

Приложение1
к приказу МЗ КР
от “ ____ ” _____ 2024г.
№ _____
к приказу МОиН
от “ ____ ” _____ 2024г.
№ _____

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

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

Аккредитация¹ - процедура официального признания аккредитационным агентством соответствия оказываемых образовательных услуг установленным аккредитационным агентством стандартам, процедурам и правилам не ниже требований и критериев, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

Аккредитация² - официальная процедура признания компетентности организаций здравоохранения для осуществления профессиональной деятельности в соответствии со стандартами аккредитации;

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) 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;

Валидация - разновидность независимой сертификации, направленной на подтверждение и признание компетенций по профессии в целом или по отдельным видам ее деятельности, полученных в той или иной области, путем неформального и информального образования с выдачей документа, подтверждающего квалификацию;

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-

¹ Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 Об образовании;

² Закон Кыргызской Республики от 12 января 2024 года № 14 Об охране здоровья граждан в Кыргызской Республике

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;

Неформальное образование - образовательная деятельность вне рамок формального образования, основанная на многообразии и разнообразии форм обучения, способности оперативно реагировать на образовательные потребности гражданина;

Медицинская сестра - специалист с высшим сестринским или со средним медицинским образованием по специальности «Сестринское дело», в трудовые функции которого входят услуги по сохранению и укреплению здоровья, профилактике заболеваний, раннему выявлению и выполнению назначений, оказанию психологической, доврачебной медицинской помощи и специального медицинского ухода за пациентами.

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

Обучение на рабочем месте - система подготовки кадров, направленная на приобретение общих и профессиональных знаний и навыков обучающимся в образовательной организации с обязательным практическим обучением и закреплением профессиональных знаний и навыков, а также приобретением опыта работы в производственных подразделениях/комплексах образовательной организации и (или) на базе предприятий/организаций;

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

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;

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

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 - заверченный 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 1	2022 2	2023 3	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	6062	5942	5911	47,3	45,3	44,2	4633	4823	4821	36,1	36,8	36,1

область												
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 №214 от 26.02.2024г. «Об утверждении рекомендуемых типовых штатов медицинского и не медицинского персонала для ЦОВП, областных, районных ЦСМ и для ЦСМ г. Ош», 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.

В 2022 году начато внедрение новой экспериментальной программы по специальности “Сестринское дело” (совместный приказ МЗ и МОиН), где практическая подготовка на клинических базах составляет 50% по руководством клинического наставника из числа опытных практикующих медсестер. По новой программе обучаются 336 студентов 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 включен пятый медицинский колледж при Ошском государственном университете. МЗ КР выбрало 5 пилотных медицинских колледжей (Бишкекский, Токмокский, Нарынский, Ошский и Узгенский) для реализации пилотной программы. Разработана дорожная карта по внедрению пилотной программы, новизна которой заключается в увеличении доли клинической практики до 50% 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. 160 клинических руководителей, 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 учебного года пилотной программы по специальности «Сестринское дело» (качественный и количественный анализ). Отчет был подготовлен международным экспертом. Учебная программа 2-го года обучения была полностью пересмотрена и дополнена. Планируется разработка мобильного приложения для студентов и медсестер. Техническое задание было разработано с учетом потребностей целевой аудитории. Обсуждается реализация программы прикладного бакалавриата – ведущей мировой тенденции развития сестринского образования, как более фундаментальной и практико-ориентированной.

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

Внедрена программа бакалавриата и магистратуры по направлениям «Сестринское дело» и «Акушерское дело» (Постановление Кабинета министров КР от 29 мая 2023 года №290). Разработана и утверждена в КГМА им. И.К. Ахунбаева образовательная программа бакалавриата «Сестринское дело», получена лицензия. Подготовлены проекты государственных образовательных стандартов по направлениям «Сестринское дело» и «Акушерское дело» в стадии общественного обсуждения.

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. А с 2006 г срок обучения 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).

