

Получена: 30 ноября 2016 / Принята: 24 декабря 2016 / Опубликовано online: 30 декабря 2016

УДК 614.2+378-005.963

## **О НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ИНТЕРНАТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАЖИРОВОК. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ**

**Дина М. Битебаева**, <http://orcid.org/0000-0002-0225-3234>

**Гульназ Н. Танатарова**, <http://orcid.org/0000-0002-5447-7862>

**Шарбану О. Уйсенбаева**, <http://orcid.org/0000-0002-4333-5164>

Государственный медицинский университет города Семей,  
г. Семей, Казахстан.

### **Резюме**

**Введение:** литературный обзор посвящен вопросу внедрения в образовательные программы интернатуры профессиональных стажировок на будущем рабочем месте. Данный вопрос освещается в контексте актуальной для системы высшего образования Казахстана проблемы, реализации дуального обучения.

**Цель:** обоснование необходимости внедрения в образовательные программы интернатуры профессиональных стажировок на основе результатов литературного обзора.

**Материалы и методы:** в статье представлены результаты аналитического обзора. Поиск литературы был осуществлен по тегу «профессиональная стажировка интерна» в электронных базах данных «Pubmed.gov», «eLIBRARY.RU», Республиканская межвузовская электронная библиотека (РМЭБ), официальные сайты Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, Управлений здравоохранения Восточно-Казахстанской и Павлодарской областей.

В ходе поиска было обнаружено 3053 литературных источника, 59 из которых были выбраны в качестве аналитического материала статьи. Кроме того была изучена нормативно-правовая база Республики Казахстан глубиной 27 лет.

**Выводы:** профессиональная стажировка способствует комплексной адаптации интерна на будущем рабочем месте. Достоинствами внедрения в образовательный процесс интернатуры профессиональных стажировок являются: сокращение сроков адаптации интерна к условиям работы на будущем месте трудоустройства; возможность работодателя оценить личность и качество подготовки будущего работника; возможность получения интерном конструктивной обратной связи от будущих коллег и работодателя; повышение мотивации интернов к обучению; овладение требуемыми профессиональными навыками и умениями, их закрепление в условиях конкретной клиники, приобретение знаний, позволяющих быстро ориентироваться в различных клинических ситуациях; сокращение рисков врачебных ошибок и жалоб от пациентов; возможность замещения на период ежегодного отпуска основного сотрудника клиники стажером-интерном.

**Ключевые слова:** интернатура, дуальное обучение, профессиональная стажировка, профессиональная адаптация.

## Summary

**ABOUT NEED OF IMPLEMENTATION IN EDUCATIONAL PROGRAMS OF AN INTERNSHIP OF PROFESSIONAL TRAINING. LITERATURE REVIEW**

**Dina M. Bitebayeva**, <http://orcid.org/0000-0002-0225-3234>

**Gulnaz N. Tanatarova**, <http://orcid.org/0000-0002-5447-7862>

**Sharbanu O. Uisenbaeva**, <http://orcid.org/0000-0002-4333-5164>

**Semey State Medical University, Semey city, Kazakhstan**

**Introduction:** the literary review is devoted to a question of introduction in educational programs of intership of professional training on the future workplace. The given question is shined in a context actual for system of higher education of Kazakhstan of a problem, realization of dual training.

**Objective:** a background of an indispensability of introduction in educational programs of intership of professional training on the basis of results of the literary review.

**Materials and methods:** in article results of the state-of-the-art review are presented. Search of the literature has been carried out on description «professional training of the intern» in electronic databases «Pabmed.gov», «eLIBRARY.RU», republican interuniversity electronic library (PMЭБ), official sites of Ministry of Health and social development of Republic Kazakhstan, Managements of healthcare of the East Kazakhstan and Pavlodar areas.

During search 3053 literary sources were revealed, 59 from which have been chosen as an analytical material of article. Except for that the legal base of Republic Kazakhstan has been studied by depth of 27 years.

**Conclusions:** professional training assists complex adaptation of the intern on the future workplace. Dignity of introduction in educational process of intership of professional training are: reduction of timeframes of adaptation of the intern to operating conditions on the future seat of employment; a possibility of the employer to estimate the person and quality of preparation of the future worker; a possibility of reception by the intern of a constructive feedback from the future colleagues and the employer; increase of motivation of interns to training; mastering by required professional skills and skills, their fastening in conditions of specific clinic, purchase of the knowledge allowing quickly to be guided in various clinical situations; reduction of risks of medical mistakes and complaints from patients; a possibility of replacement with the period of annual vacation of the basic employee of clinic the trainee-intern.

**Keywords:** *intership, dual training, professional training, professional adaptation.*

## Түйіндеме

**КӘСІБИ ТАҒЫЛЫМДАМАЛАРДЫ ИНТЕРНАТУРА БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНА ЕҢГІЗУ ҚАЖЕТТІЛІГІ ТУРАЛЫ. ӘДЕБИЕТ ШОЛУ**

**Дина М. Битебаева**, <http://orcid.org/0000-0002-0225-3234>

**Гульназ Н. Танатарова**, <http://orcid.org/0000-0002-5447-7862>

**Шарбану О. Уйсенбаева**, <http://orcid.org/0000-0002-4333-5164>

**Семей қаласының мемлекеттік медицина университеті, Семей қ., Қазақстан**

**Кіріспе:** әдеби шолу болашақ жұмыс орнында кәсіптік оқу тағылымдамадан білім беру бағдарламаларын жүзеге асыру мәселесіне баса назар аударылды. Бұл мәселе Қазақстанда проблемаларды, дуалды оқытуды енгізу ағымдағы жоғары білім беру жүйесінің контекстінде қаралған.

**Мақсаты:** әдеби шолу қорытындылары негізінде кәсіптік оқу интернатурада білім беру бағдарламаларын жүзеге асыру қажеттігін зерттеу.

**Материалдар мен әдістер:** мақала аналитикалық шолудың нәтижелері ұсынылған. Әдебиет іздеу тег арқылы «интерннің кәсіби тәжірибесі» «Pubmed.gov» «eLIBRARY.RU» электронды дерекқорларда, Республикалық жоғары оқу орындары аралық электронды кітапханада (базалар), ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің, Шығыс Қазақстан және Павлодар облыстарында денсаулық сақтау басқармасының ресми сайттарында жүргізілді.

Зерттеу барысында 3053 әдебиет көзі, оның 59-ы талдамалық мақаланың материалы ретінде таңдалып алынды. Сонымен қатар Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық базасы 27 жыл тереңдігі зерттелді.

