

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

ҒЫЛЫМИ-ТӘЖІРИБЕЛІК ЖУРНАЛЫ • НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2

02.2019



*Наша победа -
наш успех!*



СОДЕРЖАНИЕ

ТЕМА НОМЕРА

«Санат»: от становления до роста..... 4

ПЕРСПЕКТИВЫ

КазАСРО: стремление к лучшему..... 8

Повышение квалификации
и переподготовка кадров..... 10

НАШИ ФИЛИАЛЫ

О роли дистанционного обучения
в системе медицинского образования..... 12

Новые модули универсальной
прогрессивной модели патронажной
службы..... 14

Знание – сокровищница, но ключ
к ней – практика..... 16

СОТРУДНИЧЕСТВО

Оценка надлежащей практики управления
использованием лекарственных средств
в медицинских организациях г. Астаны
на стационарном уровне..... 18

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

ҒЫЛЫМИ-ТӘҖЖИРИБЕЛІК ЖУРНАЛЫ • НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Главный редактор:

Елмагамбетов Берик

Заместитель

главного редактора:

Алинова Асемгуль

Верстка:

Цой Татьяна

Корректоры:

Кунст Лариса

Раушанова Галия

Переводчик:

Касенов Талгат

Учредитель:

ОЮЛ "Казахстанская ассоциация
содействия развитию образования"

Зарегистрировано в Министерстве
информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Свидетельство 17275-Ж
от 18.09.2018 г.

Любое воспроизведение материалов
или их фрагментов возможно только с
письменного разрешения редакции.

Редакция не несет ответственности за
содержание рекламных материалов.

Мнение редакции не обязательно
совпадает с мнением авторов.

Распространяется на территории
Казахстана и стран СНГ.

Выходит один раз в три месяца

Статьи публикуются на казахском
и русском языках.

Отпечатано в типографии "Шанырак-
Медиа"

г. Астана, ул. Кокарал, 2/1

Адрес редакции:

г. Астана, ул. Бараева, 16,
блок Б, офис 307

Телефон: +7 778 1515 500

e-mail: astana_sanat@mail.ru

www.sanatstudy.kz



Уважаемые коллеги! Дорогие друзья!
Поздравляю всех директоров филиалов, преподавателей,
сотрудников головного офиса и филиалов с большой
победой!

21 декабря 2018 года «Республиканский центр
профессионального развития «Санат» прошел
институциональную аккредитацию сроком на 3 года
и получил свидетельство международного образца
№ 4870200721267 в НУ «Независимое Агентство
Аккредитации и Рейтинга», которое входит в реестр
аккредитационных органов Республики Казахстан.

Мы стали первыми! Это огромная заслуга нашего
коллектива! Выражаю искреннюю благодарность всем вам,
уважаемые коллеги! Желаю здоровья и творческих успехов!



Наша компания ТОО «Санат» была основана в ноябре 2015 года, в настоящее время имеет филиалы в 13 областных центрах Республики Казахстан и ведет свою деятельность для достижения основной цели: удовлетворение потребностей физических лиц и организаций в высококвалифицированных медицинских, педагогических, финансовых, кадровых и экономических специалистах путем повышения квалификации с предоставлением освоения теоретических и практических навыков.

Наша миссия – обеспечение комплексного подхода в предоставлении передовых знаний путем повышения квалификации, подготовки и переподготовки конкурентоспособных специалистов в системе здравоохранения, образования, экономики, их непрерывное профессиональное развитие на основе интеграции образования.

Видение – ведущий учебно-образовательный центр Казахстана в системе непрерывного профессионального образования для специалистов в сфере здравоохранения, педагогики и экономики.

На сегодняшний день «Стратегический план развития на 2016–2020 годы» частично достигнут, в этой связи идет его совершенствование путем принятия Операционного плана.

Основанием для этого может послужить пример достижения намеченных целей и выполнения поставленных задач за 3 года:

1. Открыты филиалы в 13 регионах страны.
2. Материально-техническое оснащение со дня основания ТОО «Санат» достигло соответствующего уровня.
3. Заключены договоры с клиническими базами по всем регионам Казахстана.

4. Количество преподавательского состава достигло 338 человек.

5. Разработаны и утверждены 257 учебных программ по медицинским специальностям.

Официальный сайт ТОО «Санат» (<https://www.sanastudy.kz>) является открытым и общедоступным, формируется из общественно значимой информации для всех участников образовательного процесса, деловых партнеров и прочих заинтересованных лиц в соответствии с уставной деятельностью.

Огромное влияние на формирование, развитие и поддержание корпоративной культуры качества и ценностей ТОО «Санат» оказывают успехи и достижения сотрудников ТОО «Санат». С целью дальнейшего признания заслуг и поощрения за значительный вклад в деятельность, направленной на развитие и совершенствование профессиональных навыков и престижа профессий граждан Казахстана, представление и реализацию профессиональных интересов сотрудников образовательной сферы, ТОО «Санат» утвердило соответствующее Положение и зарегистрировало в Министерстве юстиции Республики Казахстан авторские права на медали «Адал еңбек иегері» и «Кәсіби білім дамыуна қосқан үлесі үшін».

