«АККРЕДИТТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ

НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»

INDEPENDENT AGENCY FOR ACCREDITATION AND RATING

Отчет

о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке
на соответствие требованиям стандартов по международной аккредитации
программ резидентуры/ординатуры
(на основе WFME/ AMSE/ ESG)
7R01109 Ревматология (взрослая, детская),
7R01101 Кардиология (взрослая, детская),
7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская),
7R01127 Офтальмология (взрослая, детская),
7R01117 Анестзиология и реаниматология (взрослая, детская)
НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»
в период с 16 по 18 марта 2026 г.

НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА
Внешняя экспертная комиссия

Адресовано
Аккредитационному
совету НААР

«АККРЕДИТТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ
НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»
INDEPENDENT AGENCY FOR ACCREDITATION AND RATING

ОТЧЕТ

о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов по международной аккредитации программ резидентуры/ординатуры (на основе WFME/ AMSE/ ESG)

7R01109 Ревматология (взрослая, детская),
7R01101 Кардиология (взрослая, детская),
7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская),
7R01127 Офтальмология (взрослая, детская),
7R01117 Анестзиология и реаниматология (взрослая, детская)

НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»

в период с 16 по 18 марта 2026 г.

г. Астана **«18 » марта 2026 года**

СОДЕРЖАНИЕ

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ 3
(II) ВВЕДЕНИЕ 4
(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 6
(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ 8
(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК 9
(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ 12
6.1. Стандарт «Миссия и результаты обучения» 12
6.2. Стандарт «Образовательная программа» 15
6.3. Стандарт «Оценка обучающихся» 19
6.4. Стандарт «Обучающиеся» 22
6.5. Стандарт «Академический штат/Преподаватели» 25
6.6. Стандарт «Образовательные ресурсы» 27
6.7. Стандарт «Оценка образовательной программы» 32
6.8. Стандарт «Управление и администрирование» 34
6.9. Стандарт «Постоянное обновление» 35
(VII) ОБЗОР СИЛЬНЫХ СТОРОН/ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ 39
(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ 40
(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 41
(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ 41
Приложение 1. Оценочная таблица «ПАРАМЕТРЫ ПРОГРАММНОГО ПРОФИЛЯ» 42
Приложение 2. ПРОГРАММА ВИЗИТА В ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ 55
Приложение 3. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ 79
Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 90

(I) СПИСОК ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

ИС	Автоматизированная информационная система
АС	Академический Совет
АУП	Административно-управленческий персонал
БД	Базовые дисциплины
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ВНД	Внутренние нормативные документы
ГОСО	Государственный общеобязательный стандарт образования
ДАР	Департамент академической работы
ИА	Итоговая аттестация
ИУП	Индивидуальный учебный план
КВ	Компонент по выбору
КИС	Контрольно-измерительные средства
КОП	Комитет образовательных программ
КЭД	Каталог элективных дисциплин
МЗ РК	Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МНВО РК	Министерство науки и высшего образования
НААР	Независимое Агентство аккредитации и рейтинга
НАО "МУА"	Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана»
НИРР	Научно-исследовательская работа резидентов
НЦНЭ	Национальный центр независимой экзаменации
ОО	организация образования
ОП	образовательная программа
ПА	Промежуточная аттестация
ПД	Профильные дисциплины
ППС	Профессорско-преподавательский состав
РК	Республика Казахстан
РО	результаты обучения
РУПл	Рабочие учебные планы
СМК	Система менеджмента качества
СОП	Стандартная операционная процедура
СРР	Самостоятельная работа резидента
СРРП	Самостоятельная работа резидента с преподавателем
ТУП	Типовые учебные планы
УМКД	Учебно - методический комплекс дисциплин
УС	Ученый Совет
GPA	Средневзвешенная оценка академической успеваемости
GCP	Надлежащая клиническая практика
ECTS	Европейская система трансферта и накопления кредитов
MCQ	Тест с множественным выбором
OSCE	Объективный структурированный клинический экзамен
PBL	Проблемно-ориентированное обучение
PhD	Учёная степень «доктор философии»
TBL	Командное обучение
CBL	Обучение, основанное на клиническом случае

(II) ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с приказом №27-25-ОД от 03.03.25 г. Независимого агентства аккредитации и рейтинга с 16 по 18 марта 2026 г. внешней экспертной комиссией проводилась оценка соответствия образовательных программ резидентуры по специальностям 7R01109 «Ревматология (взрослая, детская)», 7R01101 «Кардиология (взрослая, детская)», 7R01128 «Оториноларингология (взрослая, детская)», 7R01127 «Офтальмология (взрослая, детская)», 7R01117 «Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)» НАО «Медицинский университет Астана» на предмет соответствия критериям Стандартов специализированной аккредитации программ резидентуры на основе стандартов WFME/AMSE/ESG) (№150-22-ОД от 21 декабря 2022 года, издание третье).

Отчет внешней экспертной комиссии (ВЭК) содержит оценку представленных образовательной программы критериям НААР, рекомендации ВЭК по дальнейшему совершенствованию образовательной программы и параметры профиля образовательной программы.

Состав ВЭК:

Эксперт IAAR, председатель ВЭК – Турдалиева Ботагоз Саитовна, д.м.н., профессор, Академик АПМ РК, заместитель директора по научной деятельности и стратегическому развитию РГП на ПХВ «Казахский научный центр дерматологии и инфекционных заболеваний» МЗ РК (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR - Додхох Джамшед Саидбобо, д.м.н, профессор, проректор по учебно-методической работе, Таджикский государственный медицинский университет им. Абуали ибни Сино (Республика Таджикистан)*;*

Эксперт IAAR - Ташиева Гульбара Самидиновна, к.м.н., проректор по качеству и лечебной работе Жалал-Абадский Международный университет (Кыргызская Республика, г. Манас);

Эксперт IAAR - Абабий Полина Ивановна, PhD, ассоциированный профессор, Республиканская детская клиническая больница «Е.Коцага», Государственный Университет Медицины и Фармакологии им. Николая Тестемицану (Республика Молдова, г. Кишенев)*;*

Эксперт IAAR - Менчишева Юлия Александровна. PhD, заведующий кафедрой хирургической стоматологии, НАО «Казахский национальный медицинский университет и. С.Д. Асфендиярова» (Республика Казахстан, г. Алматы)*;*

Эксперт IAAR - Сейдуанова Лаура Бейсбековна, PhD, ассоциированный профессор кафедры политики и менеджмента в здравоохранении НАО «Казахский национальный медицинский университе им. С.Д. Асфендиярова» (Республика Казахстан, г. Алматы)*;*

Эксперт IAAR – Ларюшина Елена Михайловна, к.м.н., профессор, заведующий кафедрой внутренних болезней, НАО «Карагандинский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Караганда);

Эксперт IAAR – Игликова Асия Эрбулатовна, к.м.н., доцент кафедры «Сестринское дело» НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби» (Республика Казахстан, г. Алматы)*;*

Эксперт IAAR - Толыбекова Алима Алмасовна, к.м.н., заведующий кафедрой дерматовенерологии, НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR - Душимова Зауре Дмитриевна, к.м.н., доцент-исследователь кафедры фундаментальной медицины НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR – Рымбаева Тамара Хамитовна, к.м.н., ассоциированный профессор, доцент кафедры внутренних болезней и ревматологии НАО «Медицинский университет Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт IAAR – Курманалина Гульнара Лукпановна, к.м.н., ассоциированный профессор, руководитель кафедры внутренних болезней №2, НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова" (Республика Казахстан, г. Актобе)*;*

Эксперт IAAR - Абдуллина Венера Равилевна, к.м.н., ассоциированный профессор кафедры офтальмологии НАО «Казахский национальный медицинский университет и. С.Д. Асфендиярова» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR – Сыздыкбаев Марат Келисович, д.м.н., профессор кафедры анестезиологии и реаниматологии, НАО «Медицинский университет Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт IAAR – Оспанбекова Наиля Куанышбаевна, к.м.н., ассоциированный профессор, заведующий кафедрой инфекционных болезней НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR - Диканбаева Сауле Алкеевна, д.м.н., профессор кафедры педиатрии с курсом детских инфекций, НУО «Казахстанско-Российский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR – Мухамбетова Гульнар Амерзаевна, к.м.н., доцент, профессор кафедры нервных болезней НАО «Казахский национальный медицинский университет и. С.Д. Асфендиярова» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR – Шерьязданова Динара Нурлановна, PhD, ассоциированный профессор кафедры внутренних болезней, НАО «Карагандинский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Караганда);

Эксперт IAAR – Оспанова Наргуль Наримановна, к.м.н., доцент кафедры психиатрии и наркологии НАО «Медицинской Университет Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт IAAR, работодатель ВЭК – Мукашев Айзар Манатович, магистр, руководитель отдела внутреннего аудита и службы поддержки пациентов Многопрофильной детской областной больницы Северо-Казахстанской области (Республика Казахстан, г. Петропавловск);

Эксперт IAAR, работодатель ВЭК – Караканова Гаухар Сагындыковна, менеджер здравоохранения, врач общей практики высшей категории, заместитель директора по медицинской части КГП на ПХВ «Поликлиника №7 г. Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт IAAR, студент ВЭК - Саликов Тобылжан Галымович, резидент 2 года обучения, ОП «Педиатрии» НАО «Карагандинский медицинский университет» (Республика Казахстан, г. Караганда):

Эксперт IAAR, студент ВЭК – Жолмуханова Мадина Наржанқызы, резидент 2 года обучения ОП «Аллергология и иммунология», НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова» (Республика Казахстан, г. Актобе);

Эксперт IAAR, студент ВЭК – Есенова Мөлдір Ардаққызы, обучающийся 7 курса, ОП «Педиатрия» НАО «Казахский национальный медицинский университет и. С.Д. Асфендиярова» (Республика Казахстан, г. Алматы);

Эксперт IAAR, студент ВЭК – Альпейсова Аякоз Ганиятуллиновна, магистрант 1 года обучения ОП «Эпидемиология» НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им. Марата Оспанова» (Республика Казахстан, г. Актобе);

Эксперт IAAR, студент ВЭК – Самарханова Әсел Ерланқызы, резидент 2 года обучения ОП «Офтальмология взрослая, детская» НАО «Медицинский университет Семей» (Республика Казахстан, г. Семей);

Эксперт IAAR, студент ВЭК – Махметбай Гульдана Талгаткызы, резидент 2 года обучения, ОП «Инфекционные болезни (взрослые, детские)» НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет им.Марата Оспанова» (Республика Казахстан, г. Актобе);

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

(III) ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Медицинский университет Астана, основанный в 1964 году, является одним из самых крупных и динамично развивающихся медицинских ВУЗов нашей страны, имеет высокую репутацию в сфере высшего медицинского образования, свои традиции, как в области предоставления образовательных услуг, так и в развитии медицинской науки и клинической деятельности. За годы существования университета происходили многократные изменения его организационной формы, реформирования системы управления в соответствии с требованиями времени.

НАО «Медицинский университет Астана» с 01.07.2010 г. находится в подведомственном контроле Министерства Здравоохранения РК.

В Университете действует многоуровневая система образования, развернутая система непрерывного образования, которая включает: бакалавриат, послевузовское (магистратура, резидентура, докторантура), дополнительное и неформальное образование.

В настоящее время реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования включает 90 образовательных программ НАО «МУА», в том числе программ бакалавриата и интернатуры – 14, программ магистратуры – 22, программ докторантуры – 5, программ резидентуры – 48, по программам технического и профессионального образования – 1, а также реализует программы дополнительного и неформального образования по 56 специальностям. В НАО «МУА» обучается 7576 студентов на уровне бакалавриата, 2003 интернов, 1627 резидентов, 267 магистрантов и 120 докторантов, в том числе 618 иностранных студентов. В целях обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями Университета, требованиями действующего законодательства разработана кадровая политика. В МУА осуществляет свою деятельность более 1500 работников. Доля ППС из числа основных штатных работников с учеными степенями – 44,9%, из них 89 доктора наук, 218 кандидата наук, 92 докторов PhD. Кроме того, в Университете работает 198 магистра из числа основных штатных ППС. Ученые звания профессора имеют 52 работника, доцента (ассоциированного профессора) – 119 из числа основных штатных ППС. Среди ППС в МУА работают ученые и специалисты практического здравоохранения, известные в Казахстане и за рубежом, академики НАН РК, члены Академии профилактической медицины и Академии естественных наук, члены международных академий, почётные члены европейского общества преподавателей высшей школы, обладатель званий заслуженного профессора международного университета общественного здравоохранения (Прага, Чехия), ордена «Почетный гражданин евразийского союза государств», ордена святителя Луки, государственных наград, нагрудных знаков МНВО РК и МЗ РК.

Медицинский университет Астана (МУА) представлен в ряде международных и национальных рейтингов, отражающих его образовательный, научный и институциональный потенциал.
В международном измерении университет получил признание в системе QS Stars. По результатам оценки МУА удостоен 4 звёзд из 5 возможных, включая: 5 звёзд – преподавание и трудоустройство; 4 звезды – исследования, сила ОП «Медицина»; 3 звезды – интернационализация, инклюзивность и соцвоздействие. МУА также участвовал в других международных рейтингах как Times Higher Education, Times Higher Education Impact, UI Green Metric.
В рамках THE World University Rankings университет имеет статус «Reporter», что означает официальное участие в процессе сбора и верификации данных для последующей рейтинговой оценки. Кроме того, в THE Impact Rankings, оценивающем вклад университетов в достижение Целей устойчивого развития ООН, МУА занял позицию 1500+, что свидетельствует о его вовлечённости в социально значимые и устойчивые инициативы на международном уровне.
В рейтинге UI GreenMetric World University Rankings Университет включён в число 1000 лучших ВУЗов мира, оцениваемых по показателям экологической устойчивости.

Медицинский университет Астана впервые вошел в международный рейтинг QS Sustainability 2026, оценивающий вклад университетов в устойчивое развитие и их готовность отвечать на современные вызовы. МУА вошёл в категорию 1501+, что стало значимым шагом в укреплении международной позиции ВУЗа.
В НАО «МУА» осуществляют подготовку медицинских кадров 6 школ:
- школа общественного здоровья и менеджмента;
- школа медицины;
- школа стоматологии;
- школа сестринского дела;
- школа фармации;
- школа педиатрии;

Программами резидентуры управляет отдел резидентуры и клинической работы.
Наряду с ними, в целях обеспечения деятельности вуза функционирует приёмная комиссия, научно-исследовательские институты (6), кафедры (46).

На национальном уровне позиции МУА подтверждены результатами ведущих казахстанских рейтингов. В рейтинге образовательных программ Национальной палаты предпринимателей «Атамекен» университет демонстрирует высокие позиции по ключевым медицинским направлениям: 1-место – «Фармация», 2-место – «Общая медицина», «Общественное здоровье», 3-место – «Сестринское дело», 4-место – «Стоматология»
По версии Independent Agency for Quality Assurance in Education (IQAA) МУА занимает 2-е место среди медицинских вузов Республики Казахстан. Университет также входит в ТОП-10 ВУЗов страны по показателям публикационной активности, что отражает развитие научных исследований.
В рейтинге образовательных учреждений Казахстана по национальному индексу Хирша за 2025 год, МУА вошел в Топ – 20 из 65 ВУЗов.

Согласно организационной структуре управления НАО «МУА» определены члены Правления - Председатель Правления – ректор и 4 проректора по направлениям деятельности. В структуре имеются: управляющий директор, помощник по режиму; ученый секретарь; пресс-служба; служба по мобилизационной работе и защите государственных секретов; риск-менеджер, учебно-методический отдел.

Образовательную программу специальности ОП 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) реализует кафедра анестезиологии, интенсивной

терапии и скорой неотложной помощи (заведующий кафедрой и ответственный за ОП-Конкаев А.К.) Общий контингент обучающихся по специальности на момент аккредитации составляет: 82 резидента (из них на 1 курсе – 39, на 2 курсе – 16, на третьем курсе – 27).

Образовательную программу специальности ОП 7R01101 Кардиология (взрослая, детская) реализует кафедра пульмонологии (заведующая кафедрой, ответственная за резидентуру по кардиологии асс. профессор кафедры, доцент, к.м.н. Есимбекова Э.И.). Программа резидентуры по данной специальности реализуется с 2020 г. Общий контингент обучающихся по специальности на момент аккредитации составляет: 23 резидента (из них на 1 курсе – 11, на 2 курсе - 12). В образовательном процессе задействованы 10 клинических наставников.

Образовательную программу специальности ОП 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская) реализует кафедра оториноларингологии (заведующий кафедрой – д.м.н., профессор Аженов Т.М., ответственная за ОП – к.м.н., доцент Папулова Н.М.). Программа резидентуры по данной специальности введена с 2009 года. Общий контингент обучающихся по специальности на момент аккредитации составляет: 91 резидент (из них на 1 курсе – 13, на 2 курсе – 44 и на 3 курсе – 34 резидента). В образовательном процессе задействованы 31 клинических наставников.

Образовательную программу специальности ОП 7R01127 «Офтальмология (взрослая, детская)» выполняет кафедра офтальмологии (заведующая кафедрой – к.м.н., профессор Ахмедьянова З.У., ответственная за ОП - Кадралиева И.Э.). Программа резидентуры по данной специальности введена в 2009 году. Общий контингент обучающихся по специальности на момент аккредитации составляет: 75 резидентов (из них на 1 курсе – 21, на 2 курсе – 36 и на 3 курсе – 18 резидентов). В образовательном процессе задействован 21 клинический наставник.

Образовательную программу специальности ОП 7R01102 «Ревматология (взрослая, детская) реализует кафедра Семейной медицины №1 (заведующая кафедрой и ответственная за резидентуру профессор кафедры, д.м.н. Абишева С.Т.). Программа резидентуры по данной специальности реализуется с 2011 г. Общий контингент обучающихся по специальности на момент аккредитации составляет: 21 резидент (из них на 1 курсе – 8, на 2 курсе - 13). В образовательном процессе задействованы 7 клинических наставников.

(IV) ОПИСАНИЕ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОЦЕДУРЫ АККРЕДИТАЦИИ

ОП 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) аккредитована IAAR на 5 лет, сертификат № AB 3469/1, период аккредитации: 27.05.2021 – 26.05.2026.

ОП 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), аккредитована IAAR на 5 лет, сертификат № AB 3477/1, период аккредитации: 27.05.2021 – 26.05.2026.

ОП 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), аккредитована IAAR на 5 лет, сертификат № AB 3484/1, период аккредитации: 27.05.2021 – 26.05.2026.

ОП 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), аккредитована IAAR на 5 лет, сертификат № AB 3485/1, период аккредитации: 27.05.2021 – 26.05.2026.

ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская) аккредитована IAAR на 5 лет, сертификат № AB3487/1, период аккредитации: 27.05.2021 – 26.05.2026.

(V) ОПИСАНИЕ ВИЗИТА ВЭК

Работа ВЭК осуществлялась на основании утвержденной Программы визита экспертной комиссии по специализированной аккредитации образовательных программ в НАО «Медицинский университет Астана» в период с 16 по 18 марта 2026 года.

С целью координации работы ВЭК 15.03.2026 г. состоялось установочное собрание, в ходе которого были распределены полномочия между членами комиссии, уточнен график визита, достигнуто согласие в вопросах выбора методов экспертизы.

Для получения объективной информации о качестве образовательных программ и всей инфраструктура вуза, уточнения содержания отчетов о самооценке состоялись встречи с ректором, проректорами вуза по направлениям деятельности, руководителями структурных подразделений, деканами, заведующими кафедрами, преподавателями, обучающимися, выпускниками, работодателями. Всего во встречах приняло участие 129 представителей (таблица 6).

Таблица 6 – Сведения о сотрудниках и обучающихся, принявших участие во встречах с ВЭК НААР:

Категория участников	Количество
Ректор	1
Проректорский корпус	3
Руководители структурных подразделений	14
Деканы	2
Начальники отдела резидентуры и клинической работы, председателями КОК и КОП	10
Руководители ОП и заведующие кафедрой	19
Преподаватели	17
Резиденты	25
Выпускники	14
Работодатели	23
Всего	128

Во время визуального осмотра члены ВЭК ознакомились с состоянием материально-технической базы университета и посетили музей МУА, офис регистратор, научную библиотеку и Симуляционный центр.

На встречах ВЭК НААР с целевыми группами университета осуществлялось уточнение механизмов реализации политики вуза и конкретизация отдельных данных, представленных в отчете по самооценке вуза.

Во время работы для оценки ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская) были посещены клинические базы – ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №14», ГКП на ПХВ «Городская больница № 2», ГКП на ПХВ «Детская городская больница № 2». Для оценки ОП 7R01101 Кардиология (взрослая, детская) была посещена база НКЦЭМ, ОП 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская) - МГБ 1 и МГДБ 2. С целью оценки ОП 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская) посетили базу - МЦ «Astana vision». Оценку программы 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) проводили в Национальном научном центре травматологии и ортопедии им. Батпенова Н.Д.

В НАО «МУА» обеспечена достаточная материально-техническая база, позволяющая реализовывать образовательные программы на современном уровне и в полном соответствии с установленными требованиями. Учебные аудитории, лаборатории, симуляционные центры и клинические базы оснащены современным оборудованием, что

обеспечивает эффективное выполнение теоретической и практической подготовки обучающихся.

Продемонстрирована клиническая база ОП Кардиология (взрослая, детская)- РГП на ПХВ "Национальный координационный центр экстренной медицины" Министерства здравоохранения Республики Казахстан. Основной целью организации является улучшение качества и доступности экстренной медицинской помощи в форме медицинской авиации (с использованием воздушного транспорта) для снижения смертности и инвалидизации населения в Республике Казахстан.

Проведено интервью с Председателем Правления Адильбековым Ержаном Боранбаевичем, который отметил, что в НКЦЭМ созданы благоприятные условия резидентам для освоения ОП Кардиология (взрослая, детская). Также отметил, что кафедра активно участвует в диагностике и лечении пациентов с сердечно-сосудистыми заболеваниями. Ержан Боранбаевич, являющийся работодателем, участвует в реализации ОП Кардиология (взрослая, детская), а также на данный момент принял на работу 4 резидентов по 0,5 ставки. Реализация ОП Кардиология (взрослая, детская) на базе НКЦЭМ и принятие резидентов на работу на 0,5 в качестве врача-резидента способствуют подготовке собственных квалифицированных кадров для клиники. На данный момент в НКЦЭМ врачом-кардиологом работает выпускница 2021 г. Канфина Гульнур Бегайдаровна.

Продемонстрирован путь резидента кардиолога, начиная с приемного покоя, когда поступает экстренный пациент и дальнейшее диагностирование в функциональных кабинетах, в отделении интервенционной кардиологии, в электрофизиологическом отделении, его лечение в блоке интенсивной терапии, в отделениях кардиологии.