**Қорытынды:** кәсіби тағылымдама интерннің болашақ жұмыс орнында тез бейімделуіне ықпал етеді. Кәсіби тағылымдамаларды интернатура бойынша оқу процесіне енгізу құндылығы: болашақ жұмыс орнында интерннің жұмыс шарттарына бейімделу уақытын қысқарту; болашақ қызметкерлерінің жеке басын, болашақ маман ретінде дайындық сапасын бағалауға жұмыс берушіге мүмкіндік беру; болашақ қыметтестерімен жұмыс берушілерден кері байланыс алу мүмкіндігі; интерндердің білімге мотивациясын арттыру; әртүрлі клиникалық жағдайларда қажетті дағдылар мен ептіліктері игеру, дәрігерлік медициналық қателіктер мен шағымдарды тәуекелдерді азайту; негізгі аурухана қызметкерінің жыл сайынғы демалыс мерзімін стажер интерн ауыстыруға мүмкіндігі.

**Түйіндеме сөз:** тағылымдамалар, дуалды оқыту, кәсіптік даярлауға, бейімдеу.

#### **Библиографическая ссылка:**

*Битебаева Д.М., Танатарова Г.Н., Уйсенбаева Ш.О.* О необходимости внедрения в образовательные программы интернатуры профессиональных стажировок. Обзор литературы // Наука и Здравоохранение. 2016. № 6. С. 146-159.

*Bitebayeva D.M., Tanatarova G.N., Uisenbaeva Sh.O.* About need of implementation in educational programs of an internship of professional training. Literature review. Nauka i Zdravookhranenie [Science & Healthcare]. 2016, 6, pp. 146-159.

*Битебаева Д.М., Танатарова Г.Н., Уйсенбаева Ш.О.* Кәсіби тағылымдамаларды интернатура білім беру бағдарламаларына еңгізу қажеттілігі туралы. Әдебиеттерге шолу // Ғылым және Денсаулық сақтау. 2016. № 6. Б. 146-159.

#### **Введение.**

Качество подготовки врачей определяет качество жизни населения страны. В принятой Государственной программе развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2020 годы была поставлена амбициозная цель «увеличение к 2021 году ожидаемой продолжительности жизни населения Республики Казахстан до 73 лет» [13]. Реализация указанной цели не возможна без качественных кадровых ресурсов здравоохранения. С момента приобретения независимости система подготовки врачей в Казахстане претерпела значительные изменения: введены новые государственные общеобязательные стандарты образования, система

медицинского образования интегрирована в Болонский процесс, были открыты магистратура, резидентура и докторантура по медицинским специальностям. Однако, несмотря на это система казахстанского медицинского образования, по-прежнему находится в режиме реформирования. Отечественными учеными признается необходимость предпринятия мер по улучшению качества подготовки выпускников медицинских образовательных учреждений как на уровне бакалавриата, интернатуры, так и на уровне постдипломной подготовки (магистратура и докторантура) [38]. Внедрение профессиональной стажировки интернов может стать еще одним шагом к улучшению качества подготовки будущих врачей.

**Цель:** обоснование необходимости внедрения в образовательные программы интернатуры профессиональных стажировок на основе результатов литературного обзора.

**Материалы и методы:** в статье представлены результаты аналитического обзора. Поиск литературы был осуществлен по тегу «профессиональная стажировка интерна» в электронных базах данных «Pubmed.gov», «eLIBRARY.RU», республиканская межвузовская электронная библиотека (РМЭБ), официальные сайты Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, Управлений здравоохранения Восточно-Казахстанской и Павлодарской областей.

В ходе поиска было обнаружено 3053 литературных источника, 59 из которых были выбраны в качестве аналитического материала статьи. Кроме того была изучена нормативно-правовая база Республики Казахстан с 1989 по 2016 годы. Критериями включения источников в литературный обзор для научных статей – период публикации (не позднее 1989 года), для монографий и учебных пособий – фундаментальность результатов исследования и качество методологического материала.

#### **Результаты и обсуждение.**

Одной из актуальных проблем отечественного образования сегодня является внедрение дуального обучения. С момента публикации Послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» АО «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования» была проделана большая работа по проекту внедрения системы дуального обучения в организациях технического и профессионального образования. Целью реализации указанного проекта является формирование практикоориентированных образовательных программ, а также преодоление разрыва между теорией, преподаваемой в колледжах, и практикой работы на предприятиях. Отметим, что данный проект реализуется главным образом в колледжах, профессиональных училищах. Однако, необходимость внедрения дуального обучения

на уровне высшего образования является неоспоримой.

Термин «дуальное обучение» появился на рубеже 70-х годов 20 века [5,20,23,27,30,31,32,18,28,19,39,42] и означает систему обучения, «когда образование молодых людей по признанной профессии происходит в двух организациях, то есть два учреждения участвуют в образовании. С одной стороны это профессиональная школа, а с другой – обучающее предприятие. Оба учреждения являются по отношению друг к другу независимыми партнерами. Практическая (производственная) часть составляет примерно две трети времени обучения, а школьная (профессионально-теоретическая) часть – примерно одну треть времени обучения [2,50,4,5,52,53,54,55,30,31,32,18].

Идея дуального обучения впервые появилась в Германии [2] и связана с именем выдающегося немецкого педагога, профессора Мюнхенского университета Георга Кершенштейнера. В 20-ом веке его идеи получили широкое распространение в Германии, а затем и во всем мире.

Важнейшим преимуществом программ дуального обучения перед традиционными профессиональными программами является возможность обучения на рабочем месте. Таким образом, обеспечивается актуальность содержания образования, ориентированная на потребителя (потенциального работодателя); увеличивается объем практики, что в свою очередь приводит к улучшению качества практических навыков студентов.

Несмотря на то, что медицинское образование, как в Казахстане, так и за рубежом, в сравнении с гуманитарными и техническими программами всегда отличалось большим объемом практики (ср. объем практики в типовом учебном плане «Общая медицина» - 468 часов, объем практики по техническим и гуманитарным специальностям - 150 часов) и более тесной связью с работодателем, так как обучение медицинских студентов реализуется на базе лечебно-профилактических организаций. Тем не менее, вопрос внедрения принципов дуального обучения является актуальным и для медицинских вузов.

Анализ системы медицинского образования демонстрирует достаточно наглядно принципы дуального обучения: студент в течение 5 лет обучения в бакалавриате проходит профессиональную практику в объеме 468 часов сначала в роли помощника младшей медсестры, затем помощника палатной медсестры, помощника процедурной медсестры, помощника врача-ординатора, помощника врача скорой и неотложной помощи. Таким образом, обеспечивается преемственность функциональных ролей в системе подготовки будущего медицинского специалиста. После окончания бакалавриата выпускники имеют право получения сертификата медсестры.