Для поддержания запланированных процессов и функционирования всей деятельности решающую роль играет слаженность и результативность работы филиалов ТОО «Санат» в целом. Они определяются высоким уровнем профессионализма и корпоративной ответственностью персонала и совершенствуются в виде прохождения руководством и сотрудниками различных семинаров, мастер-классов, участия на различных респу-

бликанских и международных конференциях, проведения обучения менеджменту всех сотрудников за счет средств ТОО «Санат».

Основными характеристиками культуры качества и ценностей ТОО «Санат» являются:

- нацеленность всего коллектива на реализацию миссии, достижение стратегических целей и выполнение стратегических задач ТОО «Санат»;

- стабильность и инициативность коллектива, партнерские и деловые отношения между филиалами и подразделениями, преподавателями, сотрудниками и слушателями;

- корпоративная культура, соблюдение правил внутреннего распорядка;

- соблюдение членами коллектива профессиональной этики, формирование положительного имиджа и бережное отношение к имуществу и ценностям ТОО «Санат»;

- постоянное улучшение качества предоставляемых образовательных услуг, формирование партнерских отношений с организациями и предприятиями;

- достоверная и комплексная оценка профессиональной деятельности, моральное и материальное стимулирование деятельности сотрудников;

- развитие способности воспринимать критику, культивирование честности, скромности, справедливости и других положительных общечеловеческих качеств.

Для поднятия имиджа и дальнейшего развития качества и ценностей ТОО «Санат», являясь спонсором, приняло участие в мероприятиях:

- способствующих росту профессиональной компетентности специалистов и ответственности: I областная спартакиада по профессиональной квалификации среди бригад станций скорой медицинской помощи Кызылординской области;

- способствующих развитию детского спорта: областной турнир по шахматам среди детей 10-12 лет в Кызылординской области.

Постоянно проводятся меры по повышению результативности и эффективности учебно-образовательной деятельности и дальнейшему укреплению авторитета и имиджа ТОО «Санат», достижения им лидерства в образовательной среде и стремления стать ведущим учебно-образовательным центром Казахстана в системе непрерывного профессионального образования для специалистов в сфере здравоохранения, педагогики, экономики.

Законом об образовании Республики Казахстан регламентировано прохождение повышения квалификации не реже чем 1 раз в 5 лет и даны следующие определения:

- профессиональное образование – вид образования, направленный на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности;

- профессиональная подготовка – форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ.

Слушателями для ТОО «Санат» являются специалисты, осваивающие образовательные программы дополнительного профессионального образования.

Зачисление слушателей, выдача свидетельств и удостоверений осуществляется на основе Правил, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 11 ноября 2009 года №691. Слушатели должны пройти административные процедуры зачисления путем заключения индивидуального договора с предоставлением копий следующих документов: удостоверения личности, диплома, сертификата специалиста. В случае, если слушатель изменил фамилию, имя или отчество (при его наличии) после его получения, необходимо представить копию

свидетельства о государственной регистрации актов записи перемены фамилии, имени или отчества (при его наличии) или актовую запись о браке или о расторжении брака. После заключения договора слушатель в указанные в договоре сроки производит оплату за обучение и предоставляет квитанцию об оплате. После завершения обучения слушателю выдается документ установленного образца. В процессе обучения в ТОО «Санат» слушатели могут получить и сертификаты по освоению дополнительных видов образования.

В ТОО «Санат» ведется индивидуальная работа с каждым слушателем на предмет выявления его индивидуальных качеств, склонностей, способностей (анкетирование, проведение различного уровня тестов, собеседование и др.). Образовательными целями в отношении развития интеллектуальных навыков слушателей являются максимальная реализация индивидуальных качеств, склонностей, способностей слушателя, при котором личностно ориентированный подход к обучению предполагает ориентацию преподавателя на личность слушателя, что является условием его развития.

Профессорско-преподавательский состав ТОО «Санат» соответствует квалификационным требованиям и имеет стаж работы по специальностям более 15 лет, в том числе научно-педагогический. Ученые степени и специальности ППС, в том числе по шифрам ученых специальностей, соответствуют профилям образовательных программ. Показатели по качественному и количественному составу ППС ТОО «Санат» подтверждают наличие кадрового потенциала, необходимого для реализации всего спектра образовательной программы по всем специальностям, где дисциплины базового и профильного блоков ведут преподаватели ТОО «Санат».

Численность и состав ППС планируются исходя из потребностей учебного процесса, объема часов и контингента слушателей. Квали-

фикация и базовое образование ППС ТОО «Санат» соответствует шифру специальностей (ученая степень специальности, прохождение курсов повышения квалификации по профилю преподаваемых дисциплин, подтвержденное соответствующим сертификатом, или наличие практического стажа на современных (передовых) предприятиях по профилю преподаваемых дисциплин, научных и научно-методических работ по профилю образовательной программы, показатели средней остепененности ППС в разрезе учебных программ.