За 21 лет выпустились медсестры с высшим образованием-376. Всего за годы существования факультета состоялось 22 выпусков - 376 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 Ошского государственного университета открылась факультет 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 имеют доплату 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 комиссией 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 Республики³ 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

³ <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)

высокогорья. КТУ определяется по рекомендуемым показателям оценки трудового вклада каждого работника, для среднего персонала максимальный показатель – 4 единицы.

Согласно пункта 18. данного Постановления Семейным медицинским сестрам, имеющим свидетельство (удостоверение) семейной медицинской сестры, а также среднему персоналу фельдшерско-акушерских пунктов устанавливается доплата в размере 30 процентов от должностного оклада.

26. Среднему медицинскому персоналу, занятому на самостоятельной работе без постоянного врачебного участия, устанавливается доплата в размере 10 процентов от должностного оклада.

За высшую квалификационную категорию предусмотрена 50% надбавка к базовой заработной плате, за первую и вторую категорию 30% и 10% соответственно.

Составляет средняя ЗП

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 Айзат Асанова 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 и проводит аттестацию всех специалистов со средним медицинским образованием.

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

ОЮЛ АССД КР 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.

ОЮЛ АССД КР 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.

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 потребностью практического здравоохранения и подготовкой специалистов. При подготовке кадров со средним медицинским образованием не учитываются потребности организаций здравоохранения в подготовке специалистов.

- учебные программы по сестринскому и акушерскому делу включают предметы общего характера (т.е. гуманитарные дисциплины и естествознание);

- 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 приведены в систему, чтобы стимулировать анализ практической работы и обучение в приоритетных областях здравоохранения;

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

- преподавательский состав в основном состоит из врачей, и лишь немногие являются медсестрами и акушерками, что частично объясняется нынешним уровнем образования медсестер, ограничивающим их право преподавать;

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

- недостаточная подготовка клинических наставников.

- в государственных образовательных стандартах (далее – ГОС) не предусмотрено прохождение всех видов практики с целью развития практических навыков;

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

Все вышеперечисленные проблемы требуют актуализации содержания среднего, высшего профессионального и непрерывного сестринского образования, разработки новых подходов к подготовке и повышению квалификации специалистов сестринского 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 систем здравоохранения;

- Пересмотр образовательных стандартов с акцентом на науку сестринского дела, анализ клинической практики и результаты обучения в целях удовлетворения потребностей населения;

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

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

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

- Укрепление системы аккредитации образовательных учреждений, 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;

- Улучшение условий труда медсестер и акушерок, включая сокращение большой нагрузки и чрезмерной продолжительности рабочего дня, повышение гибкости условий трудовых договоров и справедливое вознаграждение;

- 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 клиничко-управленческих решений медсестрам и акушеркам, работающим в учреждениях первичной помощи.

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:

- Укрепление профессиональной нормативной базы для обеспечения согласованности между дипломными специальностями и оптимизированными функциями в сестринской и акушерской практике, положениями о правовой защите населения, а также гармонизация нормативно-правовых актов.

- 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

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», АМК.

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 системы здравоохранения (СЗО)

Целевой показатель	Мероприятие			Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (up to 2023)	Страновой уровень	
Подготовка нормативно-правовых документов по совершенствованию программ базового уровня образования (БУО) АиМ, а также согласование таковых с соседними странами.	Согласование уровней образования АиМ в ЦАР с требованиями программы высшего образования по специальностям в соответствии с потребностями населения в медпомощи и спросом на кадры СЗО	Согласование системы образования с требованиями Болонского процесса	Подача заявки на присоединение к Европейскому пространству высшего образования (European High Education area)	Гостандарт обязательного образования АиМ	Минздрав и Минобразования ВОЗ и интересанты Образовательные учреждения
Анализ требований к программе БУО АиМ Сокращение учебных часов по предметам общего образования АиМ;	Пересмотр образовательных стандартов с акцентом на научную часть САД, анализ практики и результаты	Увеличение на 50% числа кабинетов для практических занятий Подготовка и обмен педагогическими материалами и		Гостандарт обязательного образования АиМ Создание рабочей группы для создания и выполнения	Минздрав и Минобразования ВОЗ и интересанты Образовательные учреждения

