

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

« \_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

## ОТЧЕТ

о результатах независимой оценки основной профессиональной  
образовательной программы  
**060501 Сестринское дело**  
ГБОУ ВПО ХМАО – Югры «Ханты-Мансийская государственная  
медицинская академия»

Менеджер:

\_\_\_\_\_ /Захватова Е.В./

Эксперты:

\_\_\_\_\_ / Котова Т.А./

\_\_\_\_\_ / Ушакова Н.В./

\_\_\_\_\_ / Жуков И.С. /

Москва – 2013

## Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ .....	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	6
1 Текущее состояние и тренды развития регионального рынка образовательных услуг .....	6
1.1. Анализ роли и места программы .....	6
1.2. Анализ информационных показателей, представленных образовательным учреждением .....	7
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	9
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе .....	9
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	11
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	14
3.1. Прямая оценка компетенций экспертами .....	14
3.2. Выводы и рекомендации экспертов .....	17
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	20
4.1. Стратегия и менеджмент программы .....	20
4.2. Структура программы .....	25
4.3. Учебно-методические комплексы .....	27
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности .....	30
4.5. Ресурсы программы .....	36
4.5.1. Кадры .....	36
4.5.2. Материально-технические ресурсы программы .....	38
4.5.3. Финансовые ресурсы .....	40
4.5.4. Информационные ресурсы .....	41
4.6. Экспериментальная и инновационная деятельность .....	43
4.7. Воспитательная работа .....	46
4.8. Участие работодателей в реализации программы .....	49
4.9. Участие студентов в определении содержания программы .....	51
4.10. Сервисы для обучающихся на программном уровне .....	52
4.11. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов .....	54
Резюме экспертов .....	56

## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийская государственная медицинская академия» (далее – ГБОУ ВПО ХМАО – Югры ХМГМА, ХМГМА, Академия) является юридическим лицом, учрежденным Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, реализующим программы среднего, высшего, послевузовского (аспирантура, интернатура, ординатура) и дополнительного профессионального образования. Главный распорядитель образовательного учреждения – Департамент образования и молодежной политики ХМАО – Югры.

История создания ГБОУ ВПО ХМАО – Югры ХМГМА идет от 1934 года, когда в г. Остяко-Вогульске (ныне г. Ханты-Мансийск) было открыто первое медицинское училище – фельдшерско-акушерская школа для подготовки медицинских кадров из числа коренных народов Севера (ханты, манси, коми, селькупы). В 1994 году был создан Окружной медицинский колледж при Тюменском государственном медицинском институте, на базе которого в 1999 году создается Ханты-Мансийский государственный медицинский институт. В 2005 г. к институту присоединяется старейшее образовательное учреждение автономного округа – медицинское училище. В 2010 году институт аккредитован как государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования с установлением вида «академия».

В структуре академии действует три факультета: лечебный, среднего медицинского профессионального образования, последиplomного образования, объединяющие 31 кафедру, которые обеспечивают подготовку специалистов по программам:

высшего профессионального образования:

060101 Лечебное дело, квалификация (степень) специалист,

040100 Лечебное дело, квалификация врач;

среднего профессионального:

060101.52 Лечебное дело,

060101 Лечебное дело (ФГОС),

060102 Акушерское дело,

060501 Сестринское дело,

060604 Лабораторная диагностика;

программам интернатуры и ординатуры по специальностям «Акушерство и гинекология», «терапия», «хирургия», «онкология»;

профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов с высшим и средним медицинским образованием по профилю основных образовательных программ вуза.

Основной задачей Академии является качественная подготовка специалистов для системы здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа, потребность в которых по прогнозу на 2016 год составит: медицинских сестер – 2200, врачей – 2000.

По состоянию на 01.04.2013 года в академии 807 студентов и учащихся, из них по программам высшего профессионального образования обучается 416 студентов, по программам среднего профессионального образования – 391 студент.

ВУЗ располагает современной материально-технической базой: два учебных корпуса; четыре студенческих благоустроенных общежития; библиотеку; читальный зал, оснащённый компьютерами и ноутбуками для организации доступа к электронным библиотекам; 6 компьютерных классов, тренажёрный зал, зал аэробики, столовую на 150 посадочных мест, медпункт, издательский центр. Клинические кафедры Ханты-Мансийской государственной медицинской академии расположены на площадях лечебно-профилактических учреждений города, таких как: Окружная клиническая больница, Окружная клиническая больница восстановительного лечения, окружные клинические профильные диспансеры. В учебном процессе широко используется современное научное и диагностическое оборудование клиник и отделений лечебно-профилактических учреждений города. Базами учебных и производственных практик являются ведущие лечебные учреждения автономного округа. В настоящее время в академии реализуется проект организации учебно-научной лаборатории «Микробной экологии и молекулярно-генетических исследований», объем финансирования по смете проекта составляет 3220 тыс. рублей. Учебная база ХМГМА укомплектована современным оборудованием, оснащена учебными, учебно-методическими и наглядными пособиями, необходимыми для реализации основных образовательных программ в соответствии с ГОС и ФГОС.

ХМГМА ведет фундаментальные и прикладные исследования по приоритетным направлениям медицины округа. Исследовательская работа в академии проводится в рамках программы «Механизмы адаптации и гомеостаза у человека в норме и при патологии в условиях северных территорий» и включает:

- клинические исследования, направленные на сохранение здоровья молодого населения автономного округа, в.т.ч. эндокринной, сердечно-сосудистой системы, гепатобилиарной системы и поджелудочной железы.
- изучение медико-социальных и гигиенических аспектов здоровья населения Приобья. Комплексное медикосоциальное исследование различных слоев населения, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

ХМГМА располагает богатым интеллектуальным потенциалом: профессорско-преподавательский состав насчитывает 75 штатных преподавателя, из них более 19 докторов и 38 кандидатов наук, 3 академика РАЕН.

Академия ведет подготовку аспирантов по шести специальностям: 14.01.04 Внутренние болезни; 03.03.01 Физиология; 14.01.17 Хирургия; 03.03.04 Клеточная биология, цитология, гистология; 03.01.04 Биологическая химия; 14.01.12 Онкология.

Повсеместно ведется работа с потенциальными абитуриентами на этапе довузовской подготовки, через профильные классы средних школ г. Ханты-Мансийска и по профориентации в школах г. Нижневартовск, Нижневартовский р-н, г. Нягань, г. Урай г. Советский, г. Югорск, г. Покачи, г. Лангепас, г. Пыть-Ях.

Сегодня Ханты-Мансийская государственная медицинская академия это молодой, активно развивающийся региональный вуз, который обеспечивает качественную подготовку специалистов в диапазоне высшего, среднего, последипломного профессионального медицинского образования для здравоохранения автономного округа. Главным показателем эффективности деятельности академии и ее гордостью является ее

выпускники, подавляющее большинство которых успешно работает по специальности в лечебно-профилактических учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Стратегические задачи развития программы, ориентированы на развитие профессиональных компетенций, совершенствование вопросов управления, направленных на создание и обеспечение условий, гарантирующих качество образовательных услуг.

Миссия академии - подготовка конкурентоспособных специалистов, выполнение исследований и инновационно-технологических разработок для становления экономически устойчивого социально-развитого северного региона, обеспечивающих высокое качество жизни, сохранение и развитие культуры народов Приобья и Севера России.

## **II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Основная профессиональная образовательная программа 060501 «Сестринское дело» реализуется в рамках направления «Сестринское дело» и ведет к присуждению квалификации «Медицинская сестра/медицинский брат». Руководство программой осуществляется деканом факультета среднего медицинского профессионального образования Мезеновой Ниной Ивановной, кандидатом медицинских наук и заведующей кафедрой сестринского дела Денежкиной Викторией Леонидовной, кандидатом медицинских наук, доцентом.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена в период с 23 октября по 30 апреля 2013 года экспертами АККОРК:

- Котовой Татьяной Алексеевной, начальником отдела качества и аудита ГБОУ ВПО «Рязанский государственный медицинский университет им. академика И.П. Павлова Минздрава России),
- Ушаковой Наталией Вадимовной, к.м.н., вице-президентом по социальной политике и здравоохранению общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРЫ РОССИИ»

Очный визит в ХМГМА состоялся с 09 по 11 декабря 2013 года.

### **1 Текущее состояние и тренды развития регионального рынка образовательных услуг**

#### **1.1. Анализ роли и места программы**

Согласно результатов мониторинга АУ ДПО ХМАО – Югры «Институт профессионального образования и исследования рынка труда» потребность регионального рынка труда в специалистах младшего, среднего и высшего медицинского персонала сохраняется стабильно высокой. Так, по состоянию на 2011 год потребность региона в кадрах всех уровней профессионального образования по специальности 060000 «Здравоохранение» составляет 4127 человека СПО. По данным прогноза потребностей рынка труда наиболее востребованы специалисты с высшим образованием. На 2014 год дефицит медицинских работников среднего звена (в основном медицинские сестры) составляет 2346 человек, на 2019 год – 1083 человека.

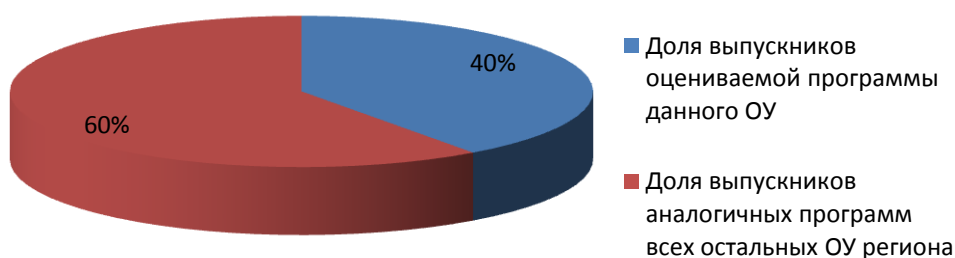
Контрольные цифры приема бюджетной формы обучения для освоения ОПОП по специальности «Сестринское дело» в ХМГМА Департаментом образования ХМАО – Югры составляют 50 человек. На внебюджетную форму обучения для освоения ОПОП в ХМГМА принимается 5 человек. В настоящее время потребность регионального рынка труда в специалистах, освоивших данную ОПОП существенно превышает количество обучающихся по программе. Фактором, ограничивающим увеличение контрольных цифр приема для освоения программы является ограниченность учебных площадей. Правительством ХМАО – Югры запланировано строительство нового учебного корпуса ХМГМА.

В ХМАО – Югры специалистов среднего звена по специальности 060501 «Сестринское дело» подготавливают три образовательных учреждения: бюджетное учреждение среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Сургутский медицинский колледж», бюджетное учреждение среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Нижневартовский медицинский колледж», ГБОУ ВПО ХМАО – Югры «Ханты-Мансийская государственная медицинская академия».

В 2013 году набор по специальности 060501 Сестринское дело в БУ СПО ХМАО – Югры «Сургутский медицинский колледж» без учета коммерческой формы обучения составил 75 человек. В Ханты-Мансийской государственной медицинской академии набор на бюджетные места составил 50 человек.

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а также в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперты представляют диаграмму, отражающую процент выпускников, работающих на региональном рынке труда.

### Роль ОУ в формировании рынка труда



#### 1.2. Анализ информационных показателей, представленных образовательным учреждением

Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению специальности 060501 Сестринское дело, полученному в результате обучения по ОПОП, составляет 82%.

Причинами нетрудоустройства в августе и сентябре были:

- в отпуске с родителями (супругами) – 8 человек;
- в отпуске по уходу за ребенком – 4 человека;
- ожидание результатов поступления в вузы – 2 человека;
- не сдали сертификационный экзамен и не получили сертификат специалиста – 5 человек.

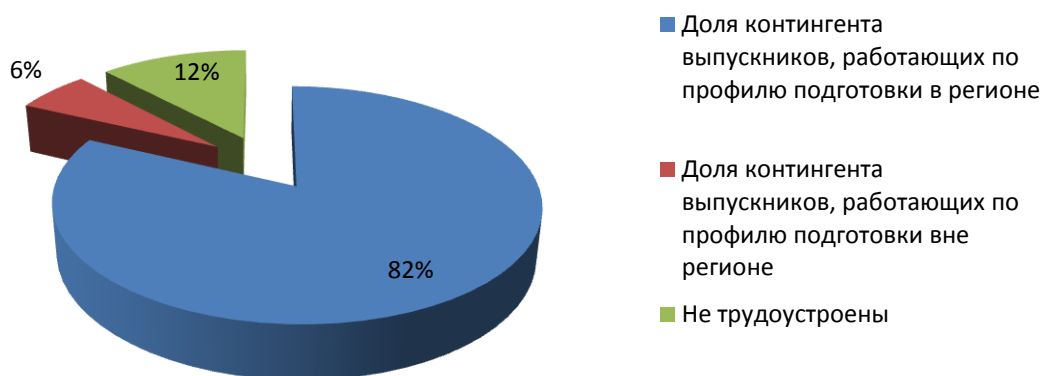
Все трудоустроенные выпускники работают по профилю подготовки в регионе. Вне региона работают 6% выпускников.