Современное развитие компьютерных и коммуникативных средств привело к использованию информационных технологий в качестве средств обучения, совершенствующих процесс преподавания и повышающих его эффективность и качество. Актуальным в учебно-методической деятельности ППС ТОО «Санат» является освоение интерактивных методик обучения с использованием мультимедийного оборудования. Практикуется проведение презентаций всех учебных курсов с применением мультимедийных проекторов и др. Внедрение новых систем обучения привело к изменению методических подходов к организации аудиторных и внеаудиторных занятий. Совершенствуются формы проведения лекционных занятий с применением комплекса современных средств обучения, что позволяет повысить интенсивность подачи материала, усилить активность слушателей.

И вот, на сегодняшний день наша компания «Санат» одной из первых в Казахстане прошла процедуру институциональной аккредитации в области дополнительного образования и достойно получила сертификат об аккредитации сроком на 3 года. Это является показателем нашей кропотливой, напряженной и добросовестной работы. Наряду с этим увеличилась доля ответственности каждого из нашей команды за наше будущее.

Мы уверены в своих силах, мы всегда будем первыми!

КазАСРО: СТРЕМЛЕНИЕ К ЛУЧШЕМУ



Берик Шапатуллаевич ЕЛМАГАМБЕТОВ,

Председатель Правления Объединения юридических лиц "Казахстанская ассоциация содействия развитию образования",
Генеральный директор
ТОО "Республиканский центр профессионального развития "Санат"

В Казахстане необходимость повышения роли одного из главных инструментов, содействующих госполитике модернизации и социально-политической структуризации общества, – неправительственного сектора – пришла через осознание роли неправительственных организаций (далее – НПО) в демократических процессах. В Республике Казахстан развитие НПО является предметом постоянного внимания и поддержки государства. Это находит отражение в разработке, принятии и совершенствовании соответствующей нормативно-правовой базы,

внедрении в практику системы льгот и размещения государственного соцзаказа среди неправительственных организаций.

Законодательное обеспечение деятельности НПО является важнейшим условием их развития. Сегодня их деятельность регламентируется рядом законодательных актов, таких как Законы Республики Казахстан «О некоммерческих организациях» и «О саморегулировании», определивших роль и место некоммерческих организаций в общественных процессах, общественные отношения, связанные с саморегулированием субъектов предпринимательской и профессиональной деятельности.

Государством постоянно проводится работа по изменению законодательной базы с целью сокращения административных барьеров. Развивается система саморегулирования посредством передачи части государственных функций в неправительственный сектор, создавая тем самым максимально благоприятные условия для развития бизнеса.

Указанные выше государственные меры по содействию развитию НПО являются чрезвычайно важными, так как НПО являются неотъемлемым атрибутом демократического государства, непосредственно расширяющим демократические методы и позволяющим осуществлять контроль над действиями власти, в том числе неполитическими средствами. Эти структуры получили развитие и признание в последние десятилетия во многих странах.

Создание объединения юридических лиц «Казахстанская ассоциация содействия развитию образования» (далее – Ассоциация) было обусловлено реализацией задач по созданию условий для развития системы саморегулирования здравоохранения, передачей части государственных функций в неправи-

тельственный сектор и выведением части функций в саморегулируемую среду, выполняемых в рамках государственного задания. Своей целью она ставит создание наиболее благоприятных условий для деятельности своих членов, координацию их деятельности, направленной на освоение знаний и умений специалистов. Постоянный профессиональный рост способствует повышению компетентности и уровня работы специалистов, в условиях быстро изменяющегося рынка труда. Амбициозные цели в профессиональном обучении – это флагман экономического развития страны. Интеграция Казахстана в мировую экономику невозможна без разработки четкой стратегии в области образования и качества подготовки специалистов.

Все организации – члены Ассоциации ведут совместную деятельность для создания наилучших условий работы в области развития образования. Учредителями Ассоциации являются товарищество с ограниченной ответственностью «Санат», для которого главным является удовлетворение потребностей общества в высококвалифицированных медицинских и педагогических специалистах, и общественное объединение «Национальный центр рационального использования лекарственных средств» (НЦРИЛС) – некоммерческая, независимая, неправительственная организация республиканского значения, основанная на добровольном членстве физических и юридических лиц, ставящая своей целью профессиональную деятельность в области клинической фармакологии и фармации по внедрению и развитию рационального использования лекарственных средств путем совершенствования формулярной системы для повышения качества и конкурентоспособности отечественных товаров (работ, услуг).

В свою очередь, ТОО «Санат» является площадкой дополнительного образования для НЦРИЛС по обучению персонала и специалистов-партнеров НЦРИЛС, привлекая

слушателей со специальностями «клиническая фармакология и фармация».

