

Буйрук № 1092, 2024-ж. «04» 10

Кыргыз Республикасында медайымдык, акушердик ишти жана билим берүүнү 2024-2030-жылдарга өнүктүрүү программасын бекитүү жөнүндө

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2019-2030-жылдарга калктын ден соолугун сактоо жана саламаттык сактоо системасын өнүктүрүү боюнча «Ден соолугу чың адам – өнүккөн өлкө» программасын ишке ашыруунун алкагында медайымдык, акушерлердик ишти жана билим берүүнүнүн сапаттарын жана даярдоо сапатын жогорулатуу максатында, **буйрук кылам:**

1. Бекитилсин:

1) 1-тиркемеге ылайык Кыргыз Республикасында медайымдык, акушердик ишти жана билим берүүнү 2024-2030-жылдарга өнүктүрүү программасы.

2) 2-тиркемеге ылайык Кыргыз Республикасында медайымдык, акушердик ишти жана билим берүүнү 2024-2030-жылдарга карата иш-чаралар планы.

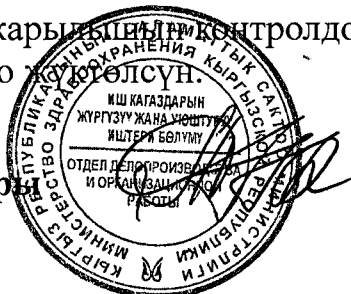
2. МЖУЖДСБ жана АРЖУКБ начальниктери (Ибраева Н. С., Асанкулова М. Т.), саламаттык сактоо уюмдарынын, медициналык окуу жайлардын жетекчилери:

1) иш-чаралар планын белгиленген мөөнөттө жана толук көлөмдө аткаруу боюнча чараларды көрүшсүн;

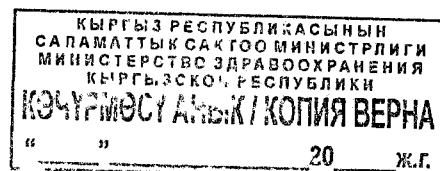
2) жылдын жыйынтыгы боюнча, отчеттук мезгилден кийинки айдын 15нен кечиктирбестен Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо министрлигине Иш-чаралар планын аткаруунун жүрүшү жөнүндө маалымат берип турушсун.

3. Бул буйруктун аткарылышын контролдоо министрдин биринчи орун басары М. А. Исмаиловго жүктөлсүн.

Министрдин орун басары



Б. К. Арыкбаева





**Программа развития сестринского,
акушерского дела и образования в Кыргызской
Республике
на 2024-2030 годы**

Бишкек - 2024

Оглавление

1.	Список сокращений
2.	Понятия и определения, используемые в Программе
3.	Актуальность Программы.....
4.	Текущая ситуация.....
5.	Проблемы.....
6.	Цель Программы
7.	Приоритетные направления
8.	Ожидаемые результаты
9.	Финансовое обеспечение реализации Программы
10.	Мониторинг и оценка программы
11.	План мероприятий.....

1. Список сокращений

АМК	Ассоциация медицинских колледжей
АССД	Ассоциация специалистов сестринского дела
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ГОС	Государственный образовательный стандарт
ГСВ	Группа семейных врачей
КБ	Клиническая база
КР	Кыргызская Республика
КП	Клинические протоколы
КР	Клинические руководства
МЗ КР	Министерство здравоохранения Кыргызской Республики
МК	Медицинский колледж
МОиН КР	Министерство образования и науки Кыргызской Республики
НМО	Непрерывное медицинское образование
НСО	Непрерывное сестринское образование
ОЗ	Организация здравоохранения
ОРТ	Общереспубликанское тестирование
ОК	Общие компетенции
ОО	Образовательные организации
ОПОП	Основная профессиональная образовательная программа
ПК	Профессиональные компетенции
ПМСП	Первичная медико-санитарная помощь
СПО	Среднее профессиональное образование
ССД	Специалисты сестринского дела
УМС	Учебно-методический совет
ФАП	Фельдшерско-акушерский пункт
ЦД ООП	Цикл дисциплин основной образовательной программы
ЦД ОПОП	Цикл дисциплин основной профессиональной образовательной программы
ЦСМ	Центр семейной медицины

2. Понятия и определения, используемые в Программе

Академический кредит - условная единица измерения объема учебной и (или) научной нагрузки обучающегося.

Аккредитационное агентство - независимая некоммерческая организация, деятельность которой направлена на внешнюю оценку соответствия оказываемых образовательных услуг установленным аккредитационным агентством стандартам, процедурам и правилам.

Акушером (-кой)¹ является лицо, которое успешно окончило полный курс обучения акушерскому делу в соответствии с утвержденной национальной образовательной программой и приобрело квалификацию, необходимую с целью осуществления акушерской практики и присвоения звания «Акушера (-ки)» и которое демонстрирует высокие профессиональные знания в области практики акушерского дела.

Бакалавр - уровень квалификации высшего профессионального образования, дающий право для поступления в магистратуру и осуществления профессиональной деятельности.

Высшее профессиональное образование - уровень образования, направленный на подготовку и переподготовку бакалавров, специалистов и магистров по соответствующим образовательным программам и стандартам;

Квалификация - уровень знаний, навыков и социально-личностных компетенций, характеризующих подготовленность к обучению и выполнению определенного вида профессиональной деятельности, подтверждаемых документом установленного образца;

Компетентность - интегрированная способность человека самостоятельно применять различные элементы знаний и навыков в определенной ситуации (учебной, личностной и профессиональной);

Компетенция - заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке обучающегося, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере;

Клиническая база - организация здравоохранения, определенная уполномоченным государственным органом в качестве клинической базы, обеспечивающая подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских кадров и оказывающая медико-санитарную помощь пациентам, а также прошедшая аккредитацию в уполномоченном государственном органе в сфере здравоохранения;

Национальная рамка квалификаций - структурированное описание уровней квалификаций в соответствии с набором критериев, направленное на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем, обеспечение сопоставимости квалификаций и являющееся основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификации;

Непрерывное образование - образование, сопровождающее человека на протяжении всей его жизни, реализующееся последовательно на жизненных этапах, на каждом из которых создаются предпосылки для перехода на новый уровень развития;

¹ Приказ МЗ КР от 27.08.2018г. №615 «Об утверждении компетенции акушерок, должностных инструкций акушерок, этического кодекса акушерок»

Образовательная программа - содержание образования конкретного уровня, направления или специальности, определяющее цели, задачи, планируемые результаты, организацию образовательного процесса конкретного уровня или специальности;