Рекламаций на выпускников не поступало, но и статистики по положительным отзывам о работе выпускников не ведется.

Несмотря на острую нехватку медицинских сестер, лечебно-профилактические предприятия города и края не подают заявки на обучение и трудоустройство студентов.

По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представлены данные о распределении выпускников. Данные представленные ОУ, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

### Распределение выпускников программы (рынок труда)



### Распределение нетрудоустроенных выпускников программы





## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

### 2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

На этапе камеральной обработки информации, а также во время очного визита в образовательное учреждение «Ханты-Мансийская государственная медицинская академия» эксперты рассмотрели основную профессиональную образовательную программу по специальности 060501 «Сестринское дело» как систему взаимосвязанных государственных и локальных документов, устанавливающих:

- цели, ожидаемые результаты, структуру и содержание программы;
- условия и технологии реализации образовательного процесса;
- систему деятельности преподавателей, студентов, структурных подразделений;
- средства и технологии оценки подготовки обучающихся на всех этапах их обучения.

В Академии создается механизм постоянного оценивания и корректировки целей программы с учетом мнений студентов, преподавателей, работодателей.

В целом, ОПОП характеризуется адекватностью, достаточностью и доступностью образовательных ресурсов. Программа обеспечена учебно-методической документацией и материалами, электронными ресурсами по всем учебным дисциплинам.

В ХМГМА ведется целенаправленная работа по использованию современных симуляционных технологий, фантомов, активных и интерактивных методов обучения.

Совершенствуется система привлечения и отбора абитуриентов, что позволяет обеспечивать более высокое качество приема.

Профессорско-преподавательский состав имеет высокую квалификацию, необходимый практический опыт работы ЛПУ.

Материально-техническое, финансовое, информационное обеспечение учебного процесса, квалификация административно-управленческого персонала позволяют организовать эффективный учебный процесс, комфортные условия для обучения и жизни студентов.

Однако для улучшения качества образования можно дать следующие рекомендации:

1. Разработать совместно со студентами, работодателями, ППС, зарубежными и отечественными специалистами в области подготовки медицинских специалистов современную Стратегию развития медицинской академии ХМАО на базе технологий медицинского кластера (Лицей – Академия – Академическая клиника – Наука – Центр инноватики).
2. Усилить роль отдела, отвечающего за СМК вуза, выделив его в отдельную структуру со своими полномочиями. Обучить сотрудников процедурам проведения внутренних аудитов. Выделить такое структурное подразделение, как канцелярия, привести в порядок и унифицировать всю документальную базу
3. Вести сравнительный анализ программы «Сестринское дело» с аналогичными программами других учебных заведений, что позволит расширить профили

подготовки, привлечет специалистов из других регионов, разнообразить программу новыми технологиями и методиками.

4. Создать карту конкурентов, так как в регионе есть учебные заведения, выпускающие таких же специалистов, которые могут перетянуть абитуриентов. Вести постоянный мониторинг деятельности конкурентов.
5. Проводить со студентами психологические тренинги по отработке практических навыков, выносливости, быстроты реакции, умению преподать себя, как профессионала.
6. Обучать студентов с использованием специализированного программного обеспечения.
7. Для улучшения УМК дисциплин более тщательно подойти к формированию перечня электронных ресурсов в рабочих программах, подробнее описать интерактивные формы обучения не только в методических разработках для преподавателей, но и в рабочих программах дисциплин, расширить перечень рекомендуемой литературы с использованием имеющихся в Академии электронных библиотечных ресурсов (книгафонд, консультант студента, библиотека студента медицинского вуза).
8. Привлекать студентов к актуализации УММ посредством подбора свежих материалов из СМИ, информации из Интернет-источников, связанных с достижениями в области здравоохранения, представления презентаций по темам занятий и т.д.
9. Ускорить внедрение e-learning в учебный процесс, что улучшит результаты обучения, увеличит доступность обучения, позволит использовать новые образовательные методики (on-line обучение и тренинг на рабочем месте, методики распределенных семинаров и др.).
10. Организовать ежегодное повышение профессиональной квалификации не менее 20% ППС по вопросам ИТ-технологиям, ИТ-коммуникациям и ЭОР в здравоохранении.
11. Сформировать кадровый резерв для продвижения и поддержки наиболее активных и профессиональных сотрудников и преподавателей кафедры.
12. Администрации ОУ разработать программу по стимулированию научной работы преподавателей и внедрению инновационных методов и форм обучения. Внедрять в учебный курс исследовательскую составляющую.
13. Повысить мотивацию студентов к занятиям ЭИД, стимулировать постоянно занимающихся студентов, поездками и стажировками в другие вузы России и др. материальными и моральными поощрениями.
14. Обеспечить запуск системы сопровождения (институт патроната) выпускников в процессе профессиональной адаптации и мониторинга трудовой карьеры (профессиональная активность).
15. Реализовать программы дополнительного образования, мастер-классов и тренингов, направленные на решение конкретных профессиональных и личностных проблем на основе анализа требований работодателей к выпускникам и соответствия их профессиональных компетенций актуальным проблемам регионального рынка труда.

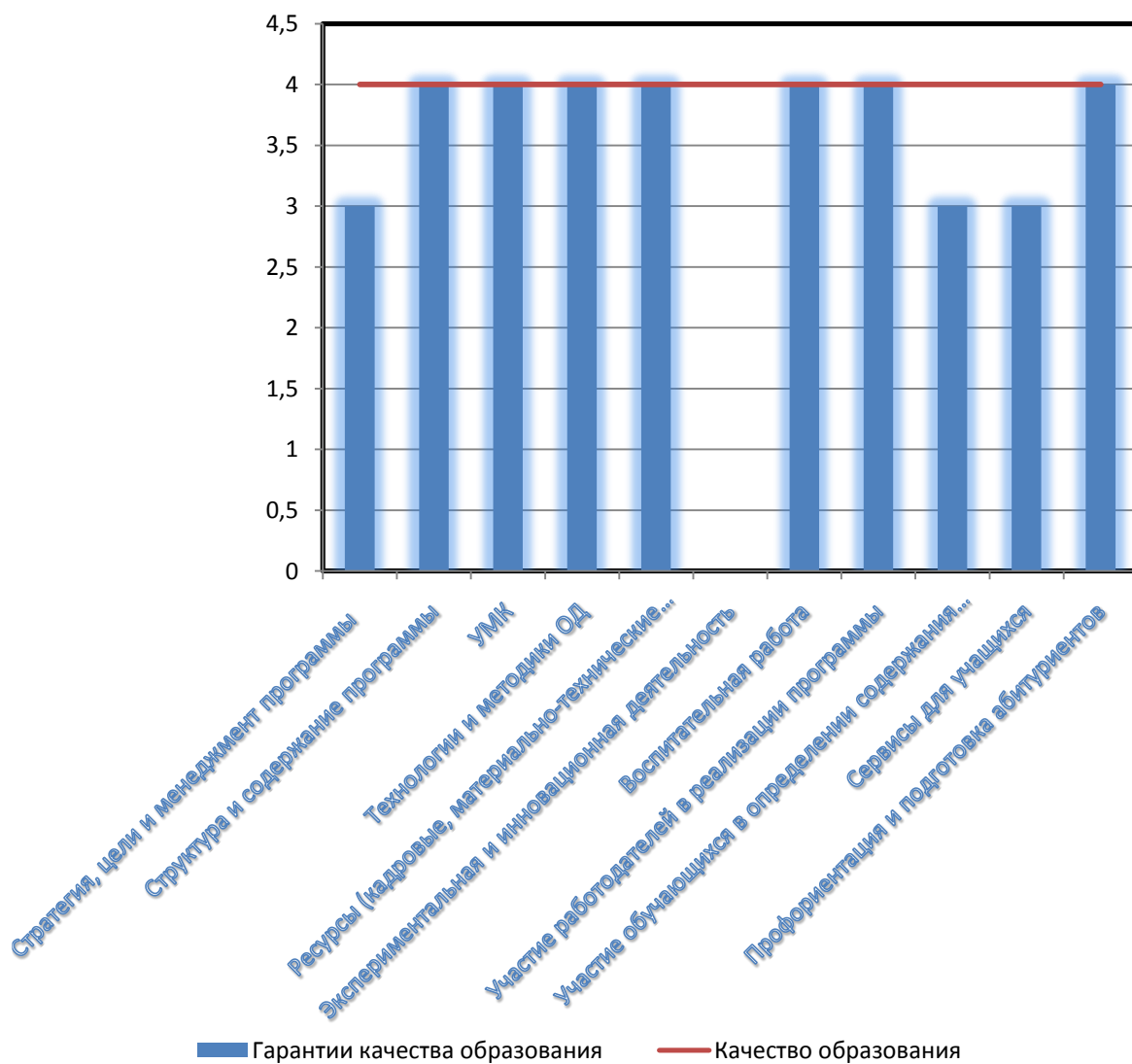
16. Разработать процедуру участия студентов в повышении качества образования, процедуры рассмотрения жалоб студентов, сделать более эффективными механизмы обратной связи с непосредственными потребителями программы. Расширить области участия студентов в определении содержания программы, например, в актуализации УМК дисциплин и профессиональных модулей, в организации самостоятельной работы, в оценке качества преподавания. Вести мониторинг удовлетворенности внутренних потребителей программы – обучающихся.
17. Для привлечения студентов на обучение по дополнительным программам провести анкетирование по определению тематики дополнительных курсов, интересных студентам.
18. Организовать работу социально-психологической службы по проведению тренингов для студентов по курсу «Психология и профессиональная деятельность», что позволит обучающимся овладеть навыками составления резюме, приобрести опыт общения с работодателями при трудоустройстве на работу, получить консультации психолога.
19. Создать Личные кабинеты студентов, которые позволят работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость, смотреть расписание занятий, а также пользоваться электронной библиотекой ОУ, работать с учебными онлайн-курсами, подписываться на новостные рассылки и т.д.
20. Создать и постепенно внедрить систему проведения мастер-классов специалистов из других регионов.
21. Организовать на сайте страничку специальности «Сестринское дело» с информацией для абитуриентов. Также можно создать группу для продвижения имиджа специальности и Академии в целом в социальных сетях ВКонтакте и Facebook.
22. Организовать маркетинговую службу, занимающуюся рекламой и продвижением вуза на рынке труда не только округа, но и ближайших регионов
23. Создать единую информационную систему, обеспечивающую выпускников и работодателей данными о рынках труда и образовательных услугах. Анализировать потребности города и ХМАО – Югры в специалистах.

## 2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	<b>4</b>
	1   Признание компетентностной модели рынком труда	4
	2   Соответствие компетентностной модели документам, регламентирующим организацию и проведение ОПОП	4
	3   Валидность ИГА	4
	4   Удовлетворенность потребителей	5
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>	
	1.   Стратегия и менеджмент программы	3

№	Критерий	Оценка
2.	Структура программы	4
3.	Учебно-методические материалы	4
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	4
5.	Ресурсы (кадровые, материально-технические, финансовые, информационные)	4
6.	Экспериментальная и инновационная деятельность	х
7.	Воспитательная работа	4
8.	Участие работодателей в реализации образовательной программы	4
9.	Участие обучающихся в определении содержания программы	3
10.	Сервисы для учащихся	3
11.	Профориентация и подготовка абитуриентов	4

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### 3.1. Прямая оценка компетенций экспертами

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. При проведении прямой оценки присутствовали 27 студентов 3 курса, что составляет 61 % от выпускного курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, т.к. эти материалы признаны экспертами валидными.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

- **ПК 2.1.** Представлять информацию в понятном для пациента виде, объяснять ему суть вмешательств.
- **ПК 2.2.** Осуществлять лечебно-диагностические вмешательства, взаимодействуя с участниками лечебного процесса.
- **ПК 2.4.** Применять медикаментозные средства в соответствии с правилами их использования.
- **ПК 2.5.** Соблюдать правила использования аппаратуры, оборудования и изделий медицинского назначения в ходе лечебно-диагностического процесса.
- **ПК 2.6.** Вести утвержденную медицинскую документацию.
- **ОК 3.** Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.
- **ОК 5.** Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенства профессиональной деятельности
- **ОК 9.** Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности.
- **ОК 12.** Организовывать рабочее место с соблюдением требований охраны труда, производственной санитарии, инфекционной и противопожарной безопасности.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы:

1. Подготовьте пациента к эндоскопическим исследованиям желудочно-кишечного тракта (ФГДС, ректороманоскопия).
2. Проясните введение раствора анальгина 2,0 мл внутримышечно, на фантоме.
3. Проясните технику постановки 12 ЕД инсулина. Назовите возможные осложнения при введении инсулина.
4. Проясните технику постановки сифонной клизмы.
5. Проясните забор мазков на менингококковую инфекцию у ребенка в возрасте 4 лет. Покажите посев на чашку Петри.
6. Проясните технику постановки 300000 ЕД бензилпенициллина натриевой соли внутримышечно. Назовите возможные осложнения при введении антибиотика
7. Назовите методику ведения лекарственных препаратов через дренаж. Покажите забор отделяемого из дренажа.
8. Проясните проведение ингаляции ребенку 5 лет с помощью «Небулайзера»
9. Проясните технику промывания мочевого пузыря через цистостому.