Для получения квалификации врача после бакалавриата будущие врачи поступают в интернатуру (форма последиplomной специализации молодого врача его практическая (обычно годовая) работа в клиниках, больницах, дающая ему звание специалиста; С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова Толковый словарь русского языка). Обучение интернов осуществляется на клинических базах (стационарах, ПМСП, мед.центрах). В соответствии Положением об интернатуре Республики Казахстан интерн:

1) курирует больных в организациях, оказывающих доврачебную медицинскую помощь, квалифицированную медицинскую помощь, специализированную медицинскую помощь, медико-социальную помощь;

2) участвует в назначении и выполнении диагностических, лечебных и профилактических мероприятий;

3) ведет документацию и санитарно-просветительную работу среди населения;

4) участвует в составлении отчетов о деятельности отделения;

5) участвует в профилактических осмотрах, диспансеризации, присутствует на консилиумах;

6) участвует в работе обществ терапевтов, хирургов, акушеров-гинекологов, педиатров и других;

7) участвует в обходах больных, клинических разборах;

8) дежурит не менее четырех раз в месяц в лечебно-профилактических организациях;

9) участвует в работе клинических и клинико-анатомических конференций;

10) присутствует на патолого-анатомических вскрытиях, участвует в исследованиях аутопсийных, биопсийных и операционных материалов [35].

Таким образом, освоив на уровне бакалавриата функции медсестры/медбрата, в интернатуре обучающиеся знакомятся с работой врача-ординатора, выполняя до 50% нагрузки врача-ординатора по специальности.

Описанный дизайн образовательной программы, направленный на достаточно тесную связь с практикой (в сравнении с программами технического или гуманитарного профиля), должен обеспечить подготовку специалистов, максимально адаптированных к месту своей будущей работы, готовым к выполнению своих профессиональных функций. Однако, на практике после окончания интернатуры выпускникам требуется дополнительная адаптация на рабочем месте. Медицинские организации практикуют организацию наставничества над молодыми выпускниками на рабочем месте, период который длится от 1 месяца до 1 года.

Обращаясь к истории медицинского образования в Казахстане, стоит отметить, что в советский период система медицинского образования, главным образом, на уровне интернатуры и ординатуры в наибольшей степени отвечала принципам дуального обучения. Интерны и ординаторы учились в клиниках под руководством опытных врачей отделения. Ответственность за обучение при этом была полностью на врачах клиники. В функции медицинских вузов была исключительно координация обучающегося.

В связи с реформированием медицинского образования в 1999 году подготовка интернов была полностью передана медицинским вузам. При этом за вузом Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 сентября 1999 года № 1469 «О мерах по дальнейшему совершенствованию медицинского образования в республике» были закреплены медицинские организации, ставшие клиническими базами для обучения интернов. К сожалению, данное решение привело к смещению акцента в подготовке интернов в сторону теоретического обучения и увеличению концентрации обучающихся вузов в отделениях закрепленных клиник. Учитывая

ежедневную необходимость присутствия интернов на учебных занятиях со штатными преподавателями вузов, список клинических баз в связи с этим резко сужается. Так, в Восточно-Казахстанской области и Павлодарской области всего 131 [http://depzdrav.gov.kz; http://densaulyk.gov.kz] медицинских организаций (по официальным данным Управлений здравоохранения указанных областей), 52 из которых закреплены в качестве клинических баз за ГМУ г. Семей, что составляет меньше половины от имеющихся медицинских организаций. Небольшое количество клинических баз вузов объясняется тем, что в рамках действующего законодательства, расширение клинических баз для обучения интернов является затруднительным. Так как к вузу предъявляются требования наличия не менее 50% штатных преподавателей, имеющих ученую степень [25]. Увеличение клинических баз в интернатуре возможно в условиях действующих нормативно-правовых актов только посредством привлечения к работе врачей практического здравоохранения, подавляющая часть которых не имеет ученую степень. Таким образом, если вуз увеличивает клинические базы для обучения интернов – это неминуемо ведет к снижению процента «остепененности» преподавательского состава, что является нарушением действующих Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования. В многопрофильных вузах данная проблема решается за счет летних профессиональных практик студентов, когда обучающиеся направляются на предприятия, при этом за ними закрепляется один преподаватель университета, курирующий их деятельность на производстве. На уровне медицинского бакалавриата так же предусмотрены летние профессиональные практики, однако, как было указано выше, их объем недостаточен для качественной подготовки будущего врача. На уровне интернатуры в соответствии с действующим государственным общеобязательным стандартом образования учебные часы на профессиональную практику не предусмотрены, так как предполагается, что обучение в интернатуре и представляет

собой ежедневную клиническую практику. Данная модель обучения (практика на уровне бакалавриата + учебная стажировка в клинике на уровне интернатуры) является широко распространенной за рубежом. Однако, применительно к настоящим условиям обучения будущих медицинских специалистов данная система имеет некоторые недочеты. Так, контингент интернов на один университет составляет в среднем от 900 до 1000 человек. В то время как количество клинических баз является ограниченным, в силу географических особенностей конкретных регионов и действия, указанных выше, нормативно-правовых актов. В связи с чем, перспективным становится внедрение в систему подготовки интернов профессиональных стажировок. Учитывая, тот факт, что действующим государственным общеобязательным стандартом образования не предусмотрены практики в интернатуре в период академического обучения (учебный год), профессиональные стажировки целесообразно было бы проводить летом, в каникулярный период.

Идея внедрения профессиональных стажировок в интернатуре возникла в ходе проведения фокус-групп с обучающимися. Нами был осуществлен сбор обратной связи от выпускников интернатуры Государственного медицинского университета г. Семей 2014 года. В рамках исследования были проведены фокус-группы с выпускниками интернатуры (июнь 2014г.), а также анкетирование спустя год после выпуска (июнь 2015г.).

В ходе беседы с фокус-группами интернов были обсуждены вопросы качества подготовки, краеугольным стал вопрос готовности к самостоятельной работе в клинике. Большинство опрошенных ответило, что не готовы самостоятельно осуществлять лечебную деятельность. Причиной описанной тенденции, по мнению членов фокус-группы, является отсутствие достаточного опыта самостоятельной практики в клинике. Проблема достаточного доступа к клинической практике объяснялась респондентами нежеланием врачей клиники работать с интернами, так как данная работа «не оплачивается». Респонденты жаловались на

недоброжелательное отношение медицинского персонала клиники, отношение к интернам «как к студентам».

