



**Агентство по гарантии качества в сфере
образования «EdNet»**

**Заключение
Экспертной комиссии**

**по итогам проведенной независимой Институциональной аккредитации
образовательной организации для высшего профессионального
образования**

**Кыргызский авиационный институт
имени И. Абдраимова**

Уровень: ВПО



Март, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Информация о программе и процессе аккредитации	3
Оценка ОО по стандартам.....	9
СТАНДАРТ 1. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ, ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ, СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И	9
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОО.....	9
СТАНДАРТ 2. ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЕЙ КАЧЕСТВА / АКАДЕМИЧЕСКИМ КАЧЕСТВОМ.....	13
СТАНДАРТ 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ (ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ, ФИНАНСОВЫМИ, МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКИМИ, ИНФРАСТРУКТУРНЫМИ И ДР.).	19
СТАНДАРТ 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ. КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА УЧАЩИХСЯ. ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА.....	25
СТАНДАРТ 5. ПРИЕМ И ДОСТИЖЕНИЯ СТУДЕНТОВ.	29
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ.....	29
СТАНДАРТ 6. ИННОВАЦИОННАЯ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ И ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.	33
СТАНДАРТ 7. КУЛЬТУРА КАЧЕСТВА. ЭТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ.	38
СТАНДАРТ 8. ПОДОТЧЕТНОСТЬ, ПРОЗРАЧНОСТЬ, УПРАВЛЕНИЕ И ДОСТОВЕРНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ. ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОСТИ.	43
ПРЕИМУЩЕСТВА ОО	49
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРЫ	52
РЕКОМЕНДАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К ИСПОЛНЕНИЮ	55
Приложение 1. БИО ЧЛЕНОВ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.....	59
Приложение 2. ПЛАН РАБОТЫ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.....	60
Приложение 3. СПИСОК ДОКУМЕНТОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРОАНАЛИЗИРОВАНЫ ЧЛЕНАМИ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.....	62

Информация о программе и процессе аккредитации

Форма собственности ОО Регистрационный номер и дата	Государственная образовательная организация №16782-3301-У-е, 04 мая 2018 г.
Юридический адрес образовательной организации	720009, Кыргызская Республика, город Бишкек, ул. Академика Луцкихина № 60.
Год создания ОО	1973 год.
Учредитель	Кабинет Министров Кыргызской Республики
Руководство ОО	- директор Авиаинститута: к.т.н., доцент Курманов Улан Эсембекович; - заместитель директора по учебной работе: к.э.н., и.о.доцента Садовская Оксана Анатольевна; - заместитель директора по науке и инновационному развитию: Исмаилова Жыргал Кусейиновна; - заместитель директора по Государственному языку и воспитательной работе Эмчиева Аида Музиновна; - заместитель директора по дуальному обучению и связью с производством: Сатыбеков Абдырасул Нурдинович; - заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности: Акматов Айбек Мажикович; - ученый секретарь: к.ю.н., и.о.доцента Сальпиева Нургуль Шаршенбековна; - руководитель отдела экономики, финансов и бухгалтерского учета: Умаралиева Жийде Азимовна; - заведующая отделом управления человеческими ресурсами: Жунушалиева Кундуз Адашбековна.
Сведения о лицензировании	№D2019-0004 от 21 февраля 2019 г.
Миссия ОО	Построение образовательного процесса на принципах опережающего образования, определяющего своей главной целью формирование профессиональной компетентности выпускника, отвечающего современным требованиям общества и способного к дальнейшему непрерывному обучению и повышению квалификации.
Стратегические цели ОО	1. Формирование профессиональных компетенций выпускников, соответствующих современным требованиям рынка труда, международным и национальным стандартам гражданской авиации и приоритетам социально-экономического развития страны.

	2. Реализация принципов опережающего образования путем внедрения инновационных образовательных технологий, цифровых платформ и современных методов обучения. 3. Развитие системы непрерывного образования, обеспечивающей возможность постоянного повышения квалификации, профессионального роста и адаптации выпускников к изменениям в отрасли. 4. Укрепление связи образования с практикой, создание условий для активного взаимодействия с работодателями, отраслевыми организациями и научными учреждениями. 5. Формирование у студентов навыков самостоятельного обучения и критического мышления, необходимых для успешной профессиональной и личностной самореализации. Обеспечение качества образовательного процесса на основании внедрения процессного подхода и механизмов управления качеством, разработанных на основе стандартов ISO.
Достоинства ОО	1. Уникальный авиационный профиль: - единственное в Кыргызстане высшее учебное заведение, специализирующееся на подготовке кадров для гражданской авиации; - образовательные программы ориентированы на требования ИКАО, EASA, ИАТА и международные стандарты безопасности полётов. 2. Государственное признание и аккредитация: - программы Авиаинститута аккредитованы в Кыргызской Республике и соответствуют требованиям национальных образовательных стандартов; - ведётся работа по международной аккредитации программ и признанию дипломов на международном уровне. 3. Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав: - преподаватели — специалисты с практическим опытом в авиакомпаниях, аэропортах и авиационных службах; - привлекаются гостевые преподаватели и эксперты из авиационной отрасли и международных организаций. 4. Инновационные образовательные технологии: - применяются цифровые симуляторы, тренажёры, мультимедийные платформы;

	- внедряются принципы опережающего образования и интеграция с требованиями «Университет 4.0». 5. Международное сотрудничество: - активное взаимодействие с зарубежными авиационными учебными заведениями; - программы академической мобильности студентов и преподавателей, стажировки и обмен опытом. 6. Практико-ориентированное обучение: - наличие учебного полигона, лабораторий, музея авиации и центра карьеры; - тесная связь с авиакомпаниями и предприятиями гражданской авиации обеспечивает высокий уровень трудоустройства выпускников. 7. Система менеджмента качества: - действует система менеджмента качества (QMS), основанная на стандартах ISO 9001 и принципах управления безопасностью (SMS); - проводится регулярный внутренний аудит качества и совершенствование образовательных процессов.
Лучшие практики вуза (кратко)	1. Внедрение международных авиационных стандартов в образовательный процесс: - образовательные программы разрабатываются в соответствии с требованиями ИКАО (ICAO), ИАТА (IATA), Doc 9859 (SMS Manual), Doc 9442, Annex 1–19; - подготовка специалистов ведётся с учётом международных стандартов безопасности полётов, качества обслуживания и авиационной безопасности; - принята модель соответствия подготовки специалистов к требованиям авиационных регуляторов (Государственного агентства гражданской авиации). 2. Практико-ориентированное обучение: - используются учебный авиационный полигон, тренажёры и лаборатории технического обслуживания воздушных судов; - студенты проходят реальные стажировки в авиакомпаниях, аэропортах и службах аэронавигации. 3. Цифровизация образовательного процесса: - внедрена электронная образовательная среда, объединяющая LMS-платформу, цифровой документооборот и дистанционные технологии обучения;

	- используются виртуальные тренажёры и симуляционные модули для отработки навыков пилотирования и технического обслуживания. 4. Развиваются онлайн-курсы, вебинары и цифровые ресурсы для преподавателей и студентов: - разработан и функционирует электронный отраслевой ресурс по трудоустройству выпускников; - историко-культурное и патриотическое воспитание (в Авиаинституте создан и успешно функционирует музей гражданской авиации Кыргызстана).
Перечень институтов и учреждений входящих в структуру ОО	Отделение среднего профессионального образования Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова (ОСПО)
Язык (и) обучения	Русский, кыргызский
Общий контингент обучающихся	2948
Общее количество преподавательского состава	145
Даты визита внешней экспертной комиссии	24 - 25 марта 2026 года

Состав экспертной комиссии был утвержден «06» марта 2026 года. Комиссия предварительно была согласована с Кыргызским авиационным институтом имени И. Абдраимова на предмет отсутствия конфликта интересов и согласия с квалификациями экспертов. Членами комиссии были (в приложении 1 представлены краткое био на каждого эксперта):

- 1. Садыкова Гулзат Эркинбаевна**, кандидат культурологии, проректор по науке Исламского университета Кыргызстана, доцент кафедры искусствоведения Национальной академии художеств Кыргызской Республики имени академика Т.С. Садыкова, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
- 2. Ергалиев Дастан Сырымович**, профессор кафедры «Авиационная техника и технологии» Академии Гражданской Авиации г. Алматы, кандидат технических наук;
- 3. Шакир уулу Улан**, начальник аэродромной службы, ОАО «Международный аэропорт «Манас»;
- 4. Чонов Рустам**, преподаватель программы “Менеджмент” Факультет Экономики и управления Международного университета Ала-Тоо;
- 5. Арыкбаев Канатбек Байышбекович**, кандидат технических наук, доцент кафедры «Организация перевозок и управление на транспорте» Кыргызского Государственного Технического Университетата им И.Раззакова;
- 6. Жумалиев Нурдин Акылбекович**, студент 4 курса программы «Технологии транспортных процессов» Кыргызского Государственного Технического Университетата им И.Раззакова;

7. **Шамбеталиев Канат**, руководитель отдела человеческих ресурсов Международного Университета Ала-Тоо, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
8. **Кошкеев Исланбек Арстанбекович**, начальник отдела беспилотных летательных аппаратов (БПЛА) войсковой части 83101 Генерального штаба Вооруженных Сил Кыргызской Республики, полковник;
9. **Дербишева Эльмира Дупеновна**, директор СПО (Колледж) Кыргызского Государственного Технического Университета им. И.Раззакова, доктор экономических наук, доцент;
10. **Жусупов Нурлан**, заместитель начальника отдела инженерных изысканий в ГП «Проектно-изыскательский институт «Кыргыздорттранспроект» Министерства транспорта и дорог Кыргызской Республики;
11. **Жуманалы кызы Бактыгуль**, директор образовательного центра «Поколение XXI», эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
12. **Чинахов Дмитрий Анатольевич**, декан Факультета летательных аппаратов Новосибирского государственного технического университета, доктор технических наук, доцент;
13. **Дюшеева Назира Кубанычбековна**, президент Кыргызской Академии образования при Министерстве просвещения КР, доктор педагогических наук, профессор;
14. **Турдуев Мирбек Керезбекович**, заведующий отделением электроники и электрической инженерии Кыргызско- Турецкого Университета "Манас"; профессор, PhD (TOBB University of Economics and Technology, Анкара, Турция); экс приглашенный научный сотрудник Массачусетского Технологического Института (MIT, США).

Экспертная комиссия сопровождалась Эдилбек уулу Сыймыком, координатором работы экспертной комиссии со стороны Агентства EdNet. В качестве наблюдателей процесса во время визита в ОО/проведения аккредитации присутствовала Уманкулова О.А.

Стандарты и программа в целом оценивалась в соответствии с утвержденной в Агентстве EdNet шкалой оценивания:

- Полностью соответствует
- В большей степени соответствует
- Частично соответствует
- Не соответствует

Таким образом, экспертная комиссия дала следующую оценку программе по каждому стандарту:

Стандарт 1. Миссия, видение, политика управления, стратегическое развитие и организационная структура ОО.	В большей степени соответствует
Стандарт 2. Политика и управление гарантией качества / академическим качеством. Непрерывный мониторинг	В большей степени соответствует

Стандарт 3. Управление ресурсами (человеческими, финансовыми, материально-техническими, инфраструктурными и др.)	В большей степени соответствует
Стандарт 4. Образовательные программы: разработка и утверждение, качество обучения, ориентированное на учащихся. Обучение и оценка	В большей степени соответствует
Стандарт 5. Прием и достижения студентов. Удовлетворенность. Социальная ориентация	В большей степени соответствует
Стандарт 6. Инновационная, научно-исследовательская и практико-ориентированная деятельность	Частично соответствует
Стандарт 7. Культура качества. Этическое поведение.	В большей степени соответствует
Стандарт 8. Подотчетность, прозрачность, управление и достоверность информации. Информирование общественности	В большей степени соответствует

Все члены экспертной комиссии подтверждают, что оценка была проведена полностью в соответствии со стандартами Агентства EdNet и политикой проведения аккредитации Агентства и, что выводы по итогам оценки, представленные в данном отчете, соответствуют действительности и представляют общественности полную объективную и беспристрастную информацию, на которую можно полностью опираться, и предоставили Совету по аккредитации Агентства EdNet рекомендации к рассмотрению для принятия решения.