<p>Определение ЛПО-кандидатов на статус центра передовой практики АйМ. Увеличение числа учебных часов по специальностям</p>	<p>обучения с учетом потребностей населения в медпомощи</p>	<p>методиками обучения, основанными на теории и научном анализе САД</p>		<p>новых рекомендаций</p>	
<p>Пересмотр квалификационных требований</p> <p>Руководство по формированию профессорско-преподавательского состава (ППС) для повышения уровня компетентности с учетом последних научных достижений</p>	<p>Формирование ППС, включая пересмотр квалификационных требований, обучение и устранение преград для увеличения доли АйМ в ППС</p>	<p>Подготовка в ЦАР форм договорных соглашений между ППС САД с соответствующими интересантами</p> <p>Подготовка ППС (ToT)</p>	<p>Создание программ наставничества и педагогическая поддержка ППС</p>	<p>Подготовка учебных программ по повышению квалификации ППС</p> <p>Изменения в законодательстве о подготовке АйМ в качестве преподавателей</p>	<p>Минздрав и Минобразования</p> <p>ВОЗ и интересанты</p> <p>Профильная комиссия/ ассоциация преподавателей</p>
<p>Создание комиссии для анализа и выработки системных решений о проведении НИР на всех уровнях системы образования</p> <p>Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики</p>	<p>Развитие практики НИР на всех уровнях системы образования АйМ (бакалавр, магистр, к.н./PhD)</p>		<p>Включить предмет НИР в учебные программы на всех уровнях образования АйМ</p>		
<p>Отображение комплекса практических умений и</p>	<p>Развитие системы непрерывного профобразования</p>	<p>Подготовка в ЦАР форм договорных соглашений для ОУ,</p>	<p>Создание единой базы данных</p>	<p>Пересмотр законодательства о системе</p>	<p>Минздрав и Минобразования</p>

<p>навыков, а также потребностей в знаниях</p> <p>Отображение учебных программ, имеющих в каждой стране</p> <p>Отображение комплекса образовательных учреждений (ОУ)</p>	<p>(НПО) в соответствии с клиническими профилями АиМ</p>	<p>призванных развивать прочие ОУ</p> <p>Подготовка всех ОУ (совершенствование учебных программ и методик преподавания)</p>	<p>системы НПО АиМ</p> <p>Создание платформы электронного обучения по клиническим профилям АиМ</p>	<p>сертификации АиМ</p>	<p>Работодатели</p> <p>Центры подготовки кадров АиМ</p> <p>ВОЗ и интересанты</p>
<p>Оценка нынешней системы аккредитации и механизмов внутренней и внешней систем обеспечения/контроля качества</p>	<p>Укрепление организаций по аккредитации образовательных учреждений (ОУ) и их систем обеспечения/контроля качества</p>			<p>Создание или перестройка комитета по аккредитации ОУ</p>	<p>Минздрав</p> <p>ВОЗ и интересанты</p>

Система мониторинга и оценка

Индикаторы Национальной системы учета кадров здравоохранения

- 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 ППС
- Механизмы аккредитации УМО и их учебных программ
- Стандарты межпрофессионального (междисциплинарного) образования
- Наличие стандартов профессиональных квалификаций ППС

****Механизм мониторинга / периодичность проверок**

- *Координационный Совет ЦАР по вопросам САД (ГГССАД) (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 этически-выдержанного управления международной мобильностью и миграцией кадров

Целевой показатель	Мероприятие			Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (до 2023)		
Анализ рынка труда здравоохранения (РТЗО / НЛМА) для обоснования стратегических планов и инвестирования в развитие кадров АиМ	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)	Выполнение рекомендаций по итогам анализа КРТ Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики		Создание рабочей группы по составлению и выполнению новых рекомендаций	Минздрав, Минтруда, Минобразования и Минфин ВОЗ и заинтересованные стороны
Укрепление системы профессионального правового регулирования между специальностями и оптимизированными функциями практики АиМ, а также правовая защита пациентов при согласовании законодательств ЦАР в целом	Анализ ныне действующего кодекса профэтики АиМ Анализ, в связи с прочими целевыми показателями, данных, необходимых для создания регистра АиМ. Анализ нынешних механизмов правовой защиты интересов АиМ. Анализ ныне действующих механизмов правовой защиты АиМ (подсудность,	Создание национальных комитетов по вопросам правовой защиты каждого гражданина путем лицензирования АиМ		Национальное законодательство	Минздрав, и Минюст Региональные органы госуправления ВОЗ и заинтересованные стороны