Особо следует отметить партнерство Ассоциации с другими общественными организациями Казахстана в сфере здравоохранения, такими как общественное объединение «Республиканская медицинская палата», ставящее своей целью деятельность в области медицины по улучшению здоровья граждан Казахстана и престижа медицинской профессии. Совместно планируется дальнейшее плодотворное сотрудничество в развитии и совершенствовании кадрового потенциала в отрасли здравоохранения, с главной задачей формирования высокопрофессиональных кадровых ресурсов системы здравоохранения путем взаимного использования информационных, правовых и организационных ресурсов обеих сторон, подписан Меморандум о сотрудничестве.

Также Ассоциацией ведется непрерывная работа по расширению международных отношений, в частности, проведены переговоры по заключению Договора о сотрудничестве с кафедрой «Общественное здоровье и здравоохранение» Первого МГМУ имени Сеченова, г. Москва.

В целях расширения области своей деятельности и развития межотраслевых связей в июле текущего года Ассоциация планирует проведение международной междисциплинарной научно-практической конференции с участием врачей, учителей и фармацевтов, представителей Министерства образования и науки РК, Министерства здравоохранения РК, департаментов образования и здравоохранения, высших учебных заведений, иностранных ученых и экспертов, неправительственных организаций, членов Ассоциации. Основными направлениями для выступлений и обсуждений будут актуальные вопросы здравоохранения, фармации и педагогики, профессиональное развитие специалистов этих отраслей. Мы уверены, наши общие проблемы надо решать вместе!

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И МЕДИЦИНСКИХ

Повышение квалификации по теме: «Неотложные состояния в медицине и действия медицинского работника при их наступлении»

| Наименование услуги | Продолжительность | Стоимость, тенге |
|---|-------------------|------------------|
| Цикл повышения квалификации врачей | 1 неделя – 54 ч. | 17000 |
| Цикл повышения квалификации среднего медицинского персонала | 1 неделя – 54 ч. | 15000 |



Адрес: г. Астана, ул. Бараева, 16,
блок Б, офис 307.
Тел.: +7 702 121 91 49,
+7 707 371 95 90
e-mail: astana_sanat@mail.ru
www.sanatstudy.kz

| № п/п | Наименование услуги | Продолжительность | Стоимость, тенге |
|--|---|---------------------|------------------|
| ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ | | | |
| Специальности общественного здравоохранения и терапевтических дисциплин | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации врачей | 1 неделя – 54 ч. | 15000 |
| 2 | | 2 недели – 108 ч. | 30000 |
| 3 | | 3 недели – 162 ч. | 45000 |
| 4 | | 4 недели – 216 ч. | 72000 |
| 5 | Цикл переподготовки врачей | 16 недель – 864 ч. | 250000 |
| Специальности хирургических дисциплин | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации врачей | 1 неделя – 54 ч. | 16000 |
| 2 | | 2 недели – 108 ч. | 32000 |
| 3 | | 3 недели – 162 ч. | 48000 |
| 4 | | 4 недели – 216 ч. | 72000 |
| 5 | Цикл переподготовки врачей | 20 недель – 1080 ч. | 320000 |
| Ультразвуковая диагностика | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации врачей | 1 неделя – 54 ч. | 25000 |
| 2 | | 2 недели – 108 ч. | 50000 |
| 3 | | 3 недели – 162 ч. | 75000 |
| 4 | | 4 недели – 216 ч. | 100000 |
| 5 | Цикл переподготовки врачей | 16 недель – 864 ч. | 300000 |
| Специальности традиционной медицины | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации врачей | 1 неделя – 54 ч. | 20000 |
| 2 | | 2 недели – 108 ч. | 40000 |
| 3 | | 3 недели – 162 ч. | 60000 |
| 4 | | 4 недели – 216 ч. | 80000 |
| 5 | Цикл переподготовки врачей | 16 недель – 864 ч. | 320000 |
| ДЛЯ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации среднего медицинского персонала | 1 неделя – 54 ч. | 10000 |
| 2 | | 2 недели – 108 ч. | 20000 |
| 3 | Цикл переподготовки среднего медицинского персонала | 8 недель – 432 ч. | 72000 |

ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ:

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ

| | Наименование услуги | Форма обучения | Продолжительность | Стоимость, тенге |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------|------------------|
| ДОШКОЛЬНОЕ ВОСПИТАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ. НАЧАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ | | | | |
| 1 | Цикл повышения квалификации педагогов | Очное (без выезда преподавателя) | 36 часов (1 неделя) | 11000 |
| 2 | | Очное (с выездом преподавателя) | 36 часов (1 неделя) | 14000 |
| 3 | | Дистанционное | 36 часов | 10000 |
| 4 | | Очное (без выезда преподавателя) | 72 часа (2 недели) | 21000 |
| 5 | | Очное (с выездом преподавателя) | 72 часа (2 недели) | 26000 |
| 6 | | Дистанционное | 72 часа | 20000 |
| ОСНОВНОЕ СРЕДНЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ПОСЛЕСРЕДНЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ | | | | |
| 7 | Цикл повышения квалификации педагогов | Очное (без выезда преподавателя) | 36 часов (1 неделя) | 12000 |
| 8 | | Очное (с выездом преподавателя) | 36 часов (1 неделя) | 15000 |
| 9 | | Дистанционное | 36 часов | 10000 |
| 10 | | Очное (без выезда преподавателя) | 72 часа (2 недели) | 22000 |
| 11 | | Очное (с выездом преподавателя) | 72 часа (2 недели) | 27000 |
| 12 | | Дистанционное | 72 часа | 20000 |
| ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ | | | | |
| 13 | Семинары | Очное (без выезда преподавателя) | 8 часов | 2000 |
| 14 | | Очное (с выездом преподавателя) | 8 часов | 3000 |
| 15 | | Очное (без выезда преподавателя) | 16 часов | 4000 |
| 16 | | Очное (с выездом преподавателя) | 16 часов | 6000 |
| 17 | | Очное (без выезда преподавателя) | 24 часа | 6000 |
| 18 | | Очное (с выездом преподавателя) | 24 часа | 8000 |