10. Продемонстрируйте действия медицинской сестры во время проведения реанимационных мероприятий при клинической смерти. Назовите признаки биологической смерти.
11. Продемонстрируйте взвешивание ребенка в возрасте 1 месяца.
12. Продемонстрируйте технику наложения повязки на культю конечности.
13. Продемонстрируйте обработку кювета для ухода за новорожденным ребенком
14. Осуществите транспортировку и окажите помощь пациенту при травме позвоночника.
15. Продемонстрируйте подачу кислорода ребенку через носовую канюлю.
16. Продемонстрируйте технику введения кальция хлорида. Назовите возможные осложнения.
17. Продемонстрируйте технику транспортировки пациента с переломом костей таза.
18. Продемонстрируйте технику измерения температуры тела у детей различного возраста.
19. Продемонстрируйте технику измерения артериального давления. Определите пульсовое давление.
20. Продемонстрируйте уход за подключичным катетером. Назовите возможные осложнения.
21. Продемонстрируйте технику наложения шины при переломе бедра и наружном артериальном кровотечении.
22. Продемонстрируйте обработку пупочной ранки новорожденному.
23. Продемонстрируйте промывание желудка на фантоме. Возможные осложнения.
24. Продемонстрируйте, используя фантом, остановку венозного кровотечения. Наложите давящую повязку
25. Продемонстрируйте технику исследования артериального пульса. Назовите характеристики пульса.
26. Продемонстрируйте технику наложения колосовидной повязки.
27. Продемонстрируйте проведение искусственной вентиляции легких ребенку в возрасте 5 лет с использованием мешка Амбу с маской.
28. Продемонстрируйте подготовку пациента к плановой операции.
29. Продемонстрируйте технику обработки кожных складок при опрелости ребенку грудного возраста.
30. Продемонстрируйте технику забора крови из вены с использованием системы вакутейнер.
31. Продемонстрируйте закапывание капель в нос, закладывание мази в нос ребенку 3 лет.
32. Продемонстрируйте накрытие стерильного инструментального стола для перевязок.
33. Преимущества грудного вскармливания. Правила прикладывания к груди.
34. Продемонстрируйте технику отсасывания слизи из трахеостомы, обработку раны при наличии трахеостомы.
35. Определите частоту дыхательных движений у новорожденного ребенка.
36. Продемонстрируйте технику кормления пациента через назогастральный зонд.
37. Составьте набор для определения групповой принадлежности и резус-фактора крови.
38. Продемонстрируйте постановку согревающего компресса на ухо ребенку
39. Продемонстрируйте технику катетеризации мочевого пузыря на мужском фантоме. Назовите возможные осложнения.
40. Продемонстрируйте подачу грелки. Назовите возможные осложнения

41. Продемонстрируйте технику постановки внутривенной инъекции при проведении реакции Манту.
42. Продемонстрируйте технику остановки артериального кровотечения различными методами. Назовите виды кровотечения.
43. Продемонстрируйте технику туалета глаз, закапывание капель в глаза ребенку в возрасте 2 лет
44. Продемонстрируйте технику обработки калового свища.
45. Продемонстрируйте технику проведения искусственной вентиляции легких при клинической смерти.
46. Продемонстрируйте введение газоотводной трубки ребенку в возрасте 3-х месяцев.
47. Продемонстрируйте технику проведения катетеризации мочевого пузыря на женском фантоме.
48. Правила транспортировки пациента при черепно-мозговой травме.
49. Продемонстрируйте правила пеленания новорожденного ребенка.
50. Продемонстрируйте технику постановки лекарственного компресса при флебите локтевой вены
51. Назовите признаки непригодности крови к переливанию правила транспортировки крови из отделения переливания крови. Биологическая проба при переливании крови.
52. Продемонстрируйте технику забора крови из локтевой вены, с использованием шприца.
53. Подготовьте функциональную кровать и палату к приему пациента из операционной.
54. Продемонстрируйте кормление недоношенных детей через зонд.
55. Методика сбора мочи по Зимницкому. Сестринская информация пациенту.
56. Осуществление санитарно-гигиенической подготовки к операции операционного поля и полости рта пациента для анестезии.
57. Продемонстрируйте технику введения ректальных суппозиториев ребенку в возрасте 1 месяц
58. Продемонстрируйте снятие гипсовой повязки.
59. Подготовка пациента к плевральной пункции.

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявили

Уровень	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
Доля студентов			
48%	✓		
48%		✓	
4%			✓

В соответствии с ФГОС выпускные квалификационные работы (ВКР) по специальности 060501 Сестринское дело будут введены в 2014 году.



При проведении прямой оценки качества образования эксперты ознакомились с приказом об утверждении тематики ВКР. Сделали вывод о том, что тематика ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям:

### **ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ**

<b>№</b>	<b>Объекты оценивания</b>	<b>Комментарии эксперта</b>
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	70%
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	100%
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Не предусмотрена ФГОС СПО
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	На 80%
5.	Результаты ВКР находят практическое применение на производстве	ВКР будут введены в 2014 году

## **3.2. Выводы и рекомендации экспертов**

### **3.2.1. Оценка – хорошо**

#### **3.2.2. Сильные стороны**

1. Проведенная оценка результатов освоения ОПОП показала достаточную подготовку студентов выпускного курса, которые продемонстрировали способность применять знания, умения и практические навыки в соответствии с задачами профессиональной деятельности.
2. Материалы ГИА сформированы на основе междисциплинарного подхода и позволяют оценить качество сформированности компетенций в полном объеме.
3. Тесное взаимодействие с работодателем по вопросам организации всех видов практики, оценки качества результатов образовательной деятельности выпускников.

4. Показатель трудоустройства выпускников составляет 82%.

### 3.2.3. Области улучшения

Недостаточно уверенная работа студентов с симуляторами и фантомами при выполнении заданий, связанных с оказанием экстренной медицинской помощи.

### 3.2.4. Рекомендации

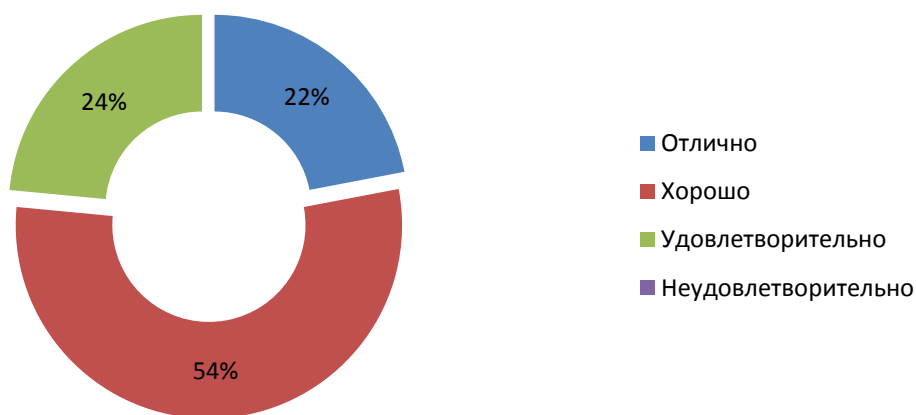
24. Проводить со студентами психологические тренинги по отработке практических навыков, выносливости, быстроты реакции, умению преподать себя, как профессионала.

25. Организовать курсы по обучению профессионального иностранного языка.

26. Обучать студентов с использованием специализированного программного обеспечения.

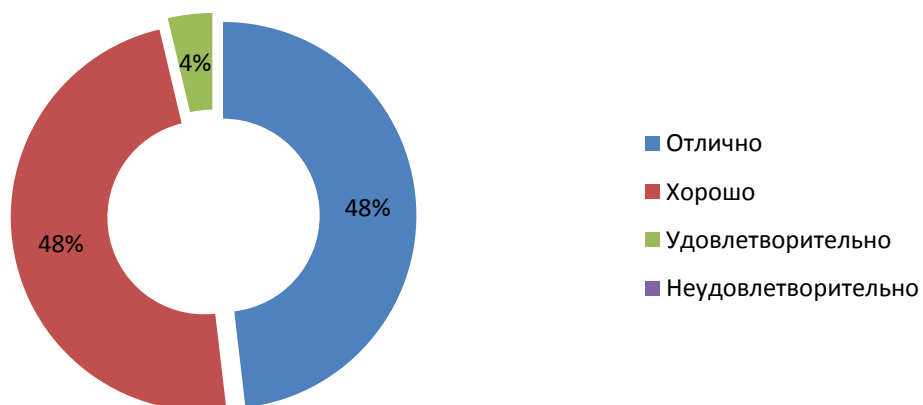
По итогам анкетирования студентов 2 и 3 курсов программы образовательным учреждением были представлены данные, которые даны в диаграмме.

## Оценка качества образования студентами (по данным ВУЗа)



Данные по результатам анкетирования, представленные ОУ, были проверены экспертами во время очного визита при проведении выборочного анкетирования студентов. Данные экспертов представлены в следующей диаграмме.

## Оценка качества образования студентами (по опросу экспертов)



Удовлетворительную оценку качеству образования поставили 4% студентов, объяснив это большой загруженностью.

## **4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

### **4.1. Стратегия и менеджмент программы**

#### **4.1.1. Оценка критерия – удовлетворительно**

#### **4.1.2. Сильные стороны**

1. Реализация ОПОП осуществляется в том числе и в специализированных отделениях и лабораториях Окружной клинической больницы, Окружной клинической больницы восстановительного лечения, Окружного клинического кожно-венерологического диспансера, Окружного клинического наркологического диспансера, Окружного противотуберкулезного диспансера, Станции скорой медицинской помощи.
2. Образовательные цели программы согласованы с требованиями регионального рынка труда.

#### **4.1.3. Области улучшения**

1. Отсутствует современная стратегия развития медицинской академии ХМАО – Югры, которая бы адаптировала миссию и собственные задачи с основными критериями Стратегии развития медицинской науки в Российской Федерации до 2025 года, Стратегии развития отечественной фармацевтической и медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2020 г., а также учитывала бы векторы, глобальные тенденции и тренды в подготовке медицинских специалистов, которые являются результатами ряда международных и отраслевых форсайтов, подготовленных ведущими экспертами, предпринимателями, экономистами, организаторами здравоохранения.
2. Студенты и преподаватели «замкнуты» в своем регионе. Нет чёткого видения стратегии развития программы.

#### **4.1.4. Рекомендации**

1. Расширить границы профессиональной деятельности, проводя сравнение программы с другими вузами, реализующими аналогичную программу.
2. Разработать совместно со студентами, работодателями, ППС, зарубежными и отечественными специалистами в области подготовки медицинских специалистов современную Стратегию развития медицинской академии ХМАО на базе технологий медицинского кластера (Лицей – Академия – Академическая клиника – Наука – Центр инноватики).
3. Ресертифицировать Систему менеджмента качества образовательной деятельности Медицинской академии ХМАО в соответствии с результатами внутреннего аудита и внешнего предварительного научно-исследовательской и инновационной деятельности Академии.
4. Усилить роль отдела, отвечающего СМК вуза, выделив его в отдельную структуру со своими полномочиями. Обучить сотрудников процедурам проведения внутренних аудитов.

5. Создать единую информационную систему, обеспечивающую выпускников и работодателей данными о рынках труда и образовательных услугах. Анализировать потребности города и ХМАО – Югры в специалистах.

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого составлена диаграмма.

Данные, представленные на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод о том, что работодатели в целом удовлетворены подготовкой обучающихся.