Решение Совета по аккредитации Агентства EdNet согласно Протокола № СА-15 от 13 апреля 2026 г. аккредитовать образовательную организацию на 5 лет.

Оценка ОО по стандартам

СТАНДАРТ 1. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ, ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ, СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОО

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна иметь четко сформулированные миссию и видение, разработанную и применяемую политику управления и соответствующую организационную структуру ОО.

Миссия организации является важнейшей составляющей стратегического плана развития любого образовательного учреждения. Она определяет основную цель деятельности. Образовательная организация, как правило, начинает свою деятельность с определения четкой миссии, которая направляет внутренних стейкхолдеров, позволяя им работать независимо и в то же время коллективно для достижения общих целей.

ОО должна иметь четкую стратегию развития, формирующуюся на основе видения и миссии, а также на базе стратегических целей, задач и плана реализации. Имеются конкретные индикаторы оценки выполнения и достижения результатов в соответствии со стратегическим развитием.

Организационная структура ОО должна четко отражать систему управления ОО, способствующей достижения миссии и стратегического плана.

Общая оценка:

Анализ представленных материалов, а также результаты интервью с профессорско-преподавательским составом, административно-управленческим персоналом, обучающимися и другими стейкхолдерами показали, что в образовательной организации разработаны и утверждены миссия и видение, определяющие стратегические ориентиры и приоритеты развития. В целях их реализации сформирована система стратегического управления, включающая Стратегию развития, организационную структуру, а также механизмы обеспечения прозрачности и подотчетности.

Дополнительно установлено, что образовательная организация предпринимает попытку формализации связи миссии со стратегическим планированием, что отражено в «Карте соответствия стратегического плана миссии и видению» (табл. 1.1), где миссия декомпозируется в стратегические цели (в частности, Цель 1, Цель 5, Цель 7 и др.) и систему KPI.

В ходе интервью установлено, что миссия и видение доведены до сведения стейкхолдеров посредством официального сайта, локальных нормативных документов, информационных стендов и иных коммуникационных каналов. Миссия утверждена решением Ученого совета (протокол №2 от 30.10.2025 г.) и отражает базовые образовательные ценности, ориентированные на формирование профессиональных

компетенций выпускников, развитие их способности к непрерывному обучению и реализацию принципов опережающего образования.

Вместе с тем установлено, что миссия носит обобщенный характер и недостаточно учитывает отраслевую специфику образовательной организации как профильного авиационного вуза. В частности, в миссии не в полной мере отражены аспекты обеспечения безопасности полетов, соответствия международным авиационным стандартам и роли института в развитии гражданской авиации. Это подтверждается тем, что соответствующие положения присутствуют на уровне стратегии (например, «подготовка специализированных инструкторов с сертификатами ICAO, EASA и IATA»), однако не закреплены на уровне миссии.

Дополнительно выявлено, что значительная часть стейкхолдеров испытывает затруднения в интерпретации отдельных положений миссии, включая понятие «опережающий характер образования», что свидетельствует о недостаточной интернализации миссии в профессиональной деятельности.

Кроме того результаты анкетирования показывают наличие неудовлетворённости миссией и стратегией института на уровне отдельных кафедр, что свидетельствует о недостаточной их коммуникации, понимании и принятии сотрудниками, несмотря на то, что миссия должна быть единой и разделяемой всеми участниками образовательного процесса.

Видение образовательной организации ориентировано на достижение статуса ведущего международного центра подготовки авиационных специалистов, основанного на принципах инновационности, безопасности полетов и соответствия международным стандартам. При этом установлено, что видение носит преимущественно декларативный характер и не сопровождается системой измеримых показателей, критериев достижения и временных ориентиров, что затрудняет оценку степени его реализации.

Анализ показал наличие рассогласованности между миссией и видением: миссия преимущественно ориентирована на общий образовательный процесс, тогда как видение отражает отраслевую и международную направленность. Недостаточная согласованность снижает целостность стратегического фундамента и ограничивает управленческую эффективность данных элементов.

Дополнительно установлено, что в Стратегии развития образовательной организации предусмотрены положения, ориентированные на внедрение и соблюдение международных стандартов ICAO. Вместе с тем данные стратегические приоритеты не получили отражения в миссии и видении образовательной организации, что нарушает принцип иерархической согласованности.

Также декларируемый в миссии принцип «опережающего образования» фактически не реализован на уровне стратегического планирования. В Стратегии развития отсутствуют отдельные цели, задачи и KPI, позволяющие идентифицировать, измерить и оценить внедрение данного подхода.

Образовательная организация располагает Стратегией развития на 2025–2030 годы, направленной на реализацию миссии и видения и охватывающей основные направления деятельности. Стратегия включает стратегические цели, задачи и ключевые показатели эффективности, а также предусматривает механизмы мониторинга качества образовательных услуг.

Вместе с тем анализ таблицы 1.1 показал, что декомпозиция миссии и видения в стратегические цели и KPI носит частично формальный характер. В частности, ряд показателей представлен в виде целевых значений без раскрытия механизмов их достижения и оценки, например:

- «процент выпускников, подтвердивших компетенции на итоговой аттестации — 100%»;
- «доля программ, выровненных с требованиями ICAO, EASA, IATA — 100%»;
- «доля работодателей, участвующих в оценке образовательных программ — 100%»;
- «доля профессорско-преподавательского состава, соответствующего квалификационным требованиям — 100%».

Одновременно зафиксированы показатели с ограничительными значениями, не отражающими стратегическую амбициозность, например:

- «количество выпускников, прошедших внешнюю сертификацию — $\leq 5\%$ »;
- «число реализованных программ повышения квалификации — ≤ 2 в год»;
- «количество мероприятий по развитию soft skills — ≤ 5 ».

Указанное свидетельствует о несбалансированности системы KPI и преимущественно формальном характере операционализации миссии.

Анализ таблицы 1.2 показал, что по ряду направлений (административная и организационная трансформация) зафиксировано полное выполнение показателей («разработка и утверждение дорожной карты — 100%, отклонения отсутствуют», «оптимизация организационной структуры — 100%»). Вместе с тем по другим направлениям (финансовая устойчивость, внебюджетная деятельность) мероприятия находятся «в процессе реализации», что указывает на неоднородность выполнения стратегического плана и необходимость усиления мониторинга долгосрочных задач.

Также отмечается недостаточная интеграция миссии и видения в систему менеджмента качества и их ограниченная связь с политикой качества и управленческими процессами.

Организационная структура управления является многоуровневой и обеспечивает координацию образовательного процесса, реализацию стратегических задач и функционирование системы менеджмента качества. Вместе с тем выявлено частичное дублирование функций и полномочий отдельных коллегиальных органов.

Система прозрачности и подотчетности реализуется через публикацию ключевых документов, внутреннюю отчетность и механизмы контроля. Функционирует система оценки удовлетворенности стейкхолдеров, при этом установлено, что она преимущественно ориентирована на показатели типа «уровень удовлетворенности студентов качеством обучения $\leq 80\%$ » и в недостаточной степени отражает достижение миссии и стратегических ориентиров.

Вместе с тем выявленные несоответствия свидетельствуют о необходимости повышения согласованности и содержательной проработанности миссии и видения, а также усиления их интеграции в систему стратегического управления и менеджмента качества.

Преимущества:

1. Документированная политика гарантии качества с четко определенными целями и принципами.

2. Прозрачная система управления, распределение обязанностей и подотчетность всех уровней персонала.
3. Интеграция культуры качества, безопасности и антиплагиата в образовательный процесс.
4. Цели политики качества увязаны со стратегией института, отраслевыми приоритетами и КРІ стейкхолдеров.
5. Система внутреннего контроля охватывает образовательные, финансовые и кадровые процессы.
6. Участие преподавателей, студентов и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления.
7. Комплексная оценка преподавательской деятельности, интеграция научной и инновационной работы.

Слабые стороны:

1. Обобщенный характер миссии и недостаточный учет отраслевой специфики.
2. Несогласованность миссии и видения.
3. Отсутствие отражения международных стандартов International Civil Aviation Organization (ИКАО) в миссии и видении при их наличии в стратегии.
4. Недостаточная интернализация миссии среди стейкхолдеров.
5. Декларативный характер видения и отсутствие его измеримости.
6. Недостаточная декомпозиция миссии и видения в стратегические цели и показатели эффективности.
7. Частичное дублирование функций коллегиальных органов управления.
8. Ограниченная ориентация системы оценки удовлетворенности на стратегические результаты.

Рекомендуемые меры:

1. Усилить интернализацию миссии среди всех категорий стейкхолдеров: провести обучающие сессии, семинары и внутренние коммуникационные мероприятия, чтобы ключевые принципы миссии (включая опережающий характер образования и формирование профессиональных компетенций) были понятны и применялись на практике.
2. Расширить стратегическое планирование: обеспечить, чтобы стратегические цели и КРІ, включенные в Стратегию развития, отражали содержание миссии и видения, включая отраслевую специфику и принципы опережающего образования.
3. Включить в стратегический план элементы реализации международных стандартов ИКАО, при этом дополнительно разъяснить связь этих стандартов с миссией и видением для повышения управленческой согласованности.
4. Усилить мониторинг и оценку реализации миссии и видения через систему КРІ и внутренние отчеты, чтобы обеспечить обратную связь и корректировку стратегических задач на основе достижения реальных результатов.
5. Провести широкое обсуждение миссии и видения и разъяснения среди сотрудников всех кафедр для повышения уровня вовлечённости и принятия.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Пересмотреть миссию и видение, обеспечив их согласованность и отражение отраслевой специфики, включая безопасность полетов, международные стандарты и требования International Civil Aviation Organization (ИКАО).
2. Обеспечить операционализацию миссии и видения через их декомпозицию в стратегические цели, показатели эффективности и установление измеримых ориентиров с учетом международных стандартов.
3. Интегрировать миссию и видение в систему менеджмента качества и процессы стратегического управления, обеспечив их сквозную согласованность на всех уровнях.

Решение комиссии по Стандарту 1 – деятельность ОО – В большей степени соответствует, данному Стандарту Агентства.

**СТАНДАРТ 2. ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЕЙ КАЧЕСТВА /
АКАДЕМИЧЕСКИМ КАЧЕСТВОМ.
НЕПРЕРЫВНЫЙ МОНИТОРИНГ.**

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна продемонстрировать наличие и успешную реализацию политики гарантии качества, которая является частью ее стратегического менеджмента. ОО должна продемонстрировать качество управления ОО и продемонстрировать непрерывный мониторинг и доказательства как внешней, так и внутренней гарантии качества.

Политика и процессы являются основным стержнем последовательной системы обеспечения качества высшего учебного заведения, представляющей собой цикл непрерывного совершенствования и способствующей установлению подотчетности высшего учебного заведения. Все это поддерживает развитие культуры качества, в которой все внутренние заинтересованные стороны берут на себя ответственность за качество образования и участвуют в процессах обеспечения качества на всех уровнях учебного заведения. Для содействия данному процессу политика имеет официальный статус и доступна общественности.

ОО применяет систему мониторинга, оценки и контроля качества внутренних процессов, ресурсов, персонала и деятельности структурных подразделений, основанную на четком разграничении обязанностей и прозрачных индикаторах эффективности.

Общая оценка:

Анализ материалов самооценки показал, что в Авиаинституте сформирована и документирована система внутреннего обеспечения качества, включающая ключевые нормативные документы: Политику в области качества образования, Руководство по качеству, Руководство по подготовке персонала, а также Стратегию развития на 2025–2030 годы. Указанные документы определяют стратегические ориентиры, цели, принципы управления качеством, механизмы мониторинга и распределение ответственности между участниками образовательного процесса.

Политика гарантии качества охватывает основные элементы системы, включая анализ результатов обучения, анкетирование обучающихся, выпускников и работодателей, использование ключевых показателей эффективности, а также проведение внутренних аудитов. Вместе с тем, представленные материалы носят преимущественно описательный характер. В отчете отсутствуют подтверждения публичной доступности политики качества, данные об уровне информированности стейкхолдеров, а также конкретные примеры реализованных улучшений, что не позволяет в полной мере оценить её практическую эффективность.

