экспертов КГМУ»
2	Зарубежный эксперт	Насыров Руслан Абдуллаевич	доктор медицинских наук профессор, проректор по научной работе, заведующий кафедрой патологической анатомии с курсом судебной медицины Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета Министерства здравоохранения Российской Федерации, Член Нью-Йоркской академии наук
3	Зарубежный эксперт	Поздеева Татьяна Васильевна	доктор медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой экономики, менеджмента и медицинского права Декан медико-профилактического факультета и факультета высшего сестринского образования ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский медицинский университет» Миниздрав Российской Федерации, г.Нижний Новгород
4	Казахстанский академический эксперт	Жумалина Акмарал Канашевна	доктор медицинских наук, профессор, руководитель кафедры детских болезней с неонатологией НАО «Западно-Казахстанский Государственный медицинский университет им. Марата Оспанова»
5	Казахстанский академический эксперт	Ермуханова Людмила Сергеевна	кандидат медицинских наук, руководитель кафедры общественного здоровья и здравоохранения НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата

			Оспанова», тренер по обучению ОСМС Западного региона.
6	Казахстанский академический эксперт	Ахметова Альмира Каликапасовна	кандидат медицинских наук, доцент, заведующая кафедрой дерматовенерологии и косметологии НАО «Медицинский университет Семей»
7	Казахстанский академический эксперт	Кудабаева Хатимя Ильясовна	кандидат медицинских наук, профессор кафедры внутренних болезней №1 НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова»
8	Казахстанский академический эксперт	Садиева Жанар Заманхановна	врач анестезиолог-реаниматолог, начальник отдела послевузовского образования АО «Южно-Казахстанская медицинская академия».
9	Казахстанский академический эксперт	Жунусова Айгуль Битимбаевна	кандидат медицинских наук, врач – педиатр высшей категории, директор департамента академической работы НАО «Медицинский университет Семей»
10	Казахстанский академический эксперт	Тулеутаева Райхан Есенжановна	кандидат медицинских наук, заведующая кафедрой фармакологии и доказательной медицины НАО «Медицинский университет Семей»
11	Казахстанский академический эксперт	Тезекбаев Канат Марденович	заведующий кафедрой травматологии и ортопедии НАО «Казахский Национальный Медицинский Университет им.С.Д.Асфендиярова»
12	Казахстанский академический эксперт	Рахманов Елтай Утемуратович	PhD, Заместитель директора магистратуры по Спортивной Медицине и Реабилитологии, Инструктор, Школа медицины, Назарбаев Университет, организатор учебной, практической и научно-исследовательской работы магистрантов по спортивной медицине и реабилитации
13	Представитель работодателей	Молдабаева Жазира Джумабековна	заместитель главного врача ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №29»
14	Представитель резидентов	Ермекбай Айбек Аманжолұлы	Резидент второго года обучения по специальности «Анестезиология и реаниматология, в том числе детская» НАО «Казахский Национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова»

Наблюдатель от ЕЦА – Умарова Макпал Альдибековна, руководитель отдела аккредитации и мониторинга.

Работа ВЭК проводилась в соответствии с Положением о ВЭК (Приказ генерального директора ЕЦА № 4 от «13» февраля 2017 г.).

Отчет ВЭК содержит оценку образовательной программы 7R01131 «Неонатология» на соответствие Стандартам аккредитации программ последипломного образования (специальности резидентуры) медицинских организаций образования и выводы (далее – Стандарты аккредитации), рекомендации ВЭК по дальнейшему совершенствованию подходов и условий реализации вышеназванной образовательной программы и рекомендации для Аккредитационного совета ЕЦА.

2. Общая часть заключительного отчета

2.1 Представление НУО «Казахстанско-Российского медицинского университета и образовательной программы по специальности резидентуры 7R01131 «Неонатология»

Название организации, юридическая форма собственности, БИН	Негосударственное учреждение образования «Казахстанско-Российский медицинский университет», 970 240 002 300
Орган управления	Высший орган – общее собрание участников Исполнительный орган – ректор Контрольный орган – ревизионная комиссия Коллегиальный орган – ученый совет
ФИО полностью первого руководителя	Джайнакбаев Нурлан Темирбекович
Дата создания	1992 г.
Место расположения и контактные данные	город Алматы, ул: Торекулова, 71
Государственная лицензия на образовательную деятельность в резидентуре (дата, номер)	лицензия на образовательную деятельность АБ № 0137388, выданная Комитетом по контролю в сфере образования и науки МОН РК 02 июня 2010 года
Сведения о филиалах, дочерних организациях (если имеются)	нет
Год начала реализации аккредитуемой образовательной программы (ОП)	2021 год
Продолжительность обучения	2 года
Общее количество выпускников с начала реализации ОП	-
Количество резидентов на ОП с начала текущего года	15 обучающихся
Штатные преподаватели/Совместители, задействованные в реализации ОП, в т.ч. % остепененности	7/2, 55%

Приём на образовательную программу «Неонатология» начат с 2021 года.

Программы резидентуры, являясь частью учебной деятельности вуза, стремятся к достижению индикаторов стратегического плана университета. В Казахстанско-Российском медицинском университете в рамках корпоративной культуры, решения по формированию стратегического плана принимаются коллегиально. Так было с планом 2017-2021 года, а также со стратегическим планом развития на 2019-2025 годы, когда в 2019 году приказом первого руководителя № 96 от 17.04.2019 г. стартовала программа разработки Плана. Работа проводилась в рамках четырёх проектных команд с представительством внешних и внутренних стейкхолдеров: обучающихся, преподавателей, работодателей.

Высокая квалификация профессорско-преподавательского состава – у 7 штатных преподавателей остепененность составила 55%; обеспеченность учебного процесса многопрофильными лечебными учреждениями, (в том числе часть имеющих сертификат

аккредитации) для реализации программы «Неонатология», договора о дуальном обучении между организацией образования и Управлением здравоохранения предоставляют резидентам отличную возможность для освоения клинических компетенций.

Из представленного отчета видно, что благодаря действующей в вузе «Школе педагога» совершенствуются педагогические компетенции преподавателей. Кроме повышения квалификации по профилю, преподаватели обучены коммуникативным навыкам, дистанционным технологиям в образовании, инновационным методам обучения, тестологии. Для проведения тестовой формы контроля используется лицензированная программа «Экзаменатор». В качестве автоматизированной платформы в учебном процессе используется программа «Платонус». В период пандемии Ковид использовалась площадка MOODLE. Для первого приема резидентов по аккредитуемой образовательной программы выделены финансовые средства для приобретения литературы, в том числе на цифровых носителях, для покупки манекенов и муляжей для Учебно-клинического центра и кафедр, а также другие материальные расходы: мебель, компьютеры и др.

Университет успешно сотрудничает с ведущими отечественными и зарубежными вузами, подписаны меморандумы и договора о сотрудничестве с более чем 15 ВУЗами из 10 стран, таких как Израиль, Греция, Чехия, Россия, Белоруссия, Узбекистан и др.

2.2 Сведения о предыдущей аккредитации

До настоящего времени аккредитация образовательной программы по специальности «неонатология» не проводилась.

2.3 Заключение по результатам рецензирования отчета по самооценке образовательной программы 7R01131 «Неонатология» НУО Казахстанско-Российский медицинский университет на соответствие Стандартам аккредитации программ последиplomного образования (специальности резидентуры) медицинских организаций образования и выводы

Отчет по самооценке образовательной программы 7R01131 «Неонатология» (далее – отчет) представлен на 122 страницах основного текста, приложений на 28 страницах (с 94 по 122), копий или электронных версий 18-ти документов, расположенных по ссылке cloud.krmu@gmail.com.

Отчет характеризуется полнотой ответов на все 9 основных стандартов аккредитации и критерии, структурированностью с учетом рекомендаций Руководства по проведению самооценки образовательной программы, предоставленной организации образования аккредитационным центром - ЕЦА, а также внутренним единством информации. К отчету прилагается сопроводительное письмо за подписью руководителя НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» Джайнакбаева Нурлана Темирбековича., д.м.н., профессора, в котором подтверждается достоверность количественной информации и сведений, включенных в отчет по самооценке.

В отчете имеется список 9-ти членов внутренней комиссии по самооценке с указанием ответственности каждого сотрудника, сведения о представителе организации, ответственной за проведение самооценки образовательной программы – Бекмагамбетова Ж.М., начальник отдела стратегического развития и аккредитации

Самооценка образовательной программы 7R01131 «Неонатология», проведена на основании приказа руководителя №26-02-50/1-н/к от 01.07.2021 г. «О подготовке к аккредитации и организации процесса самооценки образовательных программ».

Отчет рецензирован экспертом по аккредитации Жунусовой А.Б., и в рецензиях отмечены сильные стороны и области для улучшения, а также рекомендации по дополнениям и изменениям, в том числе следующие:

Стандарты	Рекомендации рецензента (-ов)
1	1.По критерию 1.1.1. Ссылка на сайт вуза, где размещена «Стратегия НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» на 2019-

	2025 годы». Ответ предоставлен о Миссии вуза, но не о Миссии ОП. 2. По критерию 1.1.1. следует представить описание миссии образовательной программ, а не ВУЗа в целом и соответствующие опубликованные документы. 3. По критерию 1.1.3 следует описать какие образовательные стратегии и подходы, методы обучения формируют ответственность и развивают способность студентов к обучению на протяжении всей жизни 4. По критерию 1.1.5 предоставить список многопрофильных лечебных учреждений, в которых резиденты программы «Неонатология» проходят практическую подготовку 5. В пункте 1.1.8 расшифровать ПМК и внести в перечень сокращений 6. По пункту 1.2.1 дополнить ответ на вопрос каким образом обеспечивается участие ППС, АУП, сотрудников и подразделений в принятии решения относительно планирования и распределения ресурсов? 7. по п.1.3.1. следует отразить как, когда и кем проводится оценка конечных результатов обучения, и каковы принятые меры по улучшению? 8. по п.1.3.3. неверно трактуется трехуровневая модель подготовки по Болонскому процессу. 9. В отчете приводится в описательном стиле процесс обратной связи от обучающихся и работодателей, но не приводятся конкретные примеры
2	1. В п.2.1.2 излишнее описание структуры компетенций и определение Кредитно-модульной системы. 2. П.2.1.3 в соответствии с Национальной рамкой квалификации резидентура соответствует 7 уровню, не 8. 3. В п 2.1.6 представлена обобщенная информация относительно использования программы «Антиплагиат» по вузу в целом, но хотелось бы примеры именно по ОП «Неонатология». 4. В п 2.1.7 дополнить ответ относительно студент (резидент) - центрированного подхода: как это осуществляется в реальности, кто это разрабатывает, внедряет, контролирует, кого вовлекают? 5. По п 2.1.8 и 2.1.9 упущена информация об обязательствах резидентов по соблюдению этики: где прописано, как резиденты узнают об этом? Также следует описать условия для личностного развития, которые предоставляются ВУЗом для дальнейшего карьерного роста. 6. По п 2.3.2 фраза «Всего к обучению резидентов по специальности 7R01131 – «Неонатология» 2021-2022 учебном году привлекаются врачи клинических баз, в настоящее время являющихся совместителями курса неонатологии» носит незавершенный характер, так как количество всего не указано 7. В ответе на п .2.4.3. встречаются повторы текста 8. Опишите возможность обучения в других организациях, выезд на практику за пределы клинических баз КРМУ 9. В п.2.4.4. указывается, что каникулы составляют 6 недель. В соответствии с требованиями НПА продолжительность не менее 7 недель. 10. В п 2.5.2 противоречивая информация относительно того, кто определяет клинические базы: «Клинические базы подбираются на соответствие программе резидентуры отделом по клинической работе....».