НКЦЭМ оказывает услуги по оказанию экстренной медицинской и консультативной помощи, транспортировки пациентов в тяжелом состоянии, доставки медицинских специалистов, транспортировки донорских тканей, органов и биоматериалов по линии медицинской авиации. Используемые самолёты и вертолёты в обязательном порядке сертифицированы в Комитете гражданской авиации. Оснащение медицинским оборудованием и лекарственными средствами мобильных бригад медицинской авиации четко регламентировано и бесперебойно осуществляется в соответствии с утвержденным минимальным перечнем оборудования и изделий медицинского назначения, что позволяет проводить реанимационные мероприятия как в воздухе, так и на земле. Все специалисты Центра являются высококвалифицированными профессионалами, стремятся к самосовершенствованию своих профессиональных навыков, благодаря чему каждому пациенту оказывается качественная и своевременная медицинская помощь.

Продемонстрировано наличие учебных комнат с мультимедийным оборудованием, конференц-зала, библиотеки, комнаты отдыха, гардеробной для резидентов.

Также продемонстрирована многопрофильная городская больница №2, имеющая стационар на 550 коек, осуществляющая круглосуточный прием пациентов, имеющая мультидисциплинарные команды для приема и лечения коморбидных пациентов. Многопрофильная городская больница №2 имеет статус «Шипагер», прошла национальную аккредитацию в 2025 году. У резидентов-кардиологов есть доступ во все отделения, доступ к пациентам с разнообразными нозологиями. Проводится процесс интеграции резидентов в рабочий процесс- реальное погружение- приемный покой, диагностические и лечебные процедуры. Резиденты-кардиологи проходят обучение через действие под строгим контролем клинического наставника. В многопрофильной городской больнице №2 созданы благоприятные условия для резидентов кардиологов: гардеробная, комната отдыха, учебные комнаты.

Во процессе демонстрации клинических баз были интервью с клиническими наставниками, которые способствуют освоению программы резидентами-кардиологами.

В процессе демонстрации клинических баз были интервью с резидентами кардиологами разных годов обучения, которые подтвердили все вышеизложенное.

При подготовке резидентов по специальности «Офтальмология (взрослая, детская)» на клинической базе обеспечивается доступ врачей-резидентов к оказанию медицинской помощи пациентам офтальмологического профиля в виде первичного консультативного приема, амбулаторных операций, также имеется круглосуточный стационар под руководством наставников - врачей-микрохирургов. Клиника «Astana vision» является клинической базой кафедры офтальмологии МУА при подготовке резидентов по специальности «Офтальмология (взрослая, детская)». Главный врач клиники и клинический наставник Панченко Снежана Константиновна ознакомила с клиникой, начиная с главного входа. Имеется гардеробная с шкафчиками для резидентов, комната для переодевания, комната отдыха, блок питания.

В ходе визита члены ВЭК ознакомились с условиями обучения резидентов офтальмологии на клинической базе, в частности имеется отделение первичного комплексного приема, отделение функциональной диагностики, операционный блок. Дневной стационар на 50 мест. Общая площадь клиники 3550 кв. м. На базе клиники расположены 2 учебных комнаты, раздевалка для резидентов (отдельные шкафчики индивидуальные). В учебных комнатах имеется дополнительное оборудование в виде авторефрактометра, компьютерного периметра, бесконтактного тонометра, где резиденты могут отрабатывать практические навыки. Ординаторская 50 м2, 6 компьютеров с доступом в Дамумед и интернет, книжный шкаф с медицинской литературой, диван, 7 столов, достаточно стульев, кондиционеры во всех помещениях.

В клинике 120 врачей офтальмологов, 35 микрохирургов, владеющих самыми современными методами микрохирургической техники операций, в том числе в области витреоретинальной хирургии. В клинике, согласно плану ротации, находится 20 резидентов в консультативно-диагностическом отделении, в операционном блоке (участие в ассистенции). Резиденты самостоятельно проводят все обследования, в том числе инструментальные. Также все резиденты участвуют в проведении операций, некоторые делают уже самостоятельно. Установлена приточно-вытяжная вентиляция, операционные в виде «чистых помещений» с регулируемым климат-контролем. Также используется палата пробуждения на 5 мест, работают 5 врачей-анестезиологов, имеется 2 поста медицинских сестер. На втором этаже расположена столовая для медицинского персонала и резидентов, на первом этаже, при входе, буфет для пациентов. Во время аккредитации были посещены: кафедра офтальмологии, а также места отдыха и приема пищи резидентов, конференц-зал, гардероб для обучающихся. Посещено консультативно-диагностическое отделение, кабинет главного врача, директора клиники (Ким В.У.), отделение функциональной диагностики, предоперационная, операционный блок, палаты дневного и круглосуточного стационара, ординаторская. Кафедра имеет помимо указанной базы, базы ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №8», «городская поликлиника №14», МГБ №2, МГБ №3, Каз НИИ глазных болезней, БЦ УДП. Клиники достаточно хорошо укомплектованы современным диагностическим и лечебным оборудованием. Проведено интервью с главным врачом, врачами, резидентами, пациентами. Наглядно показаны оснащения, возможности отделения. В результате беседы с 3 пациентами (2 женщины, 1 мужчина) получена информация, которая свидетельствует о положительной динамике состояния пациентов с момента поступления в стационар, об удовлетворенности и благодарности к медицинским работникам; несколько пациентов высказали свое мнение о высоком уровне оказания офтальмохирургической помощи. В соответствии с процедурой аккредитации было проведено анкетирование преподавателей и обучающихся (Приложения 3 и 4).

С целью подтверждения представленной в Отчетах по самооценке информации внешними экспертами была запрошена и проанализирована рабочая документация университета по ОП. Наряду с этим, эксперты изучили интернет-позиционирование университета посредством официального сайта университета, а также буклет-презентацию об истории становления и развития ВУЗа, успехах и достижениях, новых проектах к моменту аккредитации.

В НАО «Медицинский университет Астана» обеспечивается высокий уровень кадрового состава за счёт привлечения преподавателей, обладающих практическим опытом работы. Так, по дисциплинам ревматологии академическими наставниками являются признанные специалисты, обладающие современными знаниями и клиническими навыками. Из 4 членов ППС, вовлеченных в преподавание в резидентуре по аккредитуемой программе «Ревматология взрослая, детская» 50% имеют высшую и первую врачебную категорию и 50% имеют ученую степень и ученое звание.

В рамках запланированной программы рекомендации по улучшению аккредитуемых образовательных программ НАО «МУА», выработанные ВЭК по итогам экспертизы, были представлены на встрече с руководством 18.03.2026 г.

(VI) СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

6.1. Стандарт «Миссия и результаты обучения»

Доказательная часть

Миссия ОП резидентуры по специальностям 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) в НАО «Медицинский университет Астана» отражена в ОП в соответствии с миссией, видением, целями, задачами Университета и направлена на подготовку конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на существующие и новые вызовы здоровью населения, генерация новых знаний и инноваций, содействовать научно-технологическому развитию национального и глобального здравоохранения. В формировании Миссии ОП принимали участие основные стейкхолдеры, профессорско-преподавательский состав кафедры, клинические наставники из практического здравоохранения, работодатели. Миссия отражает стремление ОП - обеспечить устойчивую профессиональную траекторию для медицинских работников, интегрируя научные достижения, клиническую практику и инновационные образовательные технологии. Информирование заинтересованных сторон и сектора здравоохранения осуществляется через публикацию миссии на официальном сайте образовательной организации.

Миссия, цели и задачи аккредитуемых образовательных программ определены с учётом: Закона Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 № 319-III (с последующими изменениями); Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 07.07.2020 № 360-VI ЗРК; Государственных общеобязательных стандартов образования (приказ МЗ РК от 04.07.2022 № ҚР ДСМ-63 и его редакция от 29.11.2024 № 101); внутренних нормативных документов вуза; анализа потребностей рынка труда (по данным www.enbek.kz) и практического здравоохранения; обратной связи от заинтересованных сторон (работодателей, преподавателей, обучающихся).

Анализ документации, отчета самооценки и интервью с фокус-группами подтверждает, что миссия, цели и задачи ОП формировались при участии администрации,

преподавателей, резидентов, работодателей, представителей профессиональных сообществ, обеспечивая согласование интересов всех сторон и формирование прочной основы для стратегического развития ОП.

При интервьюировании преподавателей, обучающихся и работодателей выявлено участие их в обсуждении ОП, ее целей, результатов обучения. Это подтверждается результатами анкетирования ППС: 65 (67,4%) респондентов отмечают поддержку вузом предложений преподавателей касательно содержания ОП как «очень хорошую»; 31 (32,6%) - как «хорошую». При оценке направленности образовательных программ / учебных планов на предоставление учащимся навыков анализа ситуации и составления прогнозов 44 (46,3%) респондента отметили оценкой «очень хорошо», 49 (51,6%) – «хорошо». 50 (52,6%) опрошенных признают, что содержание и качество реализации образовательной программы «очень хорошо» соответствуют ожиданиям рынка труда и работодателей, 42 (44,2%) – «хорошо» и 3 (3,2%) респондента оценили, что «относительно плохо».

Структура программы описана как компетентностно-ориентированная с сочетанием теоретической подготовки и клинической практики в рамках резидентуры, с опорой на ГОСО. Представлены результаты обучения (РО1–РО10), охватывающие этико-правовые аспекты коммуникации с пациентами детского возраста и законными представителями, применение научной информации и зарубежного опыта, работу с цифровыми системами (КМИС), оценку состояния пациента и выбор метода анестезии, командное взаимодействие.

В разделе профессионального поведения указаны действующие внутренние нормативные документы (Этический кодекс обучающихся, Кодекс академической честности), подтверждается ознакомление «под подпись», проведение вводных инструктажей на клинических базах, наличие кураторского/наставнического контроля. Дополнительно приведены примеры кафедральных документов 2024–2025 уч. года («Этический стандарт врача-резидента», «Правила поведения врача-резидента в медицинской организации»).

В части безопасной и поддерживающей образовательной среды представлены меры охраны труда и здоровья резидентов: соответствие учебных помещений санитарно-гигиеническим требованиям, инструктажи по технике безопасности, доступ к медицинским и консультативным услугам, регламент рабочего времени (8:00–17:00 с перерывом), профилактические мероприятия (включая вакцинацию), ссылки на нормы Закона РК «Об образовании», Трудового кодекса РК и приказ МЗ РК №ҚР ДСМ-304/2020 о клинических базах.

Описано взаимодействие с клиническими базами (МГДБ №1, №2, №3, МЦ Astana vision и другими клиническими базами г. Астана) и использование площадки УМО РУМС на базе МУА для обсуждения вопросов разработки и реализации образовательных программ, приведена ссылка на протоколы заседаний УМО.

Аналитическая часть

Анализ представленных материалов и собеседований с фокус-группами позволяет заключить, что миссия ОП резидентуры по специальностям 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) в НАО «Медицинский университет Астана разработана с учётом стратегии университета, нормативных требований, социального заказа и потребностей системы здравоохранения. Миссия отражает направленность на подготовку специалистов, способных к самостоятельной,

клинически обоснованной и ответственной профессиональной деятельности на основе принципов доказательной медицины и межпрофессионального взаимодействия.

Процесс формирования миссии и результатов обучения был открытым и коллегиальным, с участием всех ключевых заинтересованных сторон - преподавателей, работодателей, администрации и обучающихся, что подтверждает соблюдение принципов прозрачности и вовлеченности.

Отражение миссии в содержании программы подтверждается фокусом на компетентностный подход, ориентацией на международные стандарты, обеспечением преемственности с базовым медицинским образованием и акцентом на развитие клинических, научных и коммуникативных навыков.

Миссия аккредитуемых ОП отражена на сайте университета, то есть доступ к данной информации. Результаты анкетирования обучающихся показали, что 3,1% ответили, что неудовлетворены доступом к интернет-ресурсам и 49,3% респондентов ответили на данный вопрос «отлично».

В целом, встречи членов ВЭК с представителями университета на всех уровнях позволяют подтвердить, что руководство, ППС и обучающиеся НАО «МУА» информированы о миссии ОП и считают ее соответствующей ожидаемым целям и задачам университета в целом. При совершенствовании и реализации ОП ППС пользуется академической свободой в достаточной степени. Согласно результатам анкетирования преподавателей 57 (60%) опрошенных оценивают состояние академических свобод как «очень хорошо», 37 (38,9%) - как «хорошо». Однако опрос ППС показал, что многие преподаватели не ориентируются в определении «академическая свобода».

При интервью с руководителем ОП и ППС выявлено, что ответственность за составление образовательной программы и распределение ресурсов, необходимых для ее выполнения, обеспечивается путем участия ППС университета в составлении образовательной программы, в рассмотрении и утверждении программ на кафедральном совещании, Ученом Совете, что подтверждается протоколами заседаний на соответствующих уровнях.

При интервью с обучающимися установлено, что резиденты вовлекаются в процесс оценки образовательных программ путем выражения своего мнения и пожеланий в конце курса обучения, освоения конкретной дисциплины или путем анкетирования для выявления мнений и учета замечаний, предложений непосредственных потребителей. Принимаются во внимание замечания и предложения по вопросам организации учебного процесса (расписание занятий и др.), по библиотечному фонду и другие вопросы, касающиеся непосредственно процесса обучения.

Руководство университета выступает инициатором своевременного и соответствующего признания деятельности отдельных преподавателей, сотрудников, подразделений и групп как внутри, так и вне университета. Подготовка и переподготовка преподавателей, в том числе по вопросам управления качеством, реализуется в соответствии с планами повышения квалификации ППС.

Эффективность реализации программы подтверждается результатами итоговой аттестации, отзывами резидентов и наставников, мнением работодателей и уровнем трудоустройства выпускников, аккредитуемых ОП до 100% за последние 5 лет.

Также, члены ВЭК обратили внимание на то, что во время интервью резиденты 1 и 2 курса отметили, что ОП отвечает их потребностям и ожиданиям. В представленных для изучения документах по реализации ОП, в частности в самой ОП, отражены ожидаемые конечные результаты обучения резидентов, взаимосвязь результатов обучения резидентов, полученных на базовом уровне обучения, с обучением в резидентуре.

Для обеспечения открытости и доступности ожидаемых результатов обучения ОП опубликованы в информационных ресурсах университета и доступны всем

заинтересованным сторонам, включая обучающихся, преподавателей, работодателей и представителей регулирующих органов.

В представленных материалах миссия образовательной программы отражает цели подготовки специалистов и ориентирована на потребности системы здравоохранения. Вместе с тем, при сопоставлении с международными подходами к обеспечению качества медицинского образования, недостаточно явно отражён компонент, связанный с созданием надлежащих условий труда, обеспечением безопасности и благополучия врачей-обучающихся. В частности, в миссии не акцентируется значимость профилактики профессионального выгорания, доступности психологической и организационной поддержки, а также формирования безопасной и поддерживающей образовательной среды. Указанные элементы рассматриваются в международной практике как важная составляющая достижения устойчивых результатов обучения и обеспечения качества подготовки специалистов. В этой связи представляется целесообразным более чётко отразить данные аспекты на уровне миссии программы для обеспечения её полной согласованности с принципами современной системы медицинского образования.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные позиции – 0
- ✓ удовлетворительные – 14
- ✓ предполагают улучшения – 0
- ✓ неудовлетворительные – 0

6.2. Стандарт «Образовательная программа»

Доказательная часть

Аккредитуемые ОП резидентуры 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) в НАО «Медицинский университет Астана» реализуются на основе компетентностного подхода, основанного на чётко сформулированных ожидаемых результатов обучения, отражённых в паспорте ОП. Форма обучения - очная, срок обучения 3 года. РО разработаны с учетом отраслевой рамки квалификаций «Здравоохранение», профессиональных стандартов по направлениям, ТУП МЗ РК, международных стандартов и принципов ESG.

По итогам успешного освоения программы и сдачи итоговой аттестации резиденты получают свидетельство об окончании резидентуры, соответствующее приказу МНВО РК от 10 февраля 2023 года №47 и служит основанием для допуска к национальной сертификации специалиста в области здравоохранения. для осуществление медицинской деятельности в РК.

В качестве правовой и регуляторной основы указаны: ГОСО в области здравоохранения (приказ МЗ РК № ҚР ДСМ-63 от 04.07.2022), правила организации учебного процесса по кредитной технологии (приказ МОН РК №152 от 20.04.2011), перечень специальностей резидентуры (приказ МЗ РК № ҚР ДСМ-43 от 25.05.2021),

типовые учебные программы, а также профессиональный стандарт (приказ МЗ РК №46 от 25.01.2024). Отмечено соответствие квалификационному уровню НРК 7.1 («врач-резидент») и заявлено ориентирование на международные рамки (WFME, Bologna Process).

Программа предусматривает последовательное развитие самостоятельности обучающихся. Индивидуальные образовательные траектории формируются с учётом предшествующего уровня подготовки и будущих профессиональных задач. В рамках внеаудиторной подготовки реализуется система СРРП, направленная на развитие клинического анализа, умения решать профессиональные задачи, углубление знаний и формирование навыков исследовательской деятельности. Содержание и форма проведения СРРП регламентированы в УМКД и сопровождаются соответствующими оценочными инструментами, включая чек-листы. В части оценивания приведена структура текущего контроля: коллоквиум 50%, СРРКН 30%, СРР 20%, а также упоминается оценка «360 градусов» как элемент расчёта рейтинга допуска, включающая мнения наставников, коллег, пациентов и самооценку обучающегося.

Зафиксированы принципы равенства и недискриминации с указанием источников (локальные документы университета по ссылкам), описан механизм информирования резидентов о целях, структуре ОП, ожидаемых результатах, оценивании, правах/обязанностях, апелляциях (сайт, личный кабинет, силлабусы, установочные собрания). Дополнительно отмечено, что кафедра использует облачное хранилище для материалов (УМКД, техника безопасности, информированное согласие) и размещает анкету обратной связи для резидентов по окончании модуля.

В части научного метода приведены элементы формирования критического мышления и доказательной медицины: анализ статей, journal club, case-based learning, критическая оценка публикаций и клинических рекомендаций. В качестве источников клинических рекомендаций перечислены международные профессиональные сообщества и протоколы (в т.ч. ESAIC, ESICM, WFSA, ASA, AHA; SSC, ACLS, PALS).

В части содержания обучения отражено включение биомедицинских, клинических и поведенческих компонентов, этики, общественного здравоохранения и безопасности пациентов, а также отмечено ограничение вариативной части (элективы 8 кредитов), что снижает возможность углублённого изучения медицинской юриспруденции, управленческих компетенций и ряда социальных/правовых тем.

Для регулярного обновления содержания программы описан механизм пересмотра на основании внутреннего стандарта СУ-МУА-15-25 (с указанием смены стандарта с 2025–2026 уч. года), определены основания для корректировок (мониторинг качества, рекомендации КОК/КОП, обратная связь резидентов/работодателей/выпускников, изменения в ГОСО/Профстандартах и трендах). Указана периодичность пересмотра не реже 1 раза в 3 года и возможность внепланового пересмотра, а также ответственность руководителя ОП за паспорт программы и ежегодный анализ реализации.

ОП гарантирует доступ к разнообразным клиническим базам, охватывающим ключевые направления профессиональной деятельности. Базы различаются по профилю, уровню оказания медицинской помощи, контингенту пациентов и техническому оснащению, что позволяет охватить все аспекты подготовки.

Интеграция теоретических и практических компонентов достигается за счёт согласованной организации аудиторной и клинической частей обучения, а также включения в программу симуляционного обучения. Теоретический материал закрепляется в ходе клинических ротаций, симуляционных тренировок и клинико-ориентированных обсуждений. Резиденты активно участвуют в разборах клинических случаев, анализе ошибок, работе в команде, ролевых играх и конференциях.

Ключевую роль в формировании профессионализма играет клинический наставник, который сопровождает резидентов на всех этапах обучения, включая текущую обратную связь и рекомендации по профессиональному развитию, в соответствии с Положением о клиническом наставничестве.

Особое внимание в программе уделяется формированию профессиональной и этической культуры врача. Этические нормы и нормы профессионального поведения интегрированы в учебный модуль по деонтологии, и отражаются в содержании портфолио резидента. Обучающиеся изучают вопросы профессиональной ответственности, коммуникации с пациентами и коллегами, оформления медицинской документации и правовых аспектов деятельности.

В конце представлен SWOT-анализ, где среди слабых сторон отдельно отмечены ограниченный объём элективов и отсутствие самостоятельных модулей по управленческим и правовым компетенциям.

Аналитическая часть

В НАО «МУА» образовательные программы резидентуры 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) реализуются на основе компетентностного подхода, обеспечивающего формирование у обучающихся комплекса клинических, коммуникативных, исследовательских и этических компетенций, необходимых для эффективной врачебной практики. Содержание и структура программ соответствуют действующему законодательству, профессиональным стандартам и потребностям практического здравоохранения.

Университет демонстрирует системный подход к построению индивидуальных образовательных траекторий. Использование СРРП и портфолио как инструментов поддержки и оценки прогресса способствует развитию самостоятельности и ответственности резидентов в профессиональной деятельности. Наличие подробных УМКД, силлабусов с чек-листами и механизмами текущего контроля подтверждает организованность учебного процесса и его прозрачность.

Раздел по Стандарту 2 демонстрирует достаточную полноту описания подхода к обучению и организации практического компонента, что соответствует логике подготовки врача-резидента в клинической среде. Наиболее сильные элементы — это: акцент на компетентностной модели, раннее включение резидента в практику, наличие наставничества и заявленная многосторонняя оценка (включая «360 градусов»). Также позитивно, что механизм обновления программы формализован внутренним стандартом, указаны органы (КОП/КОК/Сенат), этапы и периодичность пересмотра.

Проведенный опрос резидентов свидетельствует о соответствии ОП практическому применению, которая реализуется через симуляционные сессии и клинические разборы, моделирующие взаимодействие с пациентами, придерживающимися специфических религиозных и культурных норм. Обучающиеся отрабатывают алгоритмы действий в ситуациях, требующих учёта пола врача, отказа от вмешательств по религиозным причинам, соблюдения поста и др. Во время совместного обхода курируемых пациентов резиденты продемонстрировали навыки курации и осмотра пациентов с выраженной эмпатией. Содержание ОП ежегодно обновляется с учетом научных и технологических достижений.

В отчёте представлено описание клинических баз и условий практической подготовки, что свидетельствует о наличии образовательной среды, обеспечивающей формирование профессиональных компетенций. Вместе с тем, при анализе соответствия

международным требованиям обращает на себя внимание, что вопросы разнообразия мест обучения и координации их использования раскрыты недостаточно системно.

В частности, не в полной мере прослеживается, каким образом обеспечивается доступ обучающихся к различным клиническим условиям и аспектам медицинской практики (стационарный и амбулаторный уровни, различная структура пациентов, спектр клинических ситуаций), а также как осуществляется планирование и распределение ротаций между клиническими базами.

Дополнительно требует более явного отражения механизм эффективного использования ресурсов системы здравоохранения в образовательных целях, включая обеспечение баланса между учебной нагрузкой резидентов и сохранением качества медицинской помощи пациентам. В международной практике данные аспекты рассматриваются как ключевые элементы обеспечения качества клинической подготовки.

Таким образом, представляется необходимым более чётко продемонстрировать координацию использования клинических баз, обеспечение разнообразия условий обучения и управляемость взаимодействия образовательного и лечебного процессов.

Содержание образовательной программы в целом ориентировано на формирование клинических компетенций и отражает основные профессиональные задачи специальности. Вместе с тем, при сопоставлении с международными требованиями к структуре программ медицинского образования выявляется недостаточная представленность ряда междисциплинарных и системных компонентов подготовки.