Примечание.

1. Вышеуказанные цены установлены для г. Астаны. В филиалах цены за эти услуги могут варьироваться. Утвержденные цены могут быть пересмотрены в индивидуальном порядке, по согласованию Сторон.

2. Очное обучение с выездом и без выезда преподавателя проводится для группы слушателей более 10 человек. Дистанционное обучение проводится как для группы слушателей, так и в индивидуальном порядке.

О РОЛИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ПОЧИВАЛОВА Наиля Леонидовна,
директор филиала ТОО "РЦПР "Санат"
по Северо-Казахстанской области**

На сегодняшний день система образования трансформируется, и ее главной задачей становится переориентации на личность, которая может самостоятельно находить необходимую информацию, продуктивно с ней работать и совершенствовать свои умения, навыки одновременно с постоянным развитием информационных и образовательных технологий. Важным условием применения информационных технологий в образовании является доступность информационных ресурсов, которые дают возможность обучающимся получать необходимую информацию независимо от пространства и времени. В настоящее время в системе образования все чаще для обучения применяются современные коммуникационные и информационные технологии. Особое преимущество эти технологии имеют в системе повышения уровня квалификации и профессиональной переподготовки специалистов разных профессий. Современное медицинское образование и его потребности особенно требуют внедрения инновационных преобразований в технологии обучения.

Однако качественная составляющая современного образования, а особенно медицинского, зависит от ряда факторов. Особое значение при этом имеют способности и готовность специалиста самостоятельно пополнять свои знания в процессе обучения и профессиональной деятельности, совершенствовать профессиональные навыки, осваивать и внедрять новые технологии, повышая

профессиональное мастерство. Вследствие этого наряду с привычными формами образования появилась новая форма обучения – дистанционная, базирующаяся на современных информационных и коммуникационных технологиях.

Конечно, в дистанционном образовании (ДО) существуют как преимущества, так и недостатки. Главными преимуществами этой формы обучения являются улучшение качества обучения за счет использования инновационных технологий и электронных библиотек, относительно недорогая стоимость обучения, доступность, свобода выбора образовательного учреждения, индивидуальный темп и гибкость обучения, возможность учиться без отрыва от основного вида деятельности, высокая технологичность образовательного процесса, мобильность, комфортность и эффективная обратная связь между обучающей стороной и обучающимися.

При этом следует отметить и имеющиеся недостатки: обязательное присутствие у обучающегося мотивации для обучения без контроля, отсутствие определенного очного общения как между обучающим и обучающимся, так и между самими обучающимися, невозможность индивидуального подхода, необходимость постоянного доступа к источникам информации и достаточной технической оснащенности, отсутствие практических занятий, недостаточная компьютерная грамотность обучающихся, недостаточная проработка обучающих программ из-за недостаточного количества квалифицированных, опытных специалистов, полное отсутствие устной формы обучения.

При ДО изменяется принцип подачи материала. Его использование позволяет сформировать специальный курс, рассчитанный на подготовку более компетентного специалиста в необходимой области, сохранив при этом как фундаментальные знания, так и направленность знаний на актуальные вопросы и потребности специалиста, возникающие в его ежедневной практической деятельности. Преподаватель, проводящий дистанционное обучение, должен не только отвечать за содержание учебно-методических материалов по соответствующей дисциплине, но и осуществлять непосредственное методическое руководство учебным процессом, а именно отвечать на вопросы обучающихся, возникающие у них в процессе освоения материала, проводить проверку усвояемости ими знаний и анализ всего процесса обучения в целом для дальнейшей корректировки учебного процесса. Преподаватель должен быть обязательно готов к формированию обратной связи с обучающимися. Вот почему личные качества преподавателя особенно важны в системе дистанционного образования. Необходимыми компонентами при дистанционном обучении являются поощрение самореализации обучающихся, раскрытие их внутреннего потенциала, систематичность обучения и индивидуальный подход.

Кроме того, особого внимания требуют психологические особенности обучающихся, которые лежат в основе учебно-познавательной деятельности и в значительной степени влияют на качество обучения. В связи с этим важным моментом при разработке программ и курсов ДО являются тщательное планирование тематики каждого занятия, целей, задач обучения, а также учет психологических особенностей, процессов восприятия, памяти, мышления, внимания и возраста обучающихся.