Отраслевые/секторальные рамки квалификаций - системное и структурированное по уровням описание содержания квалификаций в определенной (определенном) отрасли (секторе);

Пациент - лицо, которому оказывается медико-санитарная помощь в организациях здравоохранения, либо у частнопрактикующих медицинских работников с оформлением соответствующей медицинской документации;

Переподготовка - обучение, связанное с получением новой профессии или специальности на базе имеющегося профессионального образования с получением документа об образовании;

Профессиональное развитие - процесс становления и профессионального роста, осуществляемый через профессиональное образование, повышение квалификации и реализацию индивидуальных образовательных потребностей;

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности и выполнения определенной трудовой функции;

Среднее профессиональное образование - уровень образования, направленный на подготовку, обеспечивающий приобретение обучающимся профессиональных знаний, навыков и личных компетенций по определенной специальности (направлению) на базе основного, среднего общего или начального профессионального образования;

Уровень квалификации - установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований к компетенциям работника;

Уровень образования - завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

Формальное образование - образование, предоставляемое образовательными организациями независимо от форм собственности и регламентируемое государственными образовательными стандартами.

3. Актуальность Программы

Медсестры и акушерки играют ключевую роль в улучшении здоровья и вкладе в экономику в целом. Инвестиции в них необходимы для создания эффективных, действенных, жизнестойких и устойчивых систем здравоохранения. Они не только предоставляют необходимую помощь, но и играют решающую роль в формировании политики здравоохранения и развитии первичной медико-санитарной помощи. Медсестры и акушерки часто являются первыми, а иногда и единственными медицинскими работниками, к которым обращаются люди, и качество их первоначальной оценки, ухода и лечения имеет жизненно важное значение. Они также являются частью своего местного сообщества, разделяя его культуру, сильные и слабые стороны, и могут формировать и осуществлять эффективные меры для удовлетворения потребностей пациентов, семей и сообществ.

Сущность реформы сестринского и акушерского дела в Кыргызской Республике заключается в осуществлении необходимых изменений в кадровой политике на основе

научно-обоснованных подходов к планированию, подготовке и использованию сестринских и акушерских кадров, обеспечения рационального соотношения и партнерства между врачами и сестринским, акушерским персоналом. Возрождению категории младшего медицинского персонала, организации новых видов помощи, связанных не только с болезнями или патологическими состояниями, но и с проблемами сохранения и поддержания индивидуального и общественного здоровья.

Программа Правительства по охране здоровья населения и развитию системы здравоохранения на 2019-2030 годы "Здоровый человек - процветающая страна" (Программа 2030) и Программа развития сестринского дела и образования Кыргызской Республики на 2019-2023 г.г. (далее - Программа), которая касалась реформы системы образования, так и формирования современной сестринской практики, включала процессы интеграции как внутри системы профессиональной подготовки сестринского персонала, так и между сестринским образованием и практическим здравоохранением.

В резолюции 74.15 Всемирной ассамблеи здравоохранения об укреплении сестринского дела и акушерского дела и в недавно принятой резолюции EUR/RC73/R1 «Рамочная основа для действий в отношении медико-санитарных работников в Европейском регионе ВОЗ на период 2023-2030 гг.» признается основополагающая роль медсестер в системе здравоохранения в соответствии с широким набором проводимых реформ, что повышает актуальность мер по защите, поддержке и инвестированию в профессиональное развитие медсестер и акушерок во всей Европе и Центральной Азии.

Европейский региональный ВОЗ совместно ГГССАД разработал План действий для стран ЦАР в области сестринского и акушерского дела на период 2024 - 2030 гг., на основе стратегического и систематического подхода на четырех направлениях, описанных в Глобальных стратегических направлениях ВОЗ в области укрепления сестринского и акушерского дела и Европейской дорожной карте по реализации Глобальных стратегических направлений ВОЗ в области укрепления сестринского и акушерского дела: образование, организация оказания услуг (практика), развитие функции лидерства и кадровое обеспечение (нормативно-правовое регулирование и условия труда) медсестер и акушерок.

План действий был подготовлен в ходе двухлетних субрегиональных диалогов по вопросам политики здравоохранения, проведенных в Таджикистане, Кыргызстане и Узбекистане под руководством и при участии главных государственных специалистов по сестринскому и акушерскому делу (ГГОСАД) всех пяти стран Центральной Азии. Дискуссии проводились в консультации с другими соответствующими национальными и международными заинтересованными сторонами.

Предлагаемый План действий для стран ЦАР в области сестринского и акушерского дела на период 2024 - 2030 гг. ("План действий") дает возможность спланировать общую стратегию сотрудничества между странами в целях укрепления сестринского дела и акушерства в каждой из них.

4. Текущая ситуация

Кадровые ресурсы: По данным ЦЭЗ на 1 января 2024 года медицинские услуги населению страны оказывали 32 883 специалиста со средним медицинским образованием (45,8 на 10 000 населения), в 2022 году-32 880 (46,7). В Чуйской области

(28,8) и г. Бишкек (29,5 на 10 000 населения) отмечена недостаточная обеспеченность специалистами со средним медицинским образованием.

В 2023 году в организации здравоохранения поступило 5032 специалиста со средним медицинским образованием и уволилось 4781 специалист со средним медицинским образованием.

Число специалистов со средним медицинским образованием, по областям, районам и городам, 2021-2023 гг.

Регионы	Число среднего медицинского персонала всего						в т.ч. оказывающие практическую помощь					
	абсолютное число			на 10000 населения			абсолютное число			на 10000 населения		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Кыргызская Республика	33212	32880	32833	49,2	46,7	45,8	26062	27213	27418	38,6	38,7	38,3
Баткенская область	3787	3708	3697	67,8	65,0	63,4	2448	2580	2673	43,8	45,2	45,8
Джалал-Абадская область	6062	5942	5911	47,3	45,3	44,2	4633	4823	4821	36,1	36,8	36,1
Иссык-Кульская область	2111	2161	2159	41,7	40,1	39,7	1772	1893	1882	35,0	35,2	34,6
Нарынская область	1543	1481	1485	52,4	48,0	47,6	1365	1375	1390	46,4	44,6	44,5
Ошская область	7212	6893	6997	51,0	47,2	47,0	5331	5574	5660	37,7	38,2	38,0
Таласская область	1236	1228	1233	45,1	44,9	44,5	1044	1085	1098	38,1	39,7	39,6
Чуйская область	3150	3123	3125	32,0	29,2	28,8	2804	2864	2866	28,5	26,8	26,4

г.Бишкек	3449	3487	3440	31,4	30,5	29,5	2928	3000	2990	26,7	26,2	25,7
г.Ош	1475	1500	1451	44,2	41,5	39,6	1052	1121	1107	31,5	31,0	30,2
Республиканские организации	3227	3357	3335	-	-	-	2685	2898	2921	-	-	-

Число специалистов со средним медицинским образованием (акушерки, фельдшера, медицинские сестры) по областям, 2022-2023гг.