В частности, в программе не в полной мере прослеживается системное включение базовых биомедицинских, поведенческих и социальных наук, а также элементов профилактической медицины в контексте клинической практики. Ограниченно отражены вопросы клинического принятия решений, развития коммуникативных навыков, медицинской этики и взаимодействия с пациентами и их родственниками.

Дополнительно требует более явного отражения обучение по вопросам общественного здравоохранения, медицинской юриспруденции и судебной медицины, управления в здравоохранении, безопасности пациентов и правовой защиты врача. Указанные направления рассматриваются в международной практике как неотъемлемые компоненты подготовки специалиста, обеспечивающие не только клиническую компетентность, но и способность к принятию обоснованных решений в сложных организационных и правовых ситуациях.

Таким образом, содержание программы может быть дополнительно сбалансировано за счёт более системного включения указанных компонентов, что позволит повысить её соответствие современным требованиям медицинского образования и расширить спектр формируемых компетенций выпускника

Членами ВЭК в процессе анкетирования ППС выявлено, что содержание ОП удовлетворяет потребности ППС как «очень хорошо» считают 64 (67,4%), «хорошо» - 31 (32,6%). Также руководство ВУЗа уделяет внимание содержанию образовательной программы как «очень хорошо» считают – 64 (67,4%), «хорошо» - 30 (31,6%).

В процессе анкетирования резидентов выявлено, что удовлетворены информированием об образовательных программах: на «отлично» - 388 (50,1%), на «хорошо» - 238 (30,7%), на «удовлетворительно» - 119 (15,4%). Удовлетворены уровнем доступности библиотечных ресурсов: на «отлично» - 413 (53,3%), на «хорошо» - 236 (30,5%), на «удовлетворительно»- 105 (13,5%).

Сильные стороны/лучшая практика

Обеспечено разнообразие мест обучения с координацией их использования, что предоставляет обучающимся доступ к различным аспектам клинической практики и условиям оказания медицинской помощи; при этом ресурсы системы здравоохранения

эффективно используются в качестве баз обучения с сохранением качества медицинской помощи пациентам.

Рекомендации ВЭК

Руководителям и координаторам ОП предусмотреть системное включение в содержание образовательной программы подготовки по базовым биомедицинским, клиническим, поведенческим и социальным наукам, профилактической медицине, клиническому принятию решений, коммуникативным навыкам, медицинской этике, общественному здравоохранению, медицинской юриспруденции и судебной медицине, управлению в здравоохранении, безопасности пациентов, защите врача и основам комплементарной медицины с отражением указанных компонентов в учебных модулях, клинической практике и системе оценивания. Срок: август 2026 года, далее - постоянно.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – 1
- ✓ удовлетворительные – 18
- ✓ предполагает улучшение – 1
- ✓ неудовлетворительные – 0

6.3. Стандарт «Оценка обучающихся»

Доказательная часть

В НАО «МУА» по ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) процедуры оценивания охватывают все компоненты профессиональной компетентности - знания, навыки, отношения и профессиональное поведение. Оценивание учебных достижений направлено на определение степени освоения обучающимися образовательных программ в соответствии с требованиями ГОСО и проводится на всех уровнях обучения в форме текущего, промежуточного и итогового контроля, включая государственную аттестацию.

Оценка учебных достижений резидентов осуществляется с применением различных методов оценки практических навыков, таких как мини-клинический экзамен (Mini-CEX), оценка 360 градусов, объективный структурированный клинический экзамен (ОСКЭ), объективный структурированный практический экзамен (ОСПЭ), прямое наблюдение за выполнением клинических манипуляций и другие подходы. Для обеспечения объективности и стандартизации процедуры оценки используются утвержденные чек-листы и шкалы оценки.

Критерии успешного освоения дисциплин, модулей и клинических циклов в резидентуре включают требования к посещаемости, выполнению самостоятельной работы резидента (СРР), самостоятельной работе резидента с клиническим наставником (СРРКН), а также результаты текущего и итогового контроля. Перечень клинических навыков, объём их выполнения, методы и критерии оценки СРРКН (СКРРН) отражаются в силлабусах дисциплин и доводятся до сведения резидентов до начала обучения. Формы, содержание и критерии оценивания СРР и СРРКН, включая требования к ночным дежурствам и клинической активности резидентов, устанавливаются кафедрами с учётом профиля образовательной программы, соответствия ГОСО и целей подготовки резидентов и фиксируются в силлабусах. Это обеспечивает интеграцию теоретических знаний и практических навыков, а также регулярную обратную связь со стороны клинического

наставника. Контроль учебных достижений резидентов осуществляется в форме текущего контроля (формативное оценивание) и итогового контроля (суммативное оценивание – экзамены, итоговая аттестация).

В университете реализуется политика постоянного совершенствования методов оценивания в целях повышения их эффективности и соответствия современным образовательным практикам.

Новые методы оценивания (в том числе симуляционные формы, ОСКЭ, 360° оценка, портфолио) внедряются кафедрами в соответствии с потребностями образовательных программ и утверждаются на заседаниях Школ/отделов.

Все виды оценивания и формы текущего контроля отражаются в силлабусах и учебно-методических комплексах дисциплин, где фиксируются цели, критерии, формат и вес оценочных элементов. Основным инструментом статистической проверки качества и справедливости оценивания является анализ распределения оценок по модели нормального распределения (Bell Curve).

Для обеспечения соответствия между ожидаемыми результатами обучения и используемыми методами оценки, в образовательном процессе применяются валидные, надежные и разнообразные формы оценки. Они разрабатываются с учетом целей дисциплины и содержания. Методы оценки включают как формирующее, так и итоговое оценивание, позволяя объективно измерить достижения обучающихся. Принципы прозрачности, справедливости и объективности соблюдаются на всех этапах оценки, что способствует поддержанию высокого качества образования и академической честности.

Аналитическая часть

В НАО «МУА» сформулирована и внедрена политика оценки резидентов, определены, установлены и опубликованы принципы, цели, методы для оценки резидентов, которые представлены во внутренних документах ВУЗа. Политика оценки доводится до сведения преподавателей и обучающихся посредством публикации на официальном сайте, а также в рамках информационных писем и вводных сессий для резидентов и ППС.

Контроль и оценка учебных достижений резидентов проводится в виде текущего, промежуточного и итогового контроля по изучаемым дисциплинам. Используется кредитная система обучения, которая предусматривает дифференцированную бально-рейтинговую оценку знаний по 100-балльной шкале, функционирует процедура апелляции при несогласии с результатами экзаменов. Обратная связь резидентам обеспечена свободным доступом в информационной системе, где отражены результаты оценки резидентов. Формы, методы и количество всех видов контроля отражены в силлабусах дисциплин.

Согласно требованиям стандарта, в МУА определены, утверждены и опубликованы принципы, методы и практики, используемые для оценки резидентов, включающие количество экзаменов, тестов, а также определены критерии для установления проходных баллов, оценок и количество разрешенных пересдач.

В качестве основных методов оценки используются тестовые задания A-, F- и G-типа, клинические кейсы и ситуационные задачи, симулированные станции OSCE, DOPS и прямое наблюдение за выполнением клинических процедур в условиях клиники, Case-based Discussion (CbD), Mini-CEX и анализа портфолио.

Университетом для проверки была представлена вся необходимая документация. Проведен анализ нормативных внутривузовских документов: отчет самооценки образовательной программы, силлабусы, контрольно-измерительные средства, чек-листы, характеристики наставников, портфолио резидентов, акты об итогах проверки базы контрольно-измерительных средств (тестовых заданий, билетов, ситуационных задач,

контрольных вопросов), экзаменационные листы. Внешняя экспертная комиссия провела детальное изучение всей доказательной базы по данному стандарту: отчёты о самооценке, нормативные документы, экзаменационные листы, чек-листы OSCE и DOPS, портфолио резидентов, а также результаты анкетирования и интервью с обучающимися, ППС и работодателями.

ВЭК подтверждает, что в МУА действует целостная и многоуровневая система оценки, ориентированная на компетентностный подход и соответствующая требованиям WFME. Все основные методы - от тестирования до наблюдаемых клинических форм оценки - применяются на разных этапах обучения и коррелируют с ожидаемыми результатами обучения.

Во время визита ВЭК в университет проведены встречи с руководством, руководителями ОП, руководителями кафедр, ППС, клиническими наставниками, работодателями, резидентами и выпускниками. В процессе интервьюирования выявлено, что все участники образовательного процесса осведомлены о принципах и структуре оценивания, а результаты контроля используются для обратной связи и коррекции индивидуальной траектории обучения.

ВЭК высоко оценила внедрение практико-ориентированных инструментов Mini-CEX и DOPS, которые обеспечивают непрерывную оценку клинической динамики и рефлексии резидента. Эти формы повышают валидность оценки и гармонизируют учебный процесс с международной практикой. Наличие портфолио создаёт возможность системно отслеживать рост компетенций и учитывать все виды деятельности обучающегося (практика, наука, наставничество).

При проведении интервью с резидентами ВЭК получила подтверждение о применяемых различных формах оценивания.

По результатам анкетирования резидентов проблемных вопросов по данному стандарту не выявлено:

1) методами обучения в целом удовлетворены: на «отлично»- 387 (49,9%), на «хорошо»- 236 (30,5%), на «удовлетворительно»- 111(14,3%).
2) проводимыми тестами и экзаменами удовлетворены: на «отлично»- 392 (50,6%), на «хорошо»- 43(27,6%), на «удовлетворительно»- 5(3,28%).
3) объективностью оценки знаний, умений и других учебных достижений удовлетворены: на «отлично»- 396 (51,1%), на «хорошо»- 235 (30,3%), на «удовлетворительно»- 123 (15,9%).
4) знания, навыки и другие академические достижения оцениваются объективно: на «отлично»- 403 (51,9%), на «хорошо»- 261 (33,6%), на «удовлетворительно»- 97 (12,5%).

Однако при анализе документации и при интервьюировании фокус-групп не получены достаточные сведения о регулярной экспертизе методов оценки со стороны внешних экспертов и об их участии в данном процессе.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации *ВЭК*

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – 0
- ✓ удовлетворительные – 10
- ✓ предполагает улучшение – 0

- ✓ неудовлетворительные – 0

6.4. Стандарт «Обучающиеся»

Доказательная часть

Внутренние нормативные документы Университета, регламентирующие процесс приема и отбора размещены на корпоративном сайте университета.

Прием на ОП резидентуры университета осуществляется посредством размещения государственного образовательного заказа за счет средств республиканского бюджета в разрезе регионов распределения или местного бюджета, а также оплаты обучения за счет собственных средств обучающегося и иных источников. Прием лиц в резидентуру Унив ерситета осуществляется на конкурсной основе по результатам вступительных экзаменов.

Каждое обновление в политике приема отражается в годовых правилах приема, которые впоследствии утверждаются Советом директоров. Отдельное внимание уделяется актуальным событиям, которые могут повлиять на процесс приема.

В результате такого подхода НАО «МУА» гарантирует, что процедура приема в резидентуру соответствует актуальным требованиям и стандартам, обеспечивая качественное и современное медицинское образование.

Прием в резидентуру происходит по четким критериям, утвержденным в ПР-МУА-06-25 Правила приема НАО «МУА». Для обеспечения прозрачности:

- Перечень экзаменационных вопросов публикуется заранее;
- Процедура экзаменов обезличена — каждому кандидату присваивается код;
- Результаты устных экзаменов публикуются на сайте в течение суток и направляются на электронную почту;
- Итоговый конкурсный балл рассчитывается по формуле, доступной претендентам;
- Экзаменационная комиссия состоит из квалифицированных специалистов с учеными степенями и медицинской категорией.

Эти меры исключают коррупционные риски и обеспечивают объективность оценки.

НАО «МУА», стремясь обеспечить справедливость и равенство в процессе приема на резидентуру, активно работает над разработкой и внедрением четкой процедуры апелляции. Эта процедура предусматривает: создание апелляционной комиссии, которая специализируется на рассмотрении заявлений от кандидатов, которые не согласны с результатами своих экзаменов; состав комиссии, председатель и члены апелляционной комиссии выбираются из работников Университета с учеными степенями.

Таким образом, НАО «МУА» обеспечивает равные возможности для всех претендентов, прозрачность и объективность процедуры отбора, а также предоставляет справедливый и регламентированный механизм апелляции, что способствует повышению качества обучения в области медицины.

НАО «МУА» обеспечивает регулярный пересмотр объема и состава принимаемых обучающихся в тесном взаимодействии с ключевыми заинтересованными сторонами в сфере здравоохранения и кадрового планирования.

НАО «МУА» предусматривает гибкий механизм адаптации количества принимаемых обучающихся с учётом как внутренней информации о количестве квалифицированных кандидатов, так и динамики национальных и международных рынков труда в сфере здравоохранения.

Университет регулярно анализирует данные о поступающих, включая их уровень подготовленности и соответствие требованиям программ, что позволяет оценить реальный кадровый потенциал для медицинского образования. При необходимости корректируется объем приема для обеспечения оптимального качества отбора и подготовки студентов.

Учитывая сложную и ответственную природу медицинской специальности,

обучающиеся могут столкнуться с различными проблемными ситуациями. Чтобы резиденты чувствовали себя уверенно, Университет создал систему помощи и поддержки. В современных учебных заведениях активное участие резидентов в принятии решений и управлении Университетом становится неотъемлемой частью образовательного процесса. Это подчеркивает роль обучающихся как активных участников образовательного процесса, а не просто его потребителей. В НАО «МУА» действует Студенческое самоуправление, цель которого - обеспечить обучающимся возможность активно участвовать в управлении Университетом, защищать свои интересы и решать вопросы, которые касаются их непосредственно. Таким образом, представительство обучающихся в НАО «МУА» не только является голосом обучающихся, но и обеспечивает их активное участие в управлении Университетом, способствуя формированию ответственного и активного студенческого сообщества. В случае возникновения профессиональных конфликтов или недопониманий, резиденты могут обратиться в отдел резидентуры и клинической работы, который служит связующим звеном между обучающимся и преподавательским составом. Этот отдел помогает координировать взаимодействие между различными учебными подразделениями и решает возникающие вопросы. Если резиденты испытывают сложности в отношениях с наставником или преподавателем, Университет предоставляет им возможность подать заявление на замену преподавателя или наставника. Это обеспечивает атмосферу доверия и уважения между обучающимся и педагогическим составом. Отметим, что случаев замены преподавателей по ОП 7R01101 «Кардиология (взрослая, детская)».

Таким образом, НАО «МУА» обеспечивает создание благоприятной образовательной среды для своих резидентов, обеспечивая их право на свободу труда, обучение и профессиональное развитие.

В НАО «МУА» создан специализированный сайт по трудоустройству выпускников, который акцентирует внимание на взаимодействии между выпускниками, работодателями и платформами по трудоустройству. Этот ресурс стал своеобразным цифровым мостом между вновь обученными специалистами и потенциальными работодателями. Раздел «Выпускнику» предоставляет необходимую информацию для успешного трудоустройства, включая советы по составлению резюме, подготовке к собеседованию и основные аспекты трудового законодательства. Также здесь представлены актуальные вакансии для молодых специалистов в разрезе регионов и специальностей. Раздел «Работодателю» включает контингент выпускников на текущий год в разрезе специальностей, требования к ключевым компетенциям выпускников и др. Третья колонка предоставляет прямую ссылку на национальный портал трудоустройства «Электронная биржа труда». Этот ресурс предоставляет огромную базу данных вакансий, а также инструменты для эффективного поиска работы и подбора кандидатов. Создание специализированного сайта по трудоустройству выпускников в НАО «МУА» является важной инициативой, направленной на обеспечение успешного старта карьеры для молодых специалистов и укрепление связей между образовательным учреждением и рынком труда.

В процессе реализации программ резидентуры обеспечивается готовность к консультированию обучающихся в целях оказания поддержки в случае профессионального кризиса. Для этого в НАО «МУА» функционируют службы психологической поддержки, к которым резиденты могут обращаться конфиденциально; регулярно проводятся индивидуальные и групповые консультации, направленные на профилактику профессионального выгорания и стрессовых состояний;

При возникновении кризисных ситуаций отрабатываются маршруты оказания профессиональной и психологической помощи, включая привлечение специалистов по медицинской психологии. Указанные меры способствуют формированию благоприятной образовательной среды, в которой резиденты могут получать своевременную поддержку в

период профессиональных трудностей.

В НАО «МУА» высоко ценится приватность и благополучие каждого резидента. В процессе обучения и профессионального развития могут возникать моменты, требующие социальной поддержки или консультаций, связанных с личными или профессиональными проблемами резидента. Служба управления рисками, комплаенс служба функционирующий в Университете, становится дополнительным инструментом, гарантирующим соблюдение принципов честности и прозрачности.

НАО «МУА» разработал и внедрил политику представительства обучающихся в коллегиальных органах с целью обеспечения их активного участия в процессе управления образовательными программами, их разработки, реализации и оценки.

Университет внедрил практику вовлечения обучающихся в управление образовательными процессами через:

- Студенческий совет и Советы школ/совет послевузовского образования, обеспечивающие обратную связь между обучающимися и администрацией.
- Участие в формировании образовательных программ, в том числе через участие в разработке элективных дисциплин, предложений по улучшению учебных планов.
- Систему опросов и анкетирования для выявления удовлетворенности обучающихся качеством образовательного процесса, условий обучения и профессиональной подготовки.
- Инструменты цифровой обратной связи (анкетирование через QR код, корпоративные платформы), обеспечивающие взаимодействие обучающихся с руководством Университета.
- Прямые встречи обучающихся с руководством университета для обсуждения насущных проблем и предложений по совершенствованию учебного процесса.

НАО «МУА» активно способствует вовлечению обучающихся в процесс управления образовательными программами, создавая возможности для их участия в формировании учебных планов, мониторинге качества образования и планировании учебного процесса.

Обучающиеся привлекаются к участию в рабочих группах по разработке и оценке образовательных программ, участвуют в заседаниях кафедр и комитетов, отвечающих за стратегическое развитие медицинского образования.

Для эффективного взаимодействия обучающихся с администрацией и преподавательским составом университет использует цифровые образовательные платформы и библиотечные ресурсы, которые способствуют доступу к актуальной научной информации и образовательным материалам.

Аналитическая часть

Политика приёма, отбора и сопровождения обучающихся по ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) полностью соответствует принципам справедливости, открытости и академической прозрачности. Процессы отбора и сопровождения обучающихся основаны на нормативно закреплённых процедурах и обеспечивают объективность и равные возможности. Процедуры приёма прозрачны, справедливы и обеспечивают доступ к обучению на основе конкурсного отбора с учётом профессиональных и научных достижений.

В НАО «МУА» выстроена система консультирования, академической и социальной поддержки резидентов, включающая взаимодействие с различными структурными подразделениями.

Резиденты получают возможность профессионального и академического роста через участие в конференциях, симпозиумах, конкурсах молодых ученых, программах академической мобильности.

Однако в процессе встречи с резидентами не получено подтверждения и достаточных сведений об Ассоциации резидентов и других заинтересованных сторон с дальнейшим их привлечением к разработке и периодическому пересмотру политики и правил приёма, а также других вопросов образовательного процесса.

Также недостаточной является консультирование для поддержки обучающихся в случае профессионального кризиса, а также привлечение Ассоциации обучающихся к решению проблемных ситуаций, хотя было отмечено во время встреч о введении социального GPA для резидентов.

Во время встречи с резидентами не получено подтверждения о наличии поощрения участия обучающихся в принятии решений по вопросам образовательного процесса, условий и правил обучения.

Результаты анкетирования резидентов показали, что уровнем доступности деканата удовлетворены 96,8% опрошенных; доступности и отзывчивости руководства удовлетворены 95,7% опрошенных. Доступностью академического консультирования, в том числе по личным проблемам, отношениями между студентом и преподавателем, качеством учебных программ в вузе удовлетворены 94,7% респондентов. Удовлетворение доступностью медицинской службы здравоохранения выразили 95,5% опрошенных, качеством медицинских услуг в вузе 94,2%, обеспечением общежитием 93,8%.

Сильные стороны/лучшая практика

Сильных сторон по данному стандарту не выявлено.

Рекомендации ВЭК

1. Руководителям ОП организовать Ассоциацию резидентов и других заинтересованных сторон с дальнейшим их привлечением к разработке и периодическому пересмотру политики и правил приёма, а также других вопросов образовательного процесса. Ответственный- декан Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

2. Директору Департамента социально-воспитательной работы разработать политику консультирования для поддержки обучающихся в случае профессионального кризиса; привлекать Ассоциации обучающихся к решению проблемных ситуаций. Ответственный- декан Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

3. Проректорам по академической и клинической работе, руководителям ОП разработать Положение, отражающее поощрение участие обучающихся в принятии решений по вопросам образовательного процесса, условий и правил обучения. Ответственный - декан. Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – 0
- ✓ удовлетворительные – 21
- ✓ предполагает улучшение – 3
- ✓ неудовлетворительные – 0

6.5. Стандарт «Академический штат/Преподаватели»

Доказательная часть

В НАО «МУА» по ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская),

7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) действует разработанная политика отбора и найма профессорско-преподавательского состава, основанная на соблюдении прозрачной конкурсной процедуры и экспертной оценки квалификационных документов. Конкурсный отбор осуществляется в соответствии с Кадровой политикой НАО «МУА», правилами конкурсного замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, Правилами поиска, отбора, подбора, приема и адаптации работников, должностными инструкциями ППС, закрепляющими требования к квалификации по каждой категории должностей.

Аккредитуемая ОП резидентуры реализуются при участии преподавателей, имеющих подтвержденный практический опыт в соответствующей области и квалификационную категорию. Квалификационное соответствие преподавателей подтверждается документально и контролируется на этапе подбора, а также в ходе ежегодного мониторинга кадрового состава.

Баланс квалификаций: политика университета предусматривает сбалансированный подход к кадровому составу, обеспечивающий оптимальное соотношение преподавателей с: педагогической компетентностью (методология, инновационные подходы к обучению); научной квалификацией (исследовательская активность, публикации, участие в грантах); практическим опытом (работа в медицинских учреждениях, клинические навыки). Такой подход обеспечивает интеграцию науки, практики и образования, что способствует достижению высоких результатов обучения и развитию профессиональных компетенций обучающихся.

Учебная нагрузка преподавателей регулируется «Положением о педагогической нагрузке ППС «МУА» и устанавливается с учетом всех видов деятельности, включая преподавательскую и методическую работу, клиническую и наставническую деятельность, научно-исследовательскую работу и публикационную активность, сопровождение и консультирование резидентов. Суммарная годовая аудиторная нагрузка ограничена установленным нормативом и не превышает 730 часов.

Штат ППС кафедр утверждается штатным расписанием.

Конкурс на замещение должностей ППС и научных работников проводится на основе аналитического обобщения итогов деятельности претендентов в одной из форм (анкетирования, собеседования) в объеме установленных требований по каждой должности. Показатели результативности деятельности преподавателей отражаются в «Положении о ключевых показателях деятельности ППС и кафедр», которые служат инструментом оценки вклада каждого преподавателя в реализацию образовательной программы.