	«Кафедры/курсы НУО «КазРосмедуниверситет» во главе с заведующим кафедрой/курса определяют клинические базы» 11. По пункту 2.5. не полный ответ в части должного представительства сотрудников, резидентов и других соответствующих заинтересованных сторон 12. Ответы на п 2.5.3 и 2.5.4 не отвечают на критерии стандарта.
3	1. По п.3.1.3. следует дополнить ответ, каким образом обеспечивается компетентность сотрудников и привлекаемых преподавателей по оценке знаний и навыков, отношений, профессионального поведения и способностей резидентов. Какие методы используются для оценки достижений результатов обучения в аффективном домене? 2. Представленная таблица по п.3.2.2 по соответствиям методов преподавания методам оценивания методологически не соответствует общепринятым подходам. Так, например, нельзя оценивать оказание квалифицированной помощи при неотложных состояниях с помощью листа оценки санитарно-просветительной работы и др примеры...
4	.В п 4.1.2 следует расшифровать ДИТ, два предпоследних абзаца лишние и не касаются напрямую аккредитуемой программы. 2. В таблице 4.1. представлены данные по приёму в целом на программы резидентуры, следует указать по приему на аккредитуемую программу. 3. Приведите примеры по п 4.4.1 как по итогам обратной связи от резидентов была изменена или разработана программа. Опишите практику по участию и вкладу резидентов в решение вопросов, относящихся к образовательной программе 4. Следует привести конкретные примеры по обратной связи резидентов, указанных в п 4.4.2. 4.В пункте 4.5.6. описывается не связанный с ОП «Неонатология» функционал резидента: «В ОП соблюден баланс всех видов деятельности: работа в амбулаторно-поликлинических условиях, работа на станции скорой медицинской помощи, работа на приеме узких специалистов, работа в приемном покое, курация больных в стационаре».
5	. В п.5.1.,5.2 приводятся цифры относительно ВУЗа в целом. Следует охарактеризовать потенциал ППС именно аккредитуемой программы «Неонатология» 2. Указанный Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.04.2020 г.) не касается высшего и послевузовского образования и не может быть применен для конкурса ППС. В соответствии с Приказом МОН РК №595 от 2018 года с дополнениями и изменениями, глава 2, п 15 ОБПО устанавливает и обеспечивает соблюдение требований к кандидатурам работников при приеме на работу путем определения квалификационных характеристик должностей работников в соответствии с подпунктом 2 пункта 2 статьи 43-1 Закона "Об образовании". 3. Следует дать информацию по ППС в разрезе программы «Неонатология», а не по университету в целом
6	Представленные в отчете данные относительно договоров, мобильности, повышения квалификации и др. касаются вуза в целом, следует дополнить информацию по ОП «Неонатология»
7	1.Приведите примеры по отчету в целом с точки зрения программной

	аккредитации, не институциональной. Дополните примеры по участию ППС курса «Неонатологии» и резидентов аккредитуемой программы в оценке образовательной программы 2.Проводилась ли оценка и сравнение образовательной программы с лучшими зарубежными практиками по аналогичной специальности, и были ли внесены какие-либо изменения в действующую образовательную программу? 3.Опишите результаты обратной связи и какие рекомендации по улучшению были разработаны?
8	В отчете упоминаются утратившие силу документы, в частности, Типовые правила деятельности организаций высшего образования (Постановление Правительства РК №499 от 20.05.2013 года) утратили силу в 2018 году.
9	Отсутствуют ответы на критерии 9.2-2.4

Таким образом, в процессе обратной связи с представителем организации образования, экспертами получены ответы на возникшие вопросы и в отчет по самооценке внесены соответствующие изменения и дополнения по рекомендациям рецензентов.

Во всех стандартах приведена реальная практика НУО «Казахстанско-Российского медицинского университета» по подготовке резидентов по специальности 7R01131 «Неонатология» с учетом начала приема обучающихся в 2021 году, аргументированные данные, примеры реализации задач образовательной программы, национальных и международных мероприятий, методического сопровождения, подтверждающие соблюдение требований стандартов аккредитации. Описание в отчете по самооценке достаточно полное и актуализированное по количеству резидентов, преподавателей, администрации, сведениям об отборе и приеме, итогам обучения, результатам оценки знаний и навыков, материально-технической базы университета и клинических баз, договорных обязательств с партнерами (вузы, ассоциации, базы), финансовой информации, планам по развитию и совершенствованию и т

Отчет представлен в ЕЦА в завершенном виде, с корректировкой данных по вышеприведенным рекомендациям, написан грамотным языком, формулировки по каждому стандарту ясны и понятны и описаны в соответствии с критерием стандартов, таблицы и содержат ссылки в тексте и имеют сквозную нумерацию.

Качество отчета по самооценке послужило основой для перехода к следующему этапу процедуры аккредитации – внешней оценке. Экспертами запланирована валидация данных отчета, сопоставление сведений из отчета с той информацией, которая будет получена при визите в организацию образования, т.е. проведение верификации количественных и качественных показателей.

3. Описание внешней экспертной оценки

Внешняя экспертная работа в рамках оценки образовательной программы 7R01131 «Неонатология» была организована в соответствии с Руководством по проведению внешней оценки организаций образования и образовательных программ ЕЦА (утверждено приказом Генерального директора НУ «Евразийский центр аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения» №5 от 17.02.2017 г.) и согласно программе, утвержденной 02.02. 2022г. генеральным директором ЕЦА Сарсенбаевой С.С. и согласованной с Ректором НУО «КазРосмедуниверситет» Н. Т. Джайнакбаевым. Даты визита в организацию: 16-18 февраля 2022 г.

Внешняя оценка направлена на валидацию данных отчета по самооценке и верификацию показателей, свидетельствующих о степени соответствия критериям стандартов аккредитации.

Последовательность осуществления визита в течение 3-х дней подробно представлена в Программе посещения (далее – программа), которая находится в документации

аккредитационного центра и в приложении 3 к данному отчету. Программа является доказательством осуществления всех запланированных мероприятий в рамках внешней экспертной оценки.

Участие зарубежного эксперта Насырова Руслана Абдуллаевича, доктора медицинских наук профессор, проректора по научной работе, заведующего кафедрой патологической анатомии с курсом судебной медицины Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета Министерства здравоохранения Российской Федерации, Член Нью-Йоркской академии наук обеспечено на платформе zoom (видеозаписи архивированы в аккредитационном органе).

Участие зарубежного эксперта Поздеевой Татьяны Васильевны, доктора медицинских наук, профессора, заведующей кафедрой экономики, менеджмента и медицинского права, Декана медико-профилактического факультета и факультета высшего сестринского образования ФГБОУ ВО «Приволжского исследовательского медицинского университета» Минздрава Российской Федерации, г.Нижний Новгород проводилось в очном формате.

Для получения объективной информации членами ВЭК были использованы следующие методы и их результаты:

- собеседование с руководством и административными сотрудниками – всего 12 человек;
- интервью с резидентами – 93 человек;
- изучение веб-сайта: www.krmu.edu.kz;
- интервьюирование 44 активных резидентов, 13 работодателей, 43 преподавателей;
- анкетирование преподавателей и резидентов – 113 и 200, соответственно
- наблюдение за обучением резидентов: посещение одного практического занятия по теме «Реанимация новорожденных», ФИО преподавателя: Бейсембаева З.Д., Группа: Нео 21-03
- обзор ресурсов в контексте выполнения стандартов аккредитации: посещена клиническая база Центр перинатологии и детской кардиохирургии, где проводится обучение по программе «Неонатология» с участием 7 штатных преподавателей;
- изучение учебно-методических документов в количестве 18 ед. как до визита в организацию, так и во время посещения подразделений (перечень изученных документов в приложении 2).

Со стороны коллектива аккредитуемой организации обеспечено присутствие всех лиц, указанных в программе посещения и по спискам участков интервью и собеседований (таблица 1).

Таблица 1 - Сведения о количестве и категории участников встреч, интервью, собеседований с членами ВЭК

№	Ф.И.О.	Должность
1	Еспенбетов Есен Бахытжанович	Зав.отделением реанимации ГКБ №7
2	Абилкасымова Гульнара Ерденовна	Директор клиники DVC
3	Асанова Назгул Унгарсыновна	Зам. главного врача по ЛР ДГКБ №2
4	Баракбаева Сауле Дауешевна	Зав.отделением модульного филиала ГКП на ПХВ «Детская городская клиническая инфекционная больница»
5	Нурланова Гульнара Казтаевна	Руководитель ГКП на ПХВ "Центр перинатологии и детской кардиохирургии"
6	Сарсенбаев Ербол Жаксылыкович	Директор Службы скорой медицинской помощи
7	Асанова Назгул Унгарсыновна	Зам. главного врача по ЛР ДГКБ №2
8	Жуматаева Зарина Ахметовна	Директор МЦ «Рахат»

9	Юн Ольга Леонидовна	Офтальмологический центр профессора Ботабековой Т.К.
10	Асанова Назгул Унгарсыновна	Зам. главного врача по ЛР ДГКБ №2
11	Иргалиев Берик Эрикович	Зав. отделением травматологии ЦГКБ
12	Абильбаев Нурлан Кадысович	Генеральный директор Реабилитационного центра «Rekinetix»
13	Шерияздан Жадыра Слямовна	Зам. главного врача ГКБ №7
14	Джайнакбаев Нурлан Темирбекович	Ректор, профессор
15	Иманбаева Жайсан Абильсейтовна	Проректор по научной и клинической работе
16	Кусаинова Арман Сайлавбековна	Проректор по академической работе
17	Совостьянова Татьяна Анатольевна	И.о. проректора по воспитательной работе
18	Оракбай Ляззат Жадигеровна	начальник отдела резидентуры
19	Лигай Зоя Николаевна	председатель КОП послевузовского образования
20	Досаева Салтанат Тасбулатовна	главный специалист отдела резидентуры
21	Кулебаева Эльмира Куанышевна	начальник Центра карьеры
22	Искакова Дана Аскарровна	начальником отдела международного сотрудничества и академической мобильности
23	Верёвкина Вера Ивановна	начальник отдела кадров
24	Сейдалин Арыстан Оскарович.	Начальник отдела научной работы
25	Маншарипова Алма Толеуовна	Ученый секретарь, профессор
26	Аумолдаева Зауре Маратовна	начальник учебно-клинического центра
27	Баймагамбетова Лаура	выпуск 2020 г
28	Тарасюков Александр	выпуск 2021 г
29	Имашев Ринат Оралович	выпуск 2018 г
30	Чернова Олеся	выпуск 2019 г.
31	Величкина Вилена	выпуск 2019 г.
32	Тлеубаев Азамат	выпуск 2021 г.
33	Мамаева Асем	выпуск 2018 г.
34	Балдина Анастасия Анатольевна	выпуск 2020 г.
35	Мухамеджанов Әділет Ахметұлы	выпуск 2021 г.
36	Имадиева Айшолпан	выпуск 2021 г
37	Кенжебек Бауржан	выпуск 2021 г.
38	Байбосын Енлик	выпуск 2021 г.
39	Туркменбаева Алия	выпуск 2021 г.
40	Жакупов Шынгыс Маратұлы	выпуск 2021 г.
41	Келлер Евгений	выпуск 2013 г
42	Бектаева Инабат Сейткасымовна	выпуск 2019 г

Таким образом, при реализации мероприятий программы, а именно, по итогам собеседования с первым руководителем организации, проректорами по академической и научно-клинической работы, членами Комитета образовательных программ КОП

послевузовского образования, в интервью с резидентами и преподавателями установлено соответствие критериям **стандарта 1**. Интервью с фокус-группами показало, что все участники образовательного процесса знают миссию образовательной программы, но работодатели и резиденты не принимали участие в формировании предложений для ее формулирования, при этом сама миссия доведена до сведения потенциальных резидентов через сайт, соцсети, информационные письма в медицинские организации. Просмотрен стратегический план организации на период с 2019 по 2025 годы, включающий такие направления как

- Повышение качества оказываемых услуг посредством развития образовательных программ университета.
 - Интернационализация и развитие научного потенциала университета на международном и национальном уровне.
 - Обеспечение роста эффективности менеджмента университета посредством цифровизации деятельности и соответствия требованиям национальных и международных стандартов.
 - Повышение эффективности управления человеческим капиталом через совершенствование процессов управления.
- взаимоотношениями, развитие компетенций, командного духа и проактивности.
- Формирование имиджа университета на рынке образования путем применения маркетинговых инструментов.