Одновременно с этим, интерны, которые в период обучения в интернатуре осуществляли дежурство в больницах сверх установленных требований типового учебного плана (примерно 10-15% респондентов), демонстрировали большую уверенность в своей готовности к самостоятельной врачебной деятельности.

Сравнивая результаты самооценки выпускников интернатуры с результатами обратной связи от работодателей, нами была обнаружена тенденция высокой удовлетворенности теоретической подготовкой и коммуникативными навыками выпускников интернатуры и меньшей степенью удовлетворенностью практическими навыками (от 2,3% до 7% - разница в удовлетворенности). Описанные результаты были получены в ходе персонифицированного анкетирования работодателей выпускников интернатуры. Количество респондентов составило 157 человек из 270 работодателей, которым были направлены анкеты.

Анализ результатов анкетирования выпускников интернатуры спустя 1 год после трудоустройства показал, что 84% из них испытывали трудности в адаптации на рабочем месте. Период адаптации длился от 2 недель до 6 месяцев. При этом большинству респондентов были назначены наставники из числа опытных врачей клиники (72%). 13% респондентов не были назначены наставники, при этом 12,5% из них работали в сельской местности, что можно объяснить отсутствием на селе специалистов того профиля, который был необходим для наставничества. Кроме того, 23% молодых специалистов испытывали психологические сложности в процессе наставничества вследствие негативной реакции назначенных наставников, так как для последних данная работа являлась неоплачиваемой, дополнительной нагрузкой.

В рамках проекта нами совместно с кафедрой интернатуры по акушерству и гинекологии в 2015-2016 учебном году была внедрена профессиональная стажировка резидентов 2 года обучения в районных больницах Восточно-Казахстанской области. В

качестве мест стажировки были выбраны медицинские организации с. Зайсан, г. Риддер, с. Урджар. Обязательным условием трудоустройства выпускника резидентуры на данном месте. Программа обучения резидентов при этом была организована таким образом, чтобы резидент сначала освоил теоретический материал на аудиторных занятиях с преподавателем дисциплин, реализация плана самостоятельной работы резидента была распределена на период стажировки в клинике. В качестве дисциплин, в рамках которой была запланирована стажировка резидентов была выбрана дисциплина «Акушерство-гинекология амбулаторно-поликлиническая-1». Данный выбор объясняется необходимостью достаточного для освоения практических навыков обеспечения учебного процесса (оборудование, специалисты). На местах стажировки за резидентами были закреплены наставники из числа врачей клиники, которым после окончания срока стажировки было предложено заполнить анкеты обратной связи, включающие в себя оценку теоретической и практической подготовки, коммуникативных навыков и навыков самостоятельного поиска информации. Кроме того анкета предусматривала раздел «Индивидуальные рекомендации резиденту». В данном разделе врачу необходимо было дать резиденту рекомендации с учетом готовности к будущей работе данной в клинике, так как резидент после выпуска должен был трудоустроиться на месте стажировки. Сравнивая анкеты обратной связи от работодателей выпускников резидентуры и анкеты врачей-наставников резидентов на месте стажировки, было отмечено, что во втором случае резидентам давались более конкретные рекомендации по отработке конкретных навыков. Кроме того отмечалась высокая удовлетворенность самих резидентов результатами стажировки в клинике.

Необходимо отметить, что идея профессиональных стажировок будущих врачей в сельской местности достаточно перспективна. Так, учеными College of Medicine, SUNY Upstate Medical University (США) был проведен эксперимент [56]:

студенты факультета семейной медицины были направлены в сельскую местность для прохождения профессиональной практики, по результатам которой исследователями был отмечен высокий уровень удовлетворенности студентов обучением.

Исследователи University College London [55] отмечают, что успех стажировки студента на будущем месте зависит от ряда факторов, к которым относятся:

1) возможность получения обратной связи от заинтересованных сторон (работодатель, пациент, коллеги);

2) неограниченный доступ к пациентам;

3) возможность максимального погружения в работу по будущей специальности.

Сотрудникам New Mexico State University также были получены положительные результаты в ходе эксперимента, в рамках которого было организовано недельное погружение студентов и аспирантов медицинской школы в работу межпрофессиональной группы специалистов: психологов, фармацевтов, специалистов общественного здравоохранения и врачей [49]. По мнению ученых, такая стажировка помогает обучающимся погрузиться в атмосферу работы на будущем месте трудоустройства, научиться налаживать контакты с коллегами, и таким образом успешно адаптироваться в среде новых коллег.

Интересен опыт Омского государственного медицинского университета (РФ) в организации профессиональных стажировок [12]. Имея схожий с казахстанской дизайн образовательной программы, предусматривающий регламентированное количество часов практики и теории в интернатуре, коллективом университета было принято решение о проведении профессиональных стажировок интернов на будущем рабочем месте. Целью предпринятых мер было обеспечение условий для освоения интернами-анестезиологами «современной наркозной и дыхательной аппаратуры, современных видов мониторинга», которые являются по тем или иным причинам недоступными в клиникских базах университета.

Профессиональная стажировка на будущем рабочем месте должна осуществляться в летний период, когда клиника в большей

степени испытывает дефицит в работниках вследствие выхода врачей в отпуск. Обязательным условием для интернов должно быть планирование своего будущего трудоустройства. Период профессиональной стажировки должен стать периодом адаптации к будущему рабочему месту, коллективу.

Выделяют шесть видов адаптации сотрудников на новом рабочем месте [4,6,7,19,22,23,33,36,45]:

1) **социальная адаптация** – установление контактов с коллегами, принятие и усвоение норм поведения и ценностей коллектива; формальное и неформальное общение субъекта с коллективом;

2) **производственная адаптация** - включение работника в новую среду, усвоение норм трудовой деятельности, установление и расширение взаимосвязей между работником и производственной средой;

3) **профессиональная адаптация** - заключается в освоении профессии, ее тонкостей, специфики, навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях;

4) **психофизиологическая адаптация** - приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда. Объектом адаптации являются условия труда - комплекс факторов производственной среды, которые оказывают различное психофизиологическое воздействие на работника: влияют на самочувствие, настроение, дееспособность, а при длительном воздействии - на утомляемость, трудоспособность, состояние здоровья, физические и психологические нагрузки, уровень монотонности труда, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещение и т.п.);

5) **организационная адаптация** - ознакомление с особенностями организационного управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей организационной структуре и системе целей, создаются связи и отношения между работником и организацией, которые упорядочивают их взаимодействие;

6) **экономическая адаптация** - уровень заработной платы, способы материального стимулирования и т.п.