При приеме на работу отсутствуют ограничения в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка.

Развитие человеческих ресурсов и интеллектуального потенциала является одним из важнейших направлений стратегического плана развития НАО «МУА». В университете реализуется комплексная политика, направленная на поддержку и поощрение преподавателей, участвующих в программах развития образовательного потенциала и последипломного образования. Университет активно поощряет участие преподавателей в мероприятиях, направленных на совершенствование педагогического мастерства и профессиональных компетенций, включая: программы повышения квалификации и педагогического развития; семинары, мастер-классы и курсы по современным методикам обучения; программы обмена опытом и академической мобильности; участие в международных конференциях, научно-образовательных школах и тренингах.

Преподаватели имеют возможность реализовывать собственные образовательные инициативы, внедрять инновационные подходы в преподавание, делиться опытом в

рамках внутренних экспертных сообществ, а также участвовать в проектах по модернизации образовательных программ. В НАО «МУА» используется внутренняя и внешняя экспертиза образовательной деятельности, направленная на повышение качества образовательного процесса и развитие академического потенциала преподавателей.

Методы мотивации ППС являются важным компонентом системы управления качеством, обеспечивающим её эффективность. Среди наиболее действенных методов мотивации преподавателей к повышению качества преподавания и научных исследований следует выделить систему денежных премий, материальной помощи преподавателям за публикации в наиболее рейтинговых научных журналах и участие в конференциях, конгрессах, съездах, симпозиумах.

По результатам анкетирования ППС 53 (55,8%) опрошенных ППС оценили возможности профессионального и личностного роста, созданные для каждого сотрудника и адекватность признания руководством вуза потенциала и способностей преподавателей как «очень хорошие» и 36 (37,9%) как «хорошие».

Основным документом, определяющим работу каждого преподавателя, содержащим планирование на учебный год является индивидуальный план работы преподавателя. Анализ выполнения показателей деятельности ППС кафедр проводится заведующим кафедрой, деканом ФПДО.

Ведется учет публикационной активности ППС, устанавливаются стимулирующие надбавки за научные публикации, за публикации в международных реферируемых журналах, за подготовку и издание учебников, монографий, учебно-методических пособий.

Университет предоставляет всем сотрудникам равные возможности для реализации своего потенциала и карьерного роста. При эффективном выполнении должностных обязанностей, активной научной, учебно-методической деятельности, успешной клинической работе преподаватели рекомендуются на вышестоящие должности по конкурсу, потенциально-востребованные сотрудники включаются в систему кадрового резерва.

Академическая мобильность ППС регламентируется Положением об организации академической мобильности. Организацией академической мобильности удовлетворены: очень хорошо - 57 (60%), хорошо - 37 (38,9%) опрошенных ППС.

Соотношение "преподаватель-обучающийся" является ключевым для обеспечения качественного обучения и эффективного взаимодействия между преподавателями и резидентами. Данное соотношение определяется на основе Приказа МОН РК от 31 октября 2018 года «Об утверждении среднего соотношения количества обучающихся к преподавателям для расчета общей численности профессорско-преподавательского состава организаций высшего и (или) послевузовского образования» и составляет в резидентуре 1:4, что дает возможность преподавателям уделять больше внимания каждому обучающемуся и способствует более глубокому взаимодействию и мониторингу успеваемости. Данное соотношение учитывается при формировании учебных планов, расписаний, распределении академической нагрузки и организации практической подготовки резидентов. Подход основан на принципах обеспечения качества обучения, индивидуального подхода, эффективного педагогического взаимодействия и эффективного клинического наставничества. Контроль за соблюдением оптимального соотношения преподавателей и обучающихся осуществляется департаментом академической работы, с ежегодным анализом нагрузки и качества взаимодействия.

Аналитическая часть

В университете для реализации аккредитуемых ОП резидентуры разработаны и внедрены политики и процедуры отбора и набора кадров, которые определяют их

профессиональную компетенцию, должностные обязанности, ответственность. Открытое размещение информации о конкурсах на вакантные должности академического персонала ведет к повышению конкуренции среди преподавателей. НАО «МУА» располагает возможностью привлечения работников практического здравоохранения к участию в учебном процессе и организации практики, в том числе, через расположение клинических кафедр на базах медицинских организаций города.

Профессиональный уровень ППС кафедры, реализующих Образовательные программы 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская),7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) соответствует требованиям и уровню подготовки в соответствии Типовыми квалификационными характеристиками должностей педагогических работников РК.

В число внешних совместителей входят высококвалифицированные руководители и работники практического здравоохранения, деятельность которых связана с направленностью реализуемых ОП: зав. отделениями, старшие врачи ординаторы, врачи первой и высшей категории.

Университет мотивирует ППС к достижению стратегических целей университета путем рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей и кафедр и материального стимулирования через систему KPI.

Повышение квалификации ППС осуществляется в соответствии с имеющимися требованиями, закрепленными в национальных и локальных нормативных документах. Следует отметить достаточное количество программ повышения квалификации преподавателей, связанных с инновационными технологиями обучения. Преподаватели клинических кадров повышают свою квалификацию разрезе непосредственной клинической специальности за счет средств Университета.

Сильные стороны/лучшая практика

Сильных сторон по данному стандарту не выявлено.

Рекомендации ВЭК

Руководству университета установить оптимальные ориентиры соотношения «преподаватель – обучающийся» для различных компонентов образовательной программы, а также определить регламентированные условия эффективного взаимодействия преподавателей и обучающихся и внедрить систему регулярного мониторинга учебного процесса с целью повышения качества подготовки резидентов. Установление ориентировочного соотношения «преподаватель – обучающийся» для различных компонентов программы; определение условий для взаимодействия преподавателей и обучающихся и мониторинга учебного процесса. Сроки – сентябрь 2026 г.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – 0
- ✓ удовлетворительные – 7
- ✓ предполагает улучшение - 1
- ✓ неудовлетворительные - 0

6.6. Стандарт «Образовательные ресурсы»

Доказательная часть

В НАО «Медицинский университет Астана» имеется достаточная материально-техническая база, позволяющая реализовывать образовательные программы на современном уровне и в полном соответствии с установленными требованиями. Клиническая подготовка проводится на базах ведущих медицинских организаций г. Астаны.

Использование университетских клинических баз в сочетании с внешними медицинскими организациями и учреждениями первичной медико-санитарной помощи обеспечивает вариативность клинических сценариев, достаточный объём практической деятельности. Организация клинических ротаций осуществляется на основании действующих договоров о совместной деятельности и находится под методическим и организационным контролем профильных кафедр, что гарантирует управляемость образовательного процесса и качество клинического обучения.

Для обеспечения эффективного использования ИКТ в образовательных программах активно применяются платформы Moodle, Microsoft Teams, а также внутренние цифровые ресурсы университета. Образовательный процесс сопровождается использованием электронных журналов, систем тестирования, интерактивных презентаций, симуляционных и мультимедийных технологий. Регулярно проводится модернизация учебных и клинических помещений, оснащение их современным оборудованием, интерактивными средствами обучения и симуляционными установками; ежегодно приобретается новое лабораторное и медицинское оборудование, обновляются компьютерные классы, мультимедийные комплексы и программное обеспечение, используемое в учебном процессе.

В структуре университета функционируют Департамент развития науки и научные лаборатории, которые обеспечивают организацию и проведение исследовательской деятельности обучающихся всех уровней образования. В учебные планы образовательных программ предшествующего уровня включены дисциплины, направленные на изучение основ научной методологии, биостатистики, анализа данных, академического письма и научной этики.

Библиотека университета расположена на 3 этажах (53 корпуса) с 11 пунктами обслуживания: учебный и научный абонементы; зал иностранной литературой; зал научной литературы; зал трудов ППС; электронный читальный зал; зал Coworking; читальный зал общежития (пр. Победы, 35); VR – зал; 3 зала для индивидуальных и групповых работ; Зал «Демеу». Библиотечный фонд Университета составляет – 36 418 наименований, 482 208 экземпляров. Ежегодно, на основе заявок кафедр и структурных подразделений университета, обновляет и пополняется библиотечный фонд новыми изданиями за счет выделяемых финансовых средств: в 2025г. приобретено книг в количестве 4348 экз., в т.ч. на каз.яз.- 2563 (59%).

В читальном зале библиотеки специализированные оборудования: стационарный видеоувеличитель «TOPAZ HD 440842-001 Версия А», читающее устройство для незрячих и слабовидящих людей «Clear reader». На специальном программном обеспечении для мобильных устройств IPRbooks WV-Reader для Android, iOS (для лиц с проблемами зрения и полностью незрячих) имеется база с коллекцией книг, подготовленных в специальном формате для невизуального доступа.

Центр симуляционного обучения располагает площадью 1794 м2, имеет 200 тренажеров и симуляторов, Блок практики и аттестации, Блок высокотехнологичной симуляции, которые состоят из симуляционных комнат: хирургической, урологической, неотложной помощи, акушерства и гинекологии и др., где моделируются реальные клинические ситуации по 170 клиническим сценариям. В симуляторе Apollo «Vi medis» заложены около 60 сценариев по реаниматологии, кардиологии, ревматологии.

Академическая политика (АП) НАО «Медицинский университет Астана» обеспечивает обучающимся в резидентуре доступ к индивидуальным образовательным возможностям, включая обучение в других образовательных организациях соответствующего уровня как в

пределах страны, так и за её пределами, временный академический обмен в рамках программ академической мобильности, перевод обучающихся из других вузов, включая международные, а также взаимозачёт освоенных дисциплин и образовательных кредитов, подтверждённых соответствующими документами (транскрипт, силабус, академическая справка).

Университет реализует комплексную систему мотивации студентов, активно участвующих в исследовательской, социальной и спортивной активности: при участии в научных конкурсах награждаются дипломами, грамотами и призами. За публикации в научных журналах, входящих в базы КОКСОН, Scopus, Web of Science и др. – финансовое вознаграждение; за участие в конференциях, конкурсах и других научных мероприятиях им возмещаются расходы.

Аналитическая часть

В ходе анализа установлено, что образовательные программы обеспечены доступом обучающихся и преподавателей к современным информационным и коммуникационным технологиям, а также к цифровым библиотекам и электронным образовательным ресурсам. Наличие данных инструментов способствует использованию принципов доказательной медицины, расширяет возможности самостоятельной подготовки обучающихся и поддерживает внедрение современных образовательных технологий в учебный процесс. Использование цифровых ресурсов обеспечивает доступ к актуальной научной информации, международным базам данных и клиническим рекомендациям, что повышает качество образовательного процесса и способствует формированию профессиональных компетенций в соответствии с современными требованиями медицинского образования.

В отчёте представлена информация о наличии клинических баз и организации практической подготовки обучающихся, что свидетельствует о сформированной образовательной среде.

Академическая политика НАО «Медицинский университет Астана» обеспечивает обучающимся в резидентуре доступ к индивидуальным образовательным возможностям. Для формирования практических навыков используется современное симуляционное оборудование, включая фантомы, манекены, высокотехнологичные тренажёры и модели. НАО «МУА» обеспечивает необходимые организационные, методические и ресурсные условия для вовлечения обучающихся в научные исследования, предоставляет доступ к современным научным объектам и инфраструктуре, а также гарантирует интеграцию исследовательской деятельности с образовательным процессом**.** Вместе с тем, членами ВЭК в процессе интервью с ППС и посещения клинической базы не получена информация об участии ППС, привлеченных к реализации ОП, в исследовательских проектах в области медицинского образования. Дополнительно требует более явного отражения развитие исследований в области медицинского образования, включая участие преподавателей и клинических наставников в образовательных исследованиях и внедрении инновационных подходов в обучение. В международной практике данные элементы рассматриваются как важный компонент обеспечения качества подготовки и непрерывного совершенствования образовательных программ.

Сильные стороны/лучшая практика

Обеспечен доступ обучающихся и преподавателей к современным информационным и коммуникационным технологиям, цифровым библиотекам и электронным ресурсам, что способствует использованию доказательной медицины, расширяет возможности самостоятельного обучения и повышает качество образовательного процесса.

Рекомендации ВЭК

1. Руководству НАО «МУА» обеспечить формирование у обучающихся компетенций в области научной методологии, навыков критического анализа и применения научных подходов в клинической практике. Рекомендуется обеспечить пересмотр ОП с включением дисциплин по научной методологии. Срок - август 2026 г., далее – постоянно.

2. Руководству НАО «МУА» определить и внедрить политику использования экспертизы в области медицинского образования при планировании, реализации и оценке программ. Срок – сентябрь 2026 г. и далее – постоянно.

3. Руководителям ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) стимулировать развитие исследований в области медицинского образования с обеспечением вовлечения преподавателей и клинических наставников в образовательные исследования и внедрение инновационных подходов в обучение. Срок – сентябрь 2026 г. и далее – постоянно.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные позиции – 1
- ✓ удовлетворительные – 11
- ✓ предполагают улучшения – 3
- ✓ неудовлетворительные – 0

6.7. Стандарт «Оценка образовательной программы»

Образовательные программы 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) реализуются в университете с соблюдением установленной процедуры обсуждения, согласования и утверждения и регулярно рассматривается на заседаниях кафедр, Комитета по обеспечению качества (КОК) и коллегиальных органов управления, с последующим утверждением Советом директоров.

При рецензировании и внешней экспертизе ОП привлекаются работодатели, практикующие специалисты, представители профессиональных ассоциаций и академического сообщества. Представлены отзывы от руководителей клинических баз, в которых работодатели положительно оценили практико-ориентированную направленность образовательных программ, уровень сформированности клинических и коммуникативных компетенций резидентов, а также их готовность к самостоятельной работе в условиях первичной медико-санитарной помощи.

С начала 2025-2026 учебного года введены дополнительные регламентированные процедуры мониторинга и периодической оценки образовательных программ, реализуемые в соответствии со стандартом «Образовательные программы: управление, разработка и обновление». Основные формы мониторинга: акты готовности кафедр к учебному году, акты оценки качества лекций и практических занятий, анализа успеваемости и трудоустройства выпускников. Результаты обсуждаются на заседаниях Комитетов образовательных программ (КОП), Комитетов по обеспечению качества (КОК), советов школ и Сената. При КОК резидентуры созданы и функционируют постоянно действующие комиссии (группы): Образовательных программ, Рецензирования и оценивания контрольно-измерительных средств (КИС), Мониторинга образовательного процесса, Мониторинга внедрения активных методов обучения.

Обратная связь организуется на регулярной основе через анонимные анкетирования, фокус-группы и онлайн-опросники, охватывающие ключевые аспекты образовательного процесса, включая качество преподавания, актуальность содержания дисциплин, учебную нагрузку, условия обучения и организацию клинической подготовки. По результатам обратной связи от обучающихся и работодателей был усилен клинический компонент подготовки, расширены возможности обучения на клинических базах, актуализированы подходы к оценке практических навыков (включая OSCE, клинические разборы, портфолио), а также усилен акцент на вопросы безопасности, качества медицинской помощи и межпрофессионального взаимодействия. В ОП также интегрированы элементы исследовательской деятельности, использование доказательной медицины и информационно-коммуникационных технологий.

В «Медицинском университете Астана» систематически проводится мониторинг квалификационного уровня профессорско-преподавательского состава и иных сотрудников, чья деятельность связана с учебным процессом. Аттестация осуществляется не реже одного раза в пять лет с применением как тестирования, так и аналитического анализа деятельности, включая показатели научной, педагогической, клинической и воспитательной работы. Последняя аттестация ППС была проведена в 2024 году Национальным центром независимой экзаменации.

Аналитическая часть

В НАО «Медицинский университет Астана» функционирует регламентированная система мониторинга и периодической оценки образовательных программ, основанная на стандарте СУ-МУА-82-23 «Модель оценки образовательной программы». Система включает процедуры анализа содержания и менеджмента ОП, мониторинга процесса реализации, а также оценки результатов обучения, прогресса и успеваемости обучающихся.

Внутренний мониторинг осуществляется с использованием таких методов, как анкетирование, интервью, анализ документации, экспертное оценивание и собеседования с обучающимися, преподавателями и работодателями. Результаты обсуждаются на заседаниях Сената, Академического совета, комиссий по качеству и кафедр. Университет регулярно пересматривает образовательные программы, основываясь на данных мониторинга, внешней и внутренней экспертизы, а также обратной связи от стейкхолдеров. Все процессы направлены на постоянное улучшение качества образовательных услуг и соответствуют нормативным требованиям Республики Казахстан.

С начала 2025-2026 учебного года введены дополнительные регламентированные процедуры мониторинга и периодической оценки образовательных программ, реализуемые в соответствии со стандартом СУ-МУА-15-25 «Образовательные программы: управление, разработка и обновление». Контроль охватывает реализацию, результаты обучения, прогресс и успеваемость обучающихся, а также эффективность преподавания и качество образовательного процесса.

По результатам обратной связи от обучающихся и работодателей был усилен клинический компонент подготовки, расширены возможности обучения на клинических базах, актуализированы подходы к оценке практических навыков (включая OSCE, клинические разборы, портфолио), а также усилен акцент на вопросы безопасности, качества медицинской помощи и межпрофессионального взаимодействия.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные позиции – 0
- ✓ удовлетворительные – 9
- ✓ предполагают улучшения – 0
- ✓ неудовлетворительные – 0

6.8. Стандарт «Управление и администрирование»

Доказательная часть

Управление и администрирование ОП 7R01109 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская, 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) и взаимодействие структурных подразделений осуществляется в соответствии с Уставом и организационной структурой НАО «МУА».

Структурным подразделением, ответственным за реализацию и эффективность образовательных программ резидентуры, является деканат факультета постдипломного образования (ФДО). Общее руководство и контроль всех аспектов реализации программ резидентуры на уровне университета осуществляется проректором по академическому блоку.

Решение ключевых вопросов по организации и реализации программ резидентуры осуществляется на заседаниях КОП специальностей резидентуры - коллегиального органа, в состав которого входят заведующие кафедрами, реализующими обучение резидентов, ответственные по специальностям резидентуры, а также сами резиденты. Решением КОП назначается ответственный сотрудник по специальности резидентуры, как правило, из числа ППС, работающих на профилирующей кафедре.

Управление образовательной программой осуществляется в рамках чётко структурированной системы, обеспечивающей координацию, прозрачность и ориентацию на практические потребности здравоохранения. Основные элементы управления включают:

- Отдел резидентуры и клинической работы, осуществляющий общее руководство и координацию реализации программ;
- Заведующие кафедрами, ответственные за выполнение учебных планов, организацию клинической подготовки и обеспечение качества преподавания;
- Комитет образовательных программ (КОП), выполняющий функции экспертной оценки, утверждения и корректировки учебных планов;
- Комиссия по качеству образования (КОК), осуществляющая мониторинг реализации программ и контроль соблюдения академической политики;
- Сенат университета, утверждающий стратегические решения и ключевые изменения в образовательных программах.

Распределение полномочий и ответственности закреплено внутренними нормативными документами, а принятие решений осуществляется коллегиально на заседаниях кафедр, КОП и Сената. В процесс управления активно вовлечены представители клинических баз, работодатели и резиденты, что способствует учету актуальных профессиональных запросов и повышает прозрачность процессов.

Контроль эффективности осуществляется посредством ежегодного внутреннего аудита качества образования, анализа отчетов кафедр и оценки удовлетворенности обучающихся, что позволяет своевременно выявлять и устранять проблемные аспекты в реализации программ.

Финансирование НАО «МУА» осуществляется из республиканского бюджета, платных услуг, научных проектов и других источников. Распределение средств проводится с учётом приоритетов и нормативов. Ежегодно проводится независимый аудит, соответствующий международным стандартам и законодательству РК.

Аналитическая часть

В НАО «МУА» имеется регламентированная организационная структура Университета и органы управления. Имеется наличие соответствующего административного персонала и менеджмента для реализации всех ОП, осуществления других видов деятельности, обеспечения надлежащего управления и распределения ресурсов.

Отмечена достаточная вовлеченность административных структур университета различного уровня в управление ОП резидентуры и солидарная ответственность за достижение конечных результатов обучения. Внедрен электронный документооборот.

Бюджет НАО «МУА» формируется ежегодно с учётом прогноза численности резидентов, структуры учебных планов и потребностей в материально-техническом обеспечении. Финансовые ресурсы распределяются по направлениям реализации образовательных программ - клиническое обучение, симуляционная подготовка, научное руководство, дистанционные технологии, а также между кафедрами и подразделениями пропорционально академической и клинической нагрузке.

Приоритетное финансирование направляется на обновление клинической и симуляционной инфраструктуры, цифровизацию образовательного процесса (, а также обеспечение доступа к международным информационным ресурсам (Elsevier).

Деятельность университета, решения коллегиальных органов и результаты работы доступны сотрудникам и заинтересованным сторонам. Университет активно развивает инструменты информирования и коммуникации, обеспечивая прозрачность и доступность информации.

НАО «МУА» обеспечивает открытость и прозрачность образовательной деятельности. Информация об образовательных программах, результатах аккредитаций, достижениях студентов и преподавателей регулярно размещается на официальном веб-сайте Университета.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации для ВЭК

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – 0
- ✓ удовлетворительные – 14
- ✓ предполагает улучшение - 0
- ✓ неудовлетворительные - 0

6.9. Стандарт «Постоянное обновление»

Доказательная часть

В НАО «МУА» процедуры регулярного обзора и обновления образовательных программ регламентированы внутренним стандартом «Образовательные программы: управление, разработка и обновление» (СУ-МУА-15-25), который определяет порядок

пересмотра миссии, структуры, содержания программы, результатов обучения, методов преподавания и оценивания, а также образовательной среды. Основанием для внесения изменений служат результаты анкетирования обучающихся и преподавателей, обратная связь от работодателей и профессионального сообщества, изменения в нормативных документах, включая требования ГОСО и профессиональных стандартов, а также итоги независимой аттестации резидентов.

Обновление содержания и структуры образовательных программ осуществляется на основе комплексного анализа национальных и международных требований, результатов внутреннего мониторинга, данных обратной связи и современных научных источников. В качестве оснований для актуализации программ указаны Государственные общеобязательные стандарты образования в области здравоохранения, Типовые учебные программы, Профессиональные стандарты по каждой специальности, утверждённые Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 января 2024 года № 46, а также актуальные приказы, клинические протоколы и методические рекомендации Министерства здравоохранения Республики Казахстан.

В отчётах отмечено, что при обновлении образовательных программ учитываются международные исследования, современные образовательные тенденции и рекомендации профильных профессиональных организаций а также международные подходы, ориентированные на компетентностную модель подготовки, доказательную медицину и безопасность пациентов. Все изменения проходят обсуждение и утверждение с участием кафедр, Комитета образовательной программы, академических органов управления и внешних стейкхолдеров.

В рамках постоянного обновления программы осуществляется пересмотр миссии и ожидаемых результатов обучения с учётом анализа эффективности образовательного процесса, результатов итоговой аттестации, анкетирования обучающихся и преподавателей, внутреннего мониторинга качества, а также изменений в профессиональной среде. При необходимости обновление проводится через корректировку действующих модулей, усиление практико-ориентированного содержания, пересмотр клинических сценариев, обновление учебно-методических материалов и элективных дисциплин.