	<p>консультирование...)</p> <p>Анализ содержания сертификационных экзаменов с преобразованием их в Единый Экзамен по лицензированию АиМ</p> <p>Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики</p>				
Улучшение условий труда АиМ, включая сокращение рабочей нагрузки и рабочего времени, обеспечение б*ольшей гибкости условий трудового договора и справедливую оплату труда	<p>Создание межведомственной рабочей группы</p> <p>Анализ условий труда и составление соответствующих рекомендаций для выполнения на уровнях национальном, ЛПО и медрботника</p>	Создание стратегии обеспечения справедливой оплаты труда, безопасного найма работников, непрерывного профобразования, карьерного роста и удержания кадров на селе	Выполнение рекомендаций на уровнях медрботника, ЛПО и национальном		<p>Минздрав и Минтруда</p> <p>Работодатель</p> <p>Отдел гигиены труда и техники безопасности</p> <p>ВОЗ и интересанты</p>
Создание надежных нормативов обеспечения кадрами и совершенствование ныне действующих 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		<p>Минздрав и Минтруда</p> <p>Работодатель</p> <p>ВОЗ и интересанты</p>
Пересмотр определений «медсестра общего профиля» и «медсестра-специалист»	Расширение функций АиМ, включая семейных, в отношении неинфекционных заболеваний, психического	Развитие и адаптация нормативно-правовой системы в целях реализации практики САД		Государственное регулирование здравоохранения	<p>Минздрав</p> <p>Центр профразвития</p>

Анализ периодичности и порядка продления профессионального сертификата	здоровья, а также репродуктивной, материнской, новорожденной и детской помощи или уход за пожилыми (RMNCH)	в полном объеме полученного образования и подготовки АиМ			АиМ Работодатель
Анализ условий труда, включая зарплату АиМ Заполнение формы Национального документа (инструмента) отчетности согласно Глобальному кодексу ВОЗ практики по международному найму медрперсонала («Кодекс»)	Поддержка и удержание медперсонала в сельских, отдаленных и недостаточно охваченных медуслугами местностях, включая финансовые и образовательные инициативы, возможности карьерного роста и полномочия АиМ в поликлиниках	Двусторонние консультации по вопросам международной миграции и мобильности медрботников		Заполнение формы Национального документа (инструмента) отчетности согласно Глобальному кодексу ВОЗ практики по международному найму медрперсонала («Кодекс») Двусторонние соглашения	Минздрав ВОЗ и интересанты

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 медработников
- Доли медработников, нанятых за последние 12 мес. в стране и за рубежом
- Распределение по месту рождения
- Распределение по месту обучения

Обеспеченность медработниками на региональном и муниципальном уровнях

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

- **Координационный Совет ЦАР по вопросам САД (ГГССАД) (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			Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (до 2023)		
Создание Координационного совета ЦАР по вопросам САД в составе ГГССАД	Утверждение всех необходимых документов для создания Координационного совета ЦАР по вопросам САД			Национальное нормативно-правовое регулирование	Минздрав ВОЗ и интересанты
Наделение ГГССАД необходимыми ресурсами (кадры и финансирование) и полномочиями для принятия	Определение функций и ответственности медработников при кадровом планировании и управлении;	Новое определение текущих должностей лидеров САД в рамках структурированной классификации ГГССАД		Национальное нормативно-правовое регулирование	Минздрав ВОЗ и интересанты