	Акушерки				Фельдшера				Медицинские сестры			
	Абсолютное число		на 10000 населения		Абсолютное число		на 10000 населения		Абсолютное число		на 10000 населения	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Кыргызская Республика	1990	1944	2,8	2,7	1239	1290	1,8	1,8	24921	24888	35,4	34,8
Баткенская область	248	244	4,3	4,2	141	133	2,5	2,3	2870	2844	50,3	48,8
Джалал-Абадская область	436	419	3,3	3,1	181	182	1,4	1,4	4442	4439	33,9	33,2
Иссык-Кульская область	103	99	1,9	1,8	94	84	1,7	1,5	1650	1662	30,6	30,5
Нарынская область	63	68	2,0	2,2	59	51	1,9	1,6	1087	1089	35,3	34,9
Ошская область	539	521	3,7	3,5	233	259	1,6	1,7	5104	5236	34,9	35,1
Таласская область	78	79	2,9	2,9	54	56	2,0	2,0	892	890	32,6	32,1
Чуйская область	153	145	1,4	1,3	217	263	2,0	2,4	2332	2313	21,8	21,3
г. Бишкек	188	202	1,6	1,7	188	190	1,6	1,6	2657	2584	23,2	22,2
г. Ош	103	99	2,9	2,7	51	49	1,4	1,3	1190	1136	32,9	31,0
Республиканские организации	79	68	-	-	21	23	-	-	2697	2695	-	-

В рамках Программы развития сестринского дела и образования в Кыргызской Республике на 2019-2023 годы реализованы следующие мероприятия.

Приказом МЗ КР №915 от 08.07.2021г. «Номенклатура медицинских и фармацевтических специальностей, номенклатура должностей и соответствия медицинских и фармацевтических специальностей должностям в организациях здравоохранения Кыргызской Республики» пересмотрены специальности и должности по сестринскому и акушерскому делу.

Разработаны и утверждены приказом МЗ КР, документы регулирующие функции, компетенции медицинских сестер и акушерок:

- Профессиональный стандарт «Медицинская сестра/брат» (приказ МЗ КР №1526 от 30.12.2022г.), внесен в реестр Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;

- Профессиональный стандарт «Акушера(-ки)» (приказ МЗ КР №1533 от 25.12.2023г.), внесен в реестр Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;

- Каталог компетенций «Медицинская сестра (брат)» (приказ МЗ КР №28 от 17.01.2020г.);

- Должностная инструкция семейной медицинской сестры (приказ МЗ КР №902 от 27.07.2022 г.);

- Должностная инструкция клинической медицинской сестры в детских стационарах (приказ МЗ КР №1051 от 28. 08. 2023г.)

- Должностная инструкция клинической медсестры в стационарах (приказ МЗ КР №178 от 15. 02. 2024г.);

- Приказ МЗ КР №860 от 09.08.2024г. «Об утверждении рекомендуемых типовых штатов медицинского и не медицинского персонала для ЦОВПи ЦСМ, где пересмотрены штатные нормативы медсестер и акушерок.

- Разработаны и утверждены 75 СОПов, переведены на кыргызский язык (приказ МЗ КР №632 от 18.08.2020г. и приказ МЗ КР №1362 от 21.11.2022г.);

- Клиническое руководство по сестринскому процессу при сахарном диабете для амбулаторного уровня здравоохранения (приказ МЗ КР №337 от 17.03. 2022г.);

- Клиническое руководство по сестринскому процессу при ХОБЛ для амбулаторного уровня здравоохранения (приказ МЗ КР 12 июля 2022 г.);

Все клинические руководства СОПы, приказы размещены на сайте ОЮЛ АССДКР для всеобщего доступа.

Образование: Подготовка специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием в республике ведется в 27 образовательных организациях среднего медицинского образования (26 колледжей и 1 училище), из них государственных - 14 медицинских колледжей и 1 медицинское училище, частных - 12 медицинских колледжей.

Медицинские колледжи территориально расположены в г. Бишкек – 7 ед., Чуйская область – 4 ед., Нарынская область - 1 ед., Ысык - Кульская область – 2 ед., Таласская область – 1 ед., Ошская область – 6 ед., Баткенская область – 1 ед., Жалал Абадская область – 5 ед.

Базовые специальности на уровне СПО отражены в таблице №1.

Таблица 1

060000. Здравоохранение и медицинские науки			
060101	Лечебное дело	Фельдшер	3 года 6 месяцев
060102	Акушерское дело	Акушерка	2 года 10 месяцев

060104	Медико-профилактическое дело	Санитарный фельдшер	2 года 10 месяцев
060106	Стоматология ортопедическая	Зубной техник	2 года 10 месяцев
060107	Стоматология профилактическая	Гигиенист стоматологический	2 года 10 месяцев
060108	Фармация	Фармацевт	2 года 10 месяцев
060109	Сестринское дело	Медицинская сестра (брат)	2 года 10 месяцев
060110	Лабораторная диагностика	Медицинский лабораторный техник	2 года 10 месяцев
060111	Медицинская оптика	Техник-оптик	2 года 10 месяцев
060112	Медицинский массаж	Медицинская сестра по массажу (брат)	1 год 10 месяцев
060113	Физическая терапия	Помощник физического терапевта	1 год 10 месяцев 2 года 10 месяцев