- Модернизация материально-технической базы университета посредством обновления компьютерной техники и увеличения аудиторного фонда, что подтверждает выполнение стандарта аккредитации и демонстрирует цели, задачи и перспективы организации. Из интервью с резидентами установлено, что перед началом занятий преподаватели информируют о миссии, планы работы организации образования, говорят, где получить необходимую информацию об образовательной программе, преподавателях, базах обучения. Это свидетельствует о соответствии **стандарту 2** в части адаптации обучения к потребностям резидентов.

В документах организации имеются рабочие программы, УМКД, где определены цель, учтена интеграция практических и теоретических компонентов, самостоятельная работа. Установлено соответствие ГОСО и типовым требованиям. Посещая практическое занятие по теме «Реанимация новорожденных», эксперты получили убедительные данные, что обучение проводится по плану, перед началом занятия резиденты отвечают на тесты, получают обратную связь от преподавателя, имеют возможность совершенствовать навык по реанимации. Эксперты увидели, что организация содействует развитию практических компетенций резидентов, в том числе на симуляционном оборудовании. Одновременно, резиденты углубляют свои теоретические знания, развивают коммуникативные навыки. Организация обеспечивает соблюдение этических аспектов при реализации образовательной программы со стороны преподавателей, так как экспертами изучен Кодекс чести преподавателя (дата утверждения – 12.12.2017 г).

Анализ образовательной деятельности показал, что научная основа и все достижения науки по советующим дисциплинам учтены, внесены дополнения в библиографию УМКД и силлабусы, а преподаватели применяют их на занятиях.

Изучение контрольно-измерительных средств показало, что в организации внедрена надлежащая политика оценки, позволяющая разносторонне оценить учебные достижения резидентов. При интервью резиденты рассказали о формах оценки, например, оценка на 360 градусов, алгоритмы ОСКЭ, чек-листы по мини-клиническому экзамену и, что они удовлетворены всем. Также получают регулярную обратную связь от преподавателей. Система апелляции результатов оценки отражена в документе «Академическая политика» и за период работы организации образования прецедентов апелляции не было. Таким образом, установлено соответствие **стандарту 3**.

Собеседование с руководителями программ резидентуры

- Иманбаевой Жайсан Абилясейтовной, проректором по научной и клинической работе; Оракбай Ляззат Жадигеровной, начальником отдела резидентуры; Лигай Зоей Николаевной,

председателем КОП послевузовского образования; Досаевой Салтанат Тасбулатовной, главным специалистом отдела резидентуры продемонстрировало, что имеется система документирования, которая транспарентна и доступна для всех преподавателей и сотрудников, и включает такие документы, как ежегодные операционные планы, годовые отчеты, положения подразделений, договора с преподавателями, должностные инструкции профессорско-преподавательского состава (ППС) индивидуальные планы работы преподавателей и индивидуальные планы резидентов, и учебно-методическую документацию (рабочая программа, рабочие учебные планы, силлабусы, журналы), оценочные средства (чек-листы, ведомости), свидетельства, сертификаты и удостоверения.

Обзор веб-сайта показал, что на его страницах размещены необходимые для резидентов документы, вопросы для поступления, информация об Академической политике, которая регулярно обновляется. Эти сведения получены при собеседовании с Досаевой Салтанат Тасбулатовной, главным специалистом отдела резидентуры. Во время посещения организации и при собеседовании с начальником Центра карьеры Кулебаевой Эльмирой Куанышевской, комиссия убедилась, что сотрудники центра отслеживают трудоустройство выпускников, поддерживают связь, проводя периодическое анкетирование. Вместе с тем, в ходе собеседования не получено четких ответов по формированию карьерных перспектив.

Собеседование с начальником отдела международного сотрудничества и академической мобильности Искаковой Даной Аскарвной по вопросам интернационализации образования, сотрудничеству с организациями-партнерами, стратегии по академической мобильности показало, что у ВУЗа в целом имеются договоры по международному сотрудничеству с вузами России, Израиля, Чехии, Узбекистана и др., но академическая мобильность преподавателей и резидентов по программе резидентуры «Неонатология» за короткий период с начала приёма до момента аккредитации еще не была реализована.

Беседа с Верёвкиной Верой Ивановной, начальником отдела кадров; Оракбай Ляззат Жадигеровной, начальником отдела резидентуры включала такие вопросы, как возможности повышения квалификации преподавателей как по клиническому, так и педагогическому направлению, системе учета и внедрения результатов повышения квалификации в образовательный и клинический процессы позволила экспертам узнать о подходах к усилению потенциала профессорско-преподавательского состава, привлечению сотрудников клинических баз для преподавания (всего таких преподавателей 7 человек), о стратегии и тактике набора резидентов, информационной обеспеченности образовательной программы, а также определить проблемы по управлению и развитию человеческими ресурсами, например, расширению модулей в Школе педагога по методам преподавания и методам оценки.

Интервью с преподавателями кафедры Неонатология, показало, что имеются как успехи, так и проблемы в управлении образованием, зависящие от конкретной базы (допуск резидентов к оборудованию, достаточное количество тематических пациентов, время на ведение медицинской документации, самостоятельная работа). Экспертами получены ответы о программе повышения квалификации преподавателей, финансировании данного обучения, наличии у преподавателей сертификации по тестологии, коммуникативным навыкам, дистанционным образовательным технологиям.

В этот же день экспертами изучены материалы по приему резидентов и отбору преподавателей и установлено соответствие **стандарту 4**.

С целью верификации данных **стандарта 5**, внешними экспертами получено мнение о кадровой политике и подходах к развитию педагогической компетенции преподавателей, мотивированности для работы с резидентами, осуществления наставничества. Экспертами обнаружено, что преподаватели имеют возможность быть материально стимулированными по публикациям, вуз также выделяет материальные средства для участия ППС в зарубежных конференциях. Действующая школа педагогов привлекает опытных, обученных ранее преподавателей для проведения обучающих семинаров внутри университета. По завершению модулей выдается сертификат. В ходе интервью выявлено, что основными направлениями

повышения квалификации являются коммуникативные навыки, дистанционные образовательные технологии, тестология.

Во время посещения клинической базы – Центра перинатологии и детской кардиохирургии, экспертами проведено обследование ресурсов, их соответствие программам обучения, доступности для преподавателей и резидентов, насколько это оборудование современное и соответствует потребностям обучающихся и практического здравоохранения. Экспертами получены доказательства выполнения **стандарта 6**, а так же валидация сведений отчета по самооценке.

В целях валидации выполнения данных отчета по самооценке и получения доказательств о качестве программ, было проведено интервью с резидентами по специальности. Экспертами заданы вопросы об удовлетворенности обучением, достаточности времени для курации пациентов, работы в ДАМУМЕД с медицинской документацией, об удовлетворённости методами преподавания и квалификацией преподавателей, социальной и моральной поддержке нуждающихся в этом резидентах, участии в «Журнальных Клубах», доступности ресурсом международных баз данных профессиональной литературы, выполнение научных работ. В целом резиденты удовлетворены обучением, методами оценивания, и целенаправленно поступали в данную организацию, так как считают, что у организации образования хорошие ресурсы, имидж и международные связи, в тоже время резидентам хотелось бы возможности выезда по академической мобильности в другие ВУЗы, в том числе зарубежные.

Резиденты показали свою приверженность организации образования, были активны в ответах на вопросы внешних экспертов, продемонстрировали свою суждения по организации обучения, оценивании их навыков, консультативной поддержке, возможности участвовать в НИР. Членами Внешней экспертной комиссии (ВЭК) изучены документы резидентов (портфолио, результаты оценки резидентов-чек-листы, результаты анкетирования резидентов).

Интервью с 13тью работодателями проведено в режиме зум-конференции и включало такие вопросы, как: знание миссии университета, участие в разработке миссии образовательной программы «Неонатология», участие в работе совещательных органов, удовлетворенность базовыми знаниями и навыками резидентов-неонатологов, участие в обучении резидентов через наставничество, обеспечение кафедры и резидентов необходимыми ресурсами для практического обучения и формирования клинического мышления, о проблемах взаимодействия с кафедрами и вузом в целом, трудоустройстве выпускников резидентуры и др.

Обзор ресурсов показал, что они соответствуют целям и задачам образовательной деятельности.

В целом, программа «Неонатологии» реализуется на 2 клинических базах, члены ВЭК посетили в силу сжатости времени только 1 базу Центр перинатологии и детской хирургии. Вторая клиническая база - Городской перинатальный центр №3.

Сотрудники организации образования обеспечивают коллегиальные и этические отношения с медперсоналом, руководством клинической базы для достижения конечных результатов резидентов. Обеспечено достаточное количество тематических пациентов, современное оборудование и демонстрирует доступность обучающимся, а сотрудники, которые выполняют одновременно роли преподавателей и кураторов (наставников), обеспечивают качественное обучение с соблюдением этики и деонтологии. Перед началом соответствующей дисциплины образовательной программы, резидент получает от преподавателя силлабус и знает какие навыки он должен приобрести и развить за время обучения.

Члены ВЭК посетили Учебно-клинический центр, возможности которого показала начальник центра Аумолдаева Зауре Маратовна. Для освоения педиатрических навыков есть манекены и муляжи, но нет высокотехнологичных, например, BabySim.

В рамках изучения материально-технической среды обучения эксперты посетили библиотеку, в которой имеется компьютеры на 21 место с доступом к электронным базам, в том числе по доказательной медицине.

Воплощая миссию вуза, быть социально ответственным университетом, членам комиссии были продемонстрированы Передвижные медицинские комплексы, которые позволяют выезжать в регионы, проводить консультативную помощь, в том числе детскому населению.

В целом, следует отметить, что во время интервью с работодателями, резидентами, выпускниками, все участники собеседования проявили приверженность идеям ВУЗа, коллегиальное сотрудничество.

Вместе с тем, ряд данных не нашли подтверждения при устном опросе, так, например, в отчете в письменном виде указывалось об активном применении стандартизированных пациентов, но не подтвердилось при опросе ППС и резидентов.

Несмотря на активное применение инновационных технологий, таких как CBL, TBL у преподавателей все же нет четкого представления по соответствию методов преподавания методам оценки.

Почти весь штатный состав обучен дистанционным образовательным технологиям, преподаватели в качестве электронной платформы используют программу MOODLE. Вместе с тем, нет собственных видеолекций по наиболее актуальным проблемам педиатрии, SCORM пакетов, которые могли бы позволить резидентам изучать некоторые темы самостоятельно.

В последний день визита в организацию состоялось совещание членов ВЭК по итогам внешней оценки. Проведено заключительное обсуждение итогов внешней оценки образовательной программы, изучения документов, результатов собеседования, интервью, анкетирования. Члены ВЭК приступили к проектированию заключительного отчета ВЭК. Сделаны обобщения результатов внешней оценки. Экспертами индивидуально заполнен «Профиль качества и критериям внешней оценки образовательной программы 7R01131 «Неонатология» на соответствие Стандартам аккредитации ЕЦА». Замечаний членами ВЭК не было сделано. Обсуждены рекомендации по улучшению образовательной программы и председателем Тургуновым Е.М. проведено итоговое открытое голосование по рекомендациям для Аккредитационного совета ЕЦА по периоду аккредитации – 5 лет.

Для работы ВЭК были созданы комфортные условия, организован доступ ко всем необходимым информационным и материальным ресурсам. Комиссия отмечает высокий уровень корпоративной культуры НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет», высокую степень открытости коллектива в предоставлении информации членам ВЭК.