Профессиональная стажировка способствует комплексной адаптации интерна на будущем рабочем месте. Кроме того, стажировка должна помочь медицинской организации убедиться в профессиональной пригодности своего будущего работника, дать ему при необходимости рекомендации по улучшению своих компетенций, направить его в выборе элективных дисциплин (дисциплины по выбору интерна, включаемые в обучение).

Достоинствами внедрения в образовательный процесс интернатуры профессиональных стажировок являются:

- сокращение сроков адаптации интерна к условиям работы на будущем месте трудоустройства;
- возможность работодателя оценить личность и качество подготовки будущего работника;
- возможность получения интерном конструктивной обратной связи от будущих коллег и работодателя;
- повышение мотивации интернов к обучению;
- овладение требуемыми профессиональными навыками и умениями, их закрепление в условиях конкретной клиники, приобретение знаний, позволяющих быстро ориентироваться в различных клинических ситуациях;
- сокращение рисков врачебных ошибок и жалоб от пациентов;
- возможность замещения на период ежегодного отпуска основного сотрудника клиники стажером-интерном.

Кроме того, внедрение профессиональных стажировок будет способствовать уменьшению расходов медицинских организаций по выплате заработной платы вновь принятым на работу врачам, которые по причине недостаточной квалификации увольняются из клиник.

Обобщая данные литературного обзора, нами был сделан вывод о необходимости внедрения профессиональных стажировок в интернатуру.

Таким образом, профессиональная стажировка интерна должна стать этапом адаптации будущего специалиста на рабочем месте, с одной стороны, и методом развития навыков самостоятельного обучения, с другой.

В контексте наблюдаемого в настоящее время пристального внимания к стратегическому планированию кадровых ресурсов здравоохранения в Казахстане, а также недостатка врачей на селе внедрение профессиональных стажировок интернов может стать достаточно перспективным делом на пути преодоления кадрового дефицита в будущем.

#### **Литература:**

1. Алферов Ю.С. Источники и механизмы финансирования образования за рубежом Педагогика. 2000. № 8. С.85-94.
2. Антонов Д.И. Общеобразовательные и профессионально-технические системы за рубежом. Профессионал. 1992. №4. С. 11-12.
3. Байденко В.И. Диверсификация среднего профессионального образования. М., 1995.-288с.
4. Батышев С.Я. Производственная педагогика. М., 1999. - 672с.
5. Бим-Бад Б.М. Педагогические течения в начале XX века. Лекции по педагогической антропологии и философии образования. М., 1994. 554с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала, М., 1998. С. 206-224.
7. Волина В. Методы адаптации персонала Управление персоналом, 1998, №13. С.143-161.
8. Вульфсон Б.Л. Стратегия развития образования на Западе на пороге XXI века. М.: Изд-во УРАО, 1999. 208с.
9. Гаранин Л.А. Национальный и региональный компоненты государственного образовательного стандарта. М.: Изд. дом «Ореол», 1997. 155с.
10. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. М.: Совершенство, 1998 605с.
11. Глазунов А.Т. Британская профшкола. М.: ИРПО, 1999. 59с.
12. Говорова Н.В., Лукач В. Н., Орлов Ю. П., Байтугаева Г., Абукановна, Клементьев А. В. Проблемы и перспективы подготовки анестезиологов- реаниматологов в Омском регионе ОНВ. 2015. №1 (138). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-podgotovki-anesteziologov->

- reanimatologov-v-omskom-regione (дата обращения: 01.12.2016).
13. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2020 годы. URL: [http://www.mzsr.gov.kz/sites/default/files/densauluk\\_2016-2020.pdf](http://www.mzsr.gov.kz/sites/default/files/densauluk_2016-2020.pdf) (дата обращения 01.12.2016г.).
14. *Жданова М.В.* Философское осмысление понятия "образование" в западноевропейской традиции Юобразование в Сибири. 1995. № 1. С. 40-43.
15. *Зборовский Г.Е.* Социология образования: в 2 ч. Социология профессионального образования. Учеб. пособие. Екатеринбург : УГППУ, 1994.- 188 с.
16. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. Екатеринбург: Издательство Урал. гос. проф. пед. ун-та., 1996. 224 с.
17. *Зеер Э.Ф.* Модернизация профессионального образования в ФРГУ Педагогика 1993. № 4. С. 106-110.
18. *Карпеченко Т.* «В России вводится дуальное образование. Что это значит?». URL: <http://www.collegenews.ru/info/articles/dualnaia-sistema.html>: дата обращения: 01.12.2016);
19. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1988. - 200с.
20. *Коваленко Ю.И.* Профессиональное образование в ФРГ. М.: Высшая школа, 1988 187с.
21. *Ковырнев В.А.* Где готовят рабочих в Германии. Профессионал. №10. 1991. С.11-14с.
22. *Коханов Е. Ф.* Отбор персонала и введение в пост. М., 1996. С. 222.
23. *Малькова З.А.* Современная школа США. М.: Педагогика, 1971. 368с
24. *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия. М., 1999. С.169-177.
25. Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов, в том числе Типовых правил организаций образования, реализующих дополнительные образовательные программы для детей. Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 мая 2013 года № 499: "Казахстанская правда" от 25.06.2013 г. № 214-215 (27488-27489).
26. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка М., 2010 г. С.255.
27. *Олейникова О.Н.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в Нидерландах Среднее профессиональное образование. 2000. №2. С.52-62.
28. *Панкратова Е.* «Дуальное обучение. Опыт. Проблемы. Перспективы». URL: <http://success.kz/archive/2015/267-dualnoe-obuchenie-opyt-problemy-perspektivy.html> (дата обращения 15.11.2016г.).
29. *Пахомов Н.Н.* Кризис образования в контексте глобальных проблем Философия для XXI века. М., 1992. С.62 - 86
30. *Паульсен Ф.* Исторический очерк развития образования в Германии. М., 1908. 223с.
31. *Писарева Л.И.* Управление школьным образованием в ФРГ. Педагогика., 2000. № 6 . С.87-94.
32. *Пискунов А.И.* Теория и практика трудовой школы Германии (до Веймарской республики). М., 1963. 286с.
33. *Плешин И.Ю.* Управление персоналом. Спб, 1995. С. 74-77.
34. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 сентября 1999 года № 1469 «О мерах по дальнейшему совершенствованию медицинского образования в республике». URL: <http://adilet.zan.kz/rus/index/docs/dt=1999-09-&page=4> (дата обращения 01.11.2016г.).
35. Приказ Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 08.11.2006 N 523 "Об утверждении Положения об интернатуре". URL: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30081825](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30081825) (дата обращения: 01.12.2016);
36. *Сымыгин С.И., Столяренко Л.Д.* Менеджмент персонала. Р-н-Д., 1997.С. 122-125.
37. *Равкин З.И.* Актуальные проблемы методологии историко-педагогических исследований. М.: Ин-т теорет. педагогики и междунар. исслед. в образовании РАО, 1993. 501 с.
38. *Рахымбеков Т.К., Гржибовский А.М.* К вопросу о необходимости повышения качества казахстанских научных публикаций для успешной интеграции в международное научное сообщество Наука и здравоохранение 2015. №1 URL:

<http://journal.ssmu.kz/index.php?statja=1806&lang=ru> (дата обращения – 30.11.2016г.)