Система управления качеством базируется на принципах менеджмента качества, соответствующих международным подходам, в частности принципам стандарта ISO 9000, что свидетельствует о концептуальной проработанности подхода. В институте обеспечивается доступ к информации через официальный сайт, информационные ресурсы, каналы обратной связи и публичные мероприятия. Однако в ходе анализа установлено, что в системе гарантии качества отсутствует формализованный подход к управлению рисками. Несмотря на наличие отдельных рисков в SWOT-анализе (в частности, кадровые риски и изменения нормативно-правовой базы), они не интегрированы в систему управления качеством, отсутствуют процедуры их идентификации, оценки и мониторинга, что снижает устойчивость системы в условиях внешних изменений. Кроме того, не представлена чёткая фиксация ответственности управленческого персонала за достижение конкретных результатов в области качества.

Цели политики качества формируются в увязке со стратегией развития института и отраслевыми приоритетами, а также учитывают результаты мониторинга, аудитов и обратной связи со стейкхолдерами. В отчёте представлены отдельные количественные показатели, в частности, отмечено, что за последние три года 100% профессорско-преподавательского состава прошли повышение квалификации. Также приведены данные по удовлетворенности студентов, демонстрирующие рост с 89% до 92,8% за пятилетний период. Вместе с тем система целеполагания не в полной мере соответствует требованиям измеримости: отсутствуют конкретные целевые значения показателей, пороговые уровни эффективности и сопоставление достигнутых результатов с плановыми. Данные по удовлетворенности других категорий стейкхолдеров представлены фрагментарно: например, по ППС отсутствуют данные за отдельные годы, по работодателям и выпускникам наблюдаются значительные пропуски и резкие изменения (в частности, рост удовлетворенности выпускников с 60% до 79%) без пояснения причин и принятых управленческих решений. Это не позволяет объективно оценить динамику и результативность политики качества.

Также для обеспечения объективной и глубинной оценки качества образовательного процесса и удовлетворенности стейкхолдеров необходимо пересмотреть действующую систему анкетирования, так как текущие вопросы фиксируют лишь общий уровень удовлетворенности (например, «удовлетворены ли качеством обучения», «как оцениваете практику», «как оцениваете атмосферу»), не выявляют причин и факторов, влияющих на результаты; в целях перехода к аналитической модели оценки качества образования, особенно в условиях авиационного вуза, анкеты должны быть дополнены конкретными диагностическими вопросами, направленными на оценку сформированности профессиональных компетенций и соответствия подготовки требованиям авиационной отрасли и рынка труда, например: «Какие профессиональные навыки вы реально приобрели в процессе обучения?», «Насколько учебные дисциплины отражают реальные процессы авиационной деятельности?», «Достаточно ли практических занятий на оборудовании и тренажерах для вашей специальности?», «Насколько вы готовы к работе по специальности после окончания обучения?», «Какие компетенции, по вашему мнению, недостаточно сформированы?», «Был ли у вас опыт работы с реальными производственными задачами во время практики?», «Насколько практика соответствовала требованиям будущей профессии?», «Получаете ли вы достаточную обратную связь от преподавателей по выполненным заданиям?», а также вопросы по материально-технической базе и цифровым ресурсам, например: «Достаточно ли специализированных аудиторий, лабораторий и тренажеров для освоения профессиональных навыков?», «Используются ли современные авиационные технологии и программное обеспечение в обучении?», что позволит перейти от формального мониторинга удовлетворенности к содержательной оценке качества образования, выявлению причин проблем и принятию управленческих решений на основе конкретных данных.

Анализ представленных данных также выявили существенные ограничения эффективности системы рассмотрения жалоб. В частности, согласно Таблице 2.1, общее количество обращений, жалоб и предложений за отчетный год составило 7, из них 2 обращения от студентов, 4 от ППС и 1 от внешних стейкхолдеров. Тематика обращений носит эпизодический характер и не отражает ключевые аспекты образовательного процесса: отсутствуют жалобы, связанные с качеством обучения, организацией учебного процесса, инфраструктурой или оцениванием. Это свидетельствует о низкой чувствительности системы к выявлению проблем и, вероятно, о формальном характере механизмов обратной связи.

Аналогичные выводы подтверждаются анализом данных по удовлетворенности стейкхолдеров (Таблица 2.2). Несмотря на формально высокие показатели (например, удовлетворенность студентов на уровне 92,8%), данные представлены неполно, с пропусками по отдельным категориям и годам, а также без аналитического сопровождения. Отсутствует сопоставление результатов мониторинга с принятыми управленческими решениями, что не позволяет проследить реализацию цикла непрерывного улучшения (PDCA). В целом мониторинг носит преимущественно количественный характер и ориентирован на фиксацию показателей, а не на их глубокий анализ и использование для совершенствования процессов.

Институт декларирует приверженность принципам справедливости, равенства, академической свободы и безопасности, а также внедрение инновационных образовательных технологий и интеграцию научной деятельности в образовательный

процесс. Созданы условия для обеспечения безопасности обучающихся и сотрудников, в том числе функционирует ситуационный центр. Вместе с тем представленные положения не подкреплены количественными индикаторами и конкретными примерами реализации, что затрудняет оценку их фактической эффективности.

Участие стейкхолдеров в управлении образовательным процессом формально обеспечено через коллегиальные органы. Однако анализ состава данных органов показывает ограниченный уровень вовлеченности обучающихся. Так, в составе Ученого совета доля студентов составляет 1 человек из 21, или около 5%, в ряде других органов (педагогический и учебно-методический советы) участие студентов отсутствует. Даже в органах, где студенты представлены, их доля не превышает 16%. При этом в отчете отсутствуют примеры влияния представителей студентов и других стейкхолдеров на принятие решений, что свидетельствует о преимущественно формальном характере их участия.

Система обеспечения качества преподавания включает комплексную оценку деятельности профессорско-преподавательского состава, основанную на анкетировании студентов, результатах аудитов, взаимопосещениях занятий и анализе научной активности. Положительным является охват всех преподавателей программами повышения квалификации. Вместе с тем отсутствуют четкие критерии результативности преподавания, пороговые значения показателей и примеры корректирующих действий по результатам оценки, что ограничивает управленческую значимость данной системы.

Институт на регулярной основе проходит внешние процедуры гарантии качества, включая аккредитации и экспертные оценки образовательных программ. Однако в отчете отсутствует конкретная информация о пройденных процедурах, их результатах, замечаниях экспертных комиссий и достигнутом прогрессе. Это не позволяет оценить эффективность использования внешней оценки для совершенствования системы качества.

В целом Авиаинститут демонстрирует наличие ключевых элементов системы гарантии качества и их формальную интеграцию в управленческие процессы. Вместе с тем анализ количественных данных и механизмов функционирования системы свидетельствует о недостаточной глубине их реализации, ограниченной аналитической составляющей и формальном характере отдельных процедур.

Преимущества:

1. В институте разработана и внедрена нормативная база системы гарантии качества, включающая Политику качества, Руководство по качеству и стратегические документы, что обеспечивает формализацию процессов управления качеством.
2. Система гарантии качества концептуально выстроена с учетом международных подходов, включая принципы менеджмента качества ISO 9000, а также отраслевых требований авиационной сферы.
3. Обеспечена связь целей политики качества со стратегией развития института и отраслевыми приоритетами.
4. Функционируют основные инструменты внутреннего мониторинга: анкетирование обучающихся, внутренние аудиты и оценка деятельности персонала.
5. Реализуется комплексный подход к оценке деятельности профессорско-преподавательского состава, включая самооценку, оценку со стороны обучающихся и административную оценку.

6. Зафиксирован высокий уровень охвата ППС программами повышения квалификации (100% за последние три года).
7. Обеспечены формальные механизмы участия преподавателей, обучающихся и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления.
8. Институт демонстрирует приверженность принципам равенства, недискриминации, академической свободы и безопасности образовательной среды.
9. Проводятся внешние процедуры гарантии качества, включая аккредитацию образовательных программ.

Слабые стороны:

1. Отсутствует формализованная система управления рисками, включая процедуры их идентификации, оценки и мониторинга.
2. Политика гарантии качества носит в значительной степени декларативный характер и не подкреплена достаточными доказательствами её практической реализации и результативности.
3. Система мониторинга и анализа данных функционирует формально и не обеспечивает выявление системных проблем и институциональных рисков.
4. Крайне низкое количество обращений (7 за отчетный год, включая 2 обращения от студентов) свидетельствует о неэффективности механизмов обратной связи и отсутствии культуры подачи обращений.
5. Данные по удовлетворенности стейкхолдеров представлены неполно, содержат пропуски по годам и категориям, а также не сопровождаются аналитикой и объяснением динамики.
6. Не обеспечена измеримость целей политики качества: отсутствуют четкие KPI, целевые значения и пороговые показатели эффективности.
7. Не прослеживается реализация цикла непрерывного улучшения (PDCA), в частности отсутствует связь между результатами мониторинга и управленческими решениями.
8. Участие обучающихся в коллегиальных органах управления носит ограниченный и формальный характер (например, 1 студент из 21 члена Ученого совета, что составляет около 5%).
9. Отсутствуют доказательства влияния стейкхолдеров на принятие управленческих решений.
10. Система внутреннего аудита ориентирована преимущественно на количественные показатели и проверку наличия документов, а не на оценку эффективности процессов.
11. Недостаточно раскрыты и подтверждены практикой механизмы внедрения инновационных образовательных подходов и индивидуальных образовательных траекторий.
12. Отсутствует конкретная информация о результатах внешних процедур гарантии качества и учете рекомендаций внешних экспертов.

Рекомендуемые меры:

1. Усилить аналитическую составляющую системы мониторинга, обеспечив переход от фиксации показателей к их системному анализу и интерпретации.

2. Пересмотреть инструменты анкетирования и сбора обратной связи с включением вопросов, отражающих качество образовательного процесса, внедрение инновационных методов обучения и практикоориентированность образовательных программ и международных стандартов ИКАО.
3. Обеспечить полноту и регулярность сбора данных по удовлетворенности всех категорий стейкхолдеров и их сопоставимость в динамике.
4. Расширить участие обучающихся и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления и обеспечить их реальное вовлечение в процесс принятия решений.
5. Усилить методическую поддержку профессорско-преподавательского состава и внедрение лучших педагогических практик.
6. Четко определить и интегрировать принцип «опережающего обучения» в образовательный процесс.
7. Обеспечить реализацию индивидуальных образовательных траекторий студентов и возможность выбора дисциплин.
8. Оптимизировать функции Совета по качеству, исключив дублирование с Ученым советом, пересмотреть участие зав. отдела качества в Совете по качеству.
9. Расширить вовлеченность всех подразделений в процессы внутреннего мониторинга и аудитов.
10. Увеличить участие студентов в коллегиальных органах управления.

Рекомендации обязательные к исполнению:

В целях приведения системы гарантии качества в соответствие с требованиями стандарта необходимо:

1. Разработать и внедрить формализованную систему управления рисками, включающую их идентификацию, оценку, мониторинг и меры реагирования.
2. Обеспечить достоверность, полноту и системность сбора и анализа данных мониторинга, включая обращения, жалобы и удовлетворенности стейкхолдеров.
3. Разработать и внедрить систему измеримых показателей эффективности (KPI) с четкими целевыми значениями и механизмами оценки их достижения.
4. Обеспечить реализацию цикла непрерывного улучшения (PDCA), включая документированную связь между результатами мониторинга и принимаемыми управленческими решениями.
5. Повысить эффективность механизмов обратной связи, обеспечив выявление и анализ системных проблем образовательного процесса.
6. Обеспечить реальное, а не формальное участие обучающихся и других стейкхолдеров в управлении образовательным процессом.
7. Пересмотреть подходы к проведению внутренних аудитов с переходом от формального контроля наличия документов к оценке эффективности и результативности процессов.
8. Стандартизированное использование данных мониторинга и аудитов для корректировки процессов и стратегического планирования.
9. Регулярная проверка эффективности преподавания и образовательного процесса с использованием конкретных и измеримых показателей.

10. Переход аудита от количественного контроля к оценке реальной функциональности процессов и их эффективности.

Решение комиссии по Стандарту 2 – деятельность ОП – В большей степени данному Стандарту Агентства.

СТАНДАРТ 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ (ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ, ФИНАНСОВЫМИ, МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКИМИ, ИНФРАСТРУКТУРНЫМИ И ДР.).