В завершении программы визита председателем ВЭК для руководства и сотрудников организации образования оглашены рекомендации по итогам внешней оценки в рамках проведения специализированной аккредитации.

Заключение:

В период с 16 по 18 февраля 2022 года Внешняя экспертная комиссия посетила НУО «Казахстанско-Российский Медицинский Университет с целью валидации отчета по самооценке на соответствие стандартам специализированной аккредитации организаций последиplomного образования.

В соответствии с утвержденной программой в течение трех дней эксперты провели встречи с ключевыми работниками ВУЗа, провели собеседование с работодателями, выпускниками, резидентами.

Были изучены основные документы образовательного, научного, лечебного процессов, посещены структурные подразделения, вовлеченные в реализацию образовательных программ резидентуры, а также клинические базы.

Проведено анкетирование ППС и обучающихся.

Комиссия пришла к выводу, что информация в отчетах по самооценке и реальная ситуация в университете в целом сопоставимы, члены экспертной комиссии после совместного обсуждения сделали ряд рекомендаций по дальнейшему развитию программ.

Таким образом, члены ВЭК отмечают, что отчет по самооценке образовательной программы «Неонатология» соответствует стандартам аккредитации и может быть рекомендована на рассмотрение Аккредитационного Совета.

4. Результаты анкетирования.

Наблюдателем от ЕЦА в период 17 февраля 2022 г. проведено он-лайн анкетирование на ресурсе <https://webanketa.com/>.

Опрос резидентов включает 22 вопроса.

Всего ответили 200 человек (всего 629 резидентов на текущий год).

Первый вопрос «Я являюсь» показал, что из 200 респондентов более половины опрошенных являются резидентами 1-го года обучения (103 человек/51,5%), 67 человек (33,5%) на втором году обучения и только 7 человек отметили, что они являются выпускниками КРМУ, т.е. обучающиеся 3 курса(3,5%).

подавляющее большинство опрошенных, 175 человек (87,5%), порекомендовали бы обучение в КРМУ своему окружению, 22 человека (11%) частично согласились с этим утверждением, 1 человек (0,5%) полностью не станет рекомендовать этот ВУЗ и 2 человека (1%) затруднились дать ответ.

178 резидентов (89%) считают, что руководители программ и преподаватели осведомлены о проблемах обучающихся, связанных с обучением, 18 человек (9%) частично поддерживают это утверждение, полностью не согласны и сомневались с ответом по 2 обучающихся (1%).

На вопрос о том, что руководители программ и преподаватели вовлекают обучающихся в работу совещательных органов (академический совет, ученый совет, комитеты образовательных программ) 179 резидентов (89,5%) ответили утвердительно, 5 человек (2,5%) написали что их не вовлекают в совещательные органы, по 6 человек (3%) ответили «не знаю об этом ничего», «сомневаюсь с ответом» и 4 человек (2%) выбрали ответ «иногда».

Оценка удовлетворенности условиями для обучения и оснащением учебных комнат и аудиторий КРМУ показала что 175 человек из 200 (87,5%) полностью удовлетворены предоставленными условиями, 21 человек (10,5%) удовлетворены частично, 2 человека (1%) не удовлетворены полностью и по 1 человеку (0,5%) выбрали ответы «частично не удовлетворен».

На вопрос, созданы ли в данной организации образования условия для отдыха и питания обучающихся (комнаты для отдыха, скамейки/беседки на территории, буфет-столовая) также подавляющее большинство ответили положительно, 171 человек (85,5%), 12 человек (6%) были частично согласны и 7 человек (3,5%) оказались не согласны полностью с этим утверждением.

Оснащенность оргтехникой в аудиториях и на клинических базах полностью удовлетворяет 165 опрошенных (82,5%), частично 29 человек (14,5%) , полностью не удовлетворяет 3 человек (1,5%), частично не согласны с утверждением 2 человека (1%) и сомневался с ответом 1 резидент (0,5%).

174 резидента (87%) считают, что преподаватели обеспечивают обучающихся методическими и дидактическими материалами, дополнительной литературой для подготовки к занятиям, 23 обучающихся (11,5%) частично согласны, 2 человека (1%) полностью не согласны с этим утверждением и 1 резидент (0,5%) сомневался в ответе.

Из числа опрошенных резидентов 176 человек (88%) отметили что в КРМУ имеется доступ к участию обучающихся в научно-исследовательской работе, 22 человека (11%) частично согласны, 1 человек (0,5%) полностью не согласен, 1 человек (0,5%) сомневался с ответом на данное утверждение.

Ресурсами библиотечного фонда большинство резидентов были удовлетворены полностью, это 171 человек (85,5%). При этом 22 человека (11%) удовлетворены частично, 6 человек (3%) не удовлетворены полностью, и без ответа на этот вопрос 1 резидент (0,5%).

176 резидентов (88%) были удовлетворены полностью доступом к электронным образовательным ресурсам, 18 человек (9%) удовлетворены частично, 4 человека (2%) были полностью не удовлетворены доступом к образовательным ресурсам и по 1 человек (0,5%) были не удовлетворены частично и не дали ответа.

В КРМУ доступностью медицинских услуг для обучающегося удовлетворены

полностью 170 человек (85%), частично удовлетворены 22 обучающихся (11%), не удовлетворены доступностью мед. услуг и не дали ответа по 4 человека (2%).

При проведении анкетирования 183 человека (91,5%) были удовлетворены деятельностью наставников, кураторов, научных руководителей, 14 человек (7%), 2 человека (1%) не удовлетворены полностью, не было ответа у 1 резидента (0,5%).

191 обучающийся (95,5%) отметили, что преподаватели и сотрудники организации образования уважительно относятся к обучающимся. С этим утверждением не согласны 7 человек (3,5%), у 2 резидентов (1%) не было ответа.

179 человек (89,5%) резидентов согласны с утверждением, что в организации образования существуют и реализуются социальные программы поддержки обучающихся. 6 человек (3%) не согласны, 9 человек (4,5%) не слышали о таких программах, 2 человека (1%) ответили «а что это» и 4 человека (2%) не дали ответа.

На вопрос о наличии в организации образования службы консультирования карьеры обучающегося положительно ответили 183 резидента (91,5%), 2 человека (1%) дали отрицательный ответ, 11 человек (5,5%) не слышали об этой организации 1 4 человека (2%) засомневались с ответом.

Вопрос в анкете о том, что в организации образования налажена система самостоятельного обучения студентов, резидентов, магистрантов, докторантов и слушателей у большинства обучающихся, 181 человек (90,5%), дал положительный ответ. Частично с этим утверждением согласны 15 человек (7,5%), не согласны полностью 2 резидента (1%) и сомневались с ответом 2 человека (1%).

174 резидента (87%) оценили организацию клинического (практического) обучения на «отлично», «хорошее» отметили 23 человека (11,5%), 2 человека дали ответ «удовлетворительное», 1 (0,5%) неудовлетворительное.

На вопрос, имеется ли достаточное время для практического обучения (курация пациентов, клинические обходы, клинические разборы, ассистирование на операциях, работа в лабораториях и на фармпроизводстве) 190 резидентов (95%) дали ответ «согласны полностью», 8 человек (4%) «согласны частично», 2 человека (1%) «НЕ согласны полностью».

185 обучающихся (92,5%) удовлетворены полностью расписанием учебных занятий по дисциплинам образовательной программы, 14 человек (7%) частично удовлетворены, 1 резидент (0,5%) не был удовлетворен.

180 обучающихся (90%) удовлетворены полностью методами оценки знаний и навыков, 19 человек (9,5%) частично удовлетворены, 1 резидент (0,5%) хотел бы их изменить.

На вопрос, содержание образовательной программы (перечень дисциплин) по выбранной специальности соответствует моим ожиданиям 185 резидентов (92,5%) дали ответ «да, полностью», 14 человек (7%) «частично», 1 человека (0,5%) «нет».

181 резидент (90,5%) отметили, что преподаватели на занятиях применяют активные и интерактивные методы обучения регулярно, 14 человек (7%) иногда, 4 человека (2%) редко и 1 резидент (0,5%) ответил «никогда не применяли».

На вопрос, как часто преподаватель опаздывает к началу занятий, 187 человек (93,5%) ответили, что «не было такого», 10 человек (5%) ответили «иногда», 2 человека ответили «систематически» и 1 резидент (0,5%) «не знаю, что ответить».

180 человек (90%) отметили, что постоянно после завершения занятий преподаватель проводит обратную связь (выслушивает мнение, проводит мини-анкетирование, проводит работу над ошибками), 15 человек (7,5%) ответили, что иногда, 3 человека (1,5%) – редко, 2 человека (1%) никогда.

На вопрос анкеты «Преподаватель (наставник, куратор) данной организации образования является для меня примером как врач-профессионал, человек (этика, коммуникации, внешний вид, речь)» полностью согласны 191 опрошенных (95,5%), 3 резидента полностью НЕ согласны, не все преподаватели данной организации образования отметили 5 человек (2,5%), 1 резидент сомневался с ответом.

На вопрос, достаточное количество пациентов для курации или ассистирования на операциях 191 резидентов (95,5%) дали ответ «полностью удовлетворен», 7 человек (3,5%) «частично», 2 человека (1%) «полностью НЕ удовлетворен».

187 обучающихся (93,5%) отметили, что им нравится учиться в данной организации образования, 11 человек (5,5%) частично согласны, 1 резидент (0,5%) полностью не согласен с данным утверждением и у 1 резидента (0,5%) не было мнения.

195 человек (97,5%) отметили, что их удовлетворяют взаимоотношения с сокурсниками, коллегами, медицинским персоналом, 5 резидентов (2,5%) ответили частично.

183 человек (91,5%) отметили, что НЕ испытывали лично негативного отношения преподавателей, 10 резидентов (5%) ответили «бывало, заслуженно», 6 человек (3%) ответили «да, несправедливо», 1 резидент (0,5%) не ответил.

180 обучающихся (90 %) довольны, что учатся в этой организации образования, 18 резидентов (9%) ответили да, частично, 1 резидент (0,5%) ответил нет, разочарован, 1 резидент (0,5%) ответил не знаю, как ответить.

Все обучающиеся, 200 человек (100%) отметили доступность руководства организации образования для обучающихся.

148 обучающихся (74%) занимаются научной работой, 21 резидент (10,5%) не занимаются наукой, 2 резидента (1%) сомневались с ответом, 21 резидент (10,5%) планируют начать, 7 резидентов (3,5%) написали, что они в поиске темы НИР, 1 резидент (0,5%) ответил что не хочет заниматься НИР.

Навопрос анкеты, «Имеются ли у Вас лично опубликованные за время обучения в данной организации образования печатные работы (статьи, тезисы, обзоры)?», 108 человек (54%) ответили да, одна. 14 резидентов (7%) отметили больше одной работы, 12 человек (6%) ни одной, 48 человек (24%) планируют опубликовать в ближайшее время, 9 резидентов (4,5%) ответили «я только поступил (-ла) на программу обучения», 9 резидентов (4,5%) не ответили.

На вопрос анкеты, «Как Вы считаете, данная организация образования позволяет приобрести необходимые знания и навыки по выбранной Вами специальности?», 189 человек (94,5%) ответили «да, уверен в этом», 3 человека (1,5%) не уверены в этом, 4 человека (2%) ответили «пока не могу ответить на этот вопрос», 3 резидента (1,5%) ответили «хотелось бы в это верить» и 1 резидент (0,5%) ответил «начинаю сомневаться в этом».

186 обучающихся (93%) полностью удовлетворены организацией преподавания, 12 человек (6%) частично, 2 человека (1%) не удовлетворены организацией преподавания.

179 опрошенных (89,5%) оценили работу Внешней экспертной комиссии по аккредитации данной организации образования положительно, 15 человек (7,5%) оценили удовлетворительно, 6 человек (3%) сомневались с ответом.