Ожидаемые результаты обучения адаптируются на основе документированных потребностей системы здравоохранения, запросов работодателей, профессиональных ассоциаций и обучающихся. В отчёте указано, что обновление результатов обучения сопровождается развитием клинических, коммуникативных, исследовательских и межпрофессиональных компетенций, а также расширением возможностей практической подготовки за счёт увеличения числа клинических баз и партнёрских организаций.

Отражено, что образовательные подходы и методы преподавания регулярно адаптируются в соответствии с современными требованиями. В программу внедряются симуляционное обучение, проблемно-ориентированные подходы, цифровые образовательные ресурсы, стандартизированные клинические сценарии, компетентностно-ориентированные методы обучения и оценивания. Обновление методов обучения осуществляется в рамках пересмотра силлабусов и планов повышения квалификации преподавателей.

Система оценивания обучающихся также подлежит регулярному пересмотру. Анализ проводится по направлениям соответствия оценочных процедур обновлённым результатам обучения, валидности и надёжности методов контроля, нагрузке обучающихся и обоснованности количества экзаменов. В образовательную программу внедряются структурированные практические экзамены, элементы OSCE, оценка клинических навыков на рабочем месте, письменные, устные и ситуационные экзамены, электронные формы контроля в АИС «Platonus», а также компетентностно-

ориентированные подходы, включая 360° оценку и анализ клинических случаев. Корректировки включаются в рабочие учебные планы следующего учебного года.

Политика набора и методы отбора обучающихся анализируются и адаптируются в соответствии с кадровыми потребностями системы здравоохранения, изменениями в нормативно-правовом регулировании последипломного образования, рекомендациями работодателей и профессионального сообщества. В отчёте приведены данные о ежегодном анализе дефицита кадров, эпидемиологических вызовов, приоритетов государственной политики, результатов трудоустройства выпускников и характеристик поступающих. На этой основе формируются контрольные цифры приёма и корректируются информационная политика, конкурсные требования и подходы к распределению резидентов по клиническим базам.

Обновление охватывает также политику формирования академического штата и развитие образовательных ресурсов. Подбор преподавателей осуществляется с учётом клинического и педагогического опыта, научной активности и владения современными методами обучения и оценки. Предусмотрено повышение квалификации преподавателей.

Аналитическая часть

Представленные материалы свидетельствуют о наличии в НАО «МУА» системного и нормативно закреплённого подхода к постоянному обновлению ОП 7R01109 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская). Процесс обновления носит циклический характер и включает пересмотр содержания, структуры, методов преподавания и оценивания, а также отдельных элементов образовательной среды на основании данных внутреннего мониторинга, обратной связи и изменений в нормативно-профессиональном поле.

Положительным аспектом является то, что обновление программ базируется не только на внутренних механизмах оценки качества, но и на анализе внешних факторов: потребностей системы здравоохранения, профессиональных стандартов, клинических протоколов, современных научных данных и международных рекомендаций профильных профессиональных организаций. Это обеспечивает актуализацию программы в соответствии с развитием специальности, изменениями клинической практики и требованиями к подготовке врача-резидента.

Регулярно пересматривается и совершенствуется система оценивания обучающихся в соответствии с Академической политикой НАО «МУА», Кодексом академической честности, Системой внутреннего обеспечения качества (СВОК) и Моделью оценки образовательных программ. Анализ проводится по следующим направлениям: соответствие оценочных процедур обновлённым результатам обучения ОП; валидность и надёжность текущего, рубежного и итогового контроля; соответствие современных методов оценивания компетентностной модели резидента; нагрузка обучающихся и обоснованность количества экзаменов.

На основе анализа корректируется информационная политика приёма, требования к конкурсу, рекомендации кафедрам по подготовке резидентов, распределение между клиническими базами и направлениями.

Внедряются современные подходы к оцениванию, включая: структурированные практические экзамены (в том числе элементы OSCE), оценивание на симуляционных технологиях; оценку клинических навыков на рабочих местах; оценку проектов, журналов наблюдений, портфолио резидента, письменные, устные и ситуационные экзамены; электронные формы контроля в АИС «Platonus». Закуплено новое оборудование в

Симуляционный центр: в 2023 году робот-симулятор, портативный симулятор с аппаратом УЗИ коленного сустава.

Анализ показывает, что в отчёте прослеживается логика пересмотра ожидаемых результатов обучения, содержания модулей, методов преподавания и оценивания в ответ на изменения профессиональной среды. Отдельно следует отметить использование данных анкетирования, результатов итоговой аттестации, мониторинга трудоустройства выпускников и отзывов работодателей как оснований для корректировки программы. Такой подход соответствует международной логике continuous quality improvement и подтверждает наличие управляемого процесса совершенствования образовательной программы.

Вместе с тем отдельные разделы носят преимущественно описательный характер и в большей степени демонстрируют наличие процедур обновления, чем результаты их практического влияния на отдельные элементы образовательной программы. В частности, в тексте ограниченно представлены конкретные примеры того, каким образом результаты мониторинга или внешней обратной связи привели к пересмотру миссии, ожидаемых результатов обучения, структуры модулей, методов оценки или распределения образовательных ресурсов. Тем не менее в целом показана последовательная институциональная логика постоянного обновления и готовность программы к адаптации в условиях изменения требований системы здравоохранения и последипломного образования.

Важным элементом является то, что обновление охватывает не только академическое содержание, но и методы преподавания, оценивания, политику набора обучающихся, кадровую политику, образовательные ресурсы и механизмы управления. Это свидетельствует о комплексном понимании качества образовательной программы как динамической системы, требующей постоянного совершенствования на основе данных, анализа и участия заинтересованных сторон.

Решения об обновлении организационной структуры принимаются с учётом действующих нормативных документов, включая Положение о руководителях образовательных программ, Положение об Отделе резидентуры и клинической работы, Положение о кафедре, Систему внутреннего обеспечения качества, а также стратегические документы Университета. При необходимости формируются временные рабочие группы, экспертные советы или проектные команды, которые позволяют оперативно реагировать на изменения в образовательных и клинических стандартах.

Сильные стороны/лучшая практика

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

Рекомендации ВЭК

Рекомендаций по данному стандарту нет.

Выводы ВЭК по критериям:

- ✓ сильные стороны – *0*
- ✓ удовлетворительные – *12*
- ✓ предполагает улучшение - *0*
- ✓ неудовлетворительные – *0*

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

По стандарту «Миссия и результаты обучения»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Образовательная программа»:

Обеспечено разнообразие мест обучения с координацией их использования, что предоставляет обучающимся доступ к различным аспектам клинической практики и условиям оказания медицинской помощи; при этом ресурсы системы здравоохранения эффективно используются в качестве баз обучения с сохранением качества медицинской помощи пациентам.

По стандарту «Оценка обучающихся»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Обучающиеся»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Академический штат/преподаватели»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Образовательные ресурсы»:

Обеспечен доступ обучающихся и преподавателей к современным информационным и коммуникационным технологиям, цифровым библиотекам и электронным ресурсам, что способствует использованию доказательной медицины, расширяет возможности самостоятельного обучения и повышает качество образовательного процесса.

По стандарту «Оценка образовательной программы»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Управление и администрирование»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

По стандарту «Постоянное обновление»:

По данному стандарту сильных сторон не выявлено.

(VIII) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПО КАЖДОМУ СТАНДАРТУ

По стандарту 1 «Миссия и результаты обучения»:

Рекомендаций по данному стандарту нет.

По стандарту 2 «Образовательная программа»:

1. Руководителям ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) предусмотреть системное включение в содержание образовательной программы подготовки по базовым биомедицинским, клиническим, поведенческим и социальным наукам, профилактической медицине, клиническому принятию решений, коммуникативным навыкам, медицинской этике, общественному здравоохранению, медицинской юриспруденции и судебной медицине, управлению в здравоохранении, безопасности пациентов, защите врача и основам комплементарной медицины с

отражением указанных компонентов в учебных модулях, клинической практике и системе оценивания. Срок: август 2026 года, далее - постоянно.

По стандарту 3 «Оценка обучающихся»:

- рекомендаций по данному стандарту нет.

По стандарту 4 «Обучающиеся»:

1. Руководителям ОП организовать Ассоциацию резидентов и других заинтересованных сторон с дальнейшим их привлечением к разработке и периодическому пересмотру политики и правил приёма, а также других вопросов образовательного процесса. Ответственный- декан Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

2. Директору Департамента социально-воспитательной работы разработать политику консультирования для поддержки обучающихся в случае профессионального кризиса; привлекать Ассоциации обучающихся к решению проблемных ситуаций. Ответственный- декан Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

3. Проректорам по академической и клинической работе, руководителям ОП разработать Положение, отражающее поощрение участие обучающихся в принятии решений по вопросам образовательного процесса, условий и правил обучения. Ответственный - декан. Срок 01.09.2026г., далее – постоянно.

По стандарту 5 «Академический штат/преподаватели»:

Руководству университета установить оптимальные ориентиры соотношения «преподаватель – обучающийся» для различных компонентов образовательной программы, а также определить регламентированные условия эффективного взаимодействия преподавателей и обучающихся и внедрить систему регулярного мониторинга учебного процесса с целью повышения качества подготовки резидентов. Установление ориентировочного соотношения «преподаватель – обучающийся» для различных компонентов программы; определение условий для взаимодействия преподавателей и обучающихся и мониторинга учебного процесса. Сроки – сентябрь 2026 г.

По стандарту 6 «Образовательные ресурсы»:

1. Руководству НАО «МУА» обеспечить формирование у обучающихся компетенций в области научной методологии, навыков критического анализа и применения научных подходов в клинической практике. Рекомендуется обеспечить пересмотр ОП с включением дисциплин по научной методологии. Срок - август 2026 г., далее – постоянно.

2. Руководству НАО «МУА» определить и внедрить политику использования экспертизы в области медицинского образования при планировании, реализации и оценке программ. Срок – сентябрь 2026 г. и далее – постоянно.

3. Руководителям ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) стимулировать развитие исследований в области медицинского образования с обеспечением вовлечения преподавателей и клинических наставников в образовательные исследования и внедрение инновационных подходов в обучение. Срок – сентябрь 2026 г. и далее – постоянно.

По стандарту 7 «Оценка образовательной программы»:

Рекомендаций по данному стандарту нет.

По стандарту 8 «Управление и администрирование»:
Рекомендаций по данному стандарту нет.

По стандарту 9 «Постоянное обновление»:
Рекомендаций по данному стандарту нет.

(IX) ОБЗОР РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Отсутствуют.

(X) РЕКОМЕНДАЦИЯ АККРЕДИТАЦИОННОМУ СОВЕТУ

Члены ВЭК пришли к единогласному мнению, что ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская) рекомендуются к аккредитации сроком на 5 лет.

Приложение 1. Оценочная таблица «Заключение внешней экспертной комиссии» для ОП резидентуры ОП 7R01102 Ревматология (взрослая, детская), 7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская), 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская):

№ п\п	№ п\п	№ крит.	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Позиция ОО			
				Сильная	Удовлетворительная	Предполагает улучшение	Неудовлетворительная
Стандарт 1 «МИССИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ»							
1.1 Определение миссии							
Организация образования должна:							
1	1	1.1.1.	Определить и опубликовать в открытом доступе миссию ОП последипломного медицинского образования, кратко отражающую цели, ценности, приоритеты и задачи программы в связи с контекстом и культурой, а также ролью системы здравоохранения; предусмотреть периодический пересмотр миссии и её использование для управления учебным планом, обеспечением и улучшением качества		+		
2	2	1.1.2.	Обосновать миссию данными о потребностях населения в области здоровья, запросах системы медицинской помощи и других аспектах социальной ответственности; отразить вклад программы в улучшение исходов здоровья пациентов и населения		+		
3	3	1.1.3.	Определить программу обучения с теоретическими и практическими компонентами (с акцентом на последние), результатом которой является врач-обучающийся (postgraduate doctor), который: компетентен в выбранной области и практике, способен к самостоятельной деятельности на высоком уровне, эффективно работает в межпрофессиональных командах, привержен непрерывному образованию/ПРО, обеспечивает пациенто-центрированную, эффективную, сострадательную и безопасную помощь и применяет системный подход к укреплению здоровья		+		
4	4	1.1.4.	Обозначить в миссии приверженность созданию надлежащих условий труда, безопасности и благополучия врачей-обучающихся (включая профилактику выгорания, доступ к поддержке и безопасной среде обучения) как условие достижения		+		

			целей программы				
5	5	1.1.5.	Закрепить в миссии курс на инновации в учебном процессе (расширение и углубление компетенций сверх минимально требуемых), развитие научной компетентности и участие врачей-обучающихся в исследованиях; поощрять вклад в решение вопросов, связанных с социальными детерминантами здоровья		+		
1.2 Профессионализм и профессиональная автономия							
Организация образования должна:							
6	6	1.2.1.	Интегрировать профессионализм в подготовку, формируя у врачей-обучающихся профессиональную автономию для действий в наилучших интересах пациента и общества; увязать с миссией, ожидаемыми результатами и требованиями профессии/регулятора		+		
7	7	1.2.2.	Предусмотреть сотрудничество с государством и иными партнёрами при соблюдении соответствующей независимости академического руководства программы и прозрачности распределения ролей и полномочий		+		
1.3. Результаты обучения							
Организация образования должна:							
8	8	1.3.1.	Определить ожидаемые результаты обучения (знания, навыки, поведение) на выходе, согласованные с миссией, требованиями к квалификации/лицензированию и будущими ролями врача в системе здравоохранения; включить приверженность ПРО, ориентацию на нужды общества и профессиональное поведение		+		
9	9	1.3.2.	Опубликовать общие и специальностные результаты обучения и обеспечить их отражение в учебном плане и сопоставление с национальными регуляторными стандартами и требованиями работодателей		+		
10	10	1.3.3.	Обеспечить нормы надлежащего поведения врачей-обучающихся в отношении однокурсников, преподавателей/медперсонала, пациентов и их близких, включая этику, уважение, конфиденциальность и безопасность пациентов		+		
11	11	1.3.4.	Определить результаты обучения с учётом компетенций, достигнутых на уровне базового медицинского образования, обеспечив преемственность и согласованность между базовым медицинским образованием и последипломным медицинским образованием		+		

12	12	1.3.5.	Предусмотреть возможности участия в исследованиях по соответствующей области здравоохранения и их связь с результатами обучения и траекториями карьеры		+		
1.4. Участие в формулировании миссии и результатов обучения							
Организация образования должна:							
13	13	1.4.1.	Обеспечить широкое участие заинтересованных сторон (выпускники, преподаватели, врачи-обучающиеся, пациенты/представители, работодатели, сообщество, органы здравоохранения) в разработке миссии и результатов обучения; документировать процесс консультаций		+		
14	14	1.4.2.	Обосновать миссию и результаты обучения мнениями/предложениями заинтересованных сторон, сделать их публичными, определить периодичность пересмотра и механизм учёта обратной связи для корректировки программы		+		
Итого				0	14	0	0
Стандарт 2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА							
2.1. Подход в обучении							
Организация образования должна:							
15	1	2.1.1.	Определить подход к обучению на основе ожидаемых результатов обучения, согласованных с миссией и квалификационными требованиями, а также официальных свидетельств квалификации, признаваемых на национальном и международном уровне для подтверждения статуса специалиста.		+		
16	2	2.1.2.	Определить подход в обучении с учётом результатов, достигнутых на уровне базового медицинского образования; обеспечить системность, транспарентность и практико-ориентированность процесса, включающего личное участие врача-обучающегося в оказании медицинской помощи, клинической практике и ответственности за пациента и собственное обучение.		+		
17	3	2.1.3.	Использовать методы обучения, обеспечивающие интеграцию теоретических и практических компонентов, формировать клиническое мышление и профессиональные установки через наставничество, регулярную оценку и обратную связь, включая соблюдение этических норм и стандартов профессионального поведения.		+		

18	4	2.1.4.	Гарантировать, что образовательная программа реализуется на принципах равенства и недискриминации; обеспечивать информирование обучающихся о структуре программы, её целях, ожидаемых результатах обучения, а также правах и обязанностях обучающихся.		+		
19	5	2.1.5.	Постепенно повышать уровень самостоятельности и ответственности обучающегося по мере развития его знаний, навыков и опыта, обеспечивая соответствующую супервизию и контроль.		+		
20	6	2.1.6.	Учитывать гендерные, культурные и религиозные особенности пациентов; готовить обучающихся к взаимодействию с разнородным контингентом пациентов и сообществ для обеспечения уважительного, инклюзивного и этичного оказания помощи.		+		
2.2. Научный метод							
Организация образования должна:							
21	7	2.2.1.	На протяжении всей программы формировать у обучающихся основы научного мышления: аналитическое и критическое мышление, навыки поиска и оценки доказательств, методы исследований в здравоохранении и доказательной медицины.		+		
22	8	2.2.2.	Включать в образовательную программу критическую оценку литературы и научных данных; регулярно адаптировать содержание программы с учётом достижений науки, технологий, медицины и фармации, а также изменяющихся потребностей общества и системы здравоохранения.		+		
2.3 Содержание обучения							
Организация образования должна:							
23	9	2.3.1.	Включить в программу обучение по базовым биомедицинским, клиническим, поведенческим, социальным наукам и профилактической медицине; клиническому принятию решений, коммуникативным навыкам, медицинской этике, общественному здравоохранению, медицинской юриспруденции и судебной медицине, управлению в здравоохранении, безопасности пациентов, защите врачей и основам комплементарной медицины.			+	
24	10	2.3.2.	Обеспечить в образовательной программе особое внимание безопасности пациентов, уважению их прав, достоинства и независимости.		+		

25	11	2.3.3.	Регулярно корректировать и обновлять программу для обеспечения развития знаний, навыков и установок обучающихся в различных профессиональных ролях; учитывать изменения в системе здравоохранения, потребности общества и новые вызовы.		+		
2.4. Структура образовательной программы, содержание и продолжительность							
Организация образования должна:							
26	12	2.4.1.	Представить описание структуры программы, содержания, объёма и последовательности курсов, обязательных и выборочных компонентов; интегрировать практическое и теоретическое обучение; гарантировать соответствие национальному законодательству; учитывать специфику локальных, национальных и региональных систем здравоохранения при подготовке обучающихся.		+		
27	13	2.4.2.	Учитывать результаты обучения, достигнутые на уровне базового медицинского образования, и обеспечивать их развитие в контексте выбранной области медицины.		+		
28	14	2.4.3.	Определить требования к выпускнику, обеспечивающие его готовность выполнять различные роли в системе здравоохранения (клинические, исследовательские, образовательные, управленческие).		+		
2.5. Организация обучения							
Организация образования должна:							
29	15	2.5.1.	Определить ответственность и полномочия за организацию, координацию, управление и оценку индивидуальной обучающей среды и учебного процесса.		+		
30	16	2.5.2.	Обеспечить участие профессорско-преподавательского состава, обучающихся и других соответствующих заинтересованных сторон в планировании и разработке образовательной программы.		+		
31	17	2.5.3.	Планировать обучение так, чтобы обучающиеся имели доступ к разнообразному практическому опыту в выбранной области медицины, включая разные профили и уровни оказания медицинской помощи.		+		
32	18	2.5.4.	Обеспечить разнообразие мест обучения, координировать их использование для предоставления обучающимся доступа к разным	+			

			аспектам практики и условиям оказания медицинской помощи.				
2.6. Связь обучения, медицинской практики и системой здравоохранения							
Организация образования должна:							
33	19	2.6.1.	Обеспечить интеграцию теоретической подготовки и профессионального развития через обучение в клинической практике, участие в оказании медицинской помощи и взаимодействие с системой здравоохранения; гарантировать, что обучение учитывает реальные потребности в медицинской помощи.		+		
34	20	2.6.2.	Эффективно использовать ресурсы системы здравоохранения и возможности оказания медицинской помощи в качестве баз для обучения, при этом не снижая качества медицинской помощи пациентам.		+		
Итого				1	18	1	0
Стандарт 3. ОЦЕНКА ОБУЧАЮЩИХСЯ							
3.1. Методы оценки							
Организация образования должна:							
35	1	3.1.1.	Разработать, утвердить, опубликовать и внедрить политику оценки обучающихся, включающую цели, принципы, методы и процедуры аттестации; предусмотреть периодический пересмотр политики и при необходимости её внешнюю экспертизу.		+		
36	2	3.1.2.	Обеспечить, чтобы процедуры оценки охватывали все домены компетентности: знания, клинические и профессиональные навыки, установки, отношения и профессиональное поведение.		+		
37	3	3.1.3.	Использовать разнообразные методы и форматы оценки (письменные, устные, практические, симуляционные), обеспечивая их сопоставимость и достоверность; применять несколько оценщиков и источников для повышения объективности.		+		
38	4	3.1.4.	Определить и опубликовать прозрачные критерии успешной сдачи экзаменов и иных форм оценки, включая условия пересдачи и допустимое количество повторных попыток.		+		
39	5	3.1.5.	Регулярно оценивать и документировать надёжность, обоснованность, справедливость и прозрачность методов оценки, обеспечивая их соответствие		+		

			ожидаемым результатам обучения.				
40	6	3.1.6.	Обеспечить систему обжалования результатов оценки, основанную на принципах справедливости, прозрачности и соответствующую правовым нормам.		+		
41	7	3.1.7.	Внедрять инновационные методы оценки в ответ на образовательные потребности и изменения в учебной программе; документировать использование различных типов, форматов и этапов оценки.		+		
42	8	3.1.8.	Поощрять регулярную экспертизу методов оценки со стороны внешних экспертов, а также использование результатов экспертизы для улучшения практик оценки.		+		
3.2. Взаимосвязь между оценкой и обучением							
Организация образования должна:							
43	9	3.2.1.	Обеспечить, чтобы принципы, методы и практика оценки были согласованы с ожидаемыми результатами обучения и методами преподавания; использовать оценку как инструмент обучения, предоставлять своевременную, конкретную, конструктивную и объективную обратную связь обучающимся.		+		
44	10	3.2.2.	Стремиться применять методы оценки, которые стимулируют интегрированное обучение, активное вовлечение обучающихся в клиническую практику, межпрофессиональное взаимодействие и развитие навыков командной работы.		+		
Итого				0	10	0	0
Стандарт 4. ОБУЧАЮЩИЕСЯ							
4.1. Политика отбора и приема							
Организация образования должна:							
45	1	4.1.1.	Определять и реализовывать политику приёма, основанную на миссии образовательной организации, с чётким описанием целей, критериев и процедур отбора обучающихся.		+		
46	2	4.1.2.	Обеспечивать баланс между возможностями обучения и числом принимаемых обучающихся; формулировать и внедрять правила отбора, гарантирующие прозрачность, справедливость и соответствие установленным критериям; предусматривать приём лиц с ограниченными возможностями в соответствии с законодательством и нормативно-правовыми актами; обеспечивать		+		