39. Сборник учебно-методических и нормативных материалов и документов по профессиональному образованию. Вып. 1 Сост. Ю. А. Якуба. М., 1994. 550 с.

40. Управление адаптацией молодых врачей: обоснование направлений оптимизации. URL: <http://medconfer.com/node/2987> (дата обращения - 12.11.2016г.).

41. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова. М., 1998, С. 237-242.

42. Федотова Г.А. Профессиональное образование в ФРГ. Научный доклад М.: ИРПО, 1997.24с.

43. Фельдштейн Д.И. Психология развивающейся личности. М., 1996. 512 с.

44. Философия образования для XXI века. М.: Логос, 1992. 208с.

45. Фролова А. А. Особенности адаптации персонала в медицинской организации на примере Медицинского центра ДВФУ Молодой ученый. 2016. №11. С. 1040-1043.

46. *Aba Alkhail B<sup>1</sup>*. Near-peer-assisted learning (NPAL) in undergraduate medical students and their perception of having medical interns as their near peer teacher. *Med Teach.* 2015 Apr; 37 Suppl 1:S33-9. doi: 10.3109/0142159X.2015.1006602. Epub 2015 Feb 5.

47. *Arnold R.* Berufspädagogik: Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung: taschenbuch. Wiesbaden, 1997. 304 P.

48. *BMJ Open.* 2016 Oct 21;6(10):e013523. doi: 10.1136/bmjopen-2016-013523. Factors that influence career progression among postdoctoral clinical academics: a scoping review of the literature. Ranieri V1,2, Barratt H2, Fulop N3, Rees G4,5,6.

49. Boland D.H., Scott M.A., Kim H., White T., Adams E. Interprofessional immersion: Use of interprofessional education collaborative competencies in side-by-side training of family medicine, pharmacy, nursing, and counselling psychology trainees. *Interprof Care.* 2016 Nov;30(6):739-746.

50. *Brater Michael.* Arbeit Beruf-Persönlichkeit. Bestand und Veränderung in einer Dekade. In: Lipsmeier, Antonius (Hg.), Berufsbildungspolitik in den 70er Jahren. Beiheft 4 der Zeitschrift für Berufs und Wirtschaftspädagogik. Wiesbaden 1983, P.36-48.

51. *Brosk Ditmar.* Vom traditionellen Arbeiterbewusstsein zum individualisierten Handlungsbewusstsein. Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewusstsein Arbeiterschaft bei der Industrialisierung. In: *Soziale Welt* 39 (1988),4, P. 413-434

52. *Bruchhauser Hanns-Peter.* Antonius Lipsmeier, Quellen und Dokumente zur Berufsbildung. Opladen 1988

53. *Bruggemann, Wilfried Helmut Schubert.* Berufsbildungspolitik des Handwerks. In: Lipsmeier, Antonius (Hg.), Berufsbildungspolitik in den 70er Jahren. Beiheft 4 zur Zeitschrift für Berufs und Wirtschaftspädagogik. Wiesbaden 1983. P. 91100

54. Bundesanalt für Arbeit (Hrsg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Mannheim 1987, P. 116.

55. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 1991, P. 19.

56. *Fam Med.* 2016 May;48(5):385-8. Family Medicine or Primary Care Residency Selection: Effects of Family Medicine Interest Groups, MD MPH Dual Degrees, and Rural Medical Education. Wei McIntosh E1, Morley CP.

57. *Jauregui J., Gatewood M.O, Ilgen J.S, Schaninger C., Strote J.* Ir J Med Sci. Emergency Medicine Resident Perceptions of Medical Professionalism. *West J Emerg Med.* 2016 May;17(3):355-61. doi: 10.5811/westjem.2016.2.29102. Epub 2016 May 2.

58. *Stoddard H.A., Brownfield E.D.* Clinician-Educators as Dual Professionals: A Contemporary Reappraisal. *Acad Med.* 2016 Jul;91(7):921-4. doi: 10.1097/ACM.0000000000001210.

59. *Werner R.* 10% der Auszubildenden in Grossbetrieben. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 19 (1990), 4, P. 35.

#### References:

1. Alferov Yu.S. Istochniki i mehanizmy finansirovaniya obrazovaniya za rubezhom [Sources and funding mechanisms for education abroad]. *Pedagogika* [Pedagogics]. 2000. №8. pp.85-94. [in Russian]

2. Antonov D.I. Obscheobrazovatelnyie i professionalno-tehnicheskie sistemy za rubezhom [General education and professional

systems abroad]. *Professional* [Professional] 1992. №4. pp. 11-12. [in Russian]

3. Baydenko V.I. *Diversifikatsiya srednego professionalnogo obrazovaniya* [Diversification of secondary professional education]. M., 1995. 288p.

4. Batyshchev S.Ya. *Proizvodstvennaya pedagogika*. [Production pedagogics]. M., 1999. 672p.

5. Bim-Bad B.M. *Pedagogicheskie techeniya v nachale XX veka. Lektsii po pedagogicheskoy antropologii i filosofii obrazovaniya* [Pedagogical currents at the beginning of the 20th century. Lectures on pedagogical anthropology and philosophy of education]. M., 1994. 554 pp.

6. Vesnin V.R. *Prakticheskiy menedzhment personala* [Practical management of personnel]. M., 1998. pp. 206-224.

7. Volina V. *Metody adaptatsii personala Upravlenie personalom* [Methods of adaptation of personnel Personnel management]. 1998, №13. pp.143-161

8. Vulfson B.L. *Strategiya razvitiya obrazovaniya na Zapade na poroge XXI veka*. [The strategy of development of education in the West on the dawn of the 21st century]. M.: Izd-vo URAO, 1999. 208pp.