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ресурсы образовательной организации, включая человеческие (административный, преподавательский, учебно-вспомогательный и инженерно-технический персонал), материальные, финансовые и другие ресурсы должны постоянно обновляться, совершенствоваться и расширяться, обеспечивая соответствующее качество образовательного процесса на всех этапах его реализации.

ОО должна гарантировать обеспечение достаточных и доступных для всех стейкхолдеров ресурсов, соответствующих их требованиям и нуждам.

ОО несет ответственность за соответствующую финансовую поддержку непрерывного и качественного процесса обучения, информирование обучающихся и ППС о наличии и доступности образовательных ресурсов и системы поддержки ОО. Обеспеченность ОО информационными ресурсами является условием осуществления образовательной деятельности.

ОО должна обеспечить прозрачность и беспристрастность процесса набора и профессионального роста ППС. ОО ответственна за компетентность своих преподавателей, что влияет на качество реализации образовательных программ. Управление персоналом ОО осуществляется кадровой политикой, основанной на принципах развития квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников ОО, согласно действующего законодательства.

Общая оценка:

Анализ содержания стандарта показал, что ресурсы образовательной организации, включая человеческие (административный, профессорско-преподавательский, учебно-вспомогательный и инженерно-технический персонал), материальные, финансовые и инфраструктурные ресурсы, в Кыргызском авиационном институте (КАИ) находятся в процессе постоянного обновления, совершенствования, модернизации и поэтапного расширения, что в целом обеспечивает устойчивость, непрерывность и стабильное развитие образовательного процесса.

Экспертная комиссия отмечает, что КАИ реализует системный, комплексный и институционально выстроенный подход к управлению ресурсами, основанный на действующей нормативно-правовой базе Кыргызской Республики, Уставе образовательной организации, Миссии, стратегических документах, Положении о кадровой политике, а также коллективном договоре, что обеспечивает правовую определённость всех управленческих процессов.

Структура кадрового состава является сбалансированной, функционально дифференцированной и включает все необходимые категории персонала, что обеспечивает устойчивое, бесперебойное и эффективное функционирование образовательной организации в целом.

Человеческие ресурсы и кадровая политика

По итогам анализа установлено, что в институте реализуется последовательная кадровая политика, направленная на развитие кадрового потенциала.

Согласно предоставленным данным:

- численность ППС за 5 лет увеличилась на 18 человек;
- доля кандидатов наук/PhD увеличилась на 8%;
- численность административно-управленческого персонала выросла с 7% до 15%;
- обеспеченность персонала с высшим образованием составляет 100%.

Средний возраст ППС составляет 46 лет, что отражает сбалансированную модель сочетания опытных и молодых специалистов.

Однако, экспертная комиссия отмечает, что одной из слабых сторон института является недостаточная обеспеченность узкопрофильными специалистами в отдельных направлениях подготовки. Данный аспект был также подтвержден в ходе интервью со всеми категориями стейкхолдеров (административно-управленческий персонал, профессорско-преподавательский состав, обучающиеся и представители работодателей).

Также при анализе штатного расписания КАИ (за счет средств республиканского бюджета по состоянию на 01.09.2025 г.) было выявлено, что численность штатного ППС составляет 35 человек (учебно-производственный и учебно-вспомогательный персонал – 20 ед., преподавательский состав – 15 ед.). При этом, согласно графы 9 «Доплата за ученую степень кандидата наук», производится только двум работникам директору и заместителю директора по учебной работе КАИ имеющим ученую степень.

Таким образом, доля остепененных штатных ППС является критически низкой; сотрудники с учеными степенями привлечены преимущественно на условиях совместительства, что не обеспечивает устойчивость научного потенциала КАИ и требует системного повышения уровня остепененности.

В ходе исследования представленных документов и при интервью было определено наличие системы наставничества (3–6 месяцев), включающей:

- адаптацию новых сотрудников;
- изучение локальных нормативных актов;
- профессионально-этическую подготовку;
- сопровождение выполнения должностных обязанностей;
- контроль готовности к самостоятельной работе.

Данная система способствует снижению адаптационных рисков и закреплению молодых специалистов.

Система мотивации и развития персонала

В КАИ реализуется разветвленная система стимулирования персонала, включающая:

- премии и надбавки за результаты деятельности;
- доплаты за стаж и квалификацию;
- выплаты за научные достижения;
- материальную помощь в социальных случаях;
- ежегодное повышение доплат (от 20% и выше);
- стимулирование молодых специалистов (до 7000 сомов ежемесячно);
- премирование за защиту диссертаций (30 000 сомов);
- поддержку участия в конференциях и стажировках;
- медицинские и социальные льготы;
- льготный отдых сотрудников.

Экспертная комиссия считает, что данные меры формируют устойчивую систему удержания кадров и повышают мотивацию персонала.

Однако, в ходе интервью было выяснено, что имеются определенные правовые казусы в содержании Трудового договора, так несмотря на то, что в Трудовом Кодексе КР не определяется срок заключения срочного трудового договора с работниками пенсионного возраста, кадровая служба КАИ обозначила его в 1 год, что является нарушением Конституции (дискриминация по возрасту), о чем было упомянуто экспертной комиссией.

На основе предоставленной документации комиссия сделала выводы о том, что в ОО действуют беспристрастные, объективные и прозрачные процессы отбора, профессионального роста и развития всего штата, гарантирующие компетентность персонала КАИ, которые отражены в Положении о [кадровой политике](#), предусматривающей процессы подготовки портфолио сотрудниками, его анализа, наблюдения за деятельностью. Однако и в данном Положении снова регламентируется период заключения Трудовых договоров с сотрудниками пенсионного возраста сроком до 1 года, что тоже противоречит положениям трудового законодательства. Комиссия считает, что в связи с тем, что КАИ – является единственным профильным высшим авиационным учебным заведением в стране КР., его преимущественная уникальность в его единственности, а это значит, что и выпуск кадров на всю страну исходит только от КАИ. Следовательно, кадровый состав, годами формировавшийся из числа специалистов как советского и постсоветского периода, является главным фундаментом, на котором возможен рост и нового поколения кадров. Фундаментальный остов КАИ продолжает подготовку кадров с учетом норм авиационной индустрии, [Авиационных правил](#) и [требований](#) Кыргызской Республики, МАК.

Наблюдение за кадрами в процессе экскурсий по КАИ позволило сделать вывод, что в большей степени координация и реализация собственных авиационных тренажеров, лабораторий и тренинговых центров ([воздушные суда](#), [лаборатории](#), [симуляторы](#)) осуществляется кадрами, имеющими стаж и опыт работы в КАИ, либо кадрами, которые параллельно работают именно в этой отрасли.

Повышение квалификации и академическая мобильность

Отмечается положительная динамика повышения квалификации (78% персонала). География охвата включает страны СНГ и дальнего зарубежья.

Тематика курсов повышения квалификации многосторонняя: от педагогики и психологии высшей школы до антикоррупционного законодательства, включая и

специальные отраслевые тематики. География охвата курсов повышения квалификации: от стран СНГ до зарубежных стран (Турция, Российская Федерация, Республика Казахстан, Украина и др.).

Однако экспертная комиссия отмечает, что доля профильного повышения квалификации недостаточно полное, около 2% от общего объема.

Комиссия положительно отмечает практику привлечения гостевых лекторов как эффективный механизм взаимодействия с профессиональным сообществом, обеспечивающий трансфер актуальных знаний и практического опыта. Интервью с магистрантами и докторантами подтвердило, что они высоко оценивают подобную практику гостевых лекций, обосновывая оценку тем, что некоторые из них продолжают обучение в магистратуре «ради встречи с реальными профессионалами-практиками». Информация о данных процессах регулярно отражается на сайте КАИ <https://kai.kg/ru/novosti/?page=6> в рубрике «Новости», позиционирование ведущих специалистов и практиков профильной отрасли является значимым фактором повышения качества образования, усиления практико-ориентированной подготовки и обеспечения соответствия образовательных программ современным требованиям профессиональной среды.

Наряду с этим в институте создаются условия труда, способствующие эффективной деятельности персонала, включая обеспечение безопасной и благоприятной рабочей среды. Так, в КАИ создан ситуационный центр, с согласования с АУП, ППС, техперсонала установлены видеокамеры в каждой аудитории, а также с фокусом на пространство уличных площадок, мест пребывания студентов во внеурочное время. Использование систем видеонаблюдения рассматривается как часть инфраструктуры КАИ, влияющей как на осуществление учебного процесса, так и на создание безопасной образовательной среды. Данный подход позволил минимизировать риски возникновения конфликтных ситуаций, краж и повысить уровень контроля за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка дня, а также укрепить доверие со стороны обучающихся, сотрудников и внешних стейкхолдеров.

Комиссия считает, что система видеонаблюдения в образовательной организации выступает инструментом обеспечения не только физической безопасности обучающихся и сотрудников, но и средством формирования благоприятной, управляемой и прозрачной образовательной среды, способствующей повышению уровня дисциплины и ответственности всех участников образовательного процесса.

Инфраструктура и материально-технические ресурсы

Экспертная комиссия подтверждает, что инфраструктурное ресурсное обеспечение КАИ и материально-технические ресурсы, соответствуют заявленной миссии, политике и стратегии, так как институт располагает необходимым перечнем материально-технического обеспечения: лекционными аудиториями (оснащены видео проекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экранами, выходами в сеть Интернет), кабинетами для занятий по иностранному языку (оснащены аудио и видео оборудованием), библиотекой (оснащена рабочими местами, компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет); 6-компьютерными классами. Динамика приобретения ИКТ-оборудования и оргтехники (ПК, ноутбуки, МФУ, принтеры, смарт-TV, проекторы, интерактивные панели, сканеры) за последние 5 лет выросла в отдельных случаях от более чем в 2 раза и до уровня в 16 раз превышающая приобретения в 2021 году.

Комиссия считает, что обретение КАИ статуса «особый», гарантирует в связи с самостоятельностью в принятии многих решений и дальнейший рост динамики улучшения инфраструктуры и обеспечения учебными ресурсами, обеспечивающими поддержку обучающихся, улучшение их успеваемости и развитие навыков жизнедеятельности в социуме, т.к. улучшение инфраструктуры и рост закупок различного направления заметен именно в этот период. Комиссия наглядно увидела завершение строительства Коворкинг-центра для обучающихся, наличие хорошо укомплектованного актового зала, а также бункера, в котором имитируются кризисные (пожарные) ситуации, позволяющие сформировать навыки действий в критических ситуациях.

Приобретение материально-технической базы института осуществляется в соответствии с ростом его доходов, что позволяет эффективно улучшать инфраструктуру и обеспечивать высокий уровень научной и образовательной деятельности.

Так, комиссия отмечает, положительную динамику финансового роста:

- 2023 год: +18%;
- 2024 год: +22%;
- 2025 год: +41%.

В ходе интервью с директором КАИ было выяснено, что динамика роста обусловлена не повышением прейскуранта цен, а диверсификацией деятельности Авиаинститута: увеличены партнеры-арендаторы, предоставляются дополнительные образовательные услуги по переподготовке и повышению квалификации. Стоимость курсов варьируется от 1500 сомов до 2500 \$. Так же директор КАИ констатировал, что увеличение спецсредств дает возможность закупа отраслевого лабораторного оборудования из Российской Федерации с дополнительной услугой установления данного лабораторного оборудования.

Комиссия отмечает, что статус вуза как единственного в стране отраслевого института авиационного профиля формирует без альтернативную позицию на образовательном рынке Кыргызской Республики, в связи с чем доходы от диверсифицированной деятельности могут быть оценены как устойчивые и долгосрочные.

Изменение прейскуранта цен Авиаинститута на образовательные услуги оказывает прямое влияние на доступность высшего образования для студентов контрактной формы. В ходе интервью, студенты из-за рубежа (Казахстан) подтвердили, что обучение в КР вдвое дешевле, чем в их стране. Привлекательность ценовой политики повлияла на выбор обучения в КАИ в КР.

Однако, несмотря на финансовую устойчивость по результатам мониторинга удовлетворенности обучающихся качеством социально-бытовой и образовательной инфраструктуры выявлены неудовлетворенность обучающихся связанная с отсутствием столовой и спортивного зала.