В 2022 году начато внедрение новой экспериментальной программы по специальности «Сестринское дело», где практическая подготовка на клинических базах составляет 43% под руководством клинического наставника из числа опытных практикующих медсестер. По новой программе обучаются около 700 студентов первого и второго курсов на базе 5 медицинских колледжей, отобранных в качестве пилотных колледжей. МЗ КР издал приказ № 484 от 19.04.2022 «О реализации экспериментальной программы по специальности «Сестринское дело» среднего профессионального образования», дополнительным приказом МЗ КР № 1251 от 21.10.2022 г. включен пятый медицинский колледж при Ошском государственном университете. МЗ КР выбрало 5 пилотных медицинских колледжей (Бишкекский медицинский колледж им. А. Молдогазиева, Токмоцкий медицинский колледж, Нарынский медицинский колледж, Медицинский колледж при ОшГУ и Узгенский международный медицинский колледж при ОшГУ) для реализации пилотной программы. Разработана дорожная карта, по внедрению пилотной программы, новизна которой заключается в увеличении доли клинической практики до половины объема учебного процесса. 43 учебные программы были пересмотрены и проанализированы международным экспертом. Ее реализация началась 1 сентября 2022 года в 5 пилотных медицинских колледжах. На 1 учебный год (2022-2023) набор студентов составил 336 человек, на 2 учебный год (2023-2024 году) набор студентов составил 397 человек. Для преподавательского состава (ПС) пилотных МК были проведены тренинги по различным программам с целью повышения их квалификации и соответствия новым требованиям. Обучение прошли 466 учителей из 5 МК. 290 клинических наставников, которые являются практикующими медсестрами, были обучены управлению, контролю и оценке клинической подготовки студентов сестринского дела.

Разработаны и согласованы план мониторинга и инструменты оценки эффективности реализации пилотной программы по специальности «Сестринское дело» в 5 пилотных медицинских колледжах. Проведена оценка реализации первого и второго учебных годов пилотной программы по специальности «Сестринское дело» (качественный и количественный анализ). Отчет был подготовлен международным экспертом.

Внедрена программа бакалавриата и магистратуры по направлениям «Сестринское дело» и «Акушерское дело» (постановление Кабинета Министров КР от 29 мая 2023 года №290). КГМА им. И.К. Ахунбаева уже второй год обучает студентов по программе бакалавриата на факультете сестринского дела.

Обучение специалистов высшего профессионального образования осуществлялась по специальности 560006 «Сестринское дело» со сроком обучения 5 лет на базе общего среднего образования, а на базе среднего профессионального образования – 4 года. С 2006 г. срок обучения составляет 5 лет на базе общего среднего и среднего профессионального образования. С присвоением квалификационной степени - «Менеджер сестринского дела. Преподаватель», которая направлена на подготовку менеджеров и преподавателей сестринского дела, обладающих общими и специальными компетенциями для административно-управленческой и педагогической деятельности в организациях здравоохранения (далее – ОЗ).

Всего за годы существования факультета состоялось 22 выпусков - 432 выпускника. Из них в государственной структуре работают 27%, частной структуре 21%, неизвестно 26%, зарубежье 11%, не работают 9%, работают не по специальности 6%. Педагогическую деятельность осуществляет 39 специалистов. Практическую деятельность осуществляет 86 специалистов, из них государственных организациях трудятся 52 специалиста: 7 главные сестры, 14 работают старшими сестрами и 31 рядовыми медсестрами. В 2018 г. на базе медицинского факультета Опского государственного университета был возобновлен прием по ускоренной программе высшего сестринского образования.

Непрерывное профессиональное развитие: Целью повышения непрерывного профессионального развития медицинские сестры и акушерки повышают свою квалификацию согласно приказа №6 от 11.01.2023 г. «Об утверждении положения о дополнительном непрерывном медицинском и фармацевтическом образовании и накопительной системе «кредит-часов».

Согласно требуемой трудоемкости непрерывного образования для прохождения аттестации для получения допуска к работе и/или присвоения квалификационной категории включает:

- не менее 50 кредит-часов ежегодно для специалистов с высшим медицинским, фармацевтическим, биологическим, сестринским образованием, в итоге не менее 250 кредит-часов за пятилетний период;
- не менее 36 часов ежегодно для специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием, в итоге не менее 180 часов за пятилетний период. Ежегодный объем (50/36 кредит-часов) непрерывного образования специалистов включает:
- не менее 70% кредит-часов за счет программ формального обучения;
- не более 30% - в рамках неформального обучения.

Дополнительные образовательные программы профессиональной переподготовки реализуются в объеме свыше 500 часов по учебным программам, дающим необходимые знания, умения и навыки специалисту для выполнения нового вида профессиональной деятельности в пределах имеющегося профессионального образования. В настоящее время должности, необходимые в сертификации для получения знаний, умений и навыков для выполнения вида профессиональной деятельности в пределах имеющегося профессионального образования - это специальности «Сестринское дело в семейной медицине», «Операционное дело», «сестринское дело в анестезиологии» и т.д.

Аттестация : Процесс аттестации у специалистов сестринского и акушерского дела проводится на основании приказов МЗ КР:

- №755 от 8 июня 2021 г. «Об утверждении положений об аттестации и регистрации медицинских или фармацевтических работников, допуска к медицинской или фармацевтической деятельности лиц, получивших медицинское, фармацевтическое или высшее биологическое образование»;

- №54 от 03.08.2021. «О проведении аттестации медицинских и фармацевтических работников», где проведение аттестации специалистов со средним медицинским образованием делегирована ОЮЛ АССД КР;

- №165 от 11.02.2022г. «Об утверждении Положения оценки потенциала профессиональных медицинских ассоциаций»;

- №477 от 19.04.2022г. «Об утверждении Временного положения о накопительной системе зачета часов в системе непрерывного медицинского и фармацевтического образования».

Аттестация на допуск к медицинской деятельности является обязательным и имеет соответственно мотивационные стимулы для прохождения аттестации, поскольку в зависимости от присужденной категории (второй, первой и высшей) специалисты сестринского и акушерского дела производится доплата к заработной плате.

Наука: В целях поддержания научных исследований в области сестринского дела, направленные на решение актуальных проблем здравоохранения и улучшение качества медицинской помощи, проводится работа с Национальной аттестационной комиссии при Президенте Кыргызской Республики, по разработке паспорт специальности сестринское дело для получения шифра специальности сестринское дело.

Заработная плата: Согласно Положению об оплате труда работников организаций здравоохранения Кыргызской Республики, утвержденный постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики² от 30 марта 2022 года № 182 заработная плата работников здравоохранения состоит из базового оклада, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Гарантированная заработная плата включает: базовый оклад, надбавки и доплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, работу в сельской местности, работу в условиях высокогорья и отдаленных зонах Кыргызской Республики, работу в особых условиях труда, стаж работы в условиях высокогорья.

Профессиональные медицинские ассоциации: ОЮЛ АССД КР пользуется популярностью среди специалистов сестринского и акушерского дела, призванных на республиканском уровне способствовать повышению качества услуг в организациях здравоохранения Кыргызской Республики, продвигать интересы медицинских сестер и акушерок, повышать их авторитет и потенциал.