			требуемый уровень знаний и навыков в биомедицинских науках, достигнутый на уровне базового медицинского образования.				
47	3	4.1.3.	Иметь политику и внедрить практику перевода обучающихся из других образовательных организаций с учётом эквивалентности программ, зачёта ранее освоенных кредитов и прозрачности процедур.		+		
48	4	4.1.4.	Учитывать индивидуальные способности и потенциал кандидатов для повышения качества обучения; обеспечивать прозрачность и объективность процедуры отбора; предусматривать механизм апелляции по решениям о приёме.		+		
49	5	4.1.5.	Привлекать ассоциации обучающихся и другие заинтересованные стороны к разработке и периодическому пересмотру политики и правил приёма.			+	
4.2. Количество обучающихся							
Организация образования должна:							
50	6	4.2.1.	Определять количество обучающихся, исходя из клинических и практических возможностей обучения, потенциала образовательной организации к контролю и мониторингу процесса, материально-технических и кадровых ресурсов, а также с учётом медико-санитарных потребностей общества.		+		
51	7	4.2.2.	Регулярно пересматривать количество и состав принимаемых обучающихся на основе консультаций с заинтересованными сторонами, ответственными за планирование и развитие кадровых ресурсов в здравоохранении.		+		
52	8	4.2.3.	Адаптировать количество обучающихся с учётом информации о квалифицированных кандидатах, данных национального и международного рынка труда; регулировать набор с учётом непредсказуемости спроса на специалистов в различных областях медицины.		+		
4.3. Консультирование и поддержка обучающихся							
Организация образования должна:							
53	9	4.3.1.	Обеспечить обучающимся доступ к системе академического консультирования, включающей поддержку в образовательных и профессиональных вопросах.		+		

54	10	4.3.2.	Основывать академическое консультирование на регулярном мониторинге и контроле прогресса обучающегося, включая анализ непреднамеренных инцидентов.		+		
55	11	4.3.3.	Предоставлять обучающимся программы поддержки, учитывающие социальные, финансовые и личные потребности.		+		
56	12	4.3.4.	Выделять ресурсы для обеспечения социальной и личной поддержки обучающихся, гарантируя конфиденциальность консультирования.		+		
57	13	4.3.5.	Обеспечивать профессиональную ориентацию и консультирование по планированию карьеры.		+		
58	14	4.3.6.	Организовывать консультирование для поддержки обучающихся в случае профессионального кризиса; привлекать ассоциации обучающихся к решению проблемных ситуаций.			+	
4.4. Представительство обучающихся							
Организация образования должна:							
59	15	4.4.1.	Определять и реализовывать политику представительства обучающихся, обеспечивая их участие в разработке миссии, формулировании результатов обучения, планировании условий обучения, оценке и управлении образовательной программой.		+		
60	16	4.4.2.	Поощрять участие представителей обучающихся в принятии решений по вопросам образовательных процессов, условий и правил обучения.			+	
4.5 Условия работы							
Организация образования должна:							
61	17	4.5.1.	Реализовывать программы обучения с обеспечением обучающихся стипендиями, вознаграждениями или иными формами финансирования и мотивации.		+		
62	18	4.5.2.	Обеспечить обучающимся доступ к медицинской практике, включая оказание помощи пациентам под надлежащим контролем и участие во врачебных вызовах, где это допустимо.		+		
63	19	4.5.3.	Определять, публиковать и доводить до сведения обучающихся условия работы и их ответственность.		+		
64	20	4.5.4.	Предусматривать возможность прерывания обучения по причинам беременности, родов, отпуска по уходу за ребёнком, болезни, военной службы или		+		

			прикомандирования для дополнительного обучения.				
65	21	4.5.5.	Стремиться к тому, чтобы рабочие обязанности обучающихся не доминировали над образовательным процессом.		+		
66	22	4.5.6.	При составлении расписания учитывать потребности пациентов, непрерывность оказания медицинской помощи и образовательные потребности обучающихся, включая работу по вызовам.		+		
67	23	4.5.7.	Разрешать дистанционные формы обучения при особых обстоятельствах, с обеспечением эквивалентного качества и продолжительности по сравнению с очным обучением; учитывать индивидуальную образовательную траекторию и профессиональный опыт обучающегося.		+		
68	24	4.5.8.	Обеспечить возможность продолжения обучения после перерывов, связанных с беременностью, родами, отпуском по уходу за ребёнком, болезнью, военной службой или прикомандированием.		+		
Итого				0	21	3	0
Стандарт 5. АКАДЕМИЧЕСКИЙ ШТАТ/ПРЕПОДАВАТЕЛИ							
5.1. Политика набора и отбора кадров							
Организация образования должна разработать и внедрить политику отбора и найма персонала, которая:							
69	1	5.1.1.	Учитывает прозрачные и объективные критерии для приёма на работу, предусматривает экспертную проверку документов; включает требования к научным, педагогическим и клиническим/профессиональным достижениям кандидатов; обеспечивает баланс между педагогическими, исследовательскими и практическими квалификациями.		+		
70	2	5.1.2.	Определяет обязанности преподавателей, включая баланс между преподавательской, научной, клинической и административной деятельностью; учитывает миссию образовательной программы, потребности системы образования и здравоохранения.		+		
71	3	5.1.3.	Гарантирует, что преподаватели имеют подтверждённый практический опыт и признанный профессиональный статус; предусматривает привлечение специалистов узкого профиля для преподавания отдельных компонентов программы на соответствующие периоды обучения.		+		

72	4	5.1.4.	Поощряет участие преподавателей в программах развития педагогических и исследовательских компетенций; использует образовательную экспертизу для повышения качества преподавания; предусматривает справедливое вознаграждение за участие в реализации последипломного медицинского образования.		+		
5.2. Политика деятельности и развития персонала							
Организация образования должна разработать и внедрить политику деятельности и развития персонала, которая направлена на:							
73	5	5.2.1.	Гарантию того, что преподаватели имеют достаточно времени для подготовки к занятиям, консультирования обучающихся и собственного профессионального развития.		+		
74	6	5.2.2.	Наличие структуры (подразделения), ответственной за развитие академического штата; регулярную и объективную оценку деятельности преподавателей с учётом образовательной, научной и клинической работы.		+		
75	7	5.2.3.	Разработку и внедрение политики поддержки академического штата в области педагогики, повышения квалификации и непрерывного профессионального развития; признание и оценку научных и академических достижений преподавателей.		+		
76	8	5.2.4.	Обеспечение оптимального соотношения «преподаватель – обучающийся» для различных компонентов образовательной программы; создание условий для тесного взаимодействия преподавателей и обучающихся, а также эффективного мониторинга образовательного процесса.			+	
Итого				0	7	1	
Стандарт 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ							
6.1. Материально-техническая база							
Организация образования должна:							
77	1	6.1.1.	Обеспечить обучающимся достаточные физические и материально-технические ресурсы для реализации программы: современные учебные помещения, симуляционные и лабораторные центры, доступ к профессиональной литературе, ИКТ и безопасная образовательная среда.	+			
78	2	6.1.2.	Регулярно обновлять, расширять и модернизировать материально-техническую базу для поддержания		+		

			качества последипломного медицинского образования.				
6.2. Образовательная среда							
Организация образования должна:							
79	3	6.2.1.	Обеспечить обучающимся доступ к разнообразным клиническим базам и практическим условиям обучения с достаточным количеством и разнообразием пациентов, случаями различного уровня сложности, на стационарном и амбулаторном уровне.		+		
80	4	6.2.2.	Гарантировать, что учебные базы предоставляют спектр клинических случаев по специальности, включая опыт в области здравоохранения, профилактики заболеваний и организации медицинской помощи; предусмотреть использование университетских клиник, внешних учреждений и общинных объектов.		+		
6.3. Информационные технологии							
Организация образования должна:							
81	5	6.3.1.	Обеспечить доступ обучающихся и преподавателей к современным информационным и коммуникационным технологиям, цифровым библиотекам и электронным ресурсам.		+		
82	6	6.3.2.	Гарантировать этичное и эффективное использование ИКТ в образовательном процессе, включая защиту персональных данных и информации о пациентах.		+		
83	7	6.3.3.	Обеспечить использование ИКТ для самостоятельного обучения, профессионального общения, работы с клиническими данными и интеграции в систему здравоохранения.		+		
6.4 Клинические команды							
Организация образования должна:							
84	8	6.4.1.	Предоставлять обучающимся возможность работы в клинических командах с коллегами и медицинскими специалистами других профилей.		+		
85	9	6.4.2.	Поощрять участие в мультидисциплинарных и межпрофессиональных командах, развивать лидерские навыки и способность обучать других медицинских работников.		+		
6.5. Медицинские и научные исследования							

Организация образования должна:							
86	10	6.5.1.	Обеспечить формирование у обучающихся компетенций в области научной методологии, навыков критического анализа и применения научных подходов в клинической практике.			+	
87	11	6.5.2.	Поощрять участие обучающихся в научно-исследовательских проектах, связанных со здоровьем населения и системой здравоохранения; предусматривать выделение времени и ресурсов для проведения исследований.		+		
6.6. Экспертиза в области образования							
Организация образования должна:							
88	12	6.6.1.	Определить и внедрить политику использования экспертизы в области медицинского образования при планировании, реализации и оценке программ.			+	
89	13	6.6.2.	Стимулировать развитие исследований в области медицинского образования, вовлекать преподавателей и клинических наставников в образовательные исследования и внедрение инноваций.			+	
6.7. Обучение в альтернативных условиях и обмен в сфере образования							
Организация образования должна:							
90	14	6.7.1.	Разработать и внедрить политику академической мобильности, включая возможность обучения в других организациях, взаимное признание образовательных кредитов и результатов обучения.		+		
91	15	6.7.2.	Содействовать национальным и международным программам обмена обучающихся, преподавателей и административного персонала; развивать сотрудничество с профессиональными и образовательными организациями.		+		
Итого				1	11	3	0
Стандарт 7. ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ							
7.1. Механизмы мониторинга и оценки программы							
Организация образования должна:							
92	1	7.1.1.	Иметь формализованные и документированные процедуры мониторинга и периодической оценки образовательной программы, включая результаты обучения, прогресс и успеваемость обучающихся, с обязательным привлечением основных		+		

			заинтересованных сторон.				
93	2	7.1.2.	Регулярно проводить мониторинг образовательной программы и её компонентов, включая связь между кадровой политикой и потребностями здравоохранения, качество образовательного процесса, методы оценки обучающихся, их прогресс, квалификацию академического штата; осуществлять анализ выявленных проблем и обеспечивать использование результатов для улучшения качества программы.		+		
94	3	7.1.3.	Обеспечить прозрачность процессов и результатов оценки образовательной программы для всех заинтересованных сторон; предоставлять доступ к информации в адекватной и понятной форме.		+		
7.2. Обратная связь преподавателя и обучающегося							
Организация образования должна:							
95	4	7.2.1.	Систематически собирать, анализировать и использовать обратную связь от преподавателей и обучающихся, документировать результаты и предпринимать корректирующие меры для улучшения программы.		+		
96	5	7.2.2.	Активно вовлекать преподавателей и обучающихся в планирование и проведение оценки программы, обеспечивать их участие в интерпретации результатов и внедрении улучшений.		+		
7.3 Результаты обучения квалифицированных специалистов							
Организация образования должна:							
97	6	7.3.1.	Постоянно проводить мониторинг выпускников и квалифицированных специалистов, обеспечивать получение обратной связи от работодателей и профессиональных сообществ; применять механизмы оценки программы на основе данных о профессиональной деятельности выпускников.		+		
98	7	7.3.2.	Обеспечивать информирование подразделений, ответственных за приём, разработку и планирование образовательных программ, о результатах оценки профессиональной деятельности выпускников для корректировки политики и содержания обучения.		+		
7.4. Вовлечение заинтересованных сторон							
Организация образования должна:							
99	8	7.4.1.	Вовлекать ключевых заинтересованных сторон (работодатели, профессиональные ассоциации,		+		

			обучающиеся, выпускники, органы здравоохранения и сообщество) в мониторинг и оценку образовательной программы.				
100	9	7.4.2.	Обеспечить доступ заинтересованных сторон к результатам оценки курсов и образовательной программы; учитывать их отзывы и предложения, в том числе обратную связь от выпускников и работодателей, при обновлении программы.		+		
Итого				0	9	0	0
Стандарт 8. УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ							
8.1. Управление							
Организация образования должна:							
101	1	8.1.1.	Документировать завершение обучения посредством выдачи степеней, дипломов, сертификатов или иных официальных свидетельств, подтверждающих квалификацию; гарантировать их признание на национальном и международном уровне как основу для официального признания специалиста.		+		
102	2	8.1.2.	Нести институциональную ответственность за процессы внутреннего и внешнего обеспечения качества образовательных программ; документировать и регулярно пересматривать их эффективность.		+		
103	3	8.1.3.	Обеспечивать соответствие образовательной программы потребностям общества в области здоровья и системе здравоохранения; гарантировать прозрачность работы управленческих структур и принимаемых ими решений.		+		
8.2. Академическое руководство							
Организация образования должна:							
104	4	8.2.1.	Обеспечить академическое руководство последипломным медицинским образованием, включая стратегическое управление, координацию и ответственность за реализацию образовательной программы.		+		
105	5	8.2.2.	Периодически оценивать эффективность академического руководства в достижении миссии программы и ожидаемых результатов обучения; документировать результаты и использовать их для улучшения управления.		+		
8.3. Бюджет на обучение и ассигнование ресурсов							

Организация образования должна:							
106	6	8.3.1.	Иметь чёткое распределение ответственности и полномочий по формированию и использованию бюджета образовательной программы, включая выделение целевого бюджета на обучение.		+		
107	7	8.3.2.	Выделять ресурсы, необходимые для реализации программы, и распределять их пропорционально образовательным потребностям и приоритетам.		+		
108	8	8.3.3.	Управлять бюджетом таким образом, чтобы обеспечивать выполнение обязанностей академического штата и обучающихся, а также внедрение инноваций в программу и устойчивое развитие.		+		
8.4. Административный штат и менеджмент							
Организация образования должна:							
109	9	8.4.1.	Обеспечить наличие административного штата достаточной численности и квалификации для поддержки реализации образовательной программы и управления ресурсами.		+		
110	10	8.4.2.	Разработать и внедрить систему обеспечения качества менеджмента, включающую регулярные обзоры, мониторинг процессов и представление академическому руководству для повышения качества административного сопровождения.		+		
8.5. Требования и правила							
Организация образования должна:							
111	11	8.5.1.	Соблюдать национальное законодательство в отношении перечня признанных медицинских специальностей и требований к образовательным программам последипломного уровня.		+		
112	12	8.5.2.	Обеспечить обсуждение и утверждение программ последипломного медицинского образования в сотрудничестве с ключевыми заинтересованными сторонами, включая органы здравоохранения, профессиональные ассоциации, работодателей и обучающихся.		+		
8.6. Информирование общественности							
Организация образования должна:							
113	13	8.6.1.	Публиковать на официальном веб-сайте и в открытых источниках достоверную, полную и актуальную информацию об образовательной программе, её		+		

			целях, результатах и достижениях.				
114	14	8.6.2.	Обеспечивать размещение объективной информации о трудоустройстве, востребованности и профессиональной деятельности выпускников, подтверждённой документированными данными.		+		
Итого				0	14	0	0
Стандарт 9. ПОСТОЯННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ							
Организация образования должна гарантировать, что процесс обновления и реструктуризации образовательной программы является системным, основанным на предшествующем опыте, текущей деятельности и прогнозе будущих потребностей системы здравоохранения и общества, и охватывает следующие направления:							
115	1	9.1.1.	Инициировать и поддерживать процедуры регулярного обзора и обновления миссии, структуры, содержания, результатов обучения/компетенций, методов оценки, а также образовательной среды; документировать выявленные недостатки, устранять их и выделять ресурсы для непрерывного улучшения.		+		
116	2	9.1.2.	Основывать процесс обновления на результатах проспективных исследований в области здравоохранения, данных о потребностях общества и системы здравоохранения, а также на результатах собственного мониторинга, оценки образовательной программы и научной литературы по медицинскому образованию.		+		
117	3	9.1.3.	Обеспечивать, чтобы обновление программ приводило к пересмотру миссии и ожидаемых результатов обучения в соответствии с научным, социально-экономическим и культурным развитием общества и перспективами здравоохранения.		+		
118	4	9.1.4.	Адаптировать ожидаемые результаты обучения выпускников на основе документированных потребностей общества и рынка труда, включая владение клиническими навыками, подготовку в области общественного здравоохранения и участие в оказании медицинской помощи в соответствии с профессиональными обязанностями выпускников.		+		
119	5	9.1.5.	Регулярно адаптировать образовательные подходы и методы преподавания и обучения, чтобы гарантировать их актуальность, эффективность и соответствие ожидаемым результатам обучения.		+		

120	6	9.1.6.	Обеспечивать корректировку структуры, содержания и продолжительности образовательной программы в соответствии с достижениями биомедицинских, социальных, поведенческих и клинических наук, изменениями демографической ситуации, состояния здоровья населения, социально-экономических условий; включать новые знания, концепции и методы, исключая устаревшие.		+		
121	7	9.1.7.	Совершенствовать принципы и методы оценки, пересматривать формы и количество экзаменов в соответствии с обновлёнными результатами обучения и современными образовательными подходами.		+		
122	8	9.1.8.	Адаптировать политику набора и методы отбора обучающихся в связи с изменяющимися потребностями системы здравоохранения, кадровых ресурсов, а также с изменениями в системе последипломного образования.		+		
123	9	9.1.9.	Корректировать политику набора и развития академического штата в соответствии с изменяющимися образовательными и профессиональными потребностями.		+		
124	10	9.1.10.	Обновлять и развивать образовательные ресурсы (клинические базы, технологии, библиотечные и цифровые ресурсы) в соответствии с изменяющимися потребностями обучающихся, численностью и профилем академического штата, современными методами обучения и оценки.		+		
125	11	9.1.11.	Совершенствовать систему мониторинга, контроля и оценки образовательной программы, обеспечивая регулярное использование данных для управления качеством.		+		
126	12	9.1.12.	Адаптировать организационную структуру и принципы управления для повышения эффективности деятельности в условиях изменяющихся обстоятельств и потребностей последипломного образования, учитывая интересы различных заинтересованных сторон.		+		
Итого				0	12	0	0
ИТОГО В ОБЩЕМ				2	116	8	0

ASTANA MEDICAL UNIVERSITY

«АККРЕДИТТЕУ ЖӘНЕ РЕЙТИНГТІҢ ТӘУЕЛСІЗ АГЕНТТІГІ» КЕМ
НУ «НЕЗАВИСИМОЕ АГЕНТСТВО АККРЕДИТАЦИИ И РЕЙТИНГА»
INDEPENDENT AGENCY FOR ACCREDITATION AND RATING

СОГЛАСОВАНО
Председатель Правления – Ректор
НАО «Медицинский
Университет Астана»
_____ Турмухамбетова А.А.
«___» марта 2026 года

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
НУ «Независимое агентство
аккредитации и рейтинга»
_____ Жумагулова А. Б.
«___» марта 2026 года

ПРОГРАММА

визита внешней экспертной комиссии Независимого агентства аккредитации и рейтинга (IAAR)
в рамках международной специализированной (повторной) аккредитации 19 образовательных программ резидентуры:

1 кластер	2 кластер	3 кластер	4 кластер	5 кластер	6 кластер
1) 7R01130 Педиатрия, 2) 7R01131 Неонатология	1) 6B10118 Педиатрия	- 7M10119 Эпидемиология	1) 7R01104 Гастроэнтерология (взрослая, детская) 2) 7R01103 Аллергология и иммунология (взрослая, детская) 3) 7R01132 Акушерство и гинекология (взрослая, детская), 4) 7R01112 Дерматовенерология (взрослая, детская) 5) 7R01105 Гематология (взрослая),	1)7R01102 Ревматология (взрослая, детская) 2)7R01101 Кардиология (взрослая, детская), 3)7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская) 4)7R01127 Офтальмология (взрослая, детская), 5)7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская	1) 7R01111 Инфекционные болезни (взрослая, детская), 2) 7R01109 Нефрология (взрослая, детская) 3) 7R01137 Неврология (взрослая, детская), 4) 7R01108 Эндокринология (взрослая, детская) 5) 7R01113 Психиатрия (взрослая, детская)

НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»
Дата проведения визита: 16-18 марта 2026 года
г.Астана

№п/п	Дата и время	Рабочее совещание членов ВЭК с целевыми группами	Фамилия, имя, отчество и должность участников целевых групп	Место проведения
	15 марта 2026 года			
1.	**15.00-16.00**	Предварительная встреча ВЭК *(обсуждение ключевых вопросов и программы визита)*	Внешние эксперты IAAR	Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
	16 марта 2026 года *(1 день)*			
2.	**9.00-9.30 (30мин)**	Рабочее совещание членов ВЭК (распределение ответственности экспертов, решение организационных вопросов)	Внешние эксперты IAAR	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 (Зал заседаний) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
3.	**9.30-10.00** **(30 мин)**	Встреча с Председателем Правления – Ректором	**Председатель Правления - Ректор – д.м.н. профессор** Турмухамбетова Анар Акылбековна	ул.Бейбитшилик 49а, каб 401 (Зал заседаний) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
4.	**10.00-10.40** **(40 мин)**	Встреча с проректорами	**1.Проректор по академической работе** - Досанова Асем Калеловна **2.Проректор по клинической работе** - Шакенов Абылай Дуйсенович **3.Проректор** по научной работе - Шульгау Зарина Токтамысовна **4.Проректор по стратегическому развитию и международному сотрудничеству** - Мысаев Аян Оралханович	ул.Бейбитшилик 49а, каб 401 (Зал заседаний) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
5.	**10.40-11.30** **(50 мин)**	Встреча с руководителями структурных подразделений	**5.Директор Департамента академической работы** – Шакеева Асем Рахматулаевна **6.Директор библиотеки** – Есиркепова Гулмира Жарылкапкызы **7.Начальник отдел карьеры и трудоустройства** – Абсатирова Венера Кенесовна **8.Руководитель Симуляционного центра** - Саурбаева Гаухар Кайратовна **10.И.о. директора Департамента развития науки** - Едильбаева Танзира Токтархановна - **11.Директор Департамента развития человеческих ресурсов -** Зикенов Игорь Ирсаинович **12.Заместитель Директора Департамента развития человеческих ресурсов -** Ташетова Айгуль Балабековна **13.Директор Департамента аккредитации и управления качеством** - Жунусова Айгуль	Ул.Бейбитшилик 49а, каб 401 (Зал заседаний) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823

			Битимбаевна **14.Начальник отдел стратегического развития** - Уримов Руслан Мухтарович **15.Начальник отдела международного сотрудничества -** Касенова Салтанат Сапаргельдиевна **16.Начальник отдела планирования и экономического анализа** - Медеубаева Айгуль Жакановна **17.Директор Департамента социально-воспитательной работы -** Шаймерденова Зауреш Накыповна **18.И.о.директора Департамента цифровизации -** Жеңіс Асығат Аманкелдыұлы.	
	11.30-11.40	Технический перерыв		
6.	**11.40-12.30 (50 мин)**	Встреча с деканом Школы педиатрии, Деканом Школы ОЗ и менеджмента, начальником отдела резидентуры и клинической работы и председателями КОК и КОП	**1.Декан Школы педиатрии -** Карибжанов Айтбек Ануарбекович **2.Декан Школы ОЗ и менеджмента -** Баймагамбетова Айгерим Асхаровна **3.Руководитель отдела магистратуры и докторантуры -** Раисова Карлыгаш Аскеровна **4.Начальник отдела резидентуры и клинической работы** – Акполатова Гульнур Момыновна **5.Председатель Комитета обеспечения качества ОП бакалавриата -** Турдалина Баян Рысбековна **6.Председатель Комитета образовательных программ бакалавриата -** Мулдахметов Мирам Сейтжанович **7.Председатель Комитета обеспечения качества ОП магистартуры -** Мусина Айман Аяшевна **8.Председатель Комитета образовательных программ магистартуры -** Исмаилова Айгуль Аманжоловна **9.Председатель Комитета обеспечения качества ОП магистратуры и докторантуры -** Цигенгагель Оксана Павловна **10.Председатель Комитета образовательных программ доктарантуры -** Фурсов Александр Борисович **11.Председатель Комитета образовательных программ магистаратуры -** Ахелова Шолпан Лесбековна	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 (Зал заседаний) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823