## Соответствие целей программы запросам рынка труда



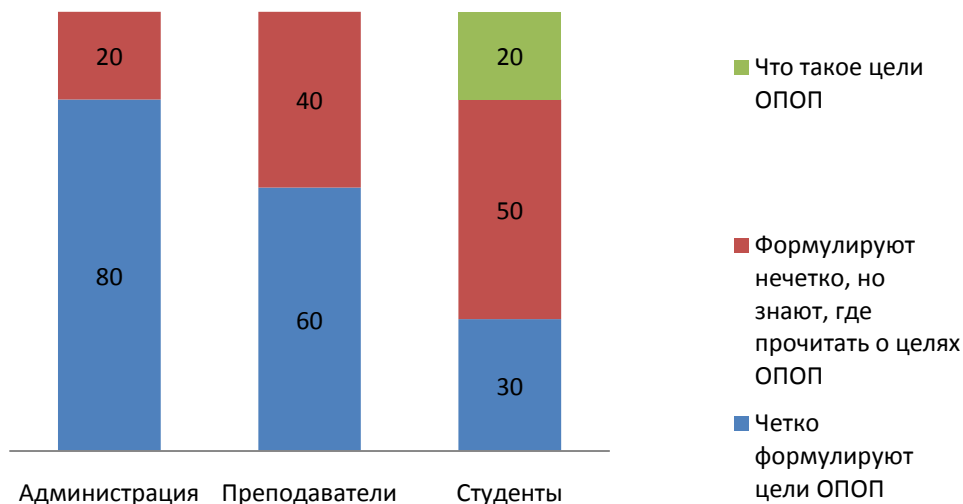
Работодатели также отметили:

- недостаточное владение компьютерными программами, используемыми в ЛПУ;
- недостаток практических умений и навыков у выпускников;
- недостаточное владение иностранным языком;
- неумение находить и обрабатывать нужную информацию.

В ходе проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получили данные, которые позволяют сделать вывод о том, что существует необходимость в повышении квалификации, обмене опытом, общении с вузами в других городах, как ППС, сотрудников, так и студентов.

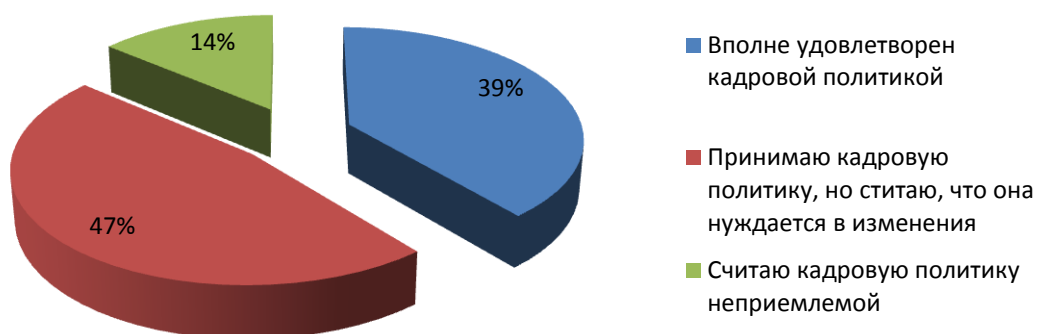
Недостаточная осведомленность студентов о целях ОПОП, недостаточно четкая ориентация ППС в имеющихся локальных документах, регламентирующих реализацию ОПОП, позволяют экспертам рекомендовать провести работу над усилением методической и психолого-педагогической подготовленности преподавателей. Следует проводить своевременную работу по осознанию целей профессиональной образовательной программы обучающимися на вводных занятиях, на сайте деканата, вуза и пр.

## Характеристика осведомленности о целях ОПОП

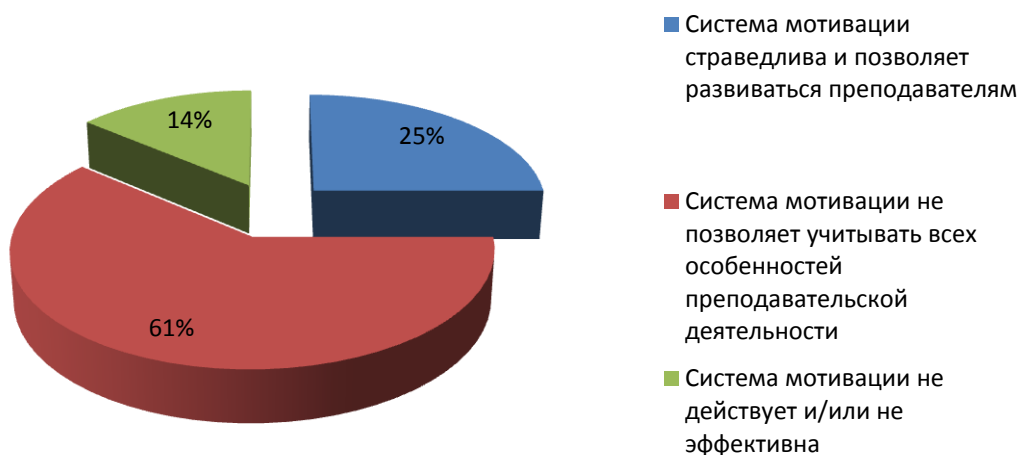


В процессе проведения самообследования образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

## Удовлетворенность кадровой политикой



## Удовлетворенность действующей системой мотивации

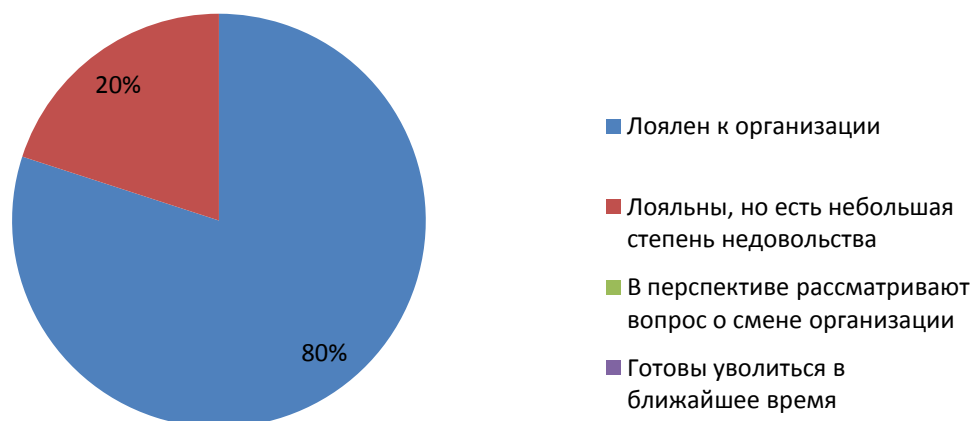


В ходе проведения очного визита были проведены интервьюирования преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперты делают вывод о том, что 14% преподавателей, реализующих программу, неудовлетворены кадровой политикой вуза и системой мотивации. Несмотря на то, что преподаватели реализуют программу СПО, тем не менее, они являются сотрудниками ВУЗа и, естественно, должны быть причастны к рейтинговой системе мотивации преподавателей ВУЗа. Руководству Академии следует провести разъяснительную работу с ППС, реализующим программы ВПО, по вопросам равенства ступеней образования и общности целей, актуализировать систему мотивации ППС с точки зрения ее справедливости.

Тем не менее, 80% преподавателей лояльны к организации.

## Уровень лояльности сотрудников







## 4.2. Структура программы

### 4.2.1. Оценка критерия – хорошо

### 4.2.2. Сильные стороны

1. Цели образовательной программы соответствуют целям и задачам профессиональной деятельности выпускника. Эффективное взаимодействие руководства с работодателями позволяет согласовать цели программы с запросами рынка труда, что подтверждается 82% трудоустройством выпускников программы.
2. Все производственные практики программы проходят в медицинских организациях, располагающих квалифицированными кадрами и современной материально-технической базой. Например, производственная практика «Помощник младшего медицинского персонала» проводится в хирургических отделениях ЛПУ города. Непосредственными руководителями практики являются старшие медицинские сестры отделений.
3. Программы учебных и производственных практик согласованы с работодателями, отражают формируемые компетенции с учетом специфики работы в лечебно-профилактических учреждениях.
4. Тематика ВКР разработана и согласована с работодателями, имеет практическое применение. Например, тема ВКР «Работа медицинской сестры в школе «Артериальной гипертензии» на примере Консультативно-диагностической поликлиники окружной клинической больницы г. Ханты-Мансийска», «Работа медицинской сестры по сохранению и укреплению здоровья населения территориального участка Окружной клинической больницы г. Ханты-Мансийска», «Современные методы стерилизации хирургического инструментария в ЦСО Окружной клинической больницы г. Ханты-Мансийска».

### 4.2.3. Области улучшения

Нет чёткой структуры управления и процессов.

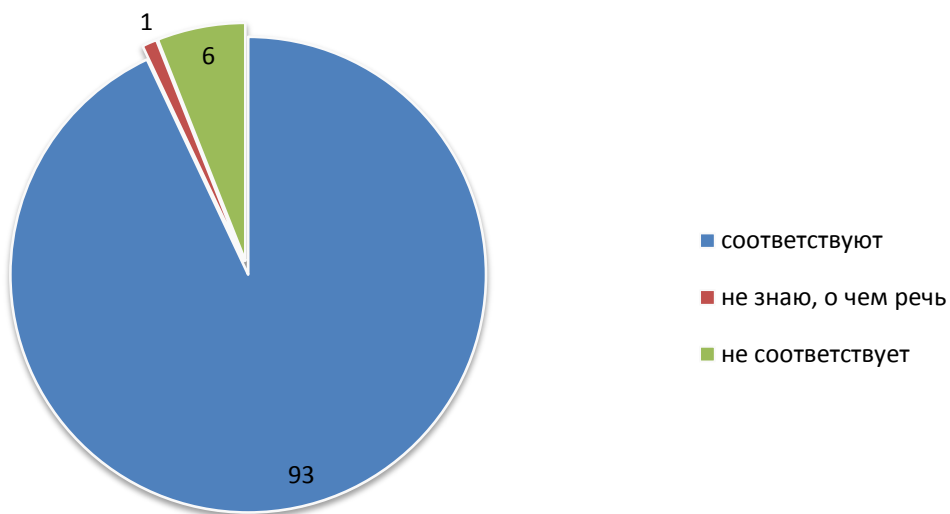
### 4.2.4. Рекомендации

1. Унифицировать внешний вид документов (расписания в деканатах и на стендах), не должно быть расхождений в названиях учебных занятий (лекции, лекционные занятия).
2. Создать карту конкурентов, так как в регионе есть учебные заведения, выпускающие таких же специалистов, которые могут перетянуть абитуриентов. Вести постоянный мониторинг деятельности конкурентов.
3. Вести сравнительный анализ программы «Сестринское дело» с аналогичными программами других учебных заведений, что позволит расширить профили подготовки, привлечет специалистов из других регионов, разнообразить программу новыми технологиями и методиками
4. Сделать эффективными механизмы обратной связи с непосредственными потребителями программы.

В ходе очного визита эксперты провели встречи со студентами оцениваемой программы. Одним из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания

программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования и анкетирования представлены в диаграмме. И позволяют экспертам сделать вывод о том, что для подавляющего большинства студентов структура и содержание образовательной программы соответствует их ожиданиям. Для улучшения данного показателя эксперты рекомендуют более тщательно продумать/разработать процедуру участия студентов в повышении качества образования, процедуры рассмотрения жалоб студентов, сделать более эффективными механизмы обратной связи с непосредственными потребителями программы.

### Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов



### 4.3. Учебно-методические комплексы

#### 4.3.1. Оценка критерия – хорошо

#### 4.3.2. Сильные стороны

1. В академии разработан и утвержден стандарт учебно-методического комплекса дисциплины/профессионального модуля, который четко регламентирует его состав и структуру, содержание отдельных элементов, дидактические требования, порядок разработки, актуализации и организации экспертизы
2. Рабочие программы профессиональных модулей разработаны с участием работодателей.