По состоянию на январь 2023 года ОЮЛ АССД КР представлена 16 общественными объединениями и территориально охватывает весь Кыргызстан, что дает информацию о потребностях и проблемах, с которыми сталкиваются специалисты сестринского и акушерского дела на региональном уровне.

На Генеральной Ассамблее Европейского Форума Национальных сестринских и акушерских ассоциаций (EFNNMA), которая проводилась 10-11 ноября 2023 года в г. София, Болгария, председатель ОЮЛ АССД КР была избрана в состав правления Европейского форума акушерок и медсестер.

ОЮЛ АССД КР:

- принимает активное участие в разработке клинических руководств по сестринскому делу на основе сестринского процесса, стандартов сестринского и акушерского дела, организует подготовку документов для аттестации всех специалистов со средним медицинским образованием;

² <https://cbd.minjust.gov.kg/159284/edition/1292612/ru> Положение об оплате труда работников организаций здравоохранения Кыргызской Республики (В редакции постановления Кабинета Министров КР от 12 июля 2022 года № 369. 4 сентября 2023 года № 444)

- эффективно сотрудничает с МЗ КР, партнерами по развитию здравоохранения, организациями здравоохранения, профессиональными медицинскими ассоциациями, участвует в разработке нормативных документов и программ здравоохранения;

- имеет свой сайт <http://assd.med.kg>, на котором размещена основная информация об Ассоциации, ее структуре и деятельности, а также информация о ее членах. На веб-сайте также есть информационные ресурсы как для членов, так и для всех медицинских работников ОЗ (ОЮЛ АССД КР, приказы, СОП, информация об аттестации и т. д.), что обеспечивает быстрый доступ к необходимой документации;

- принимала активное участие в мероприятиях во время кризиса COVID-19, являясь ключевым партнером МЗ КР в борьбе с эпидемией, содействуя мобилизации медицинских сестер и распространению информации, новых знаний среди своих членов;

ОЮЛ АМКК также является активным партнером Министерства здравоохранения, Министерства образования и науки КР, АССД КР, образовательных организация. Принимает активное участие во всех мероприятиях медицинских сестер и способствует реализации реформ в сестринском деле и образовании, помогает своевременному распространению информации, новых знаний среди своих членов.

5. Проблемы:

- система оплаты труда специалистов сестринского дела не предусматривает оплату с учетом количества, качества и конечных результатов труда в соответствии с коэффициентом трудового участия и дополнительной выплаты по индикаторам.

- проблема трудоустройства выпускников образовательных организаций связана с несовершенством системы планирования и распределения кадрового потенциала в соответствии с присвоенной специальностью;

- дисбаланс между потребностями практического здравоохранения и подготовкой специалистов. При подготовке кадров со средним медицинским образованием не учитываются потребности организаций здравоохранения.

- учебные программы по сестринскому и акушерскому делу включают предметы общего характера (государственный компонент ГОС);

- ограниченная клиническая практика по отношению к теории и возможности ее применения в клинических и реальных ситуациях; если же они есть, то или не согласованы стратегически, или не систематизированы, чтобы стимулировать анализ практической работы и обучение в приоритетных областях здравоохранения;

- существующий нормативный документ, (ПП КР от 03.02.2004 г. №53, положение о преподавателе СПО), ограничивающий возможности специалистов со средним профессиональным образованием в преподавательской деятельности;

- преподавательский состав в основном состоит из врачей, и лишь немногие являются медсестрами и акушерками, получившими высшее образование по другим специальностям, что объясняет нынешний уровень образования медсестер и акушерок на уровне СПО;

- ограниченный доступ к педагогическим материалам и методикам, основанным на основных принципах и науке в области сестринского и акушерского дела;

- отсутствия исследования в области сестринского и акушерского дела согласно приоритетам здравоохранения;

- недостаточная подготовка и мотивация профессиональной деятельности клинических наставников в организациях здравоохранения;

- в государственных образовательных стандартах (далее – ГОС) не предусмотрено достаточное количество кредитов для прохождения всех видов практики с целью развития практических навыков;

- слабая материально-техническая база образовательных организаций здравоохранения и клинических баз;

Все вышеперечисленные проблемы требуют пересмотра содержания среднего, высшего профессионального и непрерывного сестринского образования, разработки новых подходов в процессе подготовки и повышения квалификации специалистов сестринского и акушерского дела, пересмотра нормативно-правовых документов.

1. Цель Программы

Цель Программы – подготовка и усиление роли специалистов сестринского и акушерского дела в предоставлении качественных услуг по сохранению и укреплению здоровья, профилактике заболеваний, реабилитации, психосоциальной помощи лицам всех возрастных групп и уходу за пациентами, направленным на решение существующих и потенциальных проблем со здоровьем в изменяющихся условиях окружающей среды.

2. Приоритетные направления

Стратегический элемент 1: Согласование системы образования с приоритетными направлениями развития здравоохранения и потребностями населения.

Численность выпускников отделений акушерского и сестринского дела удовлетворяет или превышает спрос системы здравоохранения, при этом они обладают необходимыми знаниями, компетенциями и отношением к работе в соответствии с национальными приоритетами в области.

Приоритетные направления мероприятий:

- Приведение уровней образования в области сестринского и акушерского дела в соответствие с международными требованиями к образовательным программам с учетом квалификации, способной отвечать потребностям населения и требованиям системы здравоохранения;

- Пересмотр образовательных стандартов с акцентом на специализированные дисциплины в сестринском и акушерском деле, научно-исследовательские навыки, доказательную сестринскую практику. Увеличение доли клинической практики в учебном процессе, пересмотр компетенций и результатов обучения в целях удовлетворения потребностей системы здравоохранения и населения;

- Развитие потенциала профессорско-преподавательского состава, включая пересмотр квалификационных требований, обучение и устранение преград в работе по увеличению доли преподавателей из числа медсестер и акушерок;

- Создание учебных материалов и программ подготовки кадров на основе общих теоретических, научных знаний и доказательной сестринской практики;

- Создание условий для студентов и медицинских сестер и акушерок, с целью выбора и построения индивидуальной академической траектории (расширение выбора через предоставление видов и уровней сестринского и акушерского образования).

- Проведение исследований в области сестринского и акушерского дела на всех уровнях системы образования (бакалавриат, магистратура, PhD).

- Укрепление системы аккредитации образовательных организаций, а также внутренний и внешний контроль качества подготовки кадров.