По данной части в ходе обследования объектов инфраструктуры было установлено отсутствие полноценно вместительной столовой, а также специализированного спортивного зала. Вместо этого в общежитии на пятом этаже и в отдельных учебных кабинетах организованы тренажерные зоны, что не соответствует установленным санитарно-эпидемиологическим требованиям, нормам пожарной безопасности, а также снижает качество физического воспитания и формирования здоровьесберегающей среды.

Также В отчёте КАИ отсутствует прямое выделение грантового финансирования как самостоятельного источника доходов, однако видна активная реализация научно-исследовательских и научно-производственных проектов, участие в международных

научных мероприятиях и стратегическая ориентация на консолидацию ресурсов и повышение конкурентоспособности

Библиотечные ресурсы

- в период проведения аккредитации библиотекарь отсутствовал (увольнение);
- не была обеспечена полноценная демонстрация библиотечного фонда.

Управление развитием и стратегический потенциал

КАИ реализует стратегию институциональной устойчивости, основанную на:

- расширении автономии;
- диверсификации источников доходов;
- развитии стратегических партнерств;
- расширении образовательной деятельности;
- проектном развитии инфраструктуры, включая планируемые объекты нового поколения.

Экологическая политика

КАИ осуществляет поэтапный переход к экологически безопасным технологиям, включая отказ от угольного отопления и переход на природный газ.

Вместе с тем:

- отсутствует системная интеграция «зеленых» практик в образовательные программы;
- экологическая деятельность носит фрагментарный и несистемный характер, что требует дальнейшего развития.

Преимущества:

1. Устойчивый рост кадрового потенциала и развитие системы наставничества.
2. Эффективная система мотивации и удержания персонала.
3. Положительная динамика финансовых показателей.
4. Развитая материально-техническая база и рост цифровизации.
5. Практико-ориентированная модель обучения с участием отраслевых специалистов.
6. Развитие системы безопасности и цифрового контроля среды.
7. Наличие стратегических планов инфраструктурного развития.
8. Социальная поддержка сотрудников и обучающихся

Слабые стороны:

1. Недостаточность узкопрофильных кадров.
2. Отсутствие полноценной столовой.
3. Отсутствие специализированного спортивного зала.
4. Недоступность полноценной работы библиотеки.
5. Потенциальные правовые риски в регулировании трудовых договоров сотрудников пенсионного возраста.
6. Отсутствие системной экологической политики.

Рекомендуемые меры:

1. Развивать инфраструктуру питания (строительство современной столовой).
2. Обеспечить создание полноценного спортивного комплекса.
3. Усилить кадровое обеспечение библиотечной системы.

4. Расширить международную академическую мобильность.
5. Интегрировать экологическую тематику в образовательные программы.
6. Развивать цифровую образовательную среду.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Разработать и утвердить самостоятельную стратегию кадровой политики, ориентированную на системное развитие человеческих ресурсов, включая целенаправленное наращивание научного потенциала и увеличение доли сотрудников с учеными степенями по профилю реализуемых образовательных программ.
2. Обеспечить доведение доли штатных сотрудников до 100% с поэтапным вытеснением совместительства (в настоящее время – 24%), как не соответствующего требованиям устойчивого кадрового обеспечения, с одновременным наращиванием численности остепененных кадров по профилю на основе имеющейся научной базы PhD
3. Привести трудовые договоры с сотрудниками пенсионного возраста в соответствие с трудовым законодательством КР.
4. Усилить обеспечение учебного процесса профильными ресурсами и оборудованием.
5. Систематизировать отчетность по повышению квалификации с разделением на профильные и непрофильные программы.

Решение комиссии по Стандарту 3 – деятельность ОП – В большей степени соответствует.

СТАНДАРТ 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ. КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА УЧАЩИХСЯ. ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА.

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО проводит политику, направленную на развитие и улучшение качества обучающихся. Важным фактором является политика ОО, направленная на обучение, ориентированное на учащихся, и преподавание, которые играют важную роль в стимулировании мотивации учащихся к обучению и активному участию в учебном процессе. Важное значение имеет проведение систематического мониторинга качества знаний обучающихся, результаты которого должны в полной мере использоваться в целях совершенствования учебного процесса, образовательных технологий и методов обучения, содержания образовательных программ и инструментов оценивания. Учебные заведения должны иметь процедуры для разработки и утверждения своих

образовательных программ. Образовательные программы должны быть разработаны в соответствии с установленными целями, включая ожидаемые результаты обучения. Квалификация, получаемая в результате освоения программы, должна быть четко определена и разъяснена, и должна соответствовать определенному уровню национальной структуры квалификаций в высшем образовании.

Общая оценка:

Анализ содержания стандарта показал, что в соответствии с данным стандартом образовательные программы разрабатываются в соответствии с общими целями, которые соответствуют институциональной стратегии и имеют хорошо обозначенные результаты обучения. Это подтверждается тем, что образовательные программы соответствуют установленным требованиям ГОС и СОС ВПО и СПО, а также требованиям стандартов ИКАО и авиационным правилам Кыргызской Республики, размещены на официальном сайте Кыргызского авиационного института.

Разработанные кафедрами и руководителями образовательные программы анализируются и периодически корректируются с учетом требований рынка труда, уровня экономики, технологий и социальной сферы. Образовательные программы рассматриваются и актуализируются на [заседаниях кафедр](#) и [цикловых комиссий](#), [учебно-методического объединения](#) и [летно-методического совета](#).

Однако в ОП ВПО 670600 «Технология транспортных процессов воздушного транспорта» (бакалавр) из п. 2.2. «Объекты профессиональной деятельности выпускника» не совсем понятно на какой вид транспорта ориентирована деятельность выпускника.

Структура оформления образовательных программ ВПО 670600 «Технология транспортных процессов воздушного транспорта», 670500 «Эксплуатация транспортно-технологических машин, комплексов и систем воздушного транспорта» и 580200 «Менеджмент» немного отличается, желательно привести к единой форме.

Экспертная комиссия пришла к выводу, что ОО имеет разработанную и документированную процедуру мониторинга, оценки и актуализации образовательных программ, которая включает анализ и постоянный контроль соответствия образовательной среды и системы поддержки обучающихся запросам стейкхолдеров. Мониторинг образовательных программ ориентирован на проверку учебно-методического, кадрового, материально-технического и информационного обеспечения, [сопровождения студентов в процессе обучения](#).

В ходе мониторинга анализируется доступность и достаточность образовательных ресурсов, условия проведения занятий, качество учебных материалов, эффективность консультационной и информационной поддержки обучающихся. Постоянно обрабатываются результаты обратной связи от студентов и преподавателей.

В ходе интервью со стейкхолдерами комиссия пришла к выводу, что ОО имеет механизм обратной связи при проведении мониторинга и оценки образовательных программ. Это помогает выявить слабые места в работе ОО, понять потребности и ожидания внутренних и внешних стейкхолдеров и оперативно решать возникающие вопросы. На сайте Авиаинститута в левом нижнем углу экрана расположен значок обратной связи для удобного и быстрого доступа к системе сбора предложений и вопросов.

Экспертная комиссия подтверждает, что в ОО предусмотрена реализация студентоориентированного обучения, что находит отражение в соответствующих нормативных документах: Положении об организации учебного процесса бакалавриата и магистратуры в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова на основе кредитной системы обучения ECTS, а также Положении о проведении текущей и промежуточной аттестации обучающихся и организации учебного процесса с применением академических кредитов в отделении среднего профессионального образования КАИ им. И. Абдраимова.

Вместе с тем, в ходе проведения интервью с обучающимися установлено, что на практике элементы студентоориентированного обучения реализуются в ограниченной степени: студентам не предоставляется возможность выбора элективных дисциплин и курсов по выбору, отсутствуют механизмы формирования индивидуальных образовательных траекторий, включая полноценное составление индивидуального учебного плана, а также выбор майнор-программ. Это свидетельствует о формальном характере внедрения отдельных принципов студентоориентированного обучения и недос

Образовательные программы и методы, используемые в процессе обучения способствуют развитию мягких навыков, критического и аналитического мышления у студентов.

Все документы, которые содержат информацию о стратегии, политике и работе Авиаинститута, расположены на сайте и в образовательном портале АИС АВН и всегда доступны для обучающихся.

Однако в ходе интервью было выяснено, что студентам не достаточно часов по изучению профессионального английского языка и желательно увеличить количество занятий.

Во время визита внешней экспертной комиссии было установлено, в рамках студентоориентированного обучения и преподавания ОО устанавливает процедуры оценивания, включающие присутствие на экзамене внешнего наблюдателя. Такой подход снимает ряд вопросов по справедливой оценке знаний обучающихся и способствует повышению качества их подготовки к экзаменам.

На основе предоставленной документации и проведения интервью, комиссия сделала выводы о том, что ОО имеет систему по организации внеучебной деятельности обучающихся для оказания поддержки и создания благоприятной среды, развития дополнительных и коммуникационных навыков.

Со стороны ОО предусмотрены меры по профессиональной ориентации и конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В Авиаинституте проводится профориентационная работа согласно Стратегии профориентационной работы КАИ 2025-2027 гг. По всем направлениям подготовлены и ежегодно обновляются видеоролики, информационные листки и информационные буклеты. Основная профориентационная работа проводится деканатом и кафедрами, в согласовании с планами работ и мероприятий приемной комиссии института. Информация о направлениях подготовки и условиях приема по направлениям размещена на сайте в разделе «Абитуриенту». В социальных сетях Фейсбук и инстаграм, на YouTube канале размещают видеоролики, приглашения на День открытых дверей.

Ежегодно весной проводится профориентационная работа в регионах и районах выездными бригадами Авиаинститута, состоящими из преподавателей. Во время выездов преподаватели посещают около 300 школ Кыргызстана.

Экспертная комиссия подтверждает тот факт, что все стейкхолдеры ОО удовлетворены уровнем и качеством образовательного процесса в Авиаинституте.

Принимая во внимание полученные данные в ходе изучения документации и во время проведения интервью, комиссия пришла к выводу: ОО имеет документированные процедуры для разработки и утверждения своих образовательных программ. Образовательные программы разработаны в соответствии с установленными целями, включают ожидаемые результаты обучения.

Наряду с этим отмечаются следующие (преимущества, недостатки, достоинства, точки роста, возможности ОО). Руководство Авиаинститута реально оценивает текущее состояние, недостатки в работе и перспективы развития.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке /SWOT анализа/ представленной доказательной базы/ результатов, проведенных интервью, экспертная комиссия пришла к следующим выводам.

Слабые стороны:

1. Ограниченное количество сертифицированных инструкторов и инспекторов.
2. Недостаточно конкретных числовых показателей (KPI).

Преимущества:

1. ОП согласованы с ГОС/СОС, авиационными правилами КР и стандартами ИКАО.
2. Есть связь ОП с миссией и стратегией Авиаинститута.
3. Единственное профильное учебное заведение в Кыргызстане.
4. Проводится системный мониторинг и актуализация программ.
5. Обязательная сертификация и аудиты ГАГА при КМ КР, МАК и авиапредприятий.
6. Развитая практико-ориентированность.
7. Прозрачные процедуры оценивания.
8. Развитая внеучебная среда.
9. Поддержка карьерной траектории.

Рекомендуемые меры:

1. Вовлечение студентов в профориентационную деятельность.
2. Развитие международного позиционирования.
3. Усиление имиджа авиаинститута посредством публичных мероприятий
4. В целях соответствия международным стандартам ИКАО необходимо обеспечить усиление языковой подготовки путем увеличения объема учебных часов по английскому языку и повышения качества его преподавания.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Усовершенствовать показатели KPI с ориентацией на достижение поставленных целей ОО

2. Разработать и в кратчайшие сроки внедрить обязательную, формализованную и прозрачную процедуру выбора дисциплин, учитывающую академические и профессиональные интересы обучающихся; обеспечить её реальное функционирование и практическое применение в полном объёме, без формального характера, неоднократно отмеченного проверяющими комиссиями.
3. Систематизировать процедуру академического консультирования и сопровождения индивидуальных образовательных траекторий обучающихся.