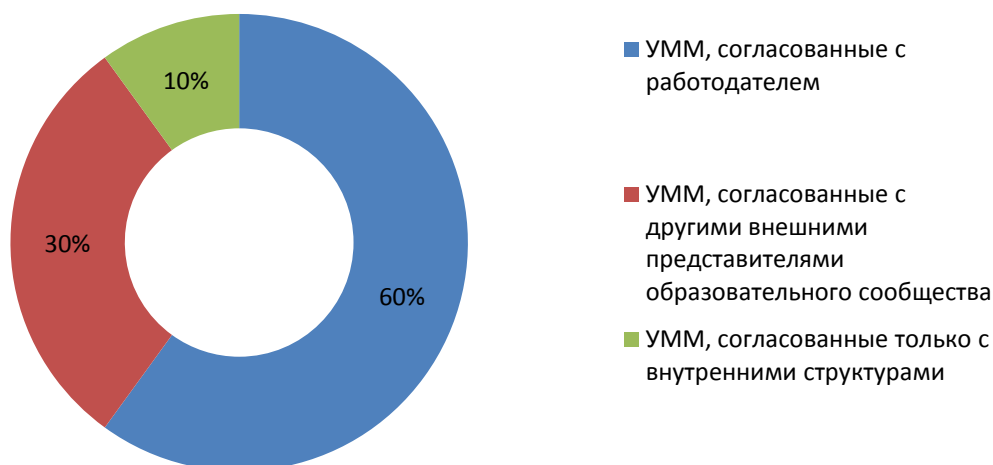
#### 4.3.3. Рекомендации

1. Для улучшения УМК дисциплин более тщательно подойти к формированию перечня электронных ресурсов в рабочих программах, подробнее описать интерактивные формы обучения не только в методических разработках для преподавателей, но и в рабочих программах дисциплин, расширить перечень рекомендуемой литературы с использованием имеющихся в Академии электронных библиотечных ресурсов (книгафонд, консультант студента, библиотека студента медицинского вуза).
2. Актуализировать списки литературы в УМК.
3. Ввести в утвержденный макет РП информацию о критериях оценивания. Подробно описать имеющиеся в ОУ лаборатории и их использование в учебном процессе.
4. Разработать 100% методические пособия по всем дисциплинам, по курсовому и дипломному проектированию.
5. Привлекать студентов к актуализации УМК посредством подбора свежих материалов из СМИ, информации из Интернет-источников, связанных с достижениями в области здравоохранения, представления презентаций по темам занятий и т.д.

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения 50% количества учебно-методических комплексов, была составлена диаграмма.

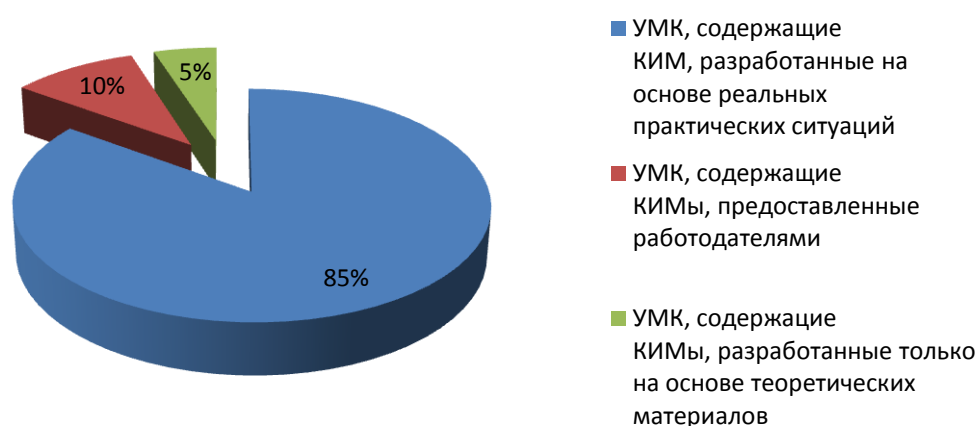
Указанные данные позволяют экспертам сделать вывод о тесном взаимодействии образовательной организации с работодателями при согласовании УМК и о наличии в вузе деятельности по согласованию УМК с УМО или другими внешними представителями научного сообщества.

## УММ



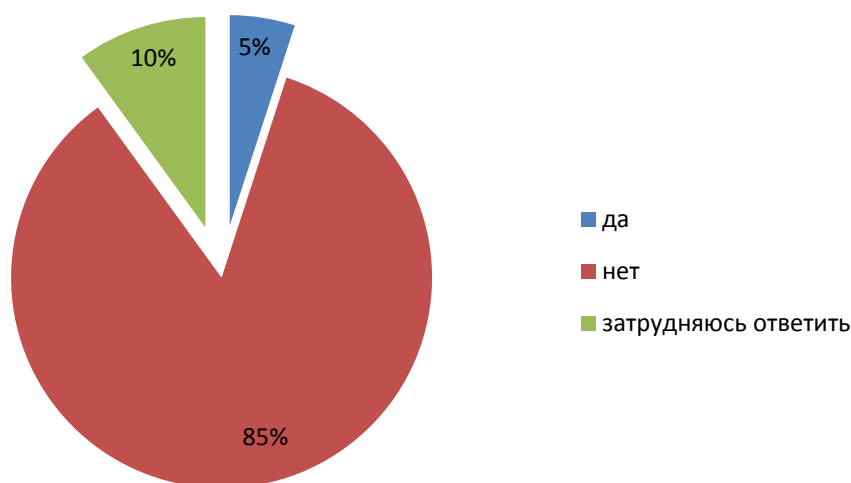
В ходе очного визита экспертами были проанализированы фонды оценочных средств, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в диаграмме. Это позволило экспертам сделать заключение о значительной заинтересованности работодателей в разработке КИМ, как в режиме реального времени, так и на основании представленных профессиональных ситуаций.

## КИМ



По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. Это позволяет экспертам сделать вывод о том, что соуправление обучающихся, администрации и ППС, находится на недостаточном уровне, необходимо дать больше полномочий студентам через их органы управления. Научиться выстраивать политику доверительных отношений с обучающимися.

## Учет мнения обучающихся при разработке и актуализации УММ



По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, для большей части студентов вопрос об их участии в разработке УММ оказался непонятным, и лишь 5 % указали на то, что их мнение учитывается при разработке УММ. В связи с этим, эксперты рекомендуют привлекать наиболее активных студентов принимать участие в заседаниях кафедры. Кроме того, рассмотрение УМК совместно со студентами позволит адаптировать их к более полному восприятию информации. Мнения обучающихся должны учитываться при оформлении методических материалов, их структуры, иллюстративности, электронных версий.

## 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

### 4.4.1. Оценка критерия – хорошо

### 4.4.2. Сильные стороны

1. Многообразие средств обучения, построенных на базе традиционных и новых средств информационных технологий, предоставляют возможности для эффективного проведения образовательного процесса в контексте ОПОП ФГОС третьего поколения.
2. Используемые активные методы и технологии: исследовательский метод обучения; отработка манипуляций согласно алгоритму; настольная игра; дискуссии и др., позволяют на высоком уровне формировать заявленные общие и профессиональные компетенции.
3. В специализированных отделениях лечебно-профилактических учреждений города обучение студентов проводится по принципу «у постели больного», что позволяет обучающимся усваивать опыт работы ведущих высококвалифицированных специалистов – медицинских сестер.

### 4.4.3. Рекомендации:

Ускорить внедрение e-learning в учебный процесс, что улучшит результаты обучения, увеличит доступность обучения, позволит использовать новые образовательные методики (on-line обучение и тренинг на рабочем месте, методики распределенных семинаров и др.).

В ходе проведения очного визита эксперты посетили занятия, анализ которых представлен ниже.

#### Занятие 1.

ФИО преподавателя:

Буракова Наталия Ивановна

Группа /специальность:

205/2 / 060501 «Сестринское дело»

1. Дисциплина/модуль:

ПМ.02 «Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах» МДК 02.01 «сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях» Раздел. Сестринский уход при терапевтических заболеваниях

2. Вид учебного занятия: практическое занятие

3. Тема занятия: Сестринское обследование пациентов с заболеваниями органов желудочно-кишечного тракта, печени, желчевыводящих путей, поджелудочной железы.

4. Цель занятия: формирование у студентов практических профессиональных умений, приобретение первоначального практического опыта для развития общих (ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9, ОК 10, ОК 12, ОК 13, ОК 15) и формирования профессиональных компетенций (ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3, ПК 2.5., ПК 2.6, ПК 2.10), проведение учебно-исследовательской работы.

5. Материально-техническое обеспечение занятия:

*Медицинское оборудование:* стерильные: лоток, клизменный наконечник, салфетки, пинцеты, вазелиновое масло (вазелин, глицерин), кружка Эсмарха, штатив, клеенка, пленка, ёмкость с водой в количестве 1,5-2 л, судно, ширма, водяной термометр, шпатель для смазывания наконечника вазелином, спецодежда (медицинский халат, клеенчатый фартук, сменная обувь, медицинские перчатки), жидкое мыло в дозаторе, одноразовые

салфетки для высушивания рук или полотенце, мешки для отходов класса «Б» желтого цвета, мешки для отходов класса «А» белого цвета, ёмкость для дезинфекции отработанного материала, лист врачебных назначений, функциональная кровать (кушетка), фантом (женский/мужской) в натуральную величину, фантом руки, полотенце индивидуальное, простынь (одноразовая/многоразовая), одноразовый стерильный дуоденальный зонд, стерильный почкообразный лоток, зажим, одноразовый шприц емкостью 20 мл, штатив с лабораторными пробирками – 6 шт., ёмкость для сбора желудочного сока, мягкий валик или подушка, кушетка для проведения манипуляций, грелка (водяная или электрическая), флакон с раздражителем, стакан с теплой водой, одноразовые шпателя, фонендоскоп, нестерильный лоток для обработанного материала, манипуляционный столик, непрокальваемый контейнер для утилизации игл, система игла-держатель, вакутейнер, штатив для вакутейнера, контейнер для транспортировки пробирок, направления на исследование, спирт 70% или кожный антисептик, стерильные ватные шарики, стерильные марлевые салфетки (малые), стерильные пинцеты, нестерильные ножницы, лейкопластырь, медицинские перчатки (стерильные, нестерильные).

*Нормативная документация:* СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность», СанПиН 2.1.7.2790-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к обращению с медицинскими отходами», ОСТ 42-21-2-85 «Дезинфекция и стерилизация изделий медицинского назначения. Методы, средства, режимы». Учебник: Э.В. Смолева «Сестринское дело в терапии с курсом ПМСП населению» ООО «Феникс», 2012 стр.49-60,67-72, 281-284, алгоритмы манипуляций.

6. Укажите:

<b>№ п/п</b>	<b>ЗУНЫ, которые планируется сформировать на занятии и компетенции, на формирование которых влияют эти ЗУНЫ (д.б. озвучены преподавателем занятия)</b>	<b>Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции</b>
1.	ОК 1-15, ПК 2.1-2.6, ПК 2.10	ситуационные задачи, практическое выполнение манипуляций на фантоме, опрос, тестирование, работа в паре

### ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

<b>№</b>	<b>Критерии анализа</b>	<b>Показатели</b>	<b>Оценка (0,1,2)</b>
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	2

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции	1
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов	2
6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УМКД)	1
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д.	2
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	1
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж	1
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия ( <i>организация рефлексии</i> )	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	2
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	1
15.	Итоговая оценка		2
16.	<p><b>Примечания и предложения экспертов:</b>  Занятие проведено на высоком профессиональном уровне с использованием современных наглядных материалов, пособий и нормативной документации, что поддерживает высокий интерес и мотивацию студентов к изучению дисциплины.  Эксперты рекомендуют обратить внимание на внешний вид студентов: у некоторых длинные волосы, нет медицинских шапочек, длинные ногти</p>		



- ФИО преподавателя: Борисова Генриетта Геннадьевна
- Группа /специальность: 205/1 / 060501 «Сестринское дело»
- Дисциплина/модуль: ПМ.02 «Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах» МДК 02.01 «Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях» Раздел. Сестринский уход при заболеваниях детского возраста
  - Вид учебного занятия: комплексный урок
  - Тема занятия: Сестринский процесс при острых и хронических расстройствах питания и пищеварения у детей раннего возраста.
  - Цель занятия: Закрепить практические навыки по освоению основного вида профессиональной деятельности по сестринскому уходу при острых расстройствах питания у детей раннего возраста, проведение учебно-исследовательской работы (ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 12, ОК 15, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.5, ПК 2.6)
  - Материально-техническое обеспечение занятия: таблицы, дидактический материал, медицинское оснащение для отработки манипуляций: стерильные перчатки, стерильный желудочный катетер, зажим, стерильный шприц 20 мл, лоток для оснащения, электроотсос или резиновая груша, перчатки, фартук, клеенка, пеленка, полотенце, резиновый баллончик (№1-6) с наконечником, емкость с водой комнатной температуры (20-22 С), вазелиновое масло, лоток для отработанного материала, горшок, газоотводная трубка, лоток с водой для контроля отхождения газов, регидрон, кипяченая вода, мерный стакан, чашка и чайная ложка, лист назначения, ручка.
- Алгоритмы манипуляций. Учебники: Сестринское дело в педиатрии. Тульчинская В.Д. – 16-е. стер.-РНД.:Феникс,2012г. Сестринское дело в педиатрии: практикум. Соколова Н.Г., 9-е, - РНД.: Феникс, 2012г.

### ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

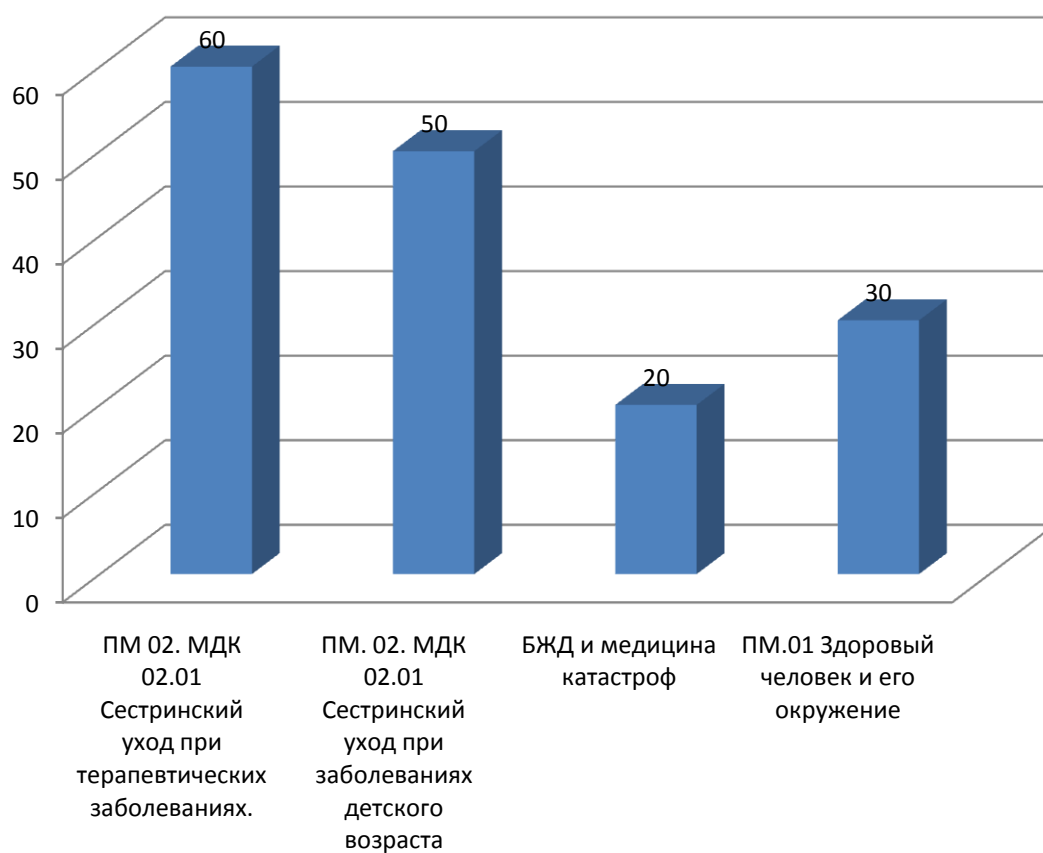
№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы	1
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	2
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции	1
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов	2
6.	Соответствие содержания	Сравнить с РУПД (УМКД)	2

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
	программе курса		
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д.	2
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж	2
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия ( <i>организация рефлексии</i> )	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	1
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	1
15.	Итоговая оценка		2
16	<b>Примечания и предложения экспертов:</b> Занятие проводится на высоком профессиональном уровне.		

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперты определили, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программам значительно превышает порог в 5 %, установленный федеральным государственным образовательным стандартом.

В процессе проведения очного визита были изучены УМК четырех дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперты делают вывод о соблюдении требований ФГОС.

## Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



## **4.5. Ресурсы программы**

### **Оценка критерия – хорошо**

#### **4.5.1. Кадры**

##### **4.5.1.1.Сильные стороны**

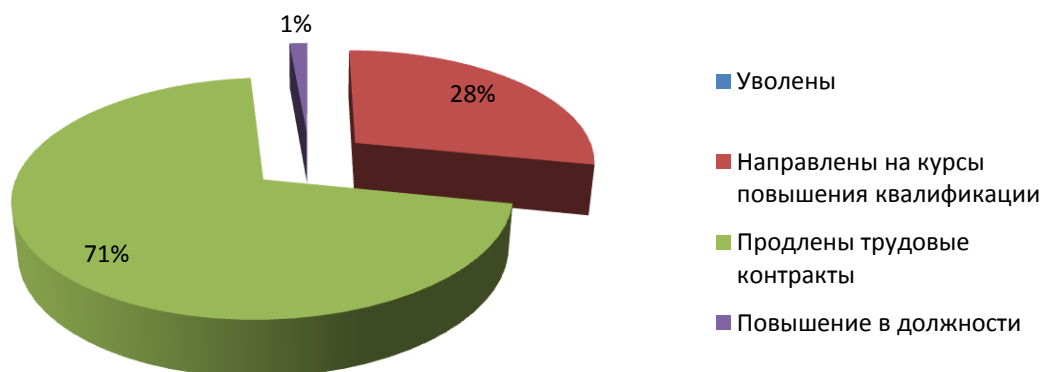
1. 86% преподавателей профессиональных модулей имеют сертификаты специалистов, дающих допуск ко врачебной деятельности, что обеспечивает формирование профессиональных компетенций выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда
2. Система повышения квалификации профессорско-преподавательского состава алгоритмизирована в карте процесса СМК «Повышение квалификации». За период с 2008 по 2012 гг. преподаватели повышали квалификацию на базе Северо-Западного государственного университета им. И.И.Мечникова; Омской государственной медицинской академии, Тюменской государственной медицинской академии, Новосибирского государственного медицинского университета и др.
3. Все преподаватели клинических дисциплин ведут лечебную работу в Окружной клинической больнице и других учреждениях здравоохранения, таких как, Окружная клиническая больница восстановительного лечения, Окружная клиническая стоматологическая поликлиника, Ханты-Мансийский клинический психоневрологический диспансер, Ханты-Мансийский клинический кожно-венерологический диспансер и др.

##### **4.5.1.2.Рекомендации**

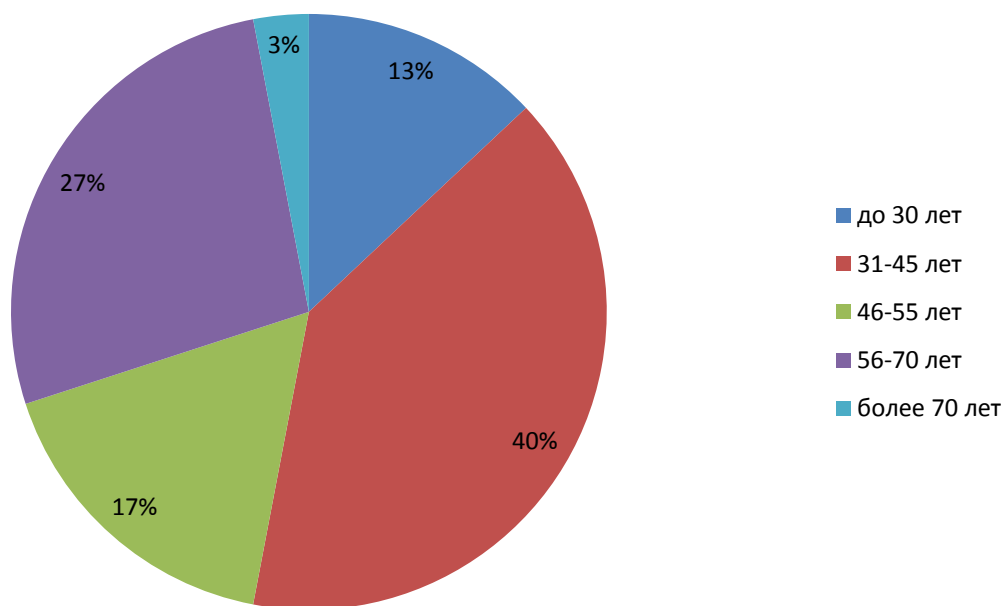
1. Формировать совместно с профессиональным сообществом системы непрерывного медицинского профессионального образования на базе центра валидации компетенций и дополнительного медицинского образования.
2. Организовать ежегодное повышение профессиональной квалификации не менее 20% ППС по вопросам ИТ-технологиям, ИТ-коммуникациям и ЭОР в здравоохранении.
3. Сформировать кадровый резерв для продвижения и поддержки наиболее активных и профессиональных сотрудников и преподавателей кафедры.

Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперты пришли к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в диаграммах. При интервьюировании преподаватели высказали пожелание повысить квалификацию за пределами округа в других вузах, иметь возможность посещать выездные семинары, тренинги, подписываться на новую медицинскую литературу.

## Результаты процедуры комплексной оценки преподавателей в рамках реализации ОПОП



## Возрастной состав штатных преподавателей



По итогам анализа представленных данных возможно сделать вывод о том, что ОПОП «Сестринское дело» реализуется высококвалифицированным, сбалансированным по возрастному составу педагогическим коллективом. Доля педагогического состава в возрасте до 55 лет составляет 70 %.

## 4.5.2. Материально-технические ресурсы программы

### 4.5.2.1. Сильные стороны

1. В учебном процессе широко используется современное научное и диагностическое оборудование клиник и отделений лечебно-профилактических учреждений города Ханты-Мансийска, с которыми заключены договоры безвозмездного пользования.
2. Имеющееся высокотехнологичное оборудование: микроскопическая техника с системой визуализации и документирования Axio Imager.Z1, гистологическое оборудование для полного цикла обработки тканей, биохимический полуавтоматический анализатор, гематологический анализатор, гемокоагулометр, ионометры, фотоэлектроколориметры, агрегометры, спектрофотометры, велоэргометр «e-Vike Ergometer» и др. – используется сотрудниками и студентами, как в учебных, так и в научных целях.
3. Для отработки практических навыков в академии имеются фантомные классы, оснащенные симуляторами и муляжами, позволяющими обучать проводить реанимационные действия, хирургические операции, оказывать акушерскую помощь. Например, манекены по уходу за пациентом (Nursing Anne, Nursing Baby младенец, Nursing Kid ребенок 6-7 лет, Patient Anne), тренажеры рук и ног с сосудистой сетью для отработки манипуляционной техники, фантомы, наборы имитаторов травм, модулей внутренних навыков в акушерстве и гинекологии для манекена Nursing Anne и многое другое (рис.1,2).
4. Библиотечный фонд полностью укомплектован основной и дополнительной литературой по ОПОП печатными и электронными версиями основных профессиональных периодических изданий.

### 4.5.2.2. Рекомендации

1. Для формирования актуального бюджета ОПОП с учетом инновационной составляющей необходимо разработать стратегический план по обеспечению учебного процесса новым современным оборудованием и автоматизированной информационной системой «Электронный Деканат», «Централизованная система тестирования».
2. Составить расписание работы симуляционного центра с учетом самостоятельной работы студентов.

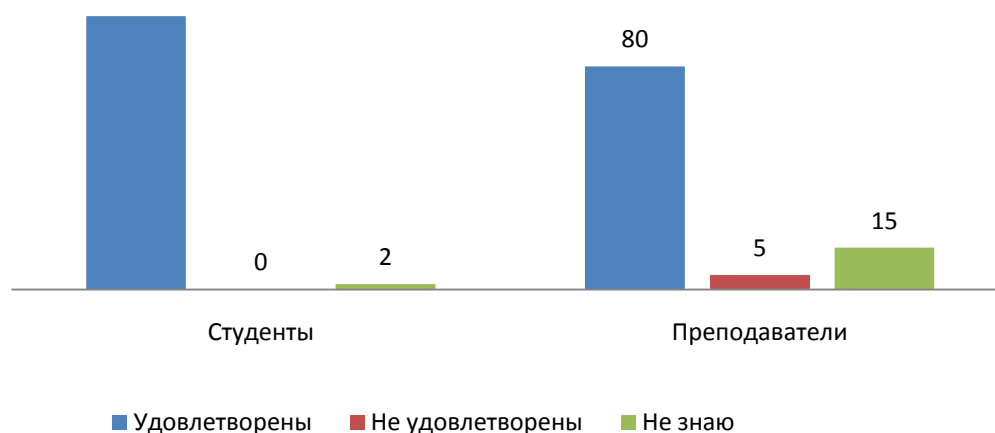


Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда.



Рис. 1,2. В специализированных лабораториях ХМГМА

### Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений ПЦК, фондов и читального зала библиотеки



#### 4.5.3. Финансовые ресурсы

##### 4.5.3.1. Сильные стороны

Медицинская Академия направляет значимые финансовые средства на реконструкцию материально-технической базы, что позволяет приобретать новейшее технологическое оборудование, поддерживать аудиторный фонд в отличном состоянии.