9. Garanin L.A. *Natsionalnyy i regionalnyy komponenty gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta* [National and regional components of the state educational standard]. M.: Izd. dom «Oreol», 1997. 155pp.

10. Gershunskiy B.S. *Filosofiya obrazovaniya dlya XXI veka*. [Education philosophy for the 21st century]. M.: Sovershenstvo, 1998 605pp.

11. Glazunov A.T. *Britanskaya profshkola*. [British professional school] M.: IRPO, 1999. 59pp.

12. Govorova N.V., Lukach V.N., Orlov Yu.P., Baytugaeva G., Abukanovna, Klementev A. V. *Problemy i perspektivy podgotovki anesteziologov - reanimatologov v Omskom regione ONV* [Problems and the prospects of training of anesthesiologists - resuscitators in the Omsk region of ONV] 2015. №1 (138). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-podgotovki-anesteziologov-reanimatologov-v-omskom-regione> (data obrascheniya: 01.12.2016).

13. Gosudarstvennaya programma razvitiya zdavoohraneniya Respubliki Kazahstan «Densaulyk» na 2016-2020 [The state program

of development of health care of the Republic of Kazakhstan "Densaulyk" for 2016-2020 gody]. URL: [http://www.mzsr.gov.kz/sites/default/files/densaulyk\\_2016-2020.pdf](http://www.mzsr.gov.kz/sites/default/files/densaulyk_2016-2020.pdf) (data obrascheniya 01.12.2016g.).

14. Zhdanova M.V. *Filosofskoe osmyslenie ponyatiya "obrazovanie" v zapadnoevropeyskoy traditsii* [Philosophical judgment of the concept "education" of the Western European tradition]. *Obrazovanie v Sibiri* [Education in Siberia]. 1995. №1. pp. 40-43. [in Russian]

15. Zborovskiy G.E. *Sotsiologiya obrazovaniya: v 2 ch. Sotsiologiya professionalnogo obrazovaniya*. [Education sociology: in 2 h. Sociology of professional education] Ucheb. posobie. Ekaterinburg :UGPPU, 1994. 188 p.

16. Zeer E.F. *Psihologiya professiy*. [Psychology of professions]. Ekaterinburg: Izdatelstvo Ural. gos. prof. ped. un-ta., 1996. 224 p.

17. Zeer E.F. *Modernizatsiya professionalnogo obrazovaniya v FRGU*. [Upgrade of professional education in FRGU]. *Pedagogika* [Pedagogics] 1993. №4. pp. 106-110. [in Russian]

18. Karpechenko T. «V Rossii vvoditsya dualnoe obrazovanie. Chto eto znachit?». [In Russia dual education is entered. What does it mean?] URL:<http://www.collegenews.ru/info/articles/dualnaia-sistema.html>: data obrascheniya: 01.12.2016);

19. Klimov E.A. *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction in work psychology]. M., 1988. 200p.

20. Kovalenko Yu.I. *Professionalnoe obrazovanie v FRG*. [Professional education in Germany]. M.: Vysshaya shkola, 1988 187pp.

21. Kovyimev V.A. *Gde gotovyat rabochih v Germanii* [Where train workers in Germany]. *Professional* [Professional]. 1991. №10. pp.11-14.

22. Kohanov E. F. *Otbor personala i vvedenie v post*. [Selection of personnel and introduction in a post.]. M., 1996. pp. 222.

23. Malkova Z.A. *Sovremennaya shkola SShA* [Modern school of the USA]. M.: Pedagogika. 1971. 368pp.

24. Maslov E.V. *Upravlenie personalom predpriyatiya* [Personnel management of the entity]. M., 1999. pp .169-177.

25. Ob utverzhdenii Tipovyih pravil deyatel'nosti organizatsiy obrazovaniya sootvetstvuyuschih tipov, v tom chisle Tipovyih pravil organizatsiy obrazovaniya, realizuyuschih

dopolnitelnyie obrazovatelnyie programmy dlya detey. Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazahstan ot 17 maya 2013 goda №499 [About approval of Standard rules of organization activity of formation of the corresponding types, including Standard rules of the organizations of education realizing additional educational programs for children. The order of the Government of the Republic of Kazakhstan of May 17, 2013 No. 499]: "Kazhstanskaya pravda" ot 25.06.2013 g. # 214-215 (27488-27489).

26. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. *Tolkovyyiy slovar russkogo yazyika* [Explanatory dictionary of Russian]. M., 2010 g. P.255.

27. Oleynikova O.N. Sotsialnoe partnerstvo v sfere professionalnogo obrazovaniya v Niderlandah [Social partnership in the sphere of professional education in the Netherlands] *Srednee professionalnoe obrazovanie* [Secondary professional education]. 2000. №2. P.52-62. [in Russian]

28. Pankratova E. «Dualnoe obuchenie. Opyt. Problemy. Perspektivy» [Dual training. Experience. Problems. Prospects.] URL: <http://success.kz/archive/2015/267-dualnoe-obuchenie-opyt-problemy-perspektivy.html> (data obrascheniya 15.11.2016g.).

29. Pahomov N.N. Krizis obrazovaniya v kontekste globalnykh problem [Crisis of education in the context of global problems]. *Filosofiya dlya XXI veka* [Philosophy for the 21st century]. M., 1992. pp.62 - 86

30. Paulsen F. *Istoricheskiy ocherk razvitiya obrazovaniya v Germanii* [A historical sketch of development of education in Germany]. M., 1908. 223 pp.

31. Pisareva L.I. Upravlenie shkolnyim obrazovaniem v FRG. [Management of school education in Germany]. *Pedagogika* [Pedagogics]. 2000. №6. pp.87-94. [in Russian]

32. Piskunov A.I. *Teoriya i praktika trudovoy shkoly Germanii* [Theory and practice of labor school of Germany]. M., 1963. 286pp.

33. Pleshin I.Yu. *Upravlenie personalom*. [Personnel management]. Spb, 1995. pp. 74-77.

34. Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazahstan ot 28 sentyabrya 1999 goda №1469 «O merah po dalneyshemu sovershenstvovaniyu meditsinskogo obrazovaniya v respublike». [The order of the Government of the Republic of Kazakhstan of September 28, 1999 No. 1469

"About measures for further enhancement of medical education in the republic"] URL: <http://adilet.zan.kz/rus/index/docs/dt=1999-09-&page=4> (data obrascheniya 01.11.2016g.).