Дистанционное управление образовательным процессом со стороны педагога – это ежедневный мониторинг за процессом обучения и его своевременная корректировка. Виды тестового контроля позволяют проводить диагностику исходного уровня знаний, а впоследствии – в процессе и по окончании обучения. Для реализации данной задачи создается банк тестовых вопросов. Система контроля знаний обучающихся включает: тренировочный обучающий контроль, исходный контроль знаний, тестовый контроль по теме и по разделу, итоговый контроль. Данные тестирования фиксируются в электронном журнале преподавателя. Такой подход к обучению полностью исключает возможность формирования «пробелов» при усвоении курса.

Практическую часть работы обучающихся составляет решение ситуационных задач и курсовая работа. Практические занятия включают освоение сущности и технологии работы с современными формами поиска информации, необходимой для повседневной работы медицинского работника любой специальности. Целью практических занятий является реальное освоение предлагаемых методик их использования в повседневной медицинской практике на базе имеющихся современных возможностей.

Таким образом, дистанционное образование – это очень удобная, перспективная и доступная форма получения дополнительного объема знаний для саморазвития или повышения квалификации. Обучающийся поддерживает высокий уровень профессиональных навыков и знаний самодисциплиной и самомотивацией, стремлением познания новых фактов и получения дополнительных знаний. Нарботанный практический собственный опыт позволяет значительно повысить уровень профессиональных навыков и знаний специалистов.

НОВЫЕ МОДУЛИ УНИВЕРСАЛЬНОЙ ПРОГРЕССИВНОЙ МОДЕЛИ ПАТРОНАЖНОЙ СЛУЖБЫ

МУСАБЕКОВА Дана Дилдабаевна,
директор филиала по Алматинской области,
к.м.н., врач-педиатр

Модель патронажной службы беременных и семей с детьми в возрасте до 5 лет, инициированная ЮНИСЕФ, апробировалась в 2016–2017 годах в виде пилотного проекта в Кызылординской и Мангистауской областях. Модель нацелена на снижение детской и младенческой смертности, недоношенности и заболеваемости. Предусмотренные ею услуги посещения на дому способствуют всестороннему развитию ребенка, снижению детского травматизма, улучшению взаимоотношений в семье. Такая модель патронажа открывает широкий доступ к услугам системы здравоохранения и социальной защиты для социально уязвимых и изолированных семей.

Министр здравоохранения РК Елжан Биртанов отметил: «Многие наши мероприятия зачастую оцениваются по показателям смертности, но, к сожалению, при этом вопросы профилактики остаются без внимания. Действительно, детская и материнская смертность снижается, но заболеваемость детей до пяти лет и случаи травматизма в последние годы увеличились. Наша совместная программа с ЮНИСЕФ – это фантастический проект, его нужно внедрять во все регионы».

Основными условиями нововведения являются: изменение структуры патронажной службы с фокусом на качестве обслуживания, а не на количестве посещений домов с детьми; пересмотр профессиональных компетенций патронажных медсестер, социальных работников и ВОП; издание приказов о новом штатном расписании патронажных медсестер; утверждение новых функцио-

нальных обязанностей сотрудников, вовлеченных в систему патронажных визитов; поддержка профессионального роста сотрудников ПМСП через непрерывное обучение и внедрение системы внутренней курации/супервизии.

Новая модель патронажа показала следующие результаты: рост общей удовлетворенности услугами патронажных посещений; снижение младенческой смертности; снижение детской смертности детей в возрасте до 5 лет; увеличение доли беременных женщин, знающих о трех тревожных признаках, угрожающих здоровью; снижение детской смертности от управляемых причин (болезни, травмы, которые можно предотвратить); увеличение количества новорожденных, получающих исключительно грудное вскармливание.

Основные принципы

1. Фокус на семью, период беременности и ранний возраст.
2. Главная целевая группа – наиболее нуждающиеся (контакт и взаимное доверие).
3. Обращение с родителями как с равными (партнерство и разделение ответственности).
4. Использование всех ресурсов в интересах ребенка (семья, сообщество, внутри- и межведомственное взаимодействие).
5. Решающая роль семьи, ребенок – часть своей семьи (экологический подход).
6. Глубокое понимание ситуации человека и семьи («делать невидимое видимым»), выявление и поддержка их сильных сторон (проактивный подход).

Обязательные предпосылки для внедрения новой модели

1. Принцип работы участка ВОП совместно с патронажной медсестрой, социальным работником и психологом.

2. Наличие трех участковых медицинских сестер, одна из которой полностью переводится на домашние посещения (дородовой патронаж беременной женщины, новорожденного и детей до 5 лет).

3. Достаточное время для эффективной работы с семьями (6-8 качественных визитов).

4. Патронажные работники должны быть хорошо подготовленными, обладать достаточными знаниями и навыками для предоставления необходимых услуг.