Решение комиссии по Стандарту 4 – деятельность ОП – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

СТАНДАРТ 5. ПРИЕМ И ДОСТИЖЕНИЯ СТУДЕНТОВ. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна продемонстрировать оценку своих достижений согласно ожидаемым результатам, ожиданиям стейкхолдеров (ожиданиям студентов, магистрантов, ППС, работодателей, руководства вуза и др.), потребностям государства и общества в соответствии с миссией и стратегией ОО. ОО должна отобразить политику по обеспечению удовлетворенности потребностей всех внутренних и внешних стейкхолдеров в различных видах поддержки и услуг, а также отобразить политику социальной ориентации ОО. ОО должна предпринимать необходимые меры для обеспечения прозрачности в принятии решений и объективности информации, которую получают как внутренние, так и внешние стейкхолдеры. Организации высшего и послевузовского образования должны последовательно применять утвержденные и опубликованные правила, охватывающие все этапы и процессы «жизненного цикла» обучающегося, начиная с поступления на учебу до присвоения академической степени / квалификации и выдачи диплома об окончании

Общая оценка:

Анализ содержания стандарта показал, что в соответствии с данным стандартом ОО располагает наличием документированных правил и процедур, которые включают процедуры набора и приема студентов регулируемые «Порядком приема в высшие учебные заведения Кыргызской Республики», утвержденное постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 30 июня 2022 года № 355, Порядком приема в Авиаинститут, разработанными в соответствии с разделом 5 Устава государственного образовательного учреждения Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова и согласно иным законодательным актам в сфере высшего и среднего профессионального образования и приказам Министерства образования и науки.

Авиаинститут имеет опубликованные на сайте нормативно-правовую базу, приказы МОН КР, локальные документы приемной кампании, регулирующие прием абитуриентов на все формы обучения.

Прием абитуриентов в Авиаинститут осуществляется приемной комиссией, состав которой утверждается приказом директора. Ответственный секретарь приемной комиссии назначается руководителем вуза. Приемная комиссия организует свою работу согласно Положению о приемной комиссии Кыргызского авиационного института им. И.Абдраимова.

Прием абитуриентов в Авиаинститут производится согласно «Порядка приема в Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова», который ежегодно утверждается директором Авиаинститута. Вся информация о приеме абитуриентов размещается на сайте Авиаинститута www.kai.kg и представлена в информационном буклете.

На основе предоставленной документации комиссия сделала выводы о том, что в ОО проводится комплексная профориентационная работа с системой привлечения и обеспечения набора абитуриентов, включающей. Авиаинститут проводит единую политику проведения профориентационной работы по набору и формированию контингента.

Информирование общественности о деятельности КАИ, направлениях подготовки студентов, взаимодействии со школами и предприятиями, рекламных и пиар акциях осуществляется в течение года через сайт института www.kai.kg, и через социальные сети: фейсбук и инстаграм института, контент мультимедийной лаборатории. Ежегодно перед началом приемной кампании обновляются информационные буклеты и проводятся профориентационные работы в школах и СПУЗах.

Авиаинститут ежегодно весной проводит «День открытых дверей». В этот день все желающие имеют возможность побывать в Авиаинституте, получить информацию об интересующем профиле, посетить учебные корпуса и лаборатории.

КАИ проводит профориентационную работу согласно Стратегии профориентационной работы КАИ 2025-2027 гг. Основная профориентационная работа проводится по плану работ и мероприятий приемной комиссии КАИ. Информация о направлениях подготовки размещена на сайте в разделе «Абитуриенту» и в социальных сетях (фейсбук, инстаграм). Профориентационная работа проводится регионами выездными бригадами института, состоящими из преподавателей. Во время профориентационной работы, преподаватели ежегодно посещают около 300 школ Кыргызстана. Прием абитуриентов осуществляется на основе Плана приема на текущий год.

Во время визита экспертной комиссии также были сделаны выводы относительно проводимой комплексной работы по сопровождению, поддержке и обеспечению прогресса академической успеваемости студентов. Данная работа включает:

- Контроль знаний в соответствии с Положением о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.
- Результаты текущей и итоговой аттестации, которые фиксируются в информационной системе AVN, доступной преподавателям, студентам и руководству.
- Анализ академической успеваемости, который проводится регулярно по итогам каждой сессии, с последующим анализом результатов на Ученом совете. Итоги учитываются при корректировке учебных планов и разработке индивидуальных траекторий обучения.

Экспертная комиссия полагает, что в ОО имеется политика по развитию мобильности, а также равному предоставлению возможностей и доступа к участию студентов по программам мобильности, имеется положительная динамика по годам, но представленные данные указывают на небольшое количество студентов, участвующих в мобильности.

В ходе интервью с участниками образовательного процесса (ППС, АУП, студентами) комиссия пришла к выводу, что в ОО предусмотрены процедуры и обеспечиваются условия для доступа к образованию социально уязвимых групп.

Для студентов из социально уязвимых категорий действуют следующие меры академической и социальной поддержки:

- рассрочка и снижение оплаты за обучение в зависимости от семейного положения и дохода;
- бесплатное проживание в общежитии для сирот;
- психологическая поддержка и консультирование по вопросам адаптации и стрессоустойчивости;
- помощь менеджеров и кураторов в учебной и внеучебной деятельности.

В институте работает психолог, который проводит консультации и оказывает поддержку студентам, испытывающим трудности социальной адаптации и эмоциональную неустойчивость, а также консультирует преподавателей по вопросам взаимодействия с обучающимися из уязвимых категорий.

Экспертная комиссия подтверждает, что в ОО в полной мере обеспечивается трудоустройство выпускников в разрезе направлений подготовки кадров в течение календарного года. КАИ реализует системную работу по профессиональной ориентации, сопровождению карьерного роста и трудоустройства выпускников. Деятельность «Центра карьеры», созданного в институте, направлена на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда и развитие устойчивых связей с работодателями в авиационной отрасли.

В КАИ разработан специализированный сайт по трудоустройству выпускников <https://job.kai.kg/>, который значительно повышает эффективность трудоустройства и сопровождения выпускников.

Сайт позволяет сформировать современную и востребованную цифровую экосистему трудоустройства, обеспечивает прямую коммуникацию между студентами и работодателями, усиливает карьерные возможности и востребованность выпускников института. Сайт предназначен для:

1. Упрощения трудоустройства выпускников Авиаинститута в авиакомпаниях и аэропортах Кыргызской Республики.
2. Создания централизованной базы вакансий предприятий гражданской авиационной отрасли.
3. Формирования единой прозрачной системы взаимодействия работодателей и соискателей.
4. Автоматизации процессов подбора персонала и сокращения времени найма.
5. Предоставления актуальной информации о сертификации, медицинских требованиях, курсах, тренажерных центрах

Также в ходе интервью было выяснено, что руководство КАИ и все стейкхолдеры заинтересованы в повышении практико-ориентированности и качества научно-образовательного процесса. [Стратегия развития Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова на 2025–2030 гг.](#) направлена на развитие института по всем направлениям

деятельности, в реализации которой принимаю активное участие, как руководство института, так и Попечительский Совет и работодатели.

На основе предоставленной документации и во время визита внешней экспертной комиссии было установлено, что ОО имеет политику по обеспечению удовлетворенности потребностей всех внутренних и внешних стейкхолдеров на образовательных и информационно-коммуникационных ресурсах и других видах поддержки и услуг.

Реализация политики обеспечивается действующей нормативной базой, которая утверждена и применяется на всех уровнях института. Вопросы удовлетворенности стейкхолдеров регламентируются Уставом института, руководством по качеству, положением об анкетировании студентов, положением об информационной системе AVN и положением о центре карьеры и трудоустройства. Все нормативные документы рассмотрены и утверждены на Ученом совете, утверждены приказом директора и размещены на официальном сайте института, что обеспечивает их доступность для всех заинтересованных сторон.

Принимая во внимание полученные данные в ходе изучения документации и во время проведения интервью, комиссия пришла к выводу, что ОО предпринимает все необходимые меры для обеспечения прозрачности в принятии решений и объективности информации, которую получают как внутренние, так и внешние стейкхолдеры.

Наряду с этим отмечаются следующие, что руководство Авиаинститута реально оценивает текущее состояние, недостатки в работе и перспективы развития.

С учетом полученных данных в рамках отчета по самооценке/SWOT анализа/предоставленной доказательной базы/результатов, проведенных интервью, экспертная комиссия пришла к следующим выводам.

Преимущества:

1. прозрачная и нормативно закрепленная система приёма студентов;
2. использование АИС «Абитуриент Online»;
3. рост контингента студентов по всем уровням образования;
4. низкий коэффициент отсева и эффективная адаптация первокурсников;
5. развитая система сопровождения обучения (AVN, «Единое окно»);
6. тесное взаимодействие с работодателями авиационной отрасли;
7. функционирование Центра карьеры и сайта job.kai.kg;
8. рост спроса на авиационных специалистов.

Недостатки:

1. низкая доля иностранных студентов;
2. колебания среднего балла/GPA и доли студентов-отличников;
3. ограниченные финансовые ресурсы для расширения академической мобильности.

Рекомендуемые меры:

1. Организация онлайн открытых дверей для увеличения воронки абитуриентов.
2. Разработать меры по устранению колебаний среднего балла/GPA и доли студентов-отличников;
3. Планировать финансовые ресурсы для расширения академической мобильности.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Разработать 1-2 новых ОП с учетом потребности рынка труда КР, для повышения привлекательности института.

Решение комиссии по Стандарту 5 – деятельность ОП – в большей степени соответствует.

СТАНДАРТ 6. ИННОВАЦИОННАЯ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ И ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна иметь политику по интеграции образования инновационной, научно-исследовательской и практико-ориентированной деятельности. Научно-исследовательская деятельность ОО организована в соответствии с приоритетами страны и потребностями в инновациях. Исследовательская деятельность ориентирована на получение научно-практических результатов.

ОО гарантирует качество системы подготовки научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации в сфере образования, науки и инновационного развития, способствующие достижению миссии, целей и стратегических задач ОО.

Общая оценка:

Экспертная комиссия, анализируя отчет по самооценке, полный институциональный самоотчет, стратегические и локальные нормативные документы, а также дополнительные материалы доказательной базы, приходит к выводу, что в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова сформирована нормативная и организационная основа для реализации инновационной, научно-исследовательской и практико-ориентированной деятельности. При подготовке заключения были дополнительно изучены стратегические документы, положения о научно-инновационной деятельности, НИРС, научно-техническом совете, научно-образовательном центре, работе на рабочем месте, стимулировании публикационной активности, а также выборка учебно-методических комплексов и кафедральных документов, отражающих связь науки, инноваций и образовательного процесса.

Содержательно политика по Стандарту 6 в документах института выстроена достаточно последовательно. В самоотчете и стратегических документах зафиксировано, что после присвоения институту особого статуса и утверждения дорожной карты развития научно-исследовательской и инновационной деятельности рассматривается как часть институциональной трансформации, а стратегия 2025–2030 прямо включает модернизацию исследовательского процесса, развитие инновационной деятельности, рост публикационной активности в Web of Science и Scopus, а также расширение международного научного сотрудничества. Это соответствует логике стандарта EdNet,

который требует наличия четкой политики интеграции образования, науки, инноваций и практико-ориентированной подготовки.

В пользу выполнения критерия 6.1 свидетельствует и принятая локальная база. Положение о научно-инновационной деятельности закрепляет виды научных исследований, наличие научно-технического совета, координацию деятельности через профильные подразделения и ориентацию на подготовку научно-педагогических кадров высшей квалификации. Положение о НИРС фиксирует цели вовлечения студентов в исследования и их подготовку к дальнейшему обучению в магистратуре и PhD. Положение о научно-образовательном центре связывает научно-образовательную деятельность с потребностями авиационной отрасли и партнерством с внешними специалистами. Эти документы подтверждают, что на уровне регламентов институт выстроил политику, соответствующую требованиям Стандарта 6.

Представленный протокол заседания профильной кафедры фиксирует, что научно-производственные проекты по созданию авиакомпаний, разработке БПЛА, созданию аэродрома и современного авиационного технического центра были использованы для обновления рабочих программ дисциплин, учебно-методических материалов, фондов оценочных средств, а также для разработки практико-ориентированных заданий и кейсов. Дополнительные материалы по внедрению результатов НИР в преподавание отдельных дисциплин и выборочно проанализированные УМК/УМКД по инженерным и авиационным дисциплинам подтверждают, что связь между научно-методической работой и учебным процессом в институте действительно прослеживается.