35. Prikaz Ministerstva zdavoohrane niya Respubliki Kazahstan ot 08.11.2006 N 523 "Ob utverzhenii Polozheniya ob internature". [The order of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan of 08.11.2006 N 523 "About approval of the Regulations on an internship."] URL: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30081825](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30081825) (data obrascheniya: 01.12.2016);

36. Syimygin S.I., Stolyarenko L.D. *Menedzhment personala*. [Management of personnel]. R-n-D., 1997.pp. 122-125.

37. Ravkin Z.I. *Aktualnyie problemy metodologii istoriko-pedagogicheskikh issledovaniy* [Urgent problems of methodology of historical and pedagogical researches] M.: In-t teoret. pedagogiki i mezhdunar. issled. v obrazovanii RAO, 1993. 501pp.

38. Rahyipbekov T.K., Grzhibovskiy A.M. K voprosu o neobhodimosti povysheniya kachestva kazahstanskiykh nauchnykh publikatsiy dlya uspeshnoy integratsii v mezhdunarodnoe nauchnoe soobschestvo [To a question of need of improvement of quality of the Kazakhstan scientific publications for successful integration into the international scientific community. *Nauka i zdavoohranenie* [Science & Healthcare]. 2015. №1. pp. 5-11. URL: <http://journal.ssmu.kz/index.php?statja=1806&lang=ru> (data obrascheniya – 30.11.2016g.)

39. *Sbornik uchebno-metodicheskikh i normativnykh materialov i dokumentov po professionalnomu obrazovaniyu*. [The collection of educational and methodical and standard materials and documents on professional education.] Vyip. 1 Sost. Yu. A. Yakuba. M., 1994. 550 pp.

40. *Upravlenie adaptatsiyey molodykh vrachey: obosnovanie napravleniy optimizatsii* [Management of adaptation of young doctors: reasons for the directions of optimization] URL: <http://medconfer.com/node/2987> (data obrascheniya - 12.11.2016g.).

41. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Pod red. T.Yu. Bazarova, B.L. Eremina, M., 1998, pp.237-242.

42. Fedotova G.A. Professionalnoe obrazovanie v FRG [Professional education in

Germany. Scientific report]. *Nauchnyiy доклад*. M.: IRPO, 1997. 24pp.

43. Feldshteyn D.I. *Psihologiya razvivayusheysya lichnosti* [Psychology of the developing personality]. M., 1996. 512 pp.

44. *Filosofiya obrazovaniya dlya XXI veka* [Education philosophy for the 21st century]. M.: Logos, 1992. 208pp.

45. Frolova A. A. Osobennosti adaptatsii personala v meditsinskoy organizatsii na primere Meditsinskogo tsentra DVFU [Features of adaptation of personnel in the medical organization on the example of the DVFU Medical center. Young scientist]. *Molodoy ucheniy*. 2016. №11.pp. 1040-1043.

46. Aba Alkhail B<sup>1</sup>. Near-peer-assisted learning (NPAL) in undergraduate medical students and their perception of having medical interns as their near peer teacher. *Med Teach*. 2015 Apr;37 Suppl 1:S33-9. doi: 10.3109/0142159X.2015.1006602. Epub 2015 Feb 5.

47. Arnold R.: *Berufspaedagogik: Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung: taschenbuch*. Wiesbaden, 1997. 304 pp.

48. *BMJ Open*. 2016 Oct 21;6(10):e013523. doi: 10.1136/bmjopen-2016-013523. Factors that influence career progression among postdoctoral clinical academics: a scoping review of the literature. Ranieri V1,2, Barratt H2, Fulop N3, Rees G4,5,6.

49. Boland D.H, Scott M.A., Kim H., White T., Adams E.J. Interprofessional immersion: Use of interprofessional education collaborative competencies in side-by-side training of family medicine, pharmacy, nursing, and counselling psychology trainees. *Interprof Care*. 2016 Nov;30(6):739-746.

50. Brater Michael, *Arbeit Beruf-Personlichkeit. Bestand und Veranderung in einer Dekade*. In: Lipsmeier, Antonius (Hg.), *Berufsbildungspolitik in den 70er Jahren*. Beiheft

4 der Zeitschrift fur Berufs und Wirtschaftspadagogik. Wiesbaden 1983, .pp.36-48.

51. Brosk Ditmar, Vom traditionellen Arbeiterbewusstsein zum individualisierten Handlungsbewusstsein. *Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewusstsein Arbeiterschaft bei der Industrialisierung*. In: *Soziale Welt* 39 (1988),4, pp. 413-434

52. Bruchhauser Hanns-Peter Antonius Lipsmeier, *Quellen und Dokumente zur Berufsbildung*. Opladen 1988

53. Bruggemann Wilfried Helmut Schubert, *Berufsbildungspolitik des Handwerks*. In: Lipsmeier, Antonius (Hg.), *Berufsbildungspolitik in den 70er Jahren*. Beiheft 4 zur Zeitschrift fur Berufs und Wirtschaftspadagogik. Wiesbaden 1983. pp. 91-100

54. Bundesanalt fur Arbeit (Hrsg.): *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*. Mannheim 1987, pp. 116.

55. Bundesanstalt fur Arbeit (Hrsg.): *Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland*. Koln 1991, pp. 19.

56. *Fam Med*. 2016 May;48(5):385-8. Family Medicine or Primary Care Residency Selection: Effects of Family Medicine Interest Groups, MD MPH Dual Degrees, and Rural Medical Education. Wei McIntosh E1, Morley CP.

57. Jauregui J., Gatewood M.O., Ilgen J.S., Schaninger C., Strote J. Ir *J Med Sci. Emergency Medicine Resident Perceptions of Medical Professionalism*. *West J Emerg Med*. 2016 May;17(3):355-61. doi: 10.5811/westjem.2016.2.29102. Epub 2016 May 2.

58. Stoddard HA1, Brownfield ED. Clinician-Educators as Dual Professionals: A Contemporary Reappraisal. *Acad Med*. 2016 Jul; 91(7):921-4. doi:10.1097/ACM.0000000000001210.

59. Werner, R.: 10% der Auszubildenden in Grossbetrieben. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 19 (1990), 4, pp. 35.

#### Контактная информация:

**Битебаева Дина Мухаматовна** – PhD докторант 3 года обучения по специальности «Общественное здравоохранение» Государственного медицинского университета города Семей, Кафедра общественного здравоохранения.

**Почтовый адрес:** Республика Казахстан, Восточно-Казахстанская область, 071400, г. Семей, улица Абая Кунанбаева дом 103.

**E-mail:** dina200885@mail.ru.

**Моб. телефон:** 87772225028