##### 4.5.3.2. Рекомендации

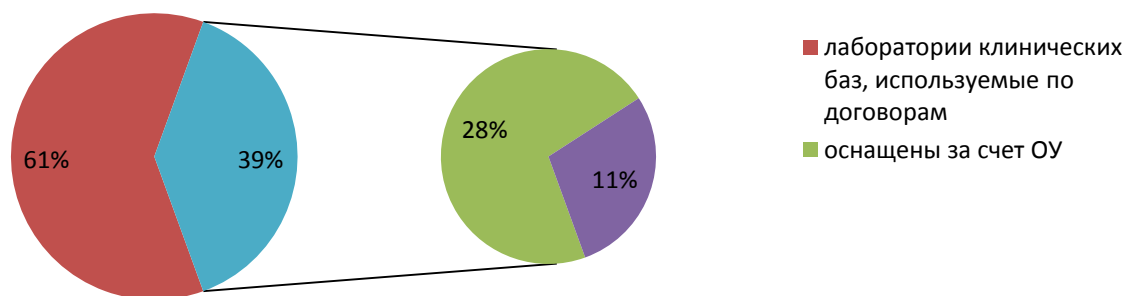
Перейти к практике публичного формирования бюджетных циклов развития Академии.

При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что материально-техническая база полностью позволяет вести учебный процесс на высоком уровне.

Образовательное учреждение имеет 18 лабораторий, из них на базе образовательного учреждения 7 лабораторий (2 оснащены на спонсорские средства) и 11 лабораторий на базе окружной клинической больницы, используемых в образовательном процессе по договору безвозмездного пользования.



## Оснащенность лабораторий



### 4.5.4. Информационные ресурсы

#### 4.5.4.1. Сильные стороны

В ХМГМА используется научно-образовательная информационная системы академии (НОИС ХМГМА), которая предоставляет возможность формирования, хранения и предоставления пользователям специализированных учебно-методических материалов для организации учебного процесса. Система НОИС ХМГМА доступна с любого компьютера, имеющего доступ в Интернет.

#### 4.5.4.2. Рекомендации

1. Руководителям программы стимулировать профессорско-преподавательский состав к более активному наполнению системы НОИС учебно-методическими материалами, с использованием, в том числе, дистанционных тренингов студентов, с целью более эффективной организации самостоятельной работы студента.
2. Автоматизация и информатизация всех рутинных процедур и процессов управления, образования, коммуникаций, мониторинга, тиражирование принципа электронно-образовательного ресурса (ЭОР), создание единого образовательного Портала Академии на двух языках и т.д.
3. Разработать архитектуру и создать Единый образовательный Портал Академии (далее – Портал).
4. Разместить на Портале 100% электронные версии учебно-методических материалов кафедр (рабочие программы дисциплин, специальность, контрольно-измерительные материалы и т.п.).
5. Регулярно осуществлять мониторинга эффективности существующей платформы передачи, хранения и доставки образовательного контента.

#### 4.5.4.3. Риски

1. Экспорт медицинских услуг специалистами других вблизи расположенных и федеральных медицинских организаций.
2. Лечебный туризм.
3. Несоответствие ППС практике современных требований к образовательному процессу и контенту.



## 4.6. Экспериментальная и инновационная деятельность

### 4.6.1. Критерий не оценивается

### 4.6.2. Сильные стороны

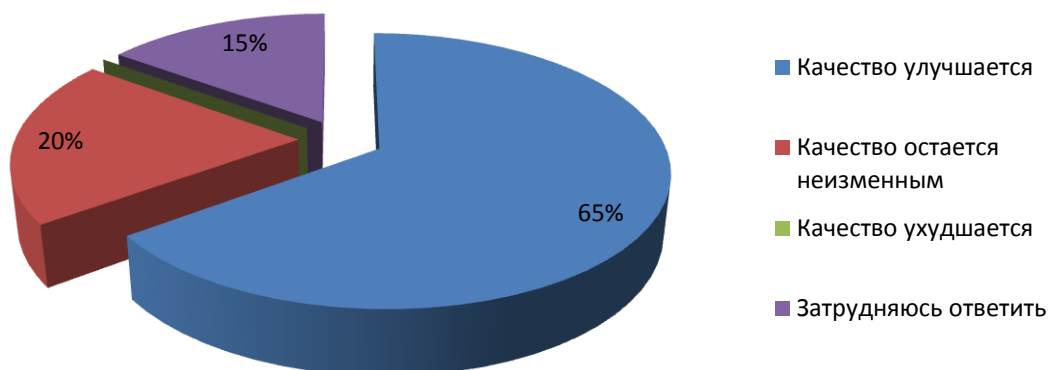
Студентам СМПО предоставляется возможность ежегодно участвовать в качестве слушателей во Всероссийских и окружных конференциях с участием ведущих ученых, педагогов и врачей, работающих в медицинских вузах Западной Сибири и России. В 2012-2013 гг. на базе Академии проведено 2 конференции: Всероссийская научно-практическая конференция «Югра – за здоровый образ жизни», XIV итоговая конференция студенческого научного общества и совета молодых ученых и специалистов ХМГМА «Актуальные проблемы теоретической, экспериментальной и клинической медицины».

### 4.6.3. Рекомендации

1. Администрации ОУ следует разработать программу по стимулированию научной работы преподавателей и внедрению инновационных методов и форм обучения. Внедрять в учебный курс исследовательскую составляющую.
2. Преподавателям включать в учебный процесс результаты собственных экспериментальных (научных) исследований.
3. Необходимо разработать совместно с социальными партнёрами программу проведения стажировок для преподавателей.
4. Повысить мотивацию студентов к занятиям ЭИД, стимулировать постоянно занимающихся студентов, поездками и стажировками в другие вузы России и др. материальными и моральными поощрениями.

В документах по самообследованию образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние экспериментальной и инновационной деятельности (ЭИД) на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертами во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы о включенности студентов в ЭИД, которая, по мнению большинства из них, положительно влияет на качество образования. Наличие студентов, по мнению которых ЭИД никак не влияет на качество образования, или студентов, затруднившихся с ответом, позволяет рекомендовать активнее вовлекать студентов в ЭИД через разные формы ее организации, включая работу в научных кружках.

## Результаты мониторинга мнения студентов о влиянии ЭИИД и ее результатов на качество образования



Была проанализирована занятость учащихся в научных кружках. Для обучающихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует два научных кружка по направлениям:

- Анатомия и физиология человека,
- Решение проблем пациента посредством сестринского ухода.

Основная цель организации научных кружков – повысить уровень и качество образовательного процесса по специальности Сестринское дело за счет перехода от выполнения учебных задач к учебно-исследовательским заданиям. Общее количество студентов, постоянно занимающихся работой в студенческих научных кружках, - 20 человек, что составляет 22% от общего количества учащихся СМПО.

По итогам работы в научных кружках студенты получают возможность участвовать в конференциях с докладами, публиковать результаты исследований, участвовать в конкурсах, получать повышенную стипендию.

### ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНТОВ В НАУЧНЫХ КРУЖКАХ



Анализ данных позволяет сделать выводы о небольшом проценте студентов, постоянно занимающихся в студенческих научных кружках, что позволяет экспертам рекомендовать повысить мотивацию студентов к занятиям ЭИД, стимулировать постоянно занимающихся студентов поездками и стажировками в другие вузы России для обмена опытом.



## 4.7. Воспитательная работа

### 4.7.1. Оценка критерия - хорошо

#### 4.7.2. Сильные стороны

1. В Академии создана эффективная система воспитательной работы (в частности институт кураторства), которая способствует формированию личностных и социальных компетенций, содействует процессу социальной адаптации студентов.
2. Для студентов Академии регулярно проводятся тренинги, консультации и др. мероприятия, организованные учреждением ХМАО – Югры «Центр медицинской профилактики» совместно с Казенным учреждением ХМАО – Югры «Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями».
3. Исходя из специфики медицинского Вуза и одного из основных направлений воспитательной деятельности ХМГМА – формирования ценности здоровья и здорового образа жизни посредством создания здоровьесберегающей образовательной среды в соответствии с индивидуальными особенностями участников образовательного процесса, на базе Академии на постоянной основе функционируют 10 спортивных секции разной направленности.
4. На факультете среднего медицинского профессионального образования ведется активная работа в направлении формирования у студентов патриотического сознания, толерантного отношения, правовой и политической культуры посредством встреч с представителями национальных диаспор, религиозных конфессий, организации и участия в фестивалях «Дружбы народов».

#### 4.7.3. Рекомендации

1. Обеспечить большую возможность студентам быть привлеченными к обсуждению вопросов воспитательной деятельности, процессу управления через органы студенческого самоуправления.
2. Более активно привлекать работодателей и других социальных партнеров в воспитательный процесс.

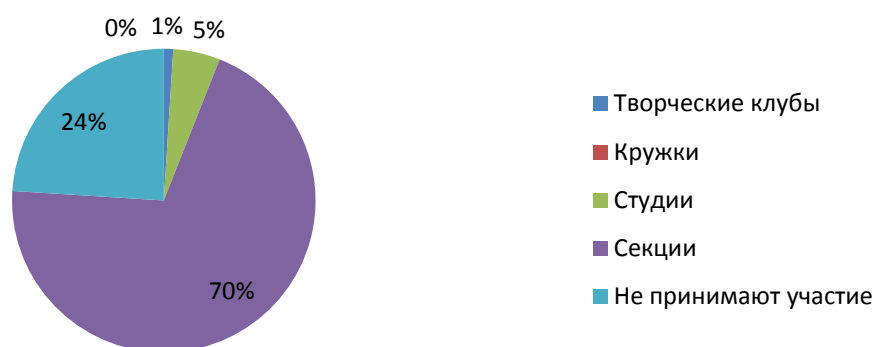
Во время очного визита экспертной команды проанализирована занятость учащихся в творческих клубах, кружках, студиях. Для учащихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует 10 спортивных секций:

- лыжные гонки;
- плавание;
- аэробика;
- пулевая стрельба;
- атлетическая гимнастика;
- настольный теннис;
- волейбол;
- баскетбол;
- мини-футбол;
- горные лыжи.

По остальным направлениям в течение учебного года привлекаются специалисты для подготовки студентов к культурно-массовым мероприятиям (вокал, хореография, СТЭМ).

Количество студентов, регулярно посещающих творческие клубы, кружки и студии 30%.

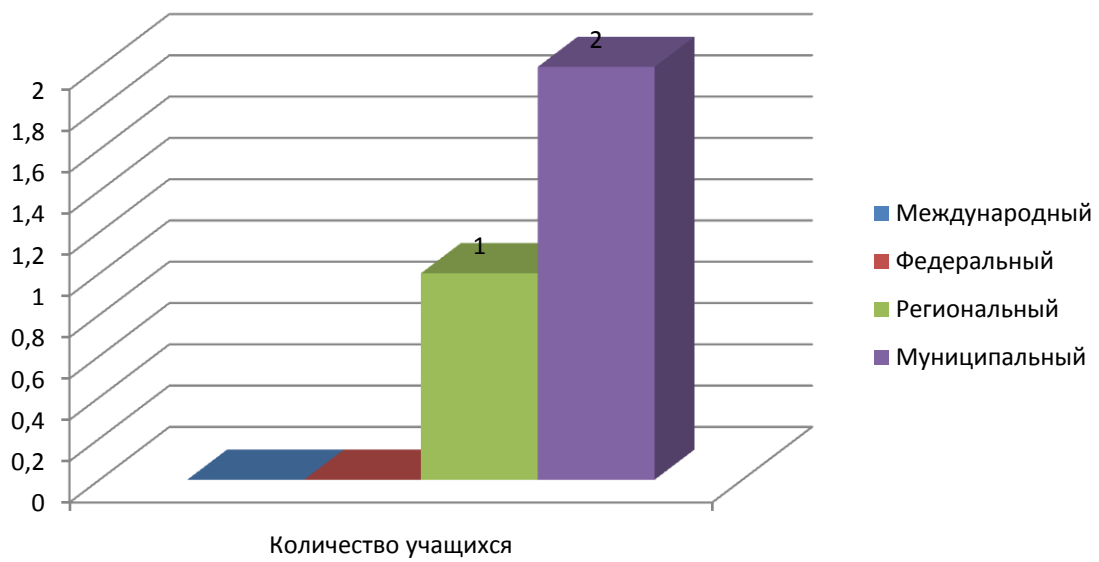
### **Доля обучающихся программы, принимающих участие в деятельности творческих клубов, студий, кружков.**



В Академии работает Школы волонтера, Дискуссионный киноклуб ХМГМА, ведётся работа по профилактике асоциального поведения и пропаганде здорового образа жизни. Регулярно проводятся культурно-массовые мероприятия, которые позволяют студентам ощутить корпоративную атмосферу, такие как «Посвящение в студенты», «Дебют первокурсника», «Новый год в стиле ХМГМА», «Весна в Академии», фотоконкурс «Ракурс» (Академия глазами студента) и т.д.