Вместе с тем анализ материалов и результаты интервью показывают, что данный положительный опыт пока не носит в полной мере институционально зрелого и равномерного характера. В ходе интервью с администрацией и ППС было установлено, что имеющаяся лабораторная база в основном ориентирована на учебные и прикладные задачи, а не на полноценную исследовательскую деятельность. Хотя в институте создана лаборатория визуализации и цифрового проектирования, и ее положение предусматривает поддержку НИОКР, проектной деятельности студентов, участие в грантовых и хоздоговорных проектах, сама доказательная база скорее подтверждает наличие потенциала, чем устойчивую результативную исследовательскую инфраструктуру по ключевым авиационно-техническим направлениям.

Экспертная комиссия отмечает, что в институте прослеживаются элементы управляемой инновационной деятельности: актуализация УМК/УМКД, использование цифровых решений, применение ИИ и мультимедийных инструментов в преподавании, включение современных кейсов и практико-ориентированных заданий, а также нормативная поддержка цифровизации и дистанционных технологий. Выборочно проанализированные 12 УМК/УМКД были отобраны по принципу охвата разных направлений подготовки, профилей и форм обучения и показали, что обновление содержания дисциплин действительно ведется. Однако сама по себе актуализация учебно-методической документации и наличие инновационных методов преподавания еще не доказывают высокий уровень собственно научно-исследовательской активности института. В этом аспекте инновационная составляющая выглядит развитой сильнее, чем исследовательская.

Комиссия отмечает, что позиция института выглядит наиболее сильной именно в части практико-ориентированной подготовки. Самоотчет, положение об обучении на

рабочем месте и отчет круглого стола по итогам производственной практики подтверждают наличие дуального и практико-ориентированного компонента, взаимодействие с предприятиями отрасли, участие наставников с производства, обсуждение результатов практики с работодателями и формирование рекомендаций по ее улучшению. В документах также приведены партнеры и конкретные результаты сотрудничества, включая базы практики, совместную разработку ОП, элементы академической мобильности и отдельные результаты трудоустройства. Это позволяет сделать вывод, что связь института с производством в части практической подготовки и профессиональной социализации обучающихся является реально функционирующей.

Однако интервью с работодателями и ППС показали, что эта связь значительно слабее проявляется в научно-исследовательской составляющей магистратуры. По информации, полученной в ходе интервью, работодатели не продемонстрировали достаточной вовлеченности именно в тематику магистерских исследований, не смогли содержательно охарактеризовать магистерские работы и не подтвердили устойчивое участие в формировании исследовательской повестки по программам магистратуры. Аналогично, в ходе интервью была обозначена проблема кадрового обеспечения магистерских исследований: по ряду тем научное руководство осуществлялось лицами, чья академическая специализация существенно удалена от авиационно-технического профиля.

В институте имеются доказательства поддержки публикационной активности и научной работы ППС. Положение о стимулирующих надбавках и отдельный приказ о премировании за публикации и рейтинговые показатели подтверждают, что институт материально поощряет публикации в зарубежных и отечественных изданиях, конференционные материалы и статьи, индексируемые в Scopus и других базах. В таблицах самоотчета зафиксирован рост общего количества публикаций ППС с 12 до 41 и затем до 66, появление 6 публикаций Scopus, рост числа студентов, участвующих в НИРС, до 87, а также наличие нескольких грантовых позиций, связанных с проектами Всемирного банка. Также представлены примеры совместных публикаций с зарубежными коллегами.

Но именно в этом блоке особенно заметны ограничения, не позволяющие повысить итоговую оценку. Во-первых, в самоотчете имеется внутренняя статистическая несогласованность: в таблице 6.1 по строке внешних грантов за анализируемые годы указаны нулевые значения, тогда как в таблице 6.2 одновременно представлены проекты Всемирного банка с конкретными суммами финансирования и числом вовлеченных ППС. Во-вторых, сами интервью показали, что значительная часть публикационной активности сосредоточена в местном институциональном журнале и в работах, тематически не относящихся непосредственно к авиационной науке. В-третьих, по результатам интервью кадровое ядро профильной авиационно-технической НИР, особенно для магистратуры, пока недостаточно устойчиво. Поэтому количественный рост публикаций и наличие механизмов стимулирования следует признать положительным фактором, но не достаточным основанием для вывода о зрелой и устойчивой научной школе авиационного профиля.

Институт представил для изучения материалы об участии в альянсах технических вузов, профильных ассоциациях и консорциуме РККТУ, а также данные о партнерских организациях, мобильности и совместных активностях. На уровне документов это выглядит как значимый ресурс для расширения научных и образовательных связей, обмена учебно-методическими материалами, проведения межвузовских мероприятий и усиления

практико-ориентированной подготовки. Однако по результатам интервью комиссия не получила убедительного подтверждения того, что именно исследовательская мобильность и совместные научные проекты уже стали системной устойчивой практикой по всем уровням подготовки, особенно на уровне магистратуры. Соответственно, по данному критерию институт демонстрирует наличие развивающейся сети сотрудничества, но ее реальная научная отдача пока подтверждена не в полной мере.

Таким образом, экспертная комиссия приходит к выводу, что Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова располагает документально оформленной политикой, развивает практико-ориентированную подготовку, создает механизмы стимулирования публикационной активности, интегрирует отдельные результаты НИР и научно-производственных проектов в образовательный процесс и стремится к расширению научно-образовательных партнерств. Вместе с тем интервью и часть доказательной базы выявили существенные ограничения: недостаточную развитость именно исследовательской инфраструктуры, неустойчивость профильного авиационно-технического научного ядра, неполную подтвержденность системной интеграции магистерской НИР в образовательный процесс, слабую вовлеченность работодателей в исследовательскую повестку магистратуры, а также внутренние несогласованности статистики по внешнему финансированию НИР.

Вместе с тем экспертная комиссия считает необходимым усилить международную составляющую научно-исследовательской деятельности института. С учетом профиля образовательной организации и рекомендаций, озвученных по итогам рассмотрения результатов аккредитации, дальнейшее развитие НИР целесообразно связывать с активизацией интернационализации исследований, расширением участия в совместных научных проектах с зарубежными вузами и научными центрами, а также с формированием устойчивых международных исследовательских связей именно по направлениям авиационной отрасли.

Преимущества:

1. В институте сформирована нормативная база, регулирующая научно-инновационную деятельность, НИРС, работу научно-технического совета и научно-образовательного центра.
2. Политика развития науки и инноваций встроена в стратегию 2025–2030 и связана с реализацией особого статуса института.
3. Имеются подтвержденные примеры внедрения результатов научно-производственных проектов и отдельных НИР в рабочие программы дисциплин, УМК, ФОС, кейсы и практико-ориентированные задания.
4. Практико-ориентированная подготовка института развита и поддерживается через обучение на рабочем месте, производственные практики, взаимодействие с отраслевыми предприятиями и обсуждение результатов практики с участием стейкхолдеров.
5. В институте действуют механизмы стимулирования публикационной активности ППС, а по количественным показателям зафиксирован рост публикаций и вовлеченности студентов в НИРС.

Рекомендуемые меры:

1. Усилить именно авиационно-техническую направленность научно-исследовательской деятельности и обеспечить большую тематическую связь публикаций с профилем института.
2. Сформировать систему более четкого документирования внедрения результатов НИР, магистерских исследований и научно-производственных проектов в образовательный процесс по всем программам.
3. Развивать исследовательскую инфраструктуру не только как учебно-прикладную, но и как среду для устойчивой НИР, НИОКР и проектной деятельности.
4. Усилить исследовательскую составляющую магистратуры через профильное научное руководство, расширение участия работодателей в формировании тематики исследований и развитие публикационной активности магистрантов.
5. Унифицировать мониторинг показателей НИР, грантов, публикаций, мобильности и результатов совместных проектов, чтобы устранить расхождения между аналитической частью самоотчета и фактическими данными.
6. Активизировать интернационализацию научно-исследовательской деятельности через расширение академических и исследовательских контактов с зарубежными вузами, научными центрами и профильными организациями авиационной отрасли.
7. Ориентировать международное сотрудничество не только на образовательную мобильность, но и на получение измеримых результатов НИР: совместных публикаций, коллективных заявок на гранты, научно-прикладных разработок и экспертных проектов.
8. Развивать устойчивые партнерства с зарубежными организациями именно по профильным направлениям института, связывая их с темами магистерских исследований, НИР кафедр и приоритетами развития авиационной отрасли.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. До следующей процедуры внешней оценки обеспечить формирование устойчивого профильного научно-педагогического потенциала по авиационно-техническим направлениям, достаточного для качественного научного руководства магистерскими и иными исследовательскими работами.
2. Привести в полное соответствие статистику по НИР, особенно в части внешних грантов и объемов научного финансирования, обеспечив единый верифицируемый реестр проектов и источников средств.
3. Разработать и внедрить механизм назначения научных руководителей исследовательских работ с обязательным учетом их профильной научной компетентности и соответствия тематике исследования.
4. Обеспечить документально подтвержденную и системную интеграцию результатов НИР, магистерских исследований и научно-производственных проектов в РПД, УМК, ФОС, практические задания и иные элементы образовательного процесса.
5. Усилить участие работодателей именно в исследовательской составляющей программ магистратуры: в выборе тем, экспертизе результатов, оценке практической значимости и внедрении результатов работ.
6. Разработать план развития исследовательской мобильности ППС и обучающихся с измеримыми показателями результативности, отдельно выделив научную мобильность по программам магистратуры и PhD.

7. Создать или трансформировать часть имеющейся базы в лабораторную инфраструктуру, способную обеспечивать не только учебный, но и исследовательский цикл по ключевым направлениям института.
8. Разработать и утвердить институциональный план интернационализации НИР с конкретными целевыми индикаторами по совместным исследованиям, международным публикациям, академической и исследовательской мобильности, а также участию в международных грантовых заявках.
9. Обеспечить системное вовлечение ППС, магистрантов и докторантов в совместные исследования с зарубежными вузами и научными центрами авиационного профиля с последующим отражением результатов в отчетности кафедр и института.
10. Усилить международную составляющую магистерской и докторской подготовки через привлечение зарубежных партнеров к научному консультированию, экспертизе исследований и участию в совместных научных проектах.

Решение комиссии по Стандарту 6 – деятельность ОП – Частично соответствует, данному Стандарту Агентства.

СТАНДАРТ 7. КУЛЬТУРА КАЧЕСТВА. ЭТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ.

Руководство к стандарту

В соответствии с данным стандартом ОО должна продвигать культуру качества и высокие этические стандарты среди академического сообщества. Культура качества есть результат подготовки выпускников, качество образовательного процесса и управление им, степень свободы, предоставляемой обучающимся ОО.

Общая оценка:

Анализ содержания стандарта 7 показал, что КАИ создает основу, развивает и интегрирует комплекс мер, направленных на обеспечение культуры качества, которая поддерживается обучающимися и сотрудниками ОО, посредством политики и внутренних процессов в области обеспечения качества, путем:

- **разработки и интеграции комплекса мер и мероприятий**, способствующих и обеспечивающих развитие культуры качества; так, **меры** (как совокупность действий, направленных на достижение чего-либо), которые КАИ определило – это организационные (планирование, обучение персонала, обучающихся, стейкхолдеров), правовые (на уровне локальных документов, регламентирующих определенные процессы по обеспечению качества), а **мероприятия** – это организованные события КАИ, объединенные миссией, видением, стратегией, общей целью, задачами;

- **правовые меры**, предпринятые КАИ, отражены в целой системе регламентирующих документов характеризуются 3-х уровневый подходом (стратегический, управленческий, операциональный): Устав Авиаинститута (закреплена

через нормы распределения ответственности и обеспечения качества: п. 30 – директор несет персональную ответственность за качество образования, п. 44 – Попечительский совет содействует разработке стратегии развития и повышению качества образования, п. 74 – профессорско-преподавательский состав обязан обеспечивать усвоение образовательных программ на установленном уровне требований и постоянно повышать квалификацию, пп. 76–79 – научная деятельность рассматривается как обязательная составляющая обеспечения высокого качества подготовки специалистов.), Стратегия развития (Приоритет 6 «Ориентация кадровой и социальной политики» – развитие кадрового потенциала, внедрение прозрачной системы показателей эффективности, повышение квалификации, управление качеством образовательной и научной деятельности.), Политика в области качества образования (Раздел 2 «Цели и принципы политики качества»; п. 2.3 «Культура безопасности и качества (Safety & Quality Culture)» – формирование устойчивых ценностей ответственности, дисциплины и соблюдения стандартов, раздел 4 «Ответственность руководства» – обязательства руководства по обеспечению и совершенствованию системы менеджмента качества), Руководство по качеству (Раздел 5.1 «Лидерство и приверженность» – закрепляет ответственность руководства за развитие культуры качества, раздел 5.2 «Политика в области качества образования», п. 5.2.1 – утверждение и доведение Политики до персонала, п. 5.2.2 – обеспечение реализации Политики, п. 5.2.3 – вовлеченность работников и ответственность за достижение целей в области).