Стратегический элемент 2: Модернизация рабочего места для следующего поколения медсестер и акушерок

Увеличение численности медсестер и акушерок путем постоянного создания новых рабочих мест, осуществления эффективной политики найма и удержания кадров от увольнения, управления процессами их международной мобильности и миграции при соблюдении норм профессиональной этики.

Приоритетные направления мероприятий:

- Укрепление потенциала по сбору и анализу данных для поддержки эффективной оценки потребностей в медицинской помощи, включая планирование и прогнозирование кадровых ресурсов сестринского и акушерского дела с учетом конъюнктуры рынка труда медицинских работников;

- Обеспечение надежных норм и систем укомплектования штатов медсестер и акушерок, а также безопасности пациентов;

- Улучшение внедрения основанных на фактических данных руководств по сестринскому и акушерскому делу;

- Поддержка и удержание медицинского персонала в сельских, отдаленных и недостаточно охваченных медпомощью районах, применяя финансовые и образовательные стимулы, фактор карьерного роста и предоставляя право принятия клинично-управленческих решений медсестрам и акушеркам.

Стратегический элемент 3: Укрепление роли профессионального лидера среди медсестер и акушерок в области политики здравоохранения, научных исследований и организации оказания услуг

Увеличение доли и расширение полномочий медсестер и акушерок на руководящих должностях в системах здравоохранения и образования при непрерывном процессе подготовки нового поколения профессиональных лидеров.

Приоритетные направления мероприятий:

- Совместная работа с Координационным советом (центром) стран ЦАР по вопросам сестринского и акушерского дела в составе ГГССАД;

- Организация обучения по тематике развития профессионального лидерства и практических умений медсестер и акушерок на всех этапах получения ими образования и карьерного роста, включая функцию лидерства в вопросах стратегического планирования;

Стратегический элемент 4: Оптимизация профессиональной деятельности медсестер и акушерок.

Акушерки и медсестры работают в полном объеме своего образования и подготовки в безопасной и благоприятной трудовой среде.

Приоритетные направления мероприятий:

- Усовершенствование профессиональной нормативной базы для обеспечения населения качественной человекоориентированной\пациентоориентированной сестринской помощи.

- Усовершенствование непрерывного профессионального развития медсестер и акушерок с учетом их клинической специализации.

- Совершенствование системы сертификации и аттестации в целях обеспечения соответствующего уровня профессиональных компетенций.

- Оптимизация структуры сестринской и акушерской помощи, стимулирующей медсестер и акушерок в составе мультидисциплинарных бригад медицинской помощи включая ее интегрированную модель, с ясными перспективами карьерного роста и критериями продвижения по службе.

- Расширение функций медсестры и акушерки, включая семейную медсестру по лечению неинфекционных заболеваний, охране психического здоровья, а также сохранению репродуктивного здоровья, охране материнства и детства или по уходу за новорожденными или пожилыми пациентами.

- Поддержка культуральных изменений в вопросе приемлемости расширенных функций медсестры и акушерки, а также внедрения модели мультидисциплинарной бригады в стационарах и уровне ПМСП.

- Использование и совершенствование цифровых решений в сестринской и акушерской практике для регистрации и документирования клинических мероприятий и обеспечения взаимосвязи между специалистами сестринского и акушерского дела.

- Ведение реестров сестринских и акушерских функций (включая специализированные).

7. Ожидаемые результаты

• Внедрение новых подходов в подготовке сестринского персонала будут способствовать формированию нового поколения медицинских сестер в качестве равноправных партнеров врача, способных к принятию самостоятельных сестринских решений, осуществлению доказательного сестринского процесса, отражая его в сестринской документации.

• Внедрение новых образовательных программ разных уровней подготовки специалистов сестринского дела будет способствовать формированию новых компетенций с учетом уровня подготовки.

А также, расширение медсестринских услуг может привести к значительному улучшению качества медицинской помощи. Ожидаемые результаты включают:

1. Повышение доступности медицинской помощи: Увеличение числа медсестринских услуг позволяет улучшить доступ к первичной и специализированной помощи, особенно в отдаленных и малонаселенных районах.

2. Снижение нагрузки на врачей: Расширение ролей у медсестер, позволяет снизить нагрузку на врачей, что способствует более эффективному распределению ресурсов и времени.

3. Улучшение профилактики и раннего выявления заболеваний: Медсестры могут

играть ключевую роль в профилактике, консультировании и скрининге, что способствует раннему выявлению заболеваний и снижению их тяжести.

4. Повышение удовлетворенности пациентов: Улучшение доступа и качества медсестринских услуг может повысить удовлетворенность пациентов за счет более персонализированного и своевременного ухода.

5. Улучшение показателей здоровья населения: Благодаря комплексному подходу к уходу, который включает в себя профилактику, образование пациентов и координацию ухода, возможно улучшение общих показателей здоровья населения.

8. Финансовое обеспечение реализации Программы

Реализация Программы осуществляется за счет средств республиканского бюджета, вовлечения донорских организаций во все этапы формирования, внедрения и мониторинга реформы сестринского дела.

10. Мониторинг и оценка программы

Мониторинг и оценка реализации Программы будет осуществляться МЗ КР, МОиН КР, ОЮЛ «АССДКР», ОЮЛ АМКК.

Предполагается вовлечение донорских организаций во все этапы внедрения и мониторинга реформы сестринского дела.



Образование

Стратегическое направление: Удовлетворение или превышение спроса на акушерок и медсестер (АиМ) обладающих необходимыми знаниями, компетенциями и отношением к работе в соответствии с национальными приоритетами охраны здоровья (СЗО)

Целевой показатель	Мероприятие	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (up to 2030)	Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
<p>Подготовка нормативно-правовых документов КР по совершенствованию программ САД, а также согласование таких со стейкхолдерами с учетом опыта соседних государств.</p>	<p>Согласование уровней образования САД в ЦАР с требованиями программы высшего образования по специальности в соответствии с потребностями практического здравоохранения и населения.</p>	<p>Приведение уровней образования ССАД в соответствие с потребностями практического здравоохранения и населения.</p>	<p>Подача заявки на присоединение к Европейскому пространству высшего образования (European High Education area)</p>	<p>ГОСТ</p>	<p>МЗ КР УЧР, УОМПиЛП</p>
<p>Анализ требований к программам подготовки ССАД Сокращение учебных часов по предметам общего образования ССАД; Определение ОЗ в качестве кандидатов на статус центра передовой практики ССАД</p>	<p>Пересмотр стандартов с акцентом на практикоориентированность программ, анализ практики и результаты обучения с учетом потребностей практического здравоохранения и населения</p>	<p>Увеличение клинической практики до 50% Подготовка и обмен педагогическими материалами и методиками обучения, основанными на новейших требованиях и стандартах САД</p>		<p>Гостандарт обязательного образования АиМ Создание рабочей группы для создания и выполнения новых</p>	<p>МЗ КР УЧР, УОМПи ЛП</p>