176 человек (88 %) резидентов согласны с утверждением, что нужно проводить аккредитацию организации образования или образовательных программ. 15 человек (7,5%) не согласны, 2 человека (1%) не знают, что это такое, 7 человек (3,5 %) сомневались с ответом.

На вопрос анкеты, «Вовлекали ли Вас руководители и/или преподаватели в мероприятия по подготовке к институциональной или специализированной (программной) аккредитации?» 152 резидента (76%) ответили «да, при подготовке отчета по самооценке», 12 резидентов (6%) ответили «да, для организации встречи внешних экспертов», 22 резидента (11%) – «да, на всех этапах подготовки», 1 резидент (0,5%) – «да, так как я владею иностранным языком», 2 резидента (1%) ответили, что отказались от участия по уважительной причине, 7 человек (3,5%) ответили нет и 4 резидента (2%) отметили в анкете, что впервые услышали об аккредитации, когда приехала комиссия.

Опрос преподавателей включал 21 вопрос анкеты. Всего проанкетировано 113 преподавателей, из них со стажем работы до 5 лет – 28,3%, 5-10 лет -22,12%, свыше 10 лет – 49,6%. 58,4% отметили, что преподают в резидентуре.

74,3% полностью удовлетворены организацией образовательного процесса в данном

образовательном учреждении, 22,1%- частично, 2,65%- частично не удовлетворены.

86, 7% отметили, что в данной организации образования соблюдается этика и субординация в отношениях между коллегами, преподавателями, руководством, 11,5%-согласились частично.

Полностью удовлетворены организацией труда и рабочего места в данной организации образования -75,2%, частично согласны 23,0% частично не согласны 1,8%.

70,8% респондентов отметили, что в организации существует возможность для карьерного роста и развития компетенций преподавателя, 22,1% согласны частично, 2,6 % частично согласны, 1,8% полностью не согласны.

75,2 % респондентов полностью согласны с тем, что в данной организации образования они имеют возможность заниматься научной работой и публиковать результаты НИР, 16,8% согласны частично, 3,5% частично не согласны.

Заработная плата устраивает полностью 46,9% опрошенных, не согласны с этим - 5,3%, больше Да,чем нет- 27,4%, больше НЕТ, чем Да- 12,4%

Удовлетворены работой службы HR (кадровая)- полностью -83,2%, частично- 13,3%, полностью НЕ удовлетворены- 0,88%.

Обучение на курсах (программах) повышения профессиональной квалификации в течение данного года прошли - 49,6% респондентов, свыше 5-ти лет назад -31,0%, не помнят, когда это было- 7,1%.

Считают, что дисциплина, которую преподает респондент, обеспечена достаточными ресурсами (аудитории, оборудование)-полностью -73,5% опрошенных, частично-22.1%, частично не согласны -2,7%

В данной организации образования имеют возможность реализоваться как профессионал по специальности полностью -81.4%, частично согласны-13,3%, частично не согласны- 0,9%. Лично участвовали в разработке образовательной программы по дисциплине, которую преподают: да, активно-63,7% ППС, нет, не участвовали- 15,0%, составляли только элективы- 7,1%, не вовлекались в работу- 6,2%.

60.2% респондентов отмечают своевременность выполнения заявок на приобретение методических и дидактических материалов, оргтехники, канцтоваров для обеспечения образовательного процесса в организации, 7,9% - несвоевременно, долгое ожидание заявки отмечают -6,2% и не имеют к этому отношения-15,0%

Отметили, что организация образования поддерживает участие ППС в конференциях (международных, республиканских)- оплатой проезда, командировочных, регистрационного взноса -21,2% ППС, оплатой только проезда- 2,7%, не оплачивает никакие расходы- 2,7%, не обращались к руководству по этому поводу-30,9%

Полностью согласны, что обучающиеся имеют свободный доступ к пациентам на клинических базах ВУЗа для совершенствования своих практических навыков - 85,8% ППС, частично согласны -9,73%, сомневаются с ответом- 4,42%

Свою публикационную активность ППС оценивают по шкале 5 баллов (от 1- низкая до 5 -высокая) - 17,1% как 1, как 2 -7,1%, 3-19,5 %, 4-23,9%, 5-26,6 %, не дали ответа-17,7%

На вопрос «Реализуются ли в организации образования программы социальной поддержки преподавателей?» ответили: да, существуют такие программы 38,9%, да, я уже воспользовался этим- 2,65 %, нет-3,5 %, не знаю об этом- 44,3 %, сомневаюсь с ответом - 10,6%.

65,5% опрошенных ответили, что да, систематически прислушиваются к их мнению руководители организации в отношении вопросов по образовательному процессу, НИР, клинической работе, да, иногда отметили 18,6%, довольно редко- 0,88%

На вопрос: Какие методы преподавания Вы наиболее часто применяете в процессе обучения студентов (бакалавров, резидентов, магистрантов) ППС отметили, что Лекции применяют -48,7 %, Устный разбор темы занятия- 72,6%, Переписывание тематической информации из монографий- 10,6%, Проблемно-ориентированное обучение- 40,7%, Интерактивное обучение- 46,9%, Выполнение рефератов- 34,5%, Практические занятия по

клиническим навыкам в учебно-клиническом центре- 56,6%, Разбор ситуационных задач - 75,2%, Составление и решение кейсов - 38,9%, Устный опрос обучающихся- 61,1%, Решение тестов - 48,7%, Работа в малых группах- 53,9%, Письменное выполнение заданий- 28,3%

Согласны полностью, что данное анкетирование является полезным для разработки рекомендаций по совершенствованию ключевых направлений деятельности организации 70,8% ППС, частично согласны -14,2%, частично НЕ согласны 0,9%, полностью НЕ согласны 2,6%. На вопрос: Привлекались ли вы лично к мероприятиям по подготовке к аккредитации образовательных программ ответили, что да, включили во внутреннюю комиссию по самооценке-31,9% ППС; да, занимался техническим обеспечением перед встречей внешней экспертной комиссии- 16,81%; писал разделы отчета по самооценке- 12,4%; собирал информацию для приложений к отчету по самооценке- 15,9%; нет, не вовлекался в подготовку вуза к аккредитации- 23,9%.

35,4% опрошенных хотели бы лично стать экспертом по аккредитации Евразийского центра аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения, не интересуюсь этим вопросом- 32,7%, уже участвовали в работе комиссий по аккредитации этого аккредитационного центра -4,4%.

На вопрос: считаете ли Вы, что работа внешней экспертной комиссии по аккредитации в полной мере может охватить все вопросы, связанные с качеством реализации образовательных программ вуза ответили- Да, так как визиту комиссии предшествует этап самооценки программы и написание отчета -53,1ППС; Да, комиссия исследует все основные процессы реализации программ- 35,4%; Программа визита комиссии насыщенная и охватывает все ключевые аспекты образования- 28,3%; В программу комиссии включены собеседования и интервью с заинтересованными сторонами, позволяющие сделать выводы о качестве обучения- 34,5%; Не думаю, что трехдневный визит комиссии позволит оценить качество программ- 5,3%; Все зависит от профессионализма и компетентности экспертов по аккредитации- 22,1%; Есть более действенные механизмы оценки, например, гос.аттестация и аудиты -1,8%

Респонденты отметили какие мероприятия внешней экспертной работы по аккредитации наиболее важные и позволяют получить доказательства выполнения Стандартов аккредитации: Собеседование с руководством вуза -7,96%; Собеседование с руководителями образовательных программ (зав.кафедрами, деканами)13,3 Интервью с обучающимися-11,5%; Интервью с выпускниками программ- 3,5%; Интервью с представителями работодателей- 1,8%; Посещение баз практики-3,5%; Обследование образовательных ресурсов- 0,88%; Изучение учебно-методической документации-0%; Интервью с преподавателями- 1,8%; Рецензирование отчета по самооценке программы- 0%; Посещение практических занятий- 2,7%; Изучение административной документации-0,88%; Все выше перечисленное - 45,1%

Результаты анкетирования в целом демонстрируют удовлетворенность образовательным процессом, ресурсами клинической базы, компетенциями преподавателей, а также свидетельствуют о наличии централизованного управления образовательными программами.

5. Анализ на соответствие стандартам аккредитации по итогам внешней оценки образовательной программы 7R01131 «Неонатология»

Стандарт 1: МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Доказательства соответствия:

1.1 Заявление о миссии и конечных результатах

Анализ отчета по самооценке и результаты собеседования показали, что университет доводит информацию о Миссии университета и образовательных программ через официальный сайт www.medkrmu.kz. Резиденты утверждают, что на собраниях с руководством ВУЗа, а также на кураторских часах изучают Миссию программы, цели и задачи обучения. Конечные результаты обучения, общие для всех программ резидентуры, размещены на официальном

сайте ВУЗа <https://krmu.edu.kz/rezidentura/>. Миссия образовательной программы 7R01131 «Неонатология» не отражает специфику подготовки резидентов, также и на сайте вуза отмечено во множительном числе «Миссия образовательных программ резидентуры», то есть одна, одинаковая миссия на все программы.

1.2 Профессионализм и профессиональная автономия

Определив восемь основных результатов обучения в резидентуре, ВУЗ определил некоторые из них как «Эффективно взаимодействовать с пациентом, его окружением, специалистами здравоохранения с целью достижения лучших для пациента результатов», «Оценивать риски, используя более эффективные методы, для обеспечения высокого уровня безопасности и качества диагностики». Результаты обучения, представленные на сайте Вуза и в отчете по самооценке в разделе 1.2. не совпадают.

Автономия ВУЗа с принятием ряда нормативных документов в сфере академической свободы ВУЗа проявляется в разработке образовательной программы, в возможности принятия управленческих решений в части формирования кадрового состава, правил приема на программы, соблюдая при этом внешние требования. Так, например, в резидентуру по программе «Неонатология» зачисляются лица, набравшие на экзамене не менее 75 баллов из 100 на платную основу и 75 и выше – по государственному образовательному гранту.

В НУО «Казахстанско-Российский университет» обеспечены права резидентов на свободу выражения мнений: в конце дисциплин проводится анкетирование, имеется блог ректора, не исключается возможность личного обращения любым должностным лицам ВУЗа. Также резиденты знают телефон горячей линии, по которой в случае возникновения проблем, обучающиеся имеют право обратиться.

1.3 Конечные результаты обучения

Разработка ОП 7R01131 «Неонатология» проводится в соответствии с приказом МЗ РК 647 «Об утверждении Государственных общеобязательных стандартов образования» (ГОСО). Конечные результаты обучения затрагивают как знания, умения, навыки в профессиональной педиатрической сфере, так и способность критически мыслить, иметь желание непрерывного обучения, развития навыков исследования.

Из практического здравоохранения привлекаются сотрудники в качестве клинических наставников, которые, как показало интервью с работодателями, четко представляют какими клиническими компетенциями должны обладать будущие неонатологи.

1.4 Участие в формулировании миссии и конечных результатов

В отчете указано, что работодатели входят в состав коллегиальных органов, в частности, в КОП послевузовского образования (приказ № 26-02-15-н/к от 28.08.2020), что дает право представителям практического здравоохранения активно обсуждать Миссию программы, конечные результаты обучения и другие вопросы, связанные с реализацией программы резидентуры. Вместе с тем, собеседование с работодателями не подтвердило данное утверждение.

Отчет содержит информацию о том, что Миссия и конечные результаты активно обсуждаются в рабочих группах, в состав которых входят, кроме работодателей, резиденты. Собеседование с выпускниками программы, текущими обучающимися, не нашло подтверждения в устной форме заявленным данным.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 17 стандартов: полностью - 17, частично - 0, не соответствуют – 0.

Стандарт 1: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

1) В формулировании миссии образовательной программы предусмотреть специфику подготовки резидентов и с учетом предложений от стейкхолдеров (пп 1.1.1., 1.4.1.).