Данная правовая мера охватывает все уровни управления и является в то же время инструментом формирования единого понимания целей, ценностей и ответственности за качество образовательного процесса в КАИ;

- **организационные меры:** КАИ использует процессный подход, основанный на цикле Деминга (планируй, делай, проверяй, исправляй). Так **планирование** процессов в рамках уставных целей и задач отражено в Планах КАИ, чтобы следующие циклы по Демингу реализовывались КАИ разработан системный пакет документов по качеству («Политика в области качества образования, безопасности полетов и стандартов ИКАО»; «Руководство по качеству Кыргызского авиационного Авиационного института им. И. Абдраимова»; «Руководство по подготовке персонала и процедуры в Кыргызском авиационном Авиационном институте им. И. Абдраимова»; Стратегия развития Кыргызского авиационного Авиационного института им. И. Абдраимова на 2025-2030 гг.). На постоянной основе институт осуществляет **рассмотрение вопросов** качества на заседаниях структурных подразделений и Ученого совета, о чем свидетельствуют протоколы, размещенные на сайте КАИ Ученого совета, Педагогического совета, Учебно-методического совета в рубрике сайта «Советы КАИ» <https://kai.kg/ru/> и решения/постановления по мероприятиям, способствующим улучшению качества.

Комиссия отмечает приверженность руководства КАИ, в частности директора КАИ, который в процессе интервью продемонстрировал четкое понимание содержания стандартов качества, оперировал терминологией, характеризующей некоторые процессы качества, в процессе экскурсии продемонстрировал на уровне стандарта 3 доказательства наличия показателей, а также анонсировал ближайшую перспективу в продолжении создания инфраструктуры и материально-технической базы. Руководством КАИ введена система показателей эффективности (KPI), которая противоречит консервативным принципам «уравниловки» и позволяет каждому сотруднику «быть лучше».

Комиссия дает значимую оценку попечительскому совету КАИ, который в процессе интервью также продемонстрировал приверженность в части обеспечения качества института, подтвердив это ответами на задаваемые экспертами вопросы, понимание ими критериев, показателей и стандартов качества, осуществляемая ими заинтересованность в данных процессах также заслуживает положительной оценки.

Для того, чтобы у коллектива КАИ сложилась общая культура качества, чтобы структурные подразделения не фокусировались только на исполнении планов и их дальнейшей проверки соответствующими структурами, что указывало бы на фрагментарность процесса обеспечения качества, руководство инициировало проведение различных **Конкурсов по 7 номинациям**, оценивающим Лучшую НИД, Лучший УМКД, Лучшие открытые занятия, Лучшие мультимедиа, Лучший руководитель, Лучший работник подразделения. Так были определены (согласно отбору и приказу) более 20-ти сотрудников по вышеуказанным номинациям, которые получили премии/денежные вознаграждения в размере от 3500 – 15000 сомов.

Комиссия рассмотрела представленные КАИ оценочные листы вышеуказанных конкурсов и отмечает, что они разработаны на критериальной основе. Так, оценочная карта для УМКД характеризуется 9 критериями и 28 показателями. Лист наблюдений открытого занятия имеет 6 критериев и 24 показателя. Критерии оценки педагогической деятельности состоят из 4 критериев и 16 показателей. При этом, все критерии и показатели адекватны, практико-ориентированы, методичны и имеют педагогическую основу. Можно отметить их добросовестную разработку.

В то же время, имеются в качестве инструмента оценивания еще 2 средства: Характеристика от руководителя структурного подразделения и Анкета участника, состоящая из 16 критериев и шкалы оценок в 0, 3, 5 баллов, которая не имеет итогового суммирования и проекции на конкретный уровень (например, низкий, средний, высокий). Более того, Характеристика – это консервативный способ, которое в настоящее время больше склоняется к конфликту интересов (каждый руководитель на своего сотрудника представит положительную характеристику с мотивацией его победы на конкурсе, следовательно, данный инструмент – затратен во времени и недостаточно эффективен).

Развитие культуры обучающихся осуществляется так же в рамках вышеуказанных мероприятий, потому что студенты – субъекты образовательного процесса и политика субъект-субъектных отношений позволяет быть им в эпицентре происходящих процессов. Так, КАИ осуществляет регулярный анализ достижения результатов обучения, проводит анкетирование обучающихся, выпускников и работодателей и, согласно размещенным на сайте протоколам заседаний, осуществляет анализ и планирование дальнейших процессов на улучшение.

Комиссия отмечает, что преподавательский состав понимает и применяет принципы качества в КАИ, однако студенты ограничены в понимании общего, системного понимания качества в целом, что наблюдалось в процессе интервью, где качество ассоциировалось у многих с количественными показателями успеваемости. В этой связи, важно обеспечить общее видение студентами качества в масштабах всех процессов КАИ.

Комиссия отмечает о наличии большого количества (11 планов работ) Планов работ со студентами, которые практически исполняются ежемесячно. План работы со студентами содержит в себе: организационно-адаптационные, социально-психологические, кураторские часы, отраслевые праздники, санитарно-гигиенические и профилактические

мероприятия, гражданское, патриотическое, правовые, духовно-нравственные, экологическое, трудовое и др. виды воспитательных мероприятий.

Заслуживают особого положительного внимания планы, направленные на профилактику экстремизма и терроризма, адаптацию и организацию иностранных студентов, мероприятия по воспитательной работе в общежитиях. Воспитательный процесс наряду с обучающим – неотъемлемая часть образования, следовательно, и культура качества в данных процессах, весьма важная.

Комиссия отмечает, что организграмма КАИ представлена очень разветвленной системой, демонстрирующей разделение более чем 30-ти различных структурных подразделений. Несмотря на то, что руководство имеет четкое видение процессов в проекции на миссию и стратегию развития КАИ, интервью показало, что некоторые структурные подразделения ассоциируют качество с исполнением должностных инструкций и планируемых видов деятельности в рамках своего отдела. В этой связи, следует усилить понимание обеспечения и гарантии качества институтом, как единого целого и взаимосвязанного, взаимозависимого друг от друга неразделимого объекта.

Личная ответственность сотрудников КАИ по управлению качеством образовательных услуг раскрывается через ряд нормативных локальных документов, которые также представлены на сайте КАИ и насчитывают порядка более 65 Положений в проекции на всю организграмму КАИ <https://kai.kg/ru/>.

В институте создана дисциплинарная комиссия, которая рассматривает вопросы дисциплинарного характера, как в отношении сотрудников, так и в отношении студентов, с указанием в каких случаях они будут отчислены.

Политика рассмотрения жалоб также регламентирована и сводится сначала на рассмотрение Директора КАИ, а далее – на рассмотрение дисциплинарной комиссии, либо Комиссии по этике. В КАИ ведется Институциональный реестр и анализ обращений, жалоб и предложений, отслеживается динамика общей удовлетворенности стейкхолдеров качеством образовательных услуг (данные в Таблицах 2.1., 2.2. отчета по самооценке).

Комиссия отмечает, что Кодекс этики студентов КАИ заслуживает положительной оценки. Документ разработан с учетом сложившихся традиций института и ориентирован на формирование у обучающихся стандартов этичного и дисциплинированного поведения. Кодекс содержит конкретизированные нормы и рекомендации, регламентирующие поведение студентов в образовательной среде, включая требования к внешнему виду, культуре поведения при опоздании, правилам взаимодействия с преподавателями и соблюдению норм вежливости и уважения.

В документе также отражены положения, направленные на укрепление корпоративной идентичности, сохранение и развитие традиций института, формирование уважительного отношения между обучающимися разных курсов, а также поддержание имиджа, репутации и авторитета КАИ как образовательной организации.

В целом Кодекс этики студентов представляет собой инструмент формирования культуры поведения и воспитательной среды, основанной на принципах уважения, ответственности и соблюдения установленных этических норм. Интервью с обучающимися КАИ показали их открытость, готовность к диалогу, а также конструктивную и активную позицию в обсуждении вопросов, связанных с организацией образовательного процесса и развитием института. Обучающиеся продемонстрировали самостоятельность суждений,

вовлеченность в академическую среду и заинтересованность в повышении качества образования.

Выпускники КАИ, продолжающие трудовую деятельность в институте, а также представители работодателей, входящие в состав Попечительского совета, продемонстрировали четкое понимание своих функций и ответственности в рамках деятельности института. Их участие в работе коллегиальных органов свидетельствует о наличии устойчивого взаимодействия с профессиональным сообществом и вовлеченности внешних стейкхолдеров в процессы развития института.

На основании анализа представленной документации и результатов проведенных интервью комиссия пришла к выводу, что КАИ последовательно развивает культуру качества и обеспечивает соблюдение высоких этических стандартов среди академического и студенческого сообществ. Культура качества проявляется через организацию образовательного процесса, систему управления качеством, а также степень вовлеченности обучающихся в процессы улучшения образовательной среды.

Преимущества:

1. Институционализация культуры качества.
2. Развитая нормативная база.
3. Персональная ответственность.
4. Вовлеченность органов управления. Вопросы качества регулярно рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов с участием заинтересованных сторон.
5. Формирование этической культуры. Проводится системная работа по развитию у обучающихся ответственности, академической честности и профессиональной этики через воспитательные мероприятия.

Слабые стороны:

1. Недостаточная формализация количественных индикаторов оценки культуры качества и этического поведения. Нет чётких КРІ для мониторинга эффективности внедрения культуры качества и соблюдения этики.
2. Ограниченная автоматизация процессов мониторинга и анализа обратной связи. Мониторинг проводится частично вручную, что замедляет обработку данных и принятие решений.
3. Единичные случаи нарушений академической честности сохраняются. Использование телефона на экзамене, списывание, подмена данных — создают потенциальные репутационные риски.
4. Ограниченное вовлечение персонала в формализацию этических стандартов. Возможны случаи сопротивления изменениям или неполного понимания новых процедур среди отдельных сотрудников.
5. Недостаточная интеграция количественной оценки соблюдения этических норм в систему мотивации. Основной акцент в мотивации делается на профессиональные достижения, а показатели этического поведения учитываются недостаточно.

Рекомендуемые меры:

1. Решить вопросы с обеспечением свободного доступа к электронным библиотечным ресурсам.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Разработать и внедрить четкие показатели оценки культуры качества и соблюдения этических норм (например, количество обучающих мероприятий, уровень вовлечённости сотрудников, частота нарушений академической честности). Регулярно анализировать и публиковать результаты по этим показателям.
2. Автоматизация мониторинга:
 - Внедрить цифровые инструменты для сбора, обработки и анализа обратной связи от студентов, сотрудников и работодателей.
 - Создать электронную систему отслеживания инцидентов нарушений академической честности и мер реагирования.
3. Повышение вовлечённости персонала:
 - Регулярно проводить обучение и тренинги по профессиональной этике, культуре качества и академической честности.
 - Вовлекать сотрудников всех уровней в разработку и корректировку нормативных актов и процедур.
4. Прозрачность и открытость процедур:
 - Обеспечить доступность информации о нормах этики, процедурах рассмотрения жалоб и принятых мерах для всех стейкхолдеров.
 - Проводить регулярные разъяснительные сессии для студентов и сотрудников.

Решение комиссии по Стандарту 7 – деятельность ОП – В большей степени соответствует.

СТАНДАРТ 8. ПОДОТЧЕТНОСТЬ