Образовательное учреждение представило статистические данные о количестве студентов, принявших участие во внешних мероприятиях. Например, в окружном конкурсе «Студент года 2012» (2 и 3 место) приняло участие 2 человека. Это позволяет экспертам сделать вывод о совершенно недостаточном участии студентов в мероприятиях разного уровня. На основании этих данных, эксперты рекомендуют разработать систему мотивации студентов к участию в мероприятиях регионального и федерального уровней.

### **Количество студентов, принявших участие во внешних мероприятиях (по итогам прошлого года)**





## 4.8. Участие работодателей в реализации программы

### 4.8.1. Оценка критерия – хорошо

### 4.8.2. Сильные стороны

Тесный рабочий контакт с работодателями, начиная с младших курсов до статуса выпускников.

### 4.8.3. Области улучшения

1. «Камерная закрытость» окружной системы здравоохранения (в Округе оказывают медицинские услуги практически 100% государственные медицинские организации) не способствует развитию конкуренции и способствует отсутствию возможности карьерного роста у молодых специалистов.
2. Не вовлекаются для участия в трудоустройстве выпускников и формировании заказов работодатели других регионов.

### 4.8.4. Рекомендации

1. Обеспечить запуск системы сопровождения (институт патроната) выпускников в процессе профессиональной адаптации и мониторинга трудовой карьеры (профессиональная активность).
2. Реализовать программы дополнительного образования, мастер-классов и тренингов, направленные на решение конкретных профессиональных и личностных проблем на основе анализа требований работодателей к выпускникам и соответствия их профессиональных компетенций актуальным проблемам регионального рынка труда.
3. Разработать механизмы мотивации активного участие работодателей в проведении мастер-классов, чтении лекций, руководстве курсовыми и дипломными работами и финансовой поддержки Академии (Благотворительность, контакты на обучение по льготной стоимости, дарение медицинского оборудования «секонд хенд», создание платформ коллективного пользования медицинского оборудования, компьютерной техники, оплата международных стажировок и обменов для молодого резерва специалистов и т.п.).
4. Привлекать к сотрудничеству по трудоустройству выпускников работодателей и бизнес из других городов и регионов.

### 4.8.5. Риски

Активная работа с работодателями других регионов и высокое качество подготовки выпускников Академии к работе в практическом здравоохранении может привести к росту внутренней мобильности и трудоустройству выпускников в медицинских организациях других регионов.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, верность которых удостоверена экспертами во время проведения интервью с работодателями.

При этом работодатели отметили, что у выпускников недостаточно сформированы следующие компетенции:

- недостаточное владение компьютерными программами, используемыми в ЛПУ;
- недостаток практических умений и навыков у выпускников;

- недостаточное владение иностранным языком;
- неумение находить и обрабатывать нужную информацию.

В связи с этим эксперты рекомендуют регулярно проводить мастер-классы и тренинги для формирования у студентов практических и коммуникативных навыков, организовать дополнительные курсы профессионального иностранного языка, проводить тематические круглые столы по обсуждению новых исследований в области медицины и здравоохранения.

## Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников



## 4.9. Участие студентов в определении содержания программы

### 4.9.1. Оценка критерия – удовлетворительно

### 4.9.2. Области улучшения

Мнение студентов не учитывается в достаточной степени

### 4.9.3. Рекомендации

1. Руководителям программы повысить роль студенческого самоуправления в общей системе менеджмента программы.
2. Разработать процедуру участия студентов в повышении качества образования, процедуры рассмотрения жалоб студентов, сделать более эффективными механизмы обратной связи с непосредственными потребителями программы. Расширить области участия студентов в определении содержания программы, например, в актуализации УМК дисциплин и профессиональных модулей, в организации самостоятельной работы, в оценке качества преподавания.
3. Вести мониторинга удовлетворенности внутренних потребителей программы – обучающихся.

В процессе проведения очного визита экспертами было проанализировано участие обучающихся в органах студенческого самоуправления. В диаграмме представлены данные, отражающие участие студентов в управлении и определении содержания программы.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о недостаточном доверии администрации к студенческим органам управления программы и рекомендуют повысить роль студенческого самоуправления в общей системе управления программой.

### Участие студентов



## 4.10. Сервисы для обучающихся на программном уровне

### 4.10.1. Оценка критерия – удовлетворительно

### 4.10.2. Сильные стороны

1. Администрацией ХМГМА совместно с Департаментом здравоохранения ХМАО – Югры для студентов ежегодно организуются встречи с работодателями-руководителями ЛПУ ХМАО – Югры, что позволяет обучающимся еще во время учебы приобрести опыт общения с работодателями, выяснить наличие вакансий, определиться со специализацией.
2. Студентам дана возможность использовать учебный компьютерный класс для дополнительных занятий и подготовки домашнего задания с использованием сетевых учебных ресурсов академии, информационных интернет – ресурсов, электронных библиотечных систем Книгафонд (knigafuns.ru), Косультант студента (studmedlib.ru) а также medcollegelib.ru и elibrary.ru. Используются компьютеры библиотеки и комнаты отдыха в студенческом общежитии. Все компьютеры колледжа имеют выход в Интернет.

### 4.10.3. Рекомендации

1. Руководителям программы реализовать программы дополнительного образования, направленные на решение конкретных профессиональных и личностных проблем (помимо спортивных секций).
2. Для привлечения студентов на обучение по дополнительным программам провести анкетирование по определению тематики дополнительных курсов, интересных студентам.
3. Организовать работу отдела по профориентации и содействия трудоустройству. Создать банк данных вакансий трудовых мест по г. Ханты-Мансийск и по ХМАО – Югры. Проводить мониторинг трудоустройства выпускников и отслеживать их профессиональную деятельность. Организовать Интернет-сервисную службу, помогающую студентам в составлении резюме, поиску мест трудоустройства и т.д.
4. Организовать работу социально-психологической службы по проведению тренингов для студентов по курсу «Психология и профессиональная деятельность», что позволит обучающимся овладеть навыками составления резюме, приобрести опыт общения с работодателями при трудоустройстве на работу, получить консультации психолога.
5. Создать Личные кабинеты студентов, которые позволят работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость, смотреть расписание занятий, а также пользоваться электронной библиотекой ОУ, работать с учебными онлайн-курсами, подписываться на новостные рассылки и т.д.
6. Создать и постепенно внедрить систему проведения мастер-классов специалистов из других регионов.

В процессе проведения очного визита экспертам не были представлены документы, подтверждающие посещение учащимися дополнительных курсов и программ. На основании этого эксперты делают вывод, что для студентов программы «Сестринское дело» дополнительные курсы и программы не организованы.

## Посещение дополнительных курсов, программ



## 4.11. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

### 4.11.1. Оценка критерия – хорошо

### 4.11.2. Сильные стороны

Для успешного набора подготовленных и мотивированных абитуриентов постепенно складывается система непрерывного образования «Школа – ВУЗ», с профильными классами в МБОУ «Средняя школа № 1 им. Ю.Г. Созонова».

### 4.11.3. Рекомендации

1. Активизировать работу по обучению школьников в профильных классах, а также организовать дополнительные конкурсы, олимпиады и др. мероприятия, направленные на выявление и привлечение на обучение наиболее подготовленных абитуриентов.
2. Организовать на сайте страничку специальности «Сестринское дело» с информацией для абитуриентов. Также можно создать группу для продвижения имиджа специальности и Академии в целом в социальных сетях ВКонтакте и Facebook.
3. Организовать маркетинговую службу, занимающуюся рекламой и продвижением вуза на рынке труда не только округа, но и ближайших регионов.
4. Выделить такое структурное подразделение, как канцелярия, привести в порядок и унифицировать всю документальную базу.

По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ, эксперты составили диаграмму, отражающую количество мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года. Всего за год было проведено более 20 мероприятий, из них:

- профориентационная работа среди учащихся 10-11 классов общеобразовательных учреждений автономного округа: проведение встреч с выпускниками образовательных учреждений Автономного округа в следующих муниципальных образованиях: г. Нижневартовск, Нижневартовский р-н, г. Нягань, г. Урай, г. Советский, г. Югорск, г. Покачи, г. Лангепас – итого 8 муниципальных образований;
- Сотрудники академии принимали активное участие в выставках по профориентации «Абитуриент – 2013» в таких городах, как Нижневартовск, Сургут, Ханты-Мансийск, Покачи;
- В ноябре 2012 г. проведены ознакомительные экскурсии по учебным корпусам академии для воспитанников интернат-учреждений ХМАО – Югры;
- В марте 2013 года при содействии Департамента образования и молодежной политики автономного округа проведён «День открытых дверей». Данное мероприятие посетили учащиеся 11-х классов (138 человек) из муниципальных образований ХМАО – Югры: г. Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский район, г. Нягань, г. Пыть-Ях, г. Лангепас, г. Нефтеюганск, Нефтеюганский район, г. Советский, г. Югорск, итого 9 муниципальных образований;


- в программы окружных мероприятий для школьников, проводимых на базе Академии («Шаг в будущее», «Актив для региона» и пр.) включаются также элементы профориентационной работы, экскурсии по академии, демонстрации симуляционных классов и пр.

**Данные по числу проведенных профориентационных мероприятий, проведенных научно-педагогическими работниками в рамках набора на программу**



## Резюме экспертов

ФИО эксперта: **Котова Татьяна Алексеевна**

	<p>Место работы, должность:</p>	<p>ГБОУ ВПО РязГМУ Минздрава России, начальник отдела качества и аудита</p>
	<p>Ученая степень, ученое звание</p>	<p>-</p>
	<p>Заслуженные звания, степени</p>	<p>Ветеран труда</p>
	<p>Образование</p>	<p>5 высших образований</p>
	<p>Профессиональные достижения</p>	<p>Эксперт в области сертификации систем менеджмента качества № РОСС RU.0001.33019797, зарегистрирован в Реестре экспертов 16 января 2012 г., действителен до 16 января 2015 г.</p>
	<p>Сфера научных интересов</p>	<p>Система менеджмента качества, управление в образовании, конференции, выставки, научные публикации</p>
<p>Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе</p>	<p>Разработка материалов по образовательной деятельности вузов, аудит образовательных программ, аудит систем менеджмента качества вузов</p>	



ФИО эксперта: **Ушакова Наталия Вадимовна**

	<p>Место работы, должность</p>	<p>АНО Национальный центр исследований и развития здравоохранения и социальной сферы Президент ООО Интермедсервис Генеральный директор ОАО Всероссийского научного центра безопасности биологических активных веществ Председатель Совета директоров</p>
	<p>Ученая степень, ученое звание</p>	<p>Не имею</p>
	<p>Заслуженные звания, степени</p>	<p>Заслуженный врач Заслуженный предприниматель</p>
	<p>Образование</p>	<p>Высшее</p>
	<p>Профессиональные достижения</p>	<p>Член Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Член Правления Фонда Социального Страхования РФ Член Коллегии Роструда Член Общественного Совета при Министерстве здравоохранения РФ Член Экспертного Совета по информатизации здравоохранения при МЗ РФ Член Экспертного Совета АСИ по продвижению новых проектов Лидер национальной социально-предпринимательской Инициативы «Россия- территория здоровья»</p> <p>Награждена <b>Благодарностью</b> № 228 от 25 мая 2008 года <b>Президента РФ</b> за успехи в развитии малого и среднего предпринимательства, в 2012 году получила Благодарность Аппарата Правительства РФ за активную работу по поддержке МСП в здравоохранении. В 2012 году награждена Почетной грамотой Минздрава РФ, Федеральной Службы по контролю и надзору за благополучием населения, в ноябре 2013 Медалью МЧС РФ</p>
	<p>Сфера научных интересов</p>	<p>Организация здравоохранения и общественное здоровье, развитие профессиональной медицинской</p>

		<p>автономии и формирование системы непрерывного медицинского образования, институциональные преобразования системы здравоохранения на базе автоматизации и информатизации. Международная интеграция в области медицинского образования. ГЧП в здравоохранении . Математический анализ и прогнозирование при мониторинге безопасности и эффективности инновационных лекарственных средств. Глобальное регулирование телемедицины.</p>
	<p>Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе</p>	<p>Автор книги «Контрольные вопросы базисных знаний врача» (методическое пособие для подготовки к сдаче Госэкзаменов в медвузах).  Организация стажировок для врачей и среднего медицинского персонала в рамках исполнения международного контракта РФ-США об обменах медицинскими специалистами.  Чтение лекций, в том числе в качестве мастера профессора в ГУ – ВШЭ и медицинских университетах.  Организация Европейской Службы академических стажировок и обменов (штаб квартиры Брюссель-Москва).  Формирование российской системы непрерывного медицинского образования в рамках Координационного Совета МЗ РФ и Национальной медицинской Палаты ( ПП РФ № 907 от 12.09.2012 г.)</p>

ФИО эксперта: **Жуков Илья Сергеевич**

Место работы, должность	РУДН, студент (Медицинский факультет)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	