управленческих решений по вопросам САД, а также содействия планированию политики здравоохранения	отчетность и использование данных; анализ рынка труда и системы налогообложения Согласование программ государств-членов			е	
Организация обучения по тематике профессионального лидерства и умений АиМ на всех этапах их образования и карьерного роста, включая политику лидерства в сфере САД	Обсуждения с интересантами и ЛПО вопросов создания возможностей развития функции лидерства и кураторства Подключение ГГССАД в процесс подготовки специалистов для отделов кадров здравоохранения Обсуждение плана укрепления национальных ассоциаций АиМ	Учреждение постоянно действующих учебных курсов (молодые специалисты, ГССАД, руководители САД) для оперативного повышения их квалификации и расширения компетенций в сфере политики здравоохранения, кадровом планировании и управлении. Создание контактной сети ЦАР по вопросам лидерства в области САД			Минздрав ВОЗ и интересанты Глобальный институт лидерства в сестринском деле при Международном Совете медсестер (GNLI – ICN)

МЕХАНИЗМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Усиление роли Координационного Совета по вопросам САД, для контроля реализации Плана мероприятий на национальном уровне

Система мониторинга и оценки

Национальные индикаторы учета кадров здравоохранения:

Наличие в стране:

- должности ГГССАД или ей подобной
- возможностей развития функции лидера САД
- Национальной ассоциации медработников-кандидатов на государственную регистрацию и/ или молодых специалистов

****Механизм мониторинга / периодичность проверок**

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

Организация системы оказания медпомощи					
Стратегическое направление: AiM должны трудиться в полном объеме полученного ими образования и подготовки в безопасных и благоприятных для их труда условий					
Целевой показатель	Мероприятие			Механизм исполнения	Ответственный исполнитель
	Краткосрочное (2024 – 2025)	Среднесрочное (2026- 2027)	Долгосрочное (до 2023)		
Создание ясных перспектив карьерного роста, в частности его критериев, а также обеспечения способности решать задачи повышенной сложности	Оптимизация структуры ЛПО, стимулирующей AiM становиться ключевыми членами мультидисциплинарной интегрированной бригады медпомощи			Руководство (документ)	Минздрав ВОЗ и интересанты
Использование и совершенствование цифровых решений в практике САД, позволяющих фиксировать и документировать действия AiM и облегчать их общение	Создание минимального набора данных о САД (Классификации сестринских мероприятий, их исходов, а также диагнозов согласно Северо-Американской Ассоциации диагностики в САД - NIC, NOC, NANDA) Консультации с AiM Ознакомительная поездка с углубленным изучением тематики			Нормативно-правовое регулирование	Минздрав Работодатели ВОЗ и интересанты
Ведение местных реестров функций AiM (в т.ч. узкие специальности)	Анализ действующей ИС здравоохранения и массива данных о профессиях САД	Определение минимально необходимого набора данных по кадровым		Нормативно-правовое регулирование	Минздрав и Минтруда

		ресурсам САД			Отдел информации Минздрава ВОЗ и интересанты
Повышение социального статуса АиМ путем проведения целевых просветительских кампаний в СМИ и социальных сетях	Содействие культуральной перемене в обществе в целях принятия им расширенных функций АиМ и их работы в составе мультидисциплинарных бригад стационарной и первичной помощи				Минздрав ВОЗ и интересанты
Создание многопрофильного комитета по анализу и совершенствованию клинических протоколов Анализ и совершенствование текущих протоколов по функциям АиМ	Повышение эффективности мероприятий по выполнению подтвержденных практикой протоколов САД	Широкая информационная кампания и обучение по содержанию новых протоколов		Создание рабочей группы Рекомендации компетентного госоргана	Минздрав Работодатели Старшие медсестры ВОЗ и интересанты

МЕХАНИЗМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Создание в Кыргызстане Регионального центра передовой практики для поддержки внедрения моделей оказания услуг АиМ в статусе контрольно-справочного (референс) центра обучения, консультирования и НИР.

Наличие Единой (координационной) онлайн-базы вебинаров и учебных курсов, доступных АиМ по всей территории ЦАР в целях составления соответствующих рекомендаций, создания профессиональных стандартов и обмена передовым опытом.

Наличие ресурсной базы практических примеров и публикаций по ЦАР 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 структурировании 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 ЦАР в составе ГГССАД (собирается один раз в два года)***