5. Руководство области должно обеспечить эффективное функционирование ресурсных тренинговых центров (ИВБДВ центры) для проведения планомерной подготовки патронажных сестер по новой программе.

6. Первичное обучение проводится сертифицированными тренерами, с отрывом от производства, на базе центров ИВБДВ или учреждений последипломного образования, с соблюдением рекомендуемой методики обучения.

7. Знание и практические навыки ИВБДВ являются неперенным условием для работы патронажной сестры, ИВБДВ – один из 16 модулей, включенных в базовую подготовку патронажных сестер.

8. Координатор и тренеры ресурсного центра должны регулярно проводить поддерживающие кураторские визиты к обученным

работникам для закрепления практических навыков, анализа возникающих проблем и их решения.

9. Отдельный кабинет для патронажных сестер, где они могут проводить занятия, обсуждать случаи, хранить документацию и раздаточный материал. Помещение должно иметь проектор, компьютер, учебную доску, шкаф, закрывающийся на ключ (для хранения конфиденциальной документации).

10. Патронажные работники должны быть обеспечены инвентарем для посещений и материалами для родителей.

Учитывая важность внедрения новой модели патронажной службы в Республике Казахстан, филиал Республиканского центра профессионального развития «Санат» по г. Алматы не остался в стороне. Тренинги с привлечением сертифицированных тренеров ЮНИСЕФ Ким Н.Г. и Манкеевой Г. (54 часа) были проведены в г. Алматы примерно 100 слушателям на уровне ПМСП (ГП 17, ГП 16, ГП 29, ГП 25, ГП 22, ПМСП «Кулагер»). На тренингах для лучшего понимания и освоения новой модели патронажа каждый слушатель был обеспечен 16 модулями ЮНИСЕФ, буклетами информационных карт, содержащих основную информацию для медицинских работников первичного звена.



ЗНАНИЕ – СОКРОВИЩНИЦА, НО КЛЮЧ К НЕЙ – ПРАКТИКА

ХАЙРОШЕВА Назгуль Маратовна,
директор ТОО «Республиканский центр
профессионального развития «Санат»
по Западно-Казахстанской области

Смысл высказывания английского историка и проповедника Томаса Фуллера заключается в том, что только те знания, которые проверены практикой, можно считать истинными. Проблема, поднятая автором еще в восемнадцатом веке, является актуальной и в современном обществе, так как наука сейчас стремительно развивается. А до того момента, пока любая теория или гипотеза не будет доказана на практике, знание не приобретет ценности, не станет сокровищницей.

В двадцать первом веке развитие медицинской науки, все увеличивающийся объем информации, углубление дифференциации и специализации медицинской помощи населению делают необходимым регулярное повышение уровня профессиональных знаний медицинских работников. После окончания учебного заведения профессиональное

совершенствование медицинского работника продолжается в течение всей жизни.

Непрерывное медицинское образование должно обеспечивать получение дополнительных знаний на любом этапе медицинской подготовки.

Конечная цель непрерывного медицинского образования – постоянное улучшение качества профилактической и лечебной помощи.

Практикующий врач – это специалист, который по долгу своей работы просто обязан быть в курсе всевозможных инновационных разработок в области диагностирования и лечения различных заболеваний. Он может улучшить и углубить собственные знания, повысить квалификацию и приобрести дополнительную профессию, не прерывая практику – для медиков это особенно важно.

Именно эту цель ставит перед собой республиканский центр профессионального развития «Санат» и его филиал по ЗКО. Западно-Казахстанское отделение в г. Уральске официально начало свою работу в регионе с 20 октября 2016 года. На сегодняшний день





наш филиал является центром, предоставляющим услуги последипломного обучения специалистов с высшим и средним медицинским образованием с выдачей документов установленного государственного образца.

Формы дополнительного образования представляются в виде переподготовки, которая предусматривает освоение новой специальности, повышения квалификации, что позволяет поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные знания; а также курсы (дезинфекторов, автоклаверов, парамедиков).

Учебный центр находится на территории Медицинского центра.

Обучение (лекции и практические занятия) проводятся на базе ТОО «Медицинский центр», который имеет в своем составе две поликлиники и шесть стационарных отделений. Хирургический профиль имеет несколько операционных залов, которые предоставлены центром для практических занятий.

Преподавательский состав состоит из специалистов с высшим медицинским образованием, все преподаватели имеют высшие категории. Два преподавателя имеют ученые степени. Два преподавателя по практи-

ческим навыкам имеют сертификаты по обучению симуляционным навыкам.

Для практических занятий и лекций имеются классы, оборудованные манекенами, экранами и проектором, телевизором.

Филиал проводит семинары и тренинги по неотложной помощи (с практическими навыками на манекенах) с выездом.

Центр проводит как групповое, так и индивидуальное обучение с отрывом или с частичным отрывом от работы, очно-дистанционным методом в форме самообразования и обучение на практике (стажировка на рабочем месте) по востребованным специальностям и тематикам.