	Внесение изменений в НПА, регламентирующие среднее и высшее профессиональное образование:	Создание академической мобильности среди образовательных организаций ЦАР. Повышение потенциала в рамках НПР ППС стран ЦАР. Создание и укрепление института наставничества.	Создание единых требований к ППС среди образовательных организаций ЦАР.	Подготовка единых учебных программ по повышению квалификации ППС среди стран ЦАР	МЗ КР УЧР, УОМПиЛП
Пересмотр квалификационных требований преподавателей провайдеров сестринского и акушерского образования.	Формирование ППС, включая пересмотр квалификационных требований, обучение и создание условий для увеличения доли ССАД в ППС	Создание единого по формированию профессорско-преподавательского состава (ППС) для повышения уровня компетентности	Развитие практики НИР на всех уровнях системы образования САД (бакалавр, магистр, к.н./PhD)	Включить предмет НИР в учебные программы на всех уровнях образования САД	МЗ КР УЧР, УОМПиЛП
Создание руководства по формированию профессорско-преподавательского состава (ППС) для повышения уровня компетентности	Укрепление организаций по	Укрепление организаций по	Укрепление организаций по	Создание или перестройка	МЗ КР УЧР,
Оценка нынешней системы аккредитации и	Укрепление организаций по аккредитации	Укрепление организаций по аккредитации	Укрепление организаций по аккредитации	Создание или перестройка	МЗ КР УЧР,

механизмов внутренней и внешней систем обеспечения/контроля качества	образовательных учреждений(ОУ) и их систем обеспечения/контроля качества	комитета по аккредитации ОУ	УОМПиЛП
<p>Система мониторинга и оценка Индикаторы Национальной системы учета кадров здравоохранения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Продолжительность обучения и подготовки кадров • Наличие госпрограмм образования с учетом потребностей населения в услугах национальной системы здравоохранения • Коэффициент выпускников-медиков к наличному персоналу • Коэффициент заявлений в учреждения медобразования (УМО) к наличному ИПС • Механизмы аккредитации УМО и их учебных программ • Стандарты межпрофессионального (междисциплинарного) образования • Наличие стандартов профессиональных квалификаций ИПС <p>**Механизм мониторинга / периодичность проверок</p> <ul style="list-style-type: none"> • Координационный Совет САД (собирается один раз в два года) 			

Численность медперсонала

Стратегическое направление: повышение численности медработников путем постоянного и результативного увеличения и удержания на местах персонала АиМ, а также управления миграцией кадров

Целевой показатель	Мероприятие		Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)		

<p>Анализ рынка труда для здравоохранения и инвестирования в развитие кадров АиМ</p>	<p>Укрепление потенциала сбора и анализа данных о поддержке в интересах эффективной оценки потребностей в объемах медпомощи, включая планирование и прогноз потребности в кадрах АиМ с учетом конъюнктуры рынка труда (КРТ)</p>	<p>Выполнение рекомендаций по итогам анализа КРТ</p> <p>Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики</p>	<p>Создание рабочей группы по составлению и выполнению новых рекомендаций</p>	<p>МЗ КР УЧР, УОМПиЛП</p>
<p>Укрепление системы профессионального правового регулирования между специальностями и оптимизированными функциями практики АиМ</p>	<p>Анализ ныне действующего кода профэтики АиМ</p> <p>Анализ, в связи с прочими целевыми показателями, данных, необходимых для создания регистра АиМ.</p> <p>Анализ нынешних механизмов правовой защиты интересов АиМ.</p> <p>Анализ ныне действующих механизмов правовой защиты АиМ (подсудность, консультирование...)</p> <p>Анализ содержания ГОС экзаменов, аттестаций, допуска к мед деятельности с преобразованием их в Единый Экзамен по лицензированию АиМ</p> <p>Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики</p>	<p>Создание национальных комитетов по вопросам правовой защиты АиМ</p>	<p>Национальное законодательство</p>	<p>МЗ КР УЧР, УОМПиЛП</p>

Улучшение условий труда АиМ, включая сокращение рабочей нагрузки и рабочего времени, обеспечение большей гибкости условий трудового договора и справедливую оплату труда	Создание межведомственной рабочей группы Анализ условий труда и составление соответствующих рекомендаций для выполнения на уровнях национальном, ОЗ и медработника	Создание стратегии обеспечения справедливой оплаты труда, безопасного найма работников, непрерывного профобразования, карьерного роста и удержания кадров на селе	Выполнение рекомендаций на уровнях медработника, ОЗ и национальном	МЗ КР Учр, УОМПиЛП
Создание надежных и эффективных систем обеспечения безопасности АиМ и пациентов	Анализ законодательства о нормативах обеспечения кадрами и системах обеспечения безопасности пациентов	Анализ Индикатора нормативной рабочей нагрузки (WISN)	Реализация результатов анализа WISN	МЗ КР Учр, УОМПиЛП
Пересмотр определений «медсестра общего профиля» и «медсестра-специалист» Анализ периодичности и порядка продления профессионального сертификата	Расширение функций АиМ, включая семейных, в отношении неинфекционных заболеваний, психического здоровья, а также репродуктивной, материнской, новорожденной и детской помощи или уход за пожилыми (RMNCH)	Развитие и адаптация нормативно-правовой системы в целях реализации практики САД в полном объеме полученного образования и подготовки АиМ	Государственное регулирование здравоохранения	МЗ КР Учр, УОМПиЛП
Анализ условий труда, включая зарплату АиМ Заполнение формы Национального документа (инструмента) отчетности согласно Глобальному	Поддержка и удержание персонала в сельских, отдаленных и недостаточно охваченных местностях, включая финансовые и образовательные инициативы,	Двусторонние консультации по вопросам международной миграции и мобильности медработников	Заполнение формы Национального документа (инструмента) отчетности согласно	МЗ КР Учр, УОМПиЛП

<p>кодексу ВОЗ практики по найму медрперсонала («Кодекс»)</p>	<p>возможности карьерного роста и полномочия АИМ в ОЗ</p>		<p>Глобальному кодексу ВОЗ практики по международному найму медрперсонала («Кодекс»)</p>	
---	---	--	--	--

МЕХАНИЗМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Анализ рынка труда здравоохранения (РТЗО-НЛМА) в Кыргызстане

Создание онлайн-базы средств анализа кадровых ресурсов в интересах Минздравов

Широкая кампания в СМИ/ сетях по вопросам трудоустройства АИМ

Система мониторинга и оценки

Индикаторы Национальной системы учета кадров здравоохранения:

- Распределение по поло-возрастным группам
- Распределение по полам
- Обеспеченность населения кадрами медрботников
- Доли медрботников, нанятых за последние 12 мес. в стране и за рубежом
- Распределение по месту рождения
- Распределение по месту обучения

Обеспеченность медрботниками на региональном и муниципальном уровнях

****Механизм мониторинга / периодичность проверок****

- Координационный Совет САД (собирается один раз в два года)

Профессиональное лидерство

Стратегическое направление: увеличение доли и расширение полномочий АиМ на руководящих должностях в здравоохранении и образовательных учреждениях и непрерывный процесс формирования нового поколения лидеров САД

Целевой показатель	Мероприятие			Долгосрочное (до 2023)	Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (до 2023)			
Создание Координационного совета по вопросам САД	Утверждение всех необходимых документов для создания Координационного совета по вопросам САД				Национальное нормативно-правовое регулирование	МЗ КР УОМПиЛП УЧР
Наделение необходимыми ресурсами (кадры и финансирование) и полномочиями для принятия управленческих решений по вопросам САД, а также содействия планированию политики здравоохранения	Определение функций и ответственности медработников при кадровом планировании и управлении; отчетность и использование данных; анализ рынка труда и системы налогообложения	Новое определение текущих должностей лидеров САД в рамках структурированной классификации			Национальное нормативно-правовое регулирование	МЗ КР УОМПиЛП УЧР
Организация обучения по тематике профессионального лидерства и умений АиМ на всех этапах их образования и карьерного роста, включая политику лидерства в сфере САД	Создания возможностей развития функции лидерства и кураторства АиМ Подключение ГССАД, ВСО в процесс подготовки специалистов и укрепления национальных ассоциаций АиМ	Учреждение действующих курсов (молодые специалисты, ГССАД, руководители САД) для оперативного повышения их квалификации и расширения компетенций в сфере политики здравоохранения, кадровом планировании и управлении.				МЗ КР УОМПиЛП УЧР

<p align="center">МЕХАНИЗМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА Усиление роли Координационного Совета по вопросам САД, для контроля реализации Плана мероприятий на национальном уровне</p>									
<p>Система мониторинга и оценки Национальные индикаторы учета кадров здравоохранения: Наличие в стране:</p> <ul style="list-style-type: none"> • должности ГГССАД или ей подобной • возможностей развития функции лидера САД • Национальной ассоциации медработников-кандидатов на государственную регистрацию и/ или молодых специалистов 									
<p>**Механизм мониторинга / периодичность проверок</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Координационный Совет САД (собирается один раз в два года)</i> 									
<p>Организация системы оказания медпомощи</p>									
<p>Стратегическое направление: АИМ должны трудиться в полном объеме полученного ими образования и подготовки в безопасных и благоприятных для их труда условий</p>									
Целевой показатель	Мероприятие	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (до 2023)	Механизм исполнения	Ответственный исполнитель			
Создание ясных перспектив карьерного роста, в частности его критериев, а также обеспечения способности решать задачи повышенной сложности	Оптимизация структуры ЛПО, стимулирующей АИМ становиться ключевыми членами мультидисциплинарной интегрированной бригады медпомощи	структуры ЛПО, стимулирующей АИМ становиться ключевыми членами мультидисциплинарной интегрированной бригады медпомощи			Руководство (документ)	МЗ КР УОМПиЛП			
Использование и совершенствование цифровых решений в	Создание минимального набора данных о САД (Классификации сестринских				Нормативно-правовое регулирование	МЗ КР УОМПиЛП ЦЭЗ			

<p>практике САД, позволяющих фиксировать и документировать действия АйМ и облегчать их общение</p>	<p>мероприятий, их исходов, а также диагнозов) Консультации с АйМ Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики</p>			
<p>Ведение местных реестров функций АйМ (в т.ч. узкие специальности)</p>	<p>Анализ индикаторов качества здравоохранения и массива данных о профессиях САД</p>	<p>Определение минимально необходимого набора данных по кадровым ресурсам САД</p>	<p>Нормативно-правовое регулирование</p>	<p>МЗ КР УОМПиЛП УЧР</p>
<p>Повышение социального статуса АйМ путем проведения целевых просветительских кампаний в СМИ и социальных сетях</p>	<p>Содействие культуральной перемене в обществе в целях принятия им расширенных функций АйМ и их работы в составе мультидисциплинарных бригад стационарной и первичной помощи</p>			<p>МЗ КР УОМПиЛП УЧР Пресс служба</p>
<p>Создание многопрофильного комитета по анализу и совершенствованию клинических протоколов Анализ и совершенствование текущих протоколов по функциям АйМ</p>	<p>Повышение эффективности мероприятий по выполнению подтвержденных практикой протоколов САД</p>	<p>Широкая информационная кампания и обучение по содержанию новых протоколов</p>	<p>Создание рабочей группы Рекомендации компетентного госоргана</p>	<p>МЗ КР УОМПиЛП УЧР</p>
<p>МЕХАНИЗМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА Создание в Кыргызстане Регионального центра передовой практики для поддержки внедрения моделей оказания услуг АйМ в статусе контрольно-справочного (референс) центра обучения, консультирования и НИР. Наличие Единой (координационной) онлайн-базы вебинаров и учебных курсов, доступных АйМ по всей территории в целях составления соответствующих рекомендаций, создания профессиональных стандартов и обмена передовым опытом.</p>				

Наличие ресурсной базы практических примеров и публикаций для обмена передовым опытом создания моделей организации службы САД; развития системы НПО в целях повышения качества услуг; мультидисциплинарного обучения и оказания услуг; клинического мышления в вопросах структурирования службы САД, а также применения цифровых решений в работе АИМ.

Система мониторинга и оценки

Индикаторы национального учета кадров здравоохранения:

Наличие:

- Органа правового регулирования САД
- Экзамена на получение квалификации или лицензии
- Системы НПО
- Системы правового регулирования рабочей нагрузки и условий труда
- Категорий «медсестра высшей квалификации»

****Механизм мониторинга/ периодичность проверок**

- **Координационный Совет САД (собирается один раз в два года)**