Стандарт 2: ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Доказательства соответствия:

2.1 Рамочные параметры программы последипломного медицинского образования

Аккредитуемая программа 7R01131 «Неонатология» разработана в соответствии с требованиями ГОСО, с соблюдением преемственности пре и постреквизитов. ВУЗ позиционирует, что модель, применяемая для реализации программы, имеет модульно-компетентностный подход. ОП «Неонатология» является практико-ориентированной, о чем свидетельствуют распределение аудиторной и самостоятельной работы резидентов, итого посещения клинических баз, результаты собеседования с клиническими наставниками, преподавателями и самими резидентами. Из отчетов видно, что в ВУЗе соблюдается баланс между освоением практических навыков под руководством квалифицированных преподавателей и применением инновационных технологий обучения. Большую часть своей академической работы резиденты проводят у постели больного, проводя курацию новорожденных, в том числе с экстремально низкой массой тела, выполняя ночные дежурства. По завершению программы резидентуры присваивается квалификация «врач-неонатолог», что соответствует 7 уровню Национальной рамки квалификаций и Структуре квалификаций в Европейском пространстве Высшего Образования. (ESG 1.2).

Письменные работы проверяются с помощью программы Антиплагиат. В ВУЗе разработано внутренний документ - Кодекс академической честности, (дата утверждения 27.04.2019 г. №9), также принципы академической честности отражены в Академической политике вуза.

Практическая деятельность резидентов в клинике проводится под руководством опытных клинических наставников, разработано соответствующее положение. Свои учебные достижения, а также умения и навыки, которые могут повлиять на личностное развитие резидентов, будущие врачи-неонатологи регистрируют в Портфолио, являющегося альтернативным критерием оценивания достижения конечных результатов обучения. Обратная связь резидентов и клинических наставников, как показало собеседование с обеими сторонами, поддерживается ежедневно, у постели больного, либо по результатам оформления медицинской документации в КМИС, также проводится регулярное анкетирование.

Поступление на программу резидентуры, ее реализация, методы оценивания и другие аспекты проводятся вне зависимости от религиозной, национальной принадлежности и гендерных различий.

2.2 Научный метод

ВУЗ в письменном отчете утверждает, что при изучении каждой клинической дисциплины рассматриваются вопросы доказательной медицины, менеджмента исследований. При изучении документации, собеседовании не выявлено, что преподавание методологии научных исследований есть в программе. Кроме того, нет сертификатов у самих ППС по научному менеджменту, нет каких-либо дисциплин, удовлетворяющих потребности резидентов для формирования навыка научных исследований. По подходам к лечению с точки зрения доказательной медицины нет вопросов, поскольку университетская библиотека имеет доступ к базам данных, используются национальные клинические протокола в ежедневной практике резидентов, что подтверждено при посещении клинической базы. Изучены портфолио резидентов, где имеются протоколы критического анализа статей. В отчете указано, что резиденты выполняют реферативные работы; использование такого метода самостоятельной работы на уровне резидентуры является простым, несложным, примитивным уровнем самостоятельной работы, характерной больше для уровня бакалавриата.

2.3 Содержание программы резидентуры

ОП «Неонатология» по своему содержанию имеет компоненты профилирующих дисциплин, обязательных для изучения, дисциплины по выбору, которые включены в Каталог элективных дисциплин. Университет придерживается модульно-компетентностного подхода к построению программы. В основе управления программой лежат постулаты ГОСО, а также правила кредитной технологии обучения. Безопасность пациентов является одним из

концептуальных подходов в клинической практике будущих резидентов: основные практические навыки от простого к сложному последовательно от бакалавариата до резидентуры отрабатываются на манекенах и муляжах, в том числе в условиях учебно-клинического центра.

2.4 Структура программы, содержание и продолжительность

Образовательная программа 7R01131 «Неонатология» осваивается резидентами в течение двух лет. В структуре программы предусмотрены аудиторные часы – 10%, самостоятельная работа резидентов, в том числе под руководством клинических наставников – оставшиеся 90%. За два года обучения резиденты неонатологи должны освоить 140 кредитов, 4 из которых приходится на элективные дисциплины выделено 4 кредита на промежуточную и итоговую аттестацию.

Профилирующие дисциплины представлены дисциплинами: «Неонатология в стационаре» – 62 кредитов; «Патология новорожденных» – 14 кредитов; «Выхаживание недоношенных детей» – 14 кредитов; «Резус-терапия и интенсивная терапия новорожденных» – 14 кредитов; «Амбулаторная неонатология» – 14 кредитов; «Неонатальная неврология» – 7 кредитов; «Неонатальная хирургия» – 7 кредитов.

Компонент по выбору (4 кредита) можно выбрать из представленных дисциплин: «Визуальная диагностика в неонатологии» – 4 кредита, «Медицинская генетика в неонатологии» – 4 кредита, «Доказательная медицина» – 4 кредита.

2.5 Организация обучения

Организация учебного процесса по программе «Неонатология» осуществляется в соответствии с требованиями ГОСО и правилами кредитной технологии обучения. Обучение организовано согласно академическому календарю. В программе соблюдается разумный баланс между теоретической и клинической подготовкой с уклоном на практикоориентированность. Общее руководство возлагается на проректора по научно-клинической работе, академические вопросы – на проректора по учебно-методической работе. В организацию учебного процесса вовлечены также отдел резидентуры и отдел клиники: его функция – составление договоров с клиническими базами. Всего по программе 8 многопрофильных баз. Кадровая служба несет ответственность за подбор квалифицированного персонала

2.6 Взаимосвязь между последипломным медицинским образованием и оказанием медицинской помощи

Разработав Положение о клиническом наставнике, утвержденным протоколом научно-клинического совета №18 от 17.06.2019 года, администрация ВУЗа демонстрирует важность роли клинического наставника в становлении будущих врачей-педиатров как практических клиницистов.

Наличие двух перинатальных центров, в одном из которых открыт кабинет катамнеза, дают резидентам возможность освоить знания, умения, навыки по приему физиологических, патологически родов, уходу за недоношенными детьми, оказанию реанимационных мероприятий.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 30 стандартов: полностью – 30, частично – 0, не соответствуют – 0.

Стандарт 2: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

1) Обеспечить альтернативность выбора с расширением перечня элективных дисциплин на основе мнения резидентов и работодателей (п 2.1.7.)

2) Внедрить в образовательную программу «Неонатология» элективы по научным основам и методологии медицинских исследований и клинической эпидемиологии (2.2.1)

Стандарт 3: ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ

Доказательства соответствия:

3.1 Методы оценки

Общая политика, принципы, методы оценки резидентов по ОП 7R01131 «Неонатология» отражены во внутренних документах: Академическая политика университета, Положение о проведении текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в НУО «КазРосмедуниверситет». Для обеспечения объективности и прозрачности оценивания в вузе разработаны чек-листы. В качестве методов оценивания, учитывая практикоориентированность программы, применяются такие методы как Mini-cEX, CbD, OSCE. Члены ВЭК посетили тестовый центр, просмотрели процедуру тестирования, проследили за работой прокторов. Как было отмечено начальником центра тестирования, контрольно-измерительные средства проходят процедуру рецензирования до их применения в экзаменации. Однако, после проведения тестирования не проводится анализ на валидность и достоверность. Следует отметить, что ВУЗ движется на пути к улучшению процесса тестирования. В частности, осенью 2021 года создан Тестовый комитет. В школе педагога внедрен модуль по тестологии. Форма проведения рубежного и итогового контроля утверждаются на Ученом совете. ВУЗ разработал и утвердил, довел критерии по удельному весу текущего, рубежного, промежуточного контроля в итоговой оценке. Беседа с резидентами при посещении практического занятия, а также в фокус-группах показала, что резиденты осведомлены о политике оценивания и четко понимают шкалу оценок, правила допуска к экзаменам и др. К итоговой аттестации допускаются резиденты, полностью завершившие учебный процесс в соответствии с требованиями индивидуального учебного плана. Сам экзамен двухэтапный: оценивается теория в виде тестов и клинические навыки, в том числе коммуникативные у постели больного. В Университете используются дополнительные методы оценки резидентов по специальности 7R01131 «Неонатология», такие, как портфолио, оценка научной деятельности.

В оценки практических навыков участвуют представители практического здравоохранения. Несмотря на разработанную процедуру апелляции, о которой уведомлены обучающиеся, резиденты-неонатологи не имели необходимость апелляционного рассмотрения оценок.

3.2 Взаимосвязь между оценкой и обучением

Методы, используемые для оценки компетенций обучающихся, прописаны в курсах. Следует отметить, что в отчете представлена таблица по соответствию методов оценивания методам преподавания, которая содержит методологические ошибки. Также, в ходе собеседования с преподавателями было уточнено, что нет четкого понимания между доменами обучения и методами оценки в них.

В ВУЗе разработаны стандартизированные чек-листы, что является положительной практикой в части обеспечения прозрачности оценивания. Но более детальное изучение со стороны экспертов ВЭК выявило их «шаблонность», то есть отсутствие дифференцированного подхода в зависимости от специфики образовательной программы.

Выводы ВЭК по критериям соответствуют из 11 стандартов: полностью - 11, частично – 0, не соответствуют – 0.

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

1) Внедрить психометрический анализ тестовых заданий на основе соответствующего программного обеспечения (например - программа «Iteman») (п3.1.6.).

Стандарт 4: РЕЗИДЕНТЫ

Доказательства соответствия:

4.1 Политика приема и отбор

Как свидетельствуют данные отчета и итоги собеседования с преподавателями, сотрудниками административно-управленческого персонала прежде, чем осуществлять набор на программу, изучается потребность практического здравоохранения в специалистах того или

инового профиля, тщательному анализу подвергаются ресурсы ВУЗа: наличие клинических баз, достаточное количество квалифицированного персонала, обеспеченность учебно-методической литературой и др.

На основе приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» университет разработал внутренние Правила приема на программы резидентуры.

Организационными вопросами по приему занимается приемная комиссия вуза. Следует отметить положительную практику со стороны Университета - размещение вопросов для собеседования на сайте вуза. В целом, информация о приеме, представленная на сайте, довольно подробная, с указанием дат и перечня необходимых документов. Зачисление лиц в резидентуру осуществляется по итогам вступительного экзамена по профилю и набравших не менее 50 баллов из возможных 100 баллов на платное отделение. На обучение по государственному образовательному заказу на конкурсной основе зачисляются лица, набравшие наивысшие баллы по вступительному экзамену: для резидентуры – не менее 75 баллов. Отбор в резидентуру ведется комиссионно на основе устного опроса по билетной системе, что является риск-фактором в части объективности и антикоррупционной культуры, поскольку не исключает контакт «лицом к лицу» между экзаменатором и претендентом.

Академическая политика, являясь основополагающим документом по организации учебного процесса определяет критерии и возможности перевода на ОП резидентуры из других университетов, как национальных, так и региональных и зарубежных.

4.2 Количество резидентов

Количество резидентов, поступивших на программу «Неонатология определяется потребностью специалистов в отрасли и регионах.

4.3 Поддержка и консультирование резидентов

Функции академического консультанта выполняются кураторы, которые закрепляются за резидентами помимо клинических наставников. Иные виды консультирования при необходимости осуществляются профессиональными службами: психологом, юристом.

Отличительной чертой Казахстанско-Российского университета является высокая социальная ответственность. Так, в соответствии с утвержденным Положением «О социальной поддержке обучающихся», утвержденным в 2019 году финансовая поддержка предоставляется студентам-сиротам и студентам, оставшимся без попечения родителей, у которых родители с установленной инвалидностью первой и второй группы, из многодетных и малообеспеченных семей.

Вся информация об университете и о сервисных службах представлена на сайте КазРосмедуниверситета. До сведения резидентов информации о сервисных службах доводятся также и по корпоративной почте, и в чатах.

Одним из структурных подразделений вуза, призванным консультировать резидентов по вопросам трудоустройства является Центр карьеры, занимается трудоустройством выпускников, мониторингом их карьеры. Как показало собеседование с руководителем Центра, в вузе не предусмотрена какая-либо иная работа по формированию карьеры, например, тренинги по лидерству, предпринимательству, изучению английского языка для желающих поступить в докторантуру.