ОЦЕНКА НАДЛЕЖАЩЕЙ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. АСТАНЫ НА СТАЦИОНАРНОМ УРОВНЕ

**Г.К. ЖУСУПОВА,
С.С. ЖАЛДЫБАЕВА,
А.Е. РАМАЗАНОВА**

**Национальный центр рационального
использования лекарственных средств
(г. Астана, Казахстан)**

В настоящее время одной из наиболее актуальных проблем общественного здравоохранения является нерациональное использование лекарственных средств.

По определению ВОЗ, рациональное использование ЛС – это применение ЛС, при котором больные получают препараты в соответствии с клинической необходимостью, в дозах, отвечающих индивидуальным потребностям, на протяжении адекватного периода времени и с наименьшими затратами для себя и общества. В мире более 50% ЛС назначают, отпускают или реализуют нецелесообразно, половина больных применяют их не должным образом, а треть населения мира не имеет доступа к необходимым медикаментам. Считается, что рациональное использование ЛС зависит от навыков и способности врача выделить основное звено в развитии заболевания у конкретного пациента, а также правильно выбрать препарат, определить его дозу и режим введения, предвидеть возможные неблагоприятные побочные эффекты, в том числе и от взаимодействия с другими средствами. Успех терапии также зависит от слаженной работы всех звеньев организации здра-

воохранения, включая аптечный и медсестринский персонал.

Результаты оценки системы управления использованием ЛС позволяют организациям понять их потребности и приоритеты в непрерывном улучшении качества и безопасности применения медикаментов. В этой связи Центр провел оценку надлежащей практики управления использованием лекарственных средств в медицинских организациях г. Астаны на стационарном уровне. В полномочия Центра не входят контрольно-надзорные функции, поэтому исследование носило методологический характер с целью оказания содействия в организации эффективной системы управления использованием ЛС в организациях здравоохранения.

Оценка надлежащей практики управления использованием ЛС проводилась ретроспективным методом среди 6 организаций здравоохранения.

Полученные данные свидетельствуют о том, что практика управления использованием ЛС в организациях здравоохранения на стационарном уровне в целом на настоящий момент оценивается как «удовлетворительно», 74,6%.

В исследуемых организациях здравоохранения установлено ненадлежащее функционирование формулярной комиссии. В лекарственном формуляре медицинских организаций имеются препараты с недоказанной клинической эффективностью.

Также не во всех объектах исследования имеется доступ к достоверным источникам информации о ЛС.

В части оценки использования ЛС выявлено, что в организациях здравоохранения отсутствуют специально организованные службы по мониторингу назначений ЛС, не проводится клинико-экономический анализ расходования бюджетных средств, терапевтический лекарственный мониторинг, мониторинг обоснованности назначений ЛС, в частности антибактериальных препаратов. В нескольких медицинских организациях не налажены система оценки использования ЛС и система регистрации их побочных действий. Система мониторинга медикаментозных ошибок в объектах исследования носит формальный характер. В одной медицинской организации не функционирует инфекционный контроль. Обучения рациональному использованию ЛС в 3-х медицинских организациях проводятся редко.

В целях оптимизации надлежущей практики использования ЛС для всех объектов исследования Центром рационального использования лекарственных средств были выработаны следующие рекомендации:

- разработать политику, описывающую менеджмент медикаментов в организации здравоохранения;

- определить приказом руководителя организации здравоохранения службу по мониторингу назначений ЛС и комиссию по оценке обоснованности применения антибактериальных препаратов в данной организации;

- обеспечить доступ к международным базам достоверной информации о ЛС в целях содействия рациональному использованию ЛС в организации здравоохранения;

- проводить оценку использования ЛС путем разработки процедур по безопасно-

му и точному назначению лекарственных препаратов и мониторингу их рационального использования;

- необходимо наладить и совершенствовать систему инфекционного контроля и микробиологического мониторинга, в том числе и систему контроля госпитальных и/или полирезистентных штаммов микроорганизмов;

- проводить в организации здравоохранения расчет потребности в ЛС не только на основе данных по заболеваемости и историческому потреблению, но и с учетом установленной суточной дозы с применением АТC/DDD-методологии, которая позволяет проводить сравнительную оценку потребления ЛС с целью принятия мер по улучшению практики назначения лекарственных средств, т.е. обеспечению их рационального применения;

- проводить клинико-экономический анализ расходования финансовых средств в виде ABC-VEN анализа для обеспечения рационального использования ЛС;

- проводить терапевтический лекарственный мониторинг на отдельные группы препаратов (противомикробные препараты, психотропные ЛС...);

- вести Журнал регистрации побочного действия ЛС и разработать документ, определяющий алгоритм действий при выявлении побочных реакций ЛС;

- разработать и утвердить план действий на случай отсутствия необходимых ЛС в ночное время или на момент закрытия аптеки в целях своевременного лекарственного обеспечения;

- проводить обучающие мероприятия по рациональному использованию ЛС, функционированию ФК для повышения осведомленности медицинского персонала, в особенности врачей.