			Председатель Комитета 12.обеспечения качества ОП резидентуры – Малтабарова Нурила Амангалиевна **13.Председатель Комитета образовательных программ -** Осипов Всеволод Дмитриевич	
7.	**12.30-13.00 (30 мин)**	Рабочее совещание членов ВЭК	Обсуждение итогов встреч и интервью. Обмен мнениями.	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
	13.00-14.00 (60 мин)	Перерыв на обед		
8.	**14.00-14.15 (15мин)**	Решение организационных вопросов	Внешние эксперты IAAR	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
9.	**14.15-15.00 (45 мин)**	Встреча с руководителями ОП	1) **7R01130 Педиатрия** - Шнайдер Ксения Викторовна. **2) 7R01131 Неонатология** **-** Джаксалыкова Куляш Каликановна. **3) 6B10118 Педиатрия** **-** Мулдахметов Мирам Сейтжанович. **4) 7M10119 Эпидемиология** - Исмаилова Айгуль Аманжоловна. **5) 7R01104 Гастроэнтерология (взрослая, детская)** - Рахметова Венера Саметовна. **6) 7R01103 Аллергология и иммунология (взрослая, детская)** - Утеубаева Гульзада Жаксылыковна. **7) 7R01132 Акушерство и гинекология (взрослая, детская)** - Есжанова Алия Абдигалиевна. **8) 7R01112 Дерматовенерология (взрослая, детская)** **-** Котлярова Татьяна Владимировна. **9) 7R01105 Гематология (взрослая)** - Утеубаева Гульзада Жаксылыковна. **10) 7R01102 Ревматология (взрослая, детская) –** Абишева Сауле Тлеубаевна. **11) 7R01101 Кардиология (взрослая, детская)** - Есимбекова Эльмира Ирановна. **12) 7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская**) - Папулова Наталия Михайловна. **13) 7R01127 Офтальмология (взрослая, детская) -**	Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823

			Кадралиева Эльвира Ибрагимовна. **14) 7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)** - Конкаев Айдос Кабибулатович. **15) 7R01111 Инфекционные болезни (взрослая, детская)** -Кулжанова Шолпан Адлгазыевна. **16) 7R01109 Нефрология (взрослая, детская)** -Туганбекова Салтанат Кинесовна. **17) 7R01137 Неврология (взрослая, детская)** - Альжанова Динара Сагындыковна. **18) 7R01108 Эндокринология (взрослая, детская)** - Базарова Анна Викеньтьевна. **19) 7R01113 Психиатрия (взрослая, детская)** - Иманбаева Алия Досымбековна	
10.	**15.00-15.45 (45 мин)**	Интервью с ППС 1,2,3 кластеров Список ППС 1,2,3 кластера *(приложение 1)* Место проведения: ул.Бейбитшилик, 49а, кабинет 401 (3 эт) (19 ППС) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823	Интервью с ППС 4,5,6 кластеров Список ППС 4,5,6 кластера *(приложение 1)* Место проведения: ул.Бейбитшилик, 49а, 1 лек/зал (3 эт) (71 ППС) Интервью с ППС 4,5,6 кластеров Организовано пользователем NAO "MUA" https://amu1.webex.com/amu1-ru/j.php?MTID=m8a4da6314069742ab38a4af9eeaa2644 понедельник, 16 марта 2026 г. 8:00 | 9 ч | (UTC+05:00) Астана Номер совещания: 2514 692 7811 Пароль: 54116515	
		Анкетирование профессорско-преподавательского состава (параллельно) Список ППС анкетирования *(приложение 2)* *Ссылка направляется на электронную почту ППС персонально за 5 минут до начала анкетирования*		
	15.45-16.00 (15 мин)	Технический перерыв		
11.	**16.00-17.30 (1 час 30 мин)**	Визуальный осмотр инфраструктуры университета	Симуляционный центр Библиотека, коворкинг-зона для обучающихся Актовый зал Лекционные залы №1, №2 (1 этаж) Столовая Медицинский пункт Тренажерный зал Музей	По маршруту с ответственными Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
12.	**17.30-18.00 (30 мин)**	Рабочее совещание членов ВЭК	Обсуждение итогов встреч и интервью. Обмен мнениями.	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
	17 марта 2026 года *(2 день)*			
13.			**1 КЛАСТЕР**	
			7R01130 Педиатрия	Многопрофильная городская детская больница №1, (пр.Тауелсиздик 11/1)

	8.30-11.30 (3 часа)	Посещение баз практик ОП, посещение занятий	7R01131 Неонатология	Городская многопрофильная больница №2, (ул. Т.Рыскулова 8)
			2 КЛАСТЕР	
			6B10118 Педиатрия	Многопрофильная городская больница№1, (пр. Тәуелсіздік, 11/1)
			3 КЛАСТЕР	
			7M10119 Эпидемиология	РГП «Центр санитарно-эпидемиологической экспертизы» Медицинского центра Управления делами Президента Республики Казахстан Астана (ул. Е 495, 2/2а)
				НЦЭ КСЭК МЗ РК по г.Астана (Желтоксан 46)
			4 КЛАСТЕР	
			7R01104Гастроэнтерология (взрослая, детская)	РГП на ПХВ «Центральный клинический госпиталь для ветеранов Отечественной войны» МЗ РК, (ул. Мамбетова 28)
			7R01103 Аллергология и иммунология (взрослая, детская)	Центр аллергологии РГП «Больница МЦ УДП РК» на ПХВ (пр. Мәнгілік Ел 80)
			7R01132 Акушерство и гинекология (взрослая, детская)	Многопрофильная городская больница №2, акушерский блок, кафедра акушерства и гинекологии №2, (ул. Рыскулова 8)
			7R01112 Дерматовенерология (взрослая, детская)	МГБ №3, дерматологический блок, (пр. Республики 50/2)
			7R01105 Гематология (взрослая)	ГКП на ПХВ «Многопрофильная городская больница №1» (ул. Кошкарбаева,66)
			5 КЛАСТЕР	
			7R01102 Ревматология (взрослая, детская)	1. ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №14» (пр. Женис, 81,)
				2. ГКП на ПХВ «Городская больница № 2» (ул. Т.Рыскулова, 8)
				3) ГКП на ПХВ «Детская городская больница № 2». (пр. Р.Кошкарбаева, 64)
			7R01101 Кардиология (взрослая, детская)	1. НКЦЭМ (ул. Хусейн бен Талал, 14) 2. МГБ 2 (ул. Т.Рыскулова, 6)
			7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская)	МГБ1 (ул. Р.Кошкарбаева,66) МГДБ2 (ул. Р.Кошкарбаева,64)
			7R01127 Офтальмология (взрослая, детская)	Клиника «Astana vision», (Коргальжинское шоссе 13/7)
			7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)	Национальный научный центр травматологии и ортопедии им. Батпенова Н.Д., Абылайхана 15а
			6 КЛАСТЕР	

			7R01111 Инфекционные болезни (взрослая, детская)	Многопрофильная городская детская больница №3 (ул. Т.Рыскулова, 12)
				Городской инфекционный центр (ул. Т.Рыскулова, 12)
			7R01109 Нефрология (взрослая, детская)	✓ Взрослая нефрология - Центр экстракорпоральной гемокоррекции «B.B.Nura», (пр. Р.Кошкарбаев, 66) ✓ Детская нефрология – МГДБ №2, (пр. Р.Кошкарбаева 64)
			7R01137 Неврология (взрослая, детская)	ГКП на ПХВ «Многопрофильная городская больница №1» (пр. Кошкарбаева 66)
				ГКП на ПХВ «Многопрофильная городская детская больница №2» (пр. Кошкарбаева 64)
			7R01108 Эндокринология (взрослая, детская)	ГКП на ПХВ «Многопрофильная городская больница № 1», (пр.Кошкарбаева 66)
			7R01113 Психиатрия (взрослая, детская)	ГЦ ПЗ акимата г.Астана психиатрический блок (ул. Жансугурова-12а)
				ГЦ ПЗ акимата г.Астана наркоблок (ул. Хусеин бен Талал-7)
				Медицинский центр «Индиго клиник» (пр. Кабанбай батыра-7/3)
				Медицинский центр Ментального здоровья (ул. Бабажанова-51)
14.	**11.30-13.00 (1 час 30 мин)**	Работа с документами для экспертов, доступ к подтверждающим документам по ссылке: amukz-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/sadykova_ai_amu_kz/IgCr-MX2X9baSauufogmp4WxAcgD5W5tZvg9VuEhum4hNEo?e=9VBkl3		ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
	13.00-14.00 (60 мин)	Перерыв на обед		
15.	**14.00-14.20 (20 мин)**	Рабочее совещание		Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
16.	**14.20-15.05 (45 мин)**	Интервью с обучающимися 1,2,3 кластеров (офлайн) Список обучающихся *(приложение 4)* Место проведения: ул.Бейбитшилик, 49а, кабинет 401 (19чел) Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823	Интервью с обучающимися 4,5.6 кластеров (офлайн) Список обучающихся *(приложение 4)* Место проведения: ул.Бейбитшилик, 49а, 1 лек/зал (75чел) Интервью с обучающимися 4,5,6 кластеров Организовано пользователем NAO "MUA" https://amu1.webex.com/amu1-ru/j.php?MTID=m8a4da6314069742ab38a4af9eeaa2644 понедельник, 16 марта 2026 г. 8:00 | 9 ч | (UTC+05:00) Астана Номер совещания: 2514 692 7811 Пароль: 54116515	
		Анкетирование обучающихся (параллельно). Список обучающихся для анкетирования *(приложение 3)*		

		Ссылка направляется на электронную почту обучающихся персонально за 5 минут до начала анкетирования.		
17.	**15.05-15.35 (30 мин)**	Интервью с работодателями (онлайн) (*Приложение 6)*		ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
	15.25-15.40 (15 мин)	Технический перерыв		
18.	**15.40-16.10 (30 мин)**	Встреча с выпускниками Онлайн интервью с выпускниками *(приложение 7)*		ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
19.	**16.10-17.10 (1 час)**	Дополнительные встречи с сотрудниками университета по запросу ВЭК		ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
20.	**17.10-18.00 (50 мин)**	Рабочее совещание членов ВЭК	Обсуждение итогов встреч и интервью. Обмен мнениями.	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401
	18 марта 2026 года *(3 день)*			
21.	**09.00-10.00 (60 мин)**	Работа ВЭК (коллективное обсуждение и подготовка устной предварительной оценки результатов визита ВЭК) *(ведется запись)*	*Внешние эксперты НААР*	ул.Бейбитшилик, 49а, каб.401 Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823
22.	**10.00-10.40 (40 мин)**	Подготовка председателем информации по итогам внешней оценки	*Председатель ВЭК*	
23.	**10.40-11.00 (20 мин)**	Работа ВЭК обсуждение, принятие решений путем голосования *(ведется запись)*	*Внешние эксперты НААР*	
24.	**11.00-11.30 (30 мин)**	Заключительная встреча ВЭК с руководством вуза	**1. Председатель Правления – Ректор**, Турмухамбетова Анар Акылбековна **2. Проректор по академической работе** - Досанова Асем Калеловна **3. Проректор по клинической работе** - Шакенов Абылай Дуйсенович **4. Проректор по научной работе** Шульгау Зарина Токтамысовна **5. Проректор по стратегическому развитию и международному сотрудничеству** Мысаев Аян Оралханович **6. Директор Департамента академической работы** – Шакеева Асем Рахматулаевна **7. Директор Департамента аккредитации и управления качеством** Жунусова Айгуль Битимбаевна **8. Декан Школы педиатрии -** Карибжанов Айтбек Ануарбекович	Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823 Ректорат, 3 этаж, Малый зал ул.Толе би, 94

			9. Декан Школы ОЗ и менеджмента - Баймагамбетова Айгерим Асхаровна **10. Руководитель отдела магистратуры и докторантуры -** Раисова Карлыгаш Аскеровна **11. Начальник отдела резидентуры и клинической работы** – Акполатова Гульнур Момыновна **12. Начальник отдел стратегического развития** Уримов Руслан Мухтарович **13. Начальник отдела международного сотрудничества** Касенова Салтанат Сапаргельдиевна	
25.	**11.30-12.30 (60 мин)**	Работа ВЭК, обсуждение итогов оценки качества	*Внешние эксперты IAAR*	Подключиться к конференции Zoom https://us02web.zoom.us/j/5332046823 Идентификатор конференции: 533 204 6823 **(только для ВЭК)** Ректорат, 1 этаж, аудитория №118 ул.Толе би, 94
	12.30-13.00 (30 мин)	***Обед***		
	Отъезд членов ВЭК			

Приложение 4. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Общее кол-во анкет: 95

1. Ваша образовательная программа/факультет?

6B10103 Педиатрия	14 (14,7%)
7R01132 Акушерство и гинекология	20 (21.1%)
7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская)	17 (17.9%)
7R01104 Гастроэнтерология (взрослая, десткая)	2 (2.1%)
7R01131 Неонатология	2 (2.1%)
7M10119 Эпидемиология	4 (4.2%)
7R01102 Ревматология (взрослая, детская)	4 (4.2%)
7R01101 Кардиология (взрослая, детская)	5 (5,3%)
7R01127 Офтальмология (взрослая, детская)	5 (5,3%)
7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)	5 (5,3%)
7R01111 Инфекционные болезни (взрослая, детская)	2 (2,1%)
7R01109 Нефрология (взрослая, детская)	3 (3.2%)
7R01137 Неврология (взрослая,детская)	3 (3,2%)
7R01113 Психиатрия (взрослая,детская)	6 (6.3%)
7R01103 Аллергология и иммунология	3 (3.2%)

2. Your Position (Ваша должность)

Professor (Профессор)	25 (26,3%)
Associate Professor (Доцент)	28 (29,5%)
Senior Teacher (Старший преподаватель)	4 (4,2%)
Teacher (Преподаватель)	33 (34,7%)
Head of Department (Зав.кафедры)	5 (5,3%)

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

Honoured Worker (Заслуженный деятель)	2 (2,1%)
Doctor of Science (Доктор наук)	18 (18,9%)

Candidate of Science (Кандидат наук)	33 (34,7%)
Master (Магистр)	9 (9,5%)
PhD (PhD)	11 (11,6%)
Professor (Профессор)	6 (6,3%)
Associate Professor (Ассоциированный профессор)	10 (10,5%)
No (нет)	24 (25,3%)

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

Менее 1 года	4 (4,2%)
1 год- 5 лет	16 (16,8%)
Более 5 лет	75 (78,9%)

	Очень хорошо	Хорошо	Относительно плохо	Плохо	Очень плохо
Насколько удовлетворяет содержание образовательной программы Ваши потребности?	64 (67,4%)	31 (32,6%)	0	0	0
Как вы оцениваете возможности, которые предоставляет вуз для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава?	57 (60%)	34 (35,8%)	4 (4,2%)	0	0
Как вы оцениваете возможности, предоставляемые вузом для карьерного роста учителей?	53 (55,8%)	36 (37,9%)	4 (4,2%)	2 (2,1%)	0
Как вы оцениваете степень академической свободы профессорско-преподавательского состава?	57 (60%)	37 (38,9%)	1 (1,1%)	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные стратегии?	46 (48,4%)	48 (50,5%)	1 (1,1%)	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные методы?	52 (54,7%)	43 (45,3%)	0	0	0
Насколько преподаватели могут использовать собственные инновации в процессе обучения ?	54 (56,8%)	41 (43,2%)	0	0	0

Как вы оцениваете организацию здравоохранения и профилактики заболеваний в вузе?	49 (51,6%)	39 (41,1%)	6 (6,3%)	1 (1,1%)	0
Какое внимание руководство ВУЗа уделяет содержанию образовательной программы?	64 (67,4%)	30 (31,6%)	1 (1,1%)	0	0
Как вы оцениваете достаточность и доступность необходимой научной и учебной литературы в библиотеке?	63 (66,3%)	29 (30,5%)	3 (3,2%)	0	0
Оцените уровень созданных условий, учитывающих потребности разных групп учащихся?	45 (47,4%)	49 (51,6%)	1 (1,1%)	0	0
Оцените открытость и доступность менеджмента для студентов	53 (55,8%)	39 (41,1%)	2 (2,1%)	0	1 (1,1%)
Оцените открытость и доступность менеджмента для преподавательского состава	56 (58,9%)	36 (37,9%)	3 (3,2%)	0	0
Каков уровень поощрения и вовлечения молодых специалистов в образовательный процесс?	47 (49,5%)	44 (46,3%)	3 (3,2%)	1 (1,1%)	0
Оцените возможности профессионального и личностного роста, созданные для каждого учителя и сотрудника	55 (57,9%)	32 (33,7%)	8 (8,4%)	0	0
Оцените адекватность признания руководством вуза потенциала и способностей учителей.	48 (50,5%)	42 (44,2%)	5 (5,3%)	0	0
Как организована деятельность по академической мобильности	49 (51,6%)	42 (44,2%)	4 (4,2%)	0	0
Как организована деятельность по повышению квалификации ППС	59 (62,1%)	34 (35,8%)	2 (2,1%)	0	0
Оцените как ВУЗ и его руководство поддерживают научно-исследовательские работы преподавательского состава	53 (55,8%)	36 (37,9%)	4 (4,2%)	2 (2,1%)	0
Оцените как вуз и его руководство поддерживают разработку новых образовательных программ / учебных дисциплин / методов обучения.	60 (63,2%)	33 (34,7%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	0
Оцените возможность преподавательского состава совмещать преподавание с научными исследованиями	46 (48,4%)	43 (45,3%)	6 (6,3%)	0	0
Оцените возможность преподавательского состава совмещать преподавание с	48 (50,5%)	43 (45,3%)	4 (4,2%)	0	0

практической деятельностью					
Оцените соответствуют ли знания, полученные студентами в вузе, требованиям современного рынка труда.	44 (46,3%)	49 (51,6%)	2 (2,1%)	0	0
Как руководство и администрация вуза воспринимают критику?	35 (36,8%)	50 (52,6%)	7 (7,4%)	2 (2,1%)	1 (1,1%)
Оцените насколько ваша учебная нагрузка соответствует вашим ожиданиям и возможностям.	34 (35,8%)	56 (58,9%)	4 (4,2%)	1 (1,1%)	0
Оцените направленность образовательных программ / учебных планов на предоставление учащимся навыков анализа ситуации и составления прогнозов.	44 (46,3%)	49 (51,6%)	2 (2,1%)	0	0
Оцените насколько содержание и качество реализации образовательной программы соответствуют ожиданиям рынка труда и работодателя	50 (52,6%)	42 (44,2%)	3 (3,2%)	0	0

31. Why do you work in this particular HEI? (Почему Вы работаете именно в этом вузе?)
Столичный ВУЗ, клинические базы хорошо оснащены
хорошие условия оплаты и труда, хороший график
Высокий престиж нашего учебного заведения, развитая научная база, перспективами карьерного роста, уникальными образовательными программами
Мой Alma Mater. Благодарю наш Вуз за возможность реализовывать свой преподавательский, клинический и научный потенциал.
Я закончила данный ВУЗ, мне нравится отношение кафедры, ВУЗа к работникам
Стабильность+, коллектив+, руководство+
Я здесь закончила и здесь работаю
Хорошие условия труда и оплаты, возможность самовыражения.
Мне нравится руководитель кафедры
Я в этом вузе реализовалась как врач, ученый, руководитель , поскольку созданы реальные возможности для развития.
Alma Mater, пришел юным, никогда не предавал!
нравится
Я выпускник данного вуза и мой карьерный рост с первых дней проходит в стенах моего университета. Меня все устраивает
По предложению
Я могу опубликовывать данные исследований в международных журналах и за это мне ВУЗ оплачивает мою научную работу
Возможно передавать опыт и формировать мышление профессионал ного врача у резидентов и студентов
НАО "МУА" предоставляет хороший уровень условий для реализации преподавателей, огромная поддержка для молодых ученных, хорошие условия труда
Востребованность
ВУЗ предоставил мне все уровни обучения - бакалавриат, интернатура, асписантура, также выполнила требования и получила звание ассоциированного професоора, т.е. есть возможности для профессионального роста. Выполнила научный проект с клинической базой университета и получила премиальное вознаграждение за научные достижения. Хорошие условия для профессиональной деятельности, комфортные условия труда
Нравится работать со студентами, есть возможность проходить онлайн обучение с получением сертификата через платформу COURSERA, нравится коллектив

Хорошие условия для развития, престиж, удобный график работы
Здесь я получила образование, это мой долг.
Я выпускница этого ВУЗа. Мне нравится преподавание, и здесь есть хорошая возможность совмещать практику с образовательной деятельностью.
Возможность заниматся как преподаванием, научно деятельностью так и практикой
Престиж и высокая мотивация
Возможность самореализации
Да
Мое развитие как специалиста
Потому что данный вуз имеет высокий академический потенциал и создает условия для профессионального роста.
я получила образование в этом ВУЗе - бакалавриат, интернатура, аспирантура - т.е. есть возможность обучения на всех уровнях, также работая в ВУЗе смогла реализовать требования для получения звания ассоциированного профессора - получила звание (ВАК). Могу выполнять научную деятельность - в 2025 году завершила научный проект, который выполняла с клинической базой университета (ННЦТО им НЖ Батпенова). За научные достижения получала хорошие премиальные выплаты.
Любимая работа
Дает возможность заниматься наукой
Даёт возможности сочетать преподавание, клиническую, научную деятельность. Обеспечивает профессиональный рост
Удовлетворяет моим потребностям. Есть возможность самореализации, повышения профессионального роста. Работа с обучающимся интересна и каждый раз нет повторов (даже не смотря, что темы могут быть однотипными) и каждый раз открываешь что-то новое в образовательном процессе. Нет границ для совершенства
мне нравится наш университет, мой Almamater, дает возможность расти и развиваться не только как преподаватель, но и в практическом плане как врача. Стабильность
Профессиональный рост
Совмещение практики и науки.
Столичный и престижный вуз
Непрерывное улучшение в науке, практике и в преподаваний интересная работа
Столичный вуз и я выпускник данного вуза
В этом вузе я работаю около 30 лет, из них 25 лет заведовал кафедрой оториноларингологии . В настоящее время почетный профессор кафедры. Наш вуз полностью удовлетворяет мои потребности как в научной так и образовательной деятельности. Руководство вуза и коллектив достаточно объективно оценивают мою клиническую и педагогическую деятельность. Я вполне удовлетворен работой в этом вузе
очень нравится преподавательский состав
Потому что в этом ВУЗе я получил профессию, великолепные навыки и мне нравится передавать молодым специалистам свой опыт и любовь к работе.
Возможность реализовать свой научный потенциал
Я закончила его и работаю сразу после аспирантуры , нравится учить студентов
быть полезной
Т.к имею специальность , которая позволяет работать в данном вузе
Я переехала из ЮКГМА г.Шымкент, все меня устраивает.
Возможность научно-исследовательской работы
Мне нравиться
По профилю
Возможность совмещения практической работы, образования и научно-тсследовательской работы
Мой альма-матер! Считаю своим долгом
Коллаборации с городскими клиническими базами с современным оснащением, возможность научно-исследовательской работы
Карьера
Нравится инфраструктура ВУЗа, возможность передавать свои знания молодым коллегам
Нравится коллектив кафедры и оплата труда
Соответствует моим представлениям об современном высшем учебном заведении.
Добрый день, это моя Альма матер, здесь я училась, получила образование. На кафедре с 1986г.
ценю возможность объединять знания и науку и практику, которые дает мне МУА
Престижно
Хороший коллектив, удобный график работы, достойная зарплата