4.4 Представительство резидентов

Встреча с активистами резидентами показала, что обучающиеся довольно активны в студенческой жизни вуза, так многие из них являются членами Студенческого самоуправления Университета.

В соответствии с приказом ректора утвержден состав КОП (№ 26-02-15-н/к от 28.08.2020), куда наряду с преподавателями и работодателями входят резиденты. В отчете заявлено, что резиденты принимают активное участие в формировании Миссии программы, в правилах приема, в определении конечных результатах обучения. Вместе с тем, итоги собеседования во

время проведения интервью и посещения клинической базы не нашли подтверждения их активного вовлечения.

4.5 Условия труда

Посещение клинических баз показало, что у резидентов имеются условия для теоретических занятий: имеются манекены по реанимации новорожденных, для интубации. Есть несколько учебных комнат, оснащенных демонстрационным материалом. В центре перинатологии обеспечен доступ ко всем видам новейшего оборудования. Все резиденты, используя логин и пароль клинического наставника, приобретают навыки работы на электронном портале «Дамумед». В ординаторских предоставлен полный доступ к компьютерной технике. В период ночных дежурств резидентам предоставляются места отдыха. Клинические базы обеспечивают, со слов самих резидентов, минимальными средствами защиты: маски, антисептики. В виду нехватки кадров, резидентам дается право совместительства в штате клинической базы, что, безусловно, только повышает их клинический опыт.

Собеседование с работодателями, представителями практического здравоохранения верифицировало данные отчета о том, что резидентам предоставлен полный доступ к оборудованию и работа в различных подразделениях: рентген- кабинетах, лабораториях, приемном покое, отделении интенсивной терапии, отделении выхаживания недоношенных новорожденных, кабинет катамнеза и др.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 30 стандартов: полностью - 29, частично - 1, не соответствуют - 0

Стандарт 4: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

- 1) Модифицировать политику приема в резидентуру с учетом конкретных способностей претендентов для повышения эффективности обучения и прозрачности процесса (п 4.1.6)
- 2) Включить представителей ассоциаций резидентов в процесс разработки политики приема и отбора резидентов (п 4.1.8.)
- 3) Центру карьеры предусмотреть в плане работы мероприятия по развитию карьеры – проведение тренингов, консультации по лидерству, исследовательских навыков и др. (п 4.3.6).
- 4) Документировать организацию и работу Совета резидентов, актива резидентов (п 4.4.1)

Стандарт 5: ПРЕПОДАВАТЕЛИ

Доказательства соответствия:

5.1 Прием на работу и политика отбора

Развитие и деятельность работников, их продвижение в КРМУ проводится в соответствии с Кадровой политикой ВУЗа. Отбор и прием работников ведется на конкурсной основе и в соответствии с Положением о конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, утверждённого приказом ректора №26-02-44-н/к от 27 ноября 2020 года.

В качестве клинических наставников привлекаются специалисты с базовым образованием, наличием врачебной квалификационной категории и достаточным опытом работы. Это как врачи стационаров, так и заместители главных врачей, заведующие отделениями и ведущие специалисты.

Критерии набора являются открытыми прозрачными, справедливыми, согласуются с юридическими требованиями и установленными сроками пребывания на должности. Кадровая служба тщательно отслеживает соответствие квалификационным требованиям.

5.2 Обязательства и развитие преподавателей

Функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, права, обязанности, сфера ответственности профессорско-преподавательского состава отражены в Положениях о структурных подразделениях, а также в Должностных инструкциях. Вместе с тем члены ВЭК не нашли различий между требованиями к различным категориям ППС: зав кафедрой, доцент, ассистент, кроме стажа работы и наличия степени.

ППС кафедр, вовлеченных в реализацию программы 7R01131 «Неонатология» составляют индивидуальный план работы, который обсуждается и утверждается на кафедральных заседаниях кафедр и составляется в соответствии с годовым планом кафедры, стратегическим планом развития.

Руководство университета уделяет внимание развитию и профессиональному росту ППС. Кроме возможности реализовывать научную деятельность, которая поощряется материально, имеются условия для совершенствования педагогического мастерства: успешно действуют Школа педагога, Институт последипломного образования, зимние и летние школы, которые способствуют формированию и развитию компетенции и потенциала ППС.

Данные отчета, собеседование с преподавателями, руководителями кадровой службы подтверждают наличие морального и материального стимулирования сотрудников. В ходе собеседования выявлено, что модули по повышению квалификации представлены коммуникативными навыками, дистанционными технологиями и с недавнего времени по тестологии. При организации повышения квалификации нет различий по уровню владения тем или иным навыком.

Периодическая оценка деятельности преподавателей осуществляется путем изучения обратной связи от обучающихся, заслушивания отчетов по исполнению планов работы, через систему внутрикафедрального контроля, ежегодную аттестацию ППС.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 7 стандартов: полностью - 7, частично - 0, не соответствуют – 0.

Стандарт 5: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

1) В должностных инструкциях более четко представить дифференциацию должностей по критериям выполнения научной работы (например - публикационная активность, индекс Хирша или др.) (п 5.1.1.)

2) Расширить перечень модулей по повышению педагогической квалификации с учетом уровня компетентности преподавателей (п 5.2.2.).

Стандарт 6: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

Доказательства соответствия:

6.1 Материально-техническое обеспечение и оборудование

Руководство НУО «КазРосмедуниверситет» выделяет необходимые средства для постоянного развития материально-технической базы: приобретается учебная, научная литература мебель и учебный инвентарь для успешной реализации резидентуры по специальности «Неонатология».

Помимо учебных помещений на кафедрах в образовательном процессе резиденты-неонатологии пользуются библиотекой, компьютерными классами, учебно-клиническим центром, Передвижными медицинскими комплексами (ПМК) для обследования и оказания бесплатной медицинской помощи социально-уязвимых групп населения, в том числе детского.

Тестовый центр оснащен 12 камерами видеонаблюдения.

При выявлении недостатков в обеспечении материальной базы кафедры подает заявки в Департамент финансовой работы для приобретения необходимого оборудования.

6.2 Клинические базы

Доступ к достаточному количеству пациентов обеспечивается наличием двух специализированных учреждений ГКП на ПХВ «Центр перинатологии и ДКХ», Городской перинатальный центр №3.

Как свидетельствуют данные отчёта, собеседования с резидентами, работодателями на клинических базах созданы условия для освоения практических навыков, резидентов не ограничивают в доступе к оборудованию, имеются места отдыха, приема пищи в случае ночных дежурств и с учетом пребывания в отделениях с 8 до 17 час.

6.3 Информационные технологии

ВУЗ располагает собственным сайтом, где размещена практически вся информация касательно организации учебного процесса от момента поступления до момента итоговой аттестации и дальнейшего трудоустройства. Для применения цифровых технологий в учебном процессе ППС кафедр педиатрии прошел обучение в Школе педагога по дистанционным образовательным технологиям. В качестве платформы применяется MOODLE. В университете функционирует налаженная система электронного документооборота. Корпоративная сеть WI-FI обеспечивает 100% покрытие учебных и административного корпусов.

В учебном процессе используется информационная система Platonus, интегрированная с Республиканскими базами данных в сфере образования.

Библиотечное обеспечение осуществляется в рамках Национальной подписки на базы данных от Elsevier Scopus и Science Direct, Web of Science от Clarivate Analytics, объединяющая реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов. Специально организован Зал научной литературы. Резидентам предоставлен доступ к российской ЭБС «IPRbooks», к базе электронной медицинской литературы «BookUp». Из казахстанской базы данных используется Казахская национальная электронная библиотека - КазНЭБ.

Библиотека использует электронную библиотечную программу ALLmaibook.

6.4 Клинические команды

Интервью с резидентами в фокус-группах показало, что резиденты осуществляют санитарно-просветительную работу, проводят обучение среднего мед персонала, что способствует развитию навыков преподавания и лидерства у будущих врачей-неонатологов. Данные отчета по самооценке указывают, что резиденты часто работают в мультидисциплинарных командах, когда того требует ситуация: с лаборантами, рентгенологами, врачами функционалистами, реаниматологами и др. Работая в тесном контакте с практическим здравоохранением в период курации новорожденных формируется клинический командный подход: наставника и резидента.

6.5 Медицинские научные исследования и достижения

Научные исследования сотрудников ВУЗа сосредоточены на проблемах «Совершенствования оказания медицинской помощи жителям сельских регионов на уровне ПМСП с помощью передвижных мобильных комплексов». Резиденты вместе с наставниками-преподавателями также принимали участие в работе ПМК.

Разработаны и внедрены программы подготовки и переподготовки кадров для медико-социальной службы организаций ПМСП (медицинского персонала). Сформирован единый учебно-научно-производственный комплекс с формированием у резидента базовых научно-исследовательских компетенций. Вовлечение резидентов в НИР осуществляется через деятельность научных кружков, ежегодно проводится конкурс студенческих научных работ, посвященный «Дню науки».

6.6 Экспертиза в области образования

Экспертиза в области образования в НУО «КРМУ» проводится по вертикальной траектории: на уровне кафедры, КОПа, Академического комитета, руководителей отдела резидентуры. Оценке подлежат методические материалы: Рабочий учебный план на соответствие ГОСО, Образовательная программа, Силлабус, Каталог элективных дисциплин, контрольно-измерительные средства. По итогам экспертизы проводится анализ слабых сторон с целью дальнейшего улучшения реализации программы. Стоит отметить в качестве положительной практики проведение бенчмаркинга в области высшего додипломного, послезузовского медицинского образования, подробным образом изложенного в Стратегическом плане развития ВУЗа.

НУО «КазРосмедуниверситет» способствует развитию интересов сотрудников в проведении исследований в образовании через обучение ППС, участие ППС в различных конференциях и семинарах по медицинскому образованию.

6.7 Подготовка в других учреждениях

Преподаватели кафедры имеют возможность обмена опытом с отечественными коллегами из других ВУЗов Республики. Все еще остается неудовлетворительным состояние по

академической мобильности обучающихся ввиду начала приема в 2021 году. Академическая мобильность запланирована резидентов по специальности «Неонатология» на 2-ой год обучения.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 21 стандарта: полностью -20, частично - 1, не соответствуют - 0

Стандарт 6: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита:

- 1) Расширить доступ к доказательным базам Up to Date и Cochrane Library (6.1.1.)
- 2) Мотивировать ППС и резидентов к выполнению научно-исследовательской работы (НИР) (6.5.1, 6.5.4, 6.6.3, 6.7.1)
- 3) Совершенствовать механизмы финансирования для развития академической мобильности резидентов и ППС (6.7.1, 6.7.3., 6.7.4., 8.3.3.).

Стандарт 7: ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Доказательства соответствия:

7.1 Механизмы мониторинга и оценки

Мониторинг и оценка ОП проводится на уровне кафедр, отдела резидентуры, профильного КОП послевузовского образования, Академический совет, Центра карьеры, поддерживающего связь с работодателями. Основные виды мониторинга:

- обеспеченности учебного процесса ресурсами (клинические базы, учебная литература, аудиторный фонд, оборудование, состав ППС: преподаватели, клинические наставники, кураторы);
- соответствия учебных планов требованиям государственных стандартов образования;
- обратной связи от заинтересованных сторон о качестве содержания ОП;
- успеваемости обучающихся.

Итоги мониторинга заслушиваются на заседаниях коллегиальных органов: КОП, Ученый совет, Академический комитет.

Решения коллегиальных органов публикуются на веб-сайте университета. Результаты обсуждения ОП на КОП доводятся до ППС Университета.

7.2 Обратная связь преподавателей и резидентов

В отчете указано, подтверждено при собеседовании с работодателями, что специалисты практического здравоохранения привлекаются к обсуждению предполагаемых результатов обучения; к оценке учебных достижений обучающихся, образовательных траекторий.