Нравится коллектив, работа отделов, работа со студентами
Чтобы делиться своим опытом
Я здесь училась
Созданы все условия для реализации планов по науке, преподаванию и практической реализации.
Мне нравится все, начиная с условии работы до зарплаты
очень предана своему ВУЗу, который мне посчастливилось учиться
Мне нравится преподавать и хочу поступить в докторантуру
Наличие современных высокотехнологичных мед центров, стабильность
Преподавательская деятельность и научная деятельность дает возможность прогрессивного образования, в ногу со временем. А также обучать теоретическим и практическим навыкам студентов, резидентов и т.д.
Я чувствую свою востребованность и есть возможность для дальнейшего личностного роста
моя работа мне нравится
Польза обществу через подготовку кадров
Возможность сочетать в рамках одной должности клиническую практику , медицинское образование и науку. Хорошие условия для карьерного роста, новых профессиональных достижений в научно практической деятельности
Мне действительно очень нравится атмосфера в университете, очень хорошее отношение, внимание руководства к ассистентам, условия труда и т.д.
Потому что есть постоянное улучшение, внимание со стороны руководства университета, увеличение возможностей и для практики и научной работы.
Широкие возможности реализации научной и педагогической деятельности
Потому , что коллектив на кафедре хороший
здесь создаются условия для подготовки конкурентоспособных специалистов, развития научной деятельности и внедрения современных методов обучения
В Астане единственный медицинский ВУЗ
есть внутренняя потребность передать свои знания новым поколениям оториноларингологв
Люблю свой Вуз
Созданы все условия для работы, развития и совершенствования профессиональных навыков.
Хороший коллектив.
Выпускник ВУЗа
Устраивают условия работы
Я очень люблю свою профессию, и мне хотелось бы передать свой опыт молодым специалистам
Это мой выбор

	Очень часто	Часто	Иногда	Очень редко	Никогда
Как часто вы проводите мастер-классы и практические занятия в рамках своего курса?	24 (25,3%)	51 (53,7%)	19 (20%)	1 (1,1%)	0
Как часто учителей приглашают извне (местных и иностранных) для участия в учебном процессе?	9 (9,5%)	43 (45,3%)	37 (38,9%)	4 (4,2%)	2 (2,1%)

Как часто Вы сталкиваетесь в своей работе со следующими проблемами:

	Часто	Иногда	Никогда
Как часто Вы сталкиваетесь в своей работе со следующими проблемами:			
Несбалансированность учебной нагрузки по семестрам	2 (2,1%)	30 (31,6%)	63 (66,3%)
Отсутствие необходимой литературы в библиотеке	1 (1,1%)	21 (22,1%)	73 (76,8%)

Переполненность учебных групп (слишком много студентов в группе	12 (12,6%)	41 (43,2%)	42 (44,2%)
Неудобный график	2 (2,1%)	24 (25,3%)	69 (72,6%)
не отвечающие требованиям условия для занятий в классе	1 (1,1%)	22 (23,4%)	71 (75,5%)
Отсутствие доступа в Интернет / плохое подключение к Интернету	2 (2,1%)	50 (52,6%)	43 (45,3%)
Отсутствие у студентов интереса к учебе	1 (1,1%)	53 (55,8%)	41 (43,2%)
Несвоевременное получение информации о событиях	0	33 (34,7%)	62 (65,3%)
Отсутствие учебных пособий в классах	2 (2,1%)	21 (22,1%)	72 (75,8%)

Другие проблемы (если имеются). Укажите, пожалуйста, какие
Нет
нет
Нет проблем
Нет проблем
нет проблем
проблем нет
не вижу
Проблема низкой зарплаты и реформы не обоснованные. Отменяют дифоплату, а оплата по индексу Хирша не приемлема, нет условия для достижения и поддержки этих целей
Нет.
В целом нет
Нет
Отсутствие собственной клиники
Перегруженность групп. И тогда может страдать индивидуальный подход к студенту, резиденту
хотелось бы по больше симмуляционных манекенов, позволяющих усовершенствовать навыков резидентов
Практически нет.
Отдаленность клинических баз
указанные данные вполне удовлетворяют деятельность нашего вуза
Необходимо дать возможность в учебном процессе студентам участвовать не в качестве наблюдателя, а в качестве врача. Отсутствие возможности наблюдать за ходом операции отдаленно (онлайн трансляции)
Большое количество резидентов в группе - 10 человек!!!
Проблем нет
не вижу иных проблем.
Нет комментариев
Проблем не было.
Нет проблем все устраивает
Хотим по академ мобильности поехать в другие страны, преподавательский состав
Проблем нет, всё решается
Не вижу проблем
Нет особых проблем

	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить

В жизни вуза много различных сторон и аспектов, которые так или иначе затрагивают каждого преподавателя и сотрудника. Оцените, насколько Вы удовлетворены:				
Отношениями с непосредственным руководством	85 (89,5%)	8 (8,4%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)
Отношениями с коллегами на кафедре	86 (90,5%)	8 (8,4%)	0	1 (1,1%)
Степенью участия в принятии управленческих решений	65 (68,4%)	27 (28,4%)	0	3 (3,2%)
Отношениями со студентами	86 (90,5%)	9 (9,5%)	0	0
Признанием Ваших успехов и достижений со стороны администрации	70 (73,7%)	19 (20%)	4 (4,2%)	2 (2,1%)
Поддержка ваших предложений и комментариев	72 (75,8%)	17 (17,9%)	2 (2,1%)	4 (4,2%)
Деятельностью администрации вуза	72 (75,8%)	18 (18,9%)	1 (1,1%)	4 (4,2%)
Условиями оплаты труда	51 (53,7%)	33 (34,7%)	10 (10,5%)	1 (1,1%)
Удобством работы, услугами, имеющимися в вузе	66 (69,5%)	26 (27,4%)	1 (1,1%)	2 (2,1%)
Охраной труда и его безопасностью	82 (86,3%)	10 (10,5%)	1 (1,1%)	2 (2,1%)
Управление изменениями в деятельности вуза	65 (68,4%)	21 (22,1%)	5 (5,3)	4 (4,2%)
Предоставлением льгот: отдых, санаторное лечение и др.	53 (55,8%)	28 (29,5%)	8 (8,4%)	6 (6,3%)
Организацией питания в ВУЗе и его качеством	55 (57,9%)	21 (22,1%)	3 (3,2%)	16 (16,8%)
Организацией здравоохранения и качества медицинских услуг	61 (65,6%)	22 (23,7%)	2 (2,2%)	8 (8,6%)

Приложение 5. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общее кол-во анкет: 775

Образовательная программа (специальность):

6B10118 Педиатрия	143 (18,5%)
7R01130 Педиатрия	26 (3,4%)
7R01131 Неонатология	5 (0,6%)

7M10119 Эпидемиология	15 (1,9%)
7R01104 Гастроэнтерология (взрослая, детская)	24 (3,1%)
7R01103 Аллергология и иммунология (взрослая, детская)	6 (0,8%)
7R01132 Акушерство и гинекология (взрослая, детская)	78 (10,1%)
7R01112 Дерматовенерология (взрослая, детская)	39 (5%)
7R01105 Гематология (взрослая)	5 (0,6%)
7R01102 Ревматология (взрослая, детская)	21 (2,7%)
7R01101 Кардиология (взрослая, детская)	61 (7,9%)
7R01128 Оториноларингология (взрослая, детская)	90 (11,6%)
7R01127 Офтальмология (взрослая, детская)	43 (5,5%)
7R01117 Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)	79 (10,2%)
7R01111 Инфекционные болезни (взрослая, детская)	24 (3,1%)
7R01109 Нефрология (взрослая, детская)	31 (4%)
7R01137 Неврология (взрослая,детская)	33 (4,3%)
7R01108 Эндокринология (взрослая,детская)	4 (0,5%)
7R01113 Психиатрия (взрослая,детская)	46 (5,9%)

Пол:

Мужской	192 (24,8%)
Женский	583 (75,2%)

Оцените, насколько Вы удовлетворены:

Вопросы	Отлично	Хорошо	Удовлетворен	Не удовлетворен	Очень плохо
1. Уровнем доступности деканата (школы, факультета, кафедры)	403 (52%)	243 (31,4%)	104 (13,4%)	18 (2,3%)	7 (0,9%)
2. Уровнем доступности и отзывчивости руководства (вуза, школы, факультета, кафедры)	374 (48,3%)	255 (32,9%)	112 (14,5%)	23 (3%)	11 (1,4%)
3. Доступностью Вам академического консультирования	381 (49,2%)	250 (32,3%)	117 (15,1%)	20 (2,6)	7 (0,9%)
4. Поддержкой учебными материалами в процессе обучения	393 (50,7%)	237 (30,6%)	105 (13,5%)	31 (4%)	9 (1,2%)
5. Доступностью	372 (48%)	225 (29%)	137 (17,7%)	29 (3,7%)	12 (1,5%)

консультирования по личным проблемам					
6. Отношениями между студентом и преподавателем	413 (53,3%)	235 (30,3%)	106 (13,7%)	15 (1,9%))	6 (0,8%)
7. Деятельностью финансовых и административных служб вуза	355 (45,8%)	244 (31,5%)	145 (18,7%)	18 (2,3%)	13 (1,7%)
8. Доступность медицинской службы здравоохранения	368 (47,5%)	242 (31,2%)	130 (16,8%)	25 (3,2)	10 (1,3)
9. Качество медицинских услуг в вузе	365 (47,1%)	237 (30,6%)	128 (16,5%)	32 (4,1%0	13 (1,7%)
10. Уровнем доступности библиотечных ресурсов	413 (53,3%)	236 (30,5%)	105 (13,5%)	16 (2,1%)	5 (0,6%)
11. Качеством оказываемых услуг в библиотеках и читальных залах	420 (54,2%)	241 (31,1%)	100 (12,9%)	10 (1,3)	4 (0,5)
12. Удовлетворенностью существующими учебными ресурсами вуза	399 (51,5%)	242 (31,2%)	115 (14,8%)	15 (1,9%)	4 (0,5)
13. Доступностью компьютерных классов и интернет ресурсов	380 (49%)	239 (30,8%)	121 (15,6%)	24 (3,1)	11 (1,4)
14. Доступностью и качеством интернет- ресурсов	382 (49,3%)	239 (30,8%)	120 (15,5%)	24 (3,1)	10 (1,3)
15. Полезностью веб-сайта организаций образования в целом и факультетов в частности	385 (49,7,1%)	234 (30,2%)	127 (16,4%)	22 (2,8%)	7 (0,9%)
16. Учебными кабинетами, аудиториями для больших групп	360 (46,5%)	229 (29,5%)	136 (17,5%)	35 (4,5%)	15 (1,9%)
17. Есть ли Комнаты отдыха студентов (при наличии)	329 (41,5%)	194 (25%)	120 (15,5%)	67 (8,6%)	65 (8,4%)
18. Ясностью процедур принятия дисциплинарных мер	363 (46,8%)	239 (30,8%)	142 (18,3%)	21 (2,7%)	10 (1,3%)
19. Общим качеством учебных программ	386 (49,8%)	228 (29,4%)	130 (16,8%)	23 (3%)	8 (1%)
20. Качество учебных программ в вузе	392 (50,6%)	230 (29,7%)	123 (15,9%)	24 (3,1%)	6 (0,8%)
21. Методами обучения в целом	387 (49,9%)	236 (30,5%)	111 (14,3%)	32 (4,1%)	9 (1,2%)
22. Быстротой реагирования на обратную связь от преподавателей по вопросам учебного процесса	417 (53,8%)	221 (28,5%)	116 (15%)	11 (1,4%)	10 (1,3%)
23. Качеством преподавания	427 (55,1%)	216 (27,9%)	111 (14,3%)	15 (1,9%)	6 (0,8%)
24. Академической нагрузкой/требованиями к студенту	384 (49,5%)	236 (30,5%)	124 (16%)	19 (2,5%)	12 (1,5%)
25. Требованиями ППС к студенту	393 (50,7%)	236 (30,5%)	123 (15,9%)	15 (1,9%)	8 (1%)
26. Информационная поддержка и разъяснение требований к поступающим в вуз и стратегии образовательной программы (специальности) перед поступлением в вуз	387 (49,9%)	244 (31,5%)	119 (15,4%)	19 (2,5%)	6 (0,8%)
27. Информирование требований	382 (49,3%)	245 (31,6%)	130 (16,8%)	15 (1,9%)	0

которые необходимо выполнить для успешного завершения данной образовательной программы (специальности)					
31. Проводимыми тестами и экзаменами	392 (50,6%)	244 (31,5%)	127 (16,4%)	9 (1,2%)	0
32. Объективностью оценки знаний, умений и других учебных достижений	396 (51,1%)	235 (30,3%)	123 (15,9%)	16 (2,1%)	5 (0,6%)
✓ Имеющимися компьютерными классами	349 (45%)	259 (33,4%)	127 (16,4%)	23 (3%)	17 (2,2%)
✓ Имеющимися научными лабораториями	325 (41,9%)	244 (31,5%)	133 (17,2%)	46 (5,9%)	27 (3,5%)
✓ Объективностью и справедливостью учителя	389 (50,2%)	238 (30,7%)	124 (16%)	17 (2,2%)	7 (0,9%)
✓ Информированием студентов о курсах, образовательных программах, и академических степеней	388 (50,1%)	238 (30,7%)	119 (15,4%)	18 (2,3%)	12 (1,5%)
✓ Обеспечением студентов общежитием	335 (43,2%)	242 (31,2%)	150 (19,4%)	27 (3,5%)	21 (2,7%)

Оцените, насколько Вы согласны:

Утверждение	Полное согласие	Согласен	Частично согласен	Не согласен	Полное несогласие	Затрудняюсь ответить
✓ Программа курса была четко представлена	370 (47,7%)	258 (33,3%)	125 (16,1%)	9 (1,2%)	8 (1%)	5 (0,6%)
✓ Содержание курса хорошо структурировано	371 (47,9%)	257 (33,2%)	123 (15,9%)	15 (1,9%)	5 (0,6%)	4 (0,5%)
✓ Ключевые термины достаточно объяснены	375 (48,4%)	277 (35,7%)	100 (12,9%)	14 (1,8%)	6 (0,8%)	3 (0,4%)
✓ Материал, предложенный ППС, актуален и отражает последние научные и практические разработки	375 (48,4%)	288 (37,2%)	86 (11,1%)	13 (1,7%)	10 (1,3%)	3 (0,4%)
✓ Преподаватель использует эффективные методы преподавания	387 (49,9%)	263 (33,9%)	98 (12,6%)	17 (2,2%)	8 (1%)	3 (0,4%)
✓ Преподаватель владеет преподаваемым материалом	423 (54,5%)	256 (33%)	80 (10,3%)	9 (1,2%)	6 (0,8%)	0
✓ Изложение преподавателя понятно	416 (53,5%)	254 (32,7%)	90 (11,6%)	11 (1,4%)	4 (0,5%)	0
✓ Преподаватель представляет материал в интересной форме	405 (52,1%)	241 (31%)	98 (12,6%)	18 (2,3%)	11 (1,4%)	4 (0,5%)
✓ Знания, навыки и другие	403	261	97 (12,5%)	8 (1%)	3 (0,4%)	5 (0,6%)

академические достижения оцениваются объективно	(51,9%)	(33,6%)				
✓ Преподаватель соответствует вашим требованиям и ожиданиям в отношении профессионального и личностного развития	407 (52,3%)	262 (33,7%)	85 (10,9%)	14 (1,8%)	6 (0,8%)	4 (0,5%)
✓ Преподаватель стимулирует активность студентов	407 (52,3%)	248 (31,9%)	91 (11,7%)	23 (3%)	5 (0,6%)	4 (0,5%)
✓ Преподаватель стимулирует творческое мышление студентов	400 (51,4%)	238 (30,6%)	105 (13,5%)	22 (2,8%)	10 (1,3%)	3 (0,4%)
✓ Внешний облик и манеры преподавателя адекватны	417 (53,6%)	267 (34,3%)	79 (30,2)	7 (0,9%)	3 (0,4%)	5 (0,6%)
✓ Преподаватель проявляет положительное отношение к студентам	405 (52,1%)	265 (34,1%)	88 (11,3%)	14 (1,8%)	2 (0,3%)	4 (0,5%)
52. Система оценивания учебных достижений (семинары, тесты, анкеты и др.) отражает содержание курса	400 (51,4%)	267 (34,3%)	94 (12,1%)	12 (1,5%)	2 (0,3%)	3 (0,4%)
53.Критерии оценки, которые использует ППС, ясны и доступны	395 (50,8%)	268 (34,4%)	96 (12,3%)	15 (1,9%)	2 (0,3%)	0
✓ ППС объективно оценивает достижения учеников	387 (49,9%)	280 (36%)	94 (12,1%)	11 (1,4%)	4 (0,5%)	0
✓ Преподаватель владеет профессиональным языком	413 (53,1%)	272 (35%)	80 (10,3%)	7 (0,9%)	3 (0,4%)	0
✓ Организация образования обеспечивает достаточную возможность для занятий спортом и другим досугом	366 (47%)	259 (33,3%)	97 (12,5%)	26 (3,3%)	16 (2,1%)	14 (1,8%)
✓ Оснащения и оборудование для студентов являются безопасными, комфортными и современными	386 (49,6%)	265 (34,1%)	100 (12,9%)	14 (1,8%)	8 (1%)	5 (0,6%)
✓ Библиотека хорошо оснащена и имеет достаточно хорошую коллекцию книг	394 (50,6%)	263 (33,8%)	93 (12%)	16 (2,1%)	4 (0,5%)	8 (1%)
✓ Равные возможности обеспечены всем обучающимся	401 (51,5%)	265 (34,1%)	94 (12,1%)	11 (1,4%)	3 (0,4%)	0

Другие проблемы относительно качества преподавания:

Проблем нет

нет
Нет проблем
Все хорошо
Проблем нет
Нет проблем
Все отлично
Да
Все отлично
No
Супер
Студенттер именно резиденттер демалатын студенттік демалыс бөлмесі жок !!! Сұрақтар қарастырғансыздар бірақ ондай түсінік болмағ ан□ болу керек болса реальноқ олғ а алу керек дежурства кезіндегі жағдай жасалуда соған байланысты емін еркін киім ауыстырып, тамақ қойатын жер болу керек.
Не проблем
Все хорошо , удачи всем □□
Большая благодарность ППС Нефрологии□□
Проблемы не вижу
Снизить нагрузку работ со стороны отделений больницы и дать больше времени на занятие научной работой
Таких не замечала
Предлагаю перебрать все министерство образования и программы обучения в медицинских вузах
Проблем нету
Отдельная раздевалка бы нужна
Проблема жоқ
Нет.
Все отлично , удовлетворительно
МЕДИЦИНАЛЫҚ МАТЕРИАЛДАРДЫҢ ЖЕТІСПЕУШІГІ КӨП
Нет претензии
Все хорошо у нас
Отношение желает улучшение
Все устраивают
Проблем нет. Все преподаватели и наставники высококвалифицированные!
все устраивает, спасибо нашему ППС □□
МУА только вперед□
Женщины преподавали что бы не показывали характер и истерик своих
Нет проблем , все устраивает.
Хорошо
Всё хорошо
все нормально, но было бы неплохо если бы объясняли тему
Просим деканат педиатрического факультета проявлять больше уважения и ответственности в работе со студентами
Все устраивает
Нету комнаты отдыха
Жауабым жоқ
Все на высшем уровне
Все устраивает.
Качество преподавания всегда нравилось, но есть минусы в других аспектах. Мы в некоторых больницах вынуждены переодеваться с парнями в одной раздевалке, это мне доставляет дискомфорта
Только благодарность нашему профессорско-преподавательскому составу за знания, эмпатию, искреннюю вовлеченность и заинтересованность в резидентах и их будущих успехах!
Қазақша кітаптар аз,студенттерге кабинеттер жетпейді жетседе тым тар әрі не тақтасы жоқ жағдайы жоқ,раздевалка қыздарға ұлдарға бөлек болуы тиіс!
Hh
Всё устраивает
Замечании нет
Все хорошо у нас
Не справедливый контроль наличия студента на своем рабочем месте по резидентуре. Мой сокурсник вообще не присутствует на учебе уже 3 месяц, и ему за это ничего не бывает, даже

выговора нет. Преподаватель его прикрывает на базе, и я ничего не могу с этим поделать. А я хожу постоянно и вся рабочая нагрузка ложиться на меня. Усильте меры контроля !
Нет
Все нормально
Нет , все очень хорошо
Все устраивает
нет никаких проблем
Хорошо
нет
Все устривает
Ооло
Отлично
Очень хорошо
нет проблемы
Проблем в качестве преподавания нет
Очень жаль что мы попали на кафедру психиатрии именно в таком ППС. Где завуч с проф деформацией, требует всякую ерунду, придирается до всяких мелочей, пишет вне рабочего времени, меняет время нашего прихода без уведомления, потом ещё и три шкуры сдирает с нас. Из-за завуча весь процесс учебы очень тяжелый, она в прямом смысле нас достает каждый день. После предыдущей анкеты она стала помягче, но отчитала нас. И мы всем составом студентов просили прощения. В остальном ППС гораздо лучше чем завуч, но тоже не скажешь, что за подобное обращение я готова продолжать платить деньги .
Кафедра внутренних болезней №4, благодарю вас за возможность получить знания от таких профессионалов как Салтанат К и Гульжан Д
Жоқ
Проблем нет. Все на высшем уровне
Они тупо что то требует от нас, и сравнивает себя с нами хотя мы первый раз учим ее предмет а она со стажем столько минимум 10-15л
Хотелось бы еще больше практики по разным сферам
Преподаватели очень хорошие
Экзамены проходят честно и оцениваются честно в большей мере. А вот рубежные контроли часто занижают преподаватели, не ставят выше 90 некоторые, кто-то даже 90 не ставит
Как мы 5 курс, не нравится повышать оценки только на старосты и на Красный диплом(даже не проверяя наш рубежный контроль) Система оценки