Проводится анкетирование среди ППС и резидентов на предмет удовлетворенности условиями труда и обучения.

Для обратной связи с преподавателями и резидентами используется блог ректора, прием по личным вопросам, а также регулярные встречи с руководством вуза.

7.3 Результаты резидентов и выпускников

Центр карьеры проводит на регулярно основе изучение обратной связи на тему: «Удовлетворенность работодателей выпускниками НУО «КазРосмедуниверситет». По результатам обратной проводится анализ несоответствий, определяются причины возникших несоответствий, оценивается необходимость проведения корректирующих мероприятий,

7.4 Вовлечение заинтересованных сторон

Как следует из отчета, в качестве заинтересованных сторон выступают Министерство здравоохранения, работодатели, профессиональные Ассоциации, неправительственные организации. На каждом определенном уровне ведется своя работа: согласование компетенций в рамках ГОСО, обсуждение итогов независимой экзаменации, экспертиза тестового материала и пути его улучшения, перечень дисциплин в Каталоге элективных дисциплин.

7.5 Процедура утверждения образовательных программ

НУО «КазРосмедуниверситет» предпочитает заключать договора с сертифицированными клиниками для успешной реализации программ резидентуры. Образовательная программа резидентуры «Неонатология» прошла процедуру экспертизы и утверждения как на уровне ВУЗа

в рамках работы КОП и Академического комитета, так и на уровне внешней независимой оценки с включением в Реестр образовательных программ Министерства образования и науки.

Выводы ВЭК по критериям: Соответствуют из 15 стандартов: полностью - 15, частично - 0, не соответствуют - 0

Стандарт 7: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита нет

Стандарт 8: УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

Доказательства соответствия:

8.1 Управление

Свои управленческие решения НУО «КазРосмедуниверситет» реализует в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Казахстан, а также внутренними правилами организации образовательного процесса в резидентуре. Соблюдаются требования по приему, планированию количества обучающихся, соотношению ППС к числу резидентов, шкале оценки и др.

Руководство ВУЗа открыто к изменениям, готово обсуждать инициативы в сфере управления академической деятельности, что нашло подтверждение в результате встречи с руководством на уровне ректора и проректоров.

На сайте университета представлена информация по образовательным программам резидентуры: информация для поступающих, расписание занятий, академический календарь и т.д. <https://krmu.edu.kz/akademicheskij-kalendar-2/>

8.2 Академическое лидерство

Управление постдипломном уровне образовательных программ резидентуры осуществляется согласно организационной структуре НУО «КазРосмедуниверситет». Имеются Положения о структурных подразделениях и должностные инструкции, в которых прописаны ответственность, функциональные обязанности. Лидерами управления образовательным процессом являются не только по занимаемым должностям, но и члены совещательных органов - Комитета образовательных программ, Академического совета. Академический совет осуществляет организацию и рассмотрение вопросов внедрения разнообразных форм методической работы, направленных на совершенствование образовательного процесса.

8.3 Бюджет на обучение и распределение ресурсов

Бюджет КазРосмедуниверситета формируется из двух источников: республиканский бюджет (государственного заказа на подготовку кадров вузовского и послевузовского образования, повышения квалификации медицинских работников, развитие научных исследований, трансферты) и оказание платных образовательных услуг.

Управляет распределением бюджета непосредственно первый руководитель, прямыми исполнителями финансовых вопросов являются директор департамента финансовой работы и главный бухгалтер.

Как свидетельствуют устные ответы участников фокус-группы преподавателей для материального обеспечения учебного процесса кафедры подают заявки, распределение ресурсов зависит от предшествующего уровня обеспечения.

Своим главным ресурсом руководство определило человеческие ресурсы, при этом администрация вуза, как указывают и руководители, и ППС, выделяет достаточно финансирования для развития кадрового потенциала.

8.4 Администрирование и менеджмент

Административный и преподавательский штат формируется из нормативов соотношения контингента к указанным категориям. В НУО существует отдел системы менеджмента качества, разработан и доведена до заинтересованных сторон политика в области обеспечения качества, Стратегический план развития НУО «КазРосмедуниверситет» и Миссия университета.

Программы резидентуры администрирует команда во главе лидеров: проректора по академической работе и проректора по научно-клинической работе. Обеспечение качества

учебного процесса в резидентуре определяется выполнением обязательных требований ГОСО 2017,2020; созданием системы контроля за эффективностью работы ППС и выполнением ИУП резидента.

8.5 Требования и нормативные акты

НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» строго соблюдает требования законодательных и программных документов МОН РК и МЗ РК, в том числе по вопросам организации образовательного процесса в резидентуре .

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 15 стандартов: полностью - 15, частично - 0, не соответствуют - 0

Стандарт 8: выполнен

Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита нет

Стандарт 9: НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ

Доказательства соответствия:

В ходе работы ВЭК во время интервью с членами КОП, с преподавателями кафедр, реализующих программу резидентуры 7R01131 «Неонатология» были верифицированы данные отчета о том, что программ регулярно оценивается: контекст, ресурсы, показатели успеваемости, удовлетворенность потребителей и т.д, обновляется с участием мнения широкого круга заинтересованных сторон.

Для изучения мнения внешних и внутренних стейкхолдеров проводится регулярное анкетирование, действует совет резидентов.

Итоги независимой экзаменации выпускников, а также промежуточных аттестаций резидентов являются инструментом анализа успешности реализации программы и способствуют принятию управленческих решений.

Внедренная в университете практика бэнчмаркинга позволяет определить направления для дальнейшего улучшения и продвижения программ.

Выводы ВЭК по критериям. Соответствуют из 4 стандартов: полностью – 4.

Стандарт 9: выполнен

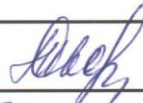
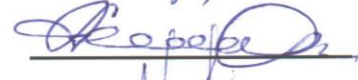
Рекомендации по улучшению, выявленные в процессе внешнего визита нет

6. Рекомендации по совершенствованию образовательной программы 7R01131 «Неонатология» НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет»

1. В формулировании миссии образовательной программы предусмотреть специфику подготовки резидентов и с учетом предложений от стейкхолдеров (1.1.1., 1.4.1.).
2. Обеспечить альтернативность выбора с расширением перечня элективных дисциплин на основе мнения резидентов и работодателей (2.1.7.)
3. Разработать КЭД с учетом необходимости обеспечить компетенции по научным основам и методологии медицинских исследований, включая клинические исследования и клиническую эпидемиологию (2.2.1).
4. Внедрить психометрический анализ тестовых заданий на основе соответствующего программного обеспечения (например - программа «Iteman») (3.1.6.).
5. Включить в повышение квалификации ППС модуль по методам преподавания и методам оценки (3.2.2)
6. Пересмотреть методы оценки и использовать оценочные листы соответствующие профилю специальности (3.2.2.)
7. Провести дополнительное обучение по доменам обучения и методам оценки, их соответствия методам преподавания (3.2.2.).
8. Модифицировать политику приема в резидентуру с учетом конкретных способностей претендентов для повышения эффективности обучения и прозрачности процесса (4.1.6)
9. Включить представителей ассоциаций резидентов в процесс разработки политики приема и отбора резидентов (4.1.8.)
10. Центру карьеры предусмотреть в плане работы мероприятия по развитию карьеры – проведение тренингов, консультации по лидерству, исследовательских навыков и др. (4.3.6).
11. Документировать организацию и работу Совета резидентов, актива резидентов (4.4.1)
12. В должностных инструкциях более четко представить дифференциацию должностей по критериям выполнения научной работы (например - публикационная активность, индекс Хирша или др.) (5.1.1.)
13. Расширить перечень модулей по повышению педагогической квалификации с учетом уровня компетентности преподавателей (5.2.2.).
14. Расширить доступ к доказательным базам Up to Date и Cochrane Library (6.1.1.)
15. Мотивировать ППС и резидентов к выполнению НИР (6.5.1, 6.5.4, 6.6.3, 6.7.1)
16. Совершенствовать механизмы финансирования для развития академической мобильности резидентов и ППС (6.7.1, 6.7.3., 6.7.4., 8.3.3.).

7. Рекомендация Аккредитационному совету ЕЦА

Члены ВЭК установили соответствие образовательной программы 7R01131 «Неонатология» Стандартам аккредитации и пришли к единогласному мнению рекомендовать Аккредитационному совету ЕЦА аккредитовать данную программу на период 5 лет.

Председатель ВЭК	Тургунов Ермек Мейрамович	
Зарубежный эксперт (онлайн)	Насыров Руслан Абдуллаевич	
Зарубежный эксперт	Поздеева Татьяна Васильевна	
Национальный академический эксперт		
Национальный академический эксперт	Жумалина Акмарал Канашевна	
Национальный академический эксперт	Ермуханова Людмила Сергеевна	
Национальный академический эксперт	Ахметова Альмира Каликапасовна	
Национальный академический эксперт	Кудабаева Хатимья Ильясовна	
Национальный академический эксперт	Садиева жанар Заманхановна	
Национальный академический эксперт	Жунусова Айгуль Битимбаевна	
Национальный академический эксперт	Тулееутаева Райхан Есенжановна	
Национальный академический эксперт	Тезекбаев Канат Марденович	
Национальный академический эксперт	Рахманов Елтай Утемуратович	
Эксперт-представитель работодателей	Молдабаева Жазира Джумабековна	
Эксперт-представитель обучающийся	Ермекбай Айбек Аманжолұлы	
Наблюдатель от ЕЦА	Умарова Макпал Альдибековна	

**Профиль качества и критерии внешней оценки образовательной программы
(обобщение)**

Стандарт	Критерии оценки	Количество стандартов	Оценка		
			Полностью соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
1.	МИССИЯ И КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	17	17		
2.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА	30	30		
3.	ОЦЕНКА РЕЗИДЕНТОВ	11	11		
4.	РЕЗИДЕНТЫ	30	29	1	
5.	ПРЕПОДАВАТЕЛИ	7	7		
6.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ	21	20	1	
7.	ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	15	15		
8.	УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ	15	15		
9.	НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ	4	4		
	Итого:	150	148	2	
			150		

Список документов, изученных членами ВЭК в рамках проведения аккредитации образовательной программы 7R01131 «Неонатология»

№	Наименование документа	Идентификационный номер	Дата утверждения
1	2	3	4
1	Кадровая политика	P-01-23-01	25.12.2020
2	Положение о социальной поддержке обучающихся	P-03-21-06	21.06.2019
3	Положение о комиссии по обеспечению академического качества образовательной программы	PL-03-36-08	26.08.2021
4	Положение о тестовом комитете	PБ-03-18-04	28.10.2021
5	Правила приема в резидентуру	PR-03-11-05	24.07.2020
6	Положение о выездном обучении в интернатуре и резидентуре	PL-03-11-07	29.08.2019
7	Кодекс чести преподавателя		12.12.2017
8	Положение об организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий	PL-03-37-05	29.08.2019
9	Положение о Совете кураторов	PL-03-21-08	18.11.2019
10	Положение об оценке знаний обучающихся	PL-03-35-10	29.08.2019
11	Положение о проведении текущего контроля успеваемости, промежуточного и итоговой аттестации обучающихся	PL-03-35-11	29.08.2019
12	Правила предоставления академических отпусков обучающимся	PR-03-35-12	29.08.2019
13	Кодекс академической честности	K-03-36-05	27.04.2019
14	Правила внутреннего распорядка для обучающихся	PR-03-36-08	29.08.2019
15	Положение о Комитете образовательных программ	PL-03-17-06	29.08.2019
16	Правила использования системы "Антиплагиат.ВУЗ"	PR-03-17-10	29.08.2019
17	Положение об обработке, защите и хранения персональных данных работников и обучающихся	PL-03-23-06	17.06.2019
18	Положение о клиническом наставнике	PL-03-11-08	17.06.2019
19	Академическая политика	P-01-17-14	27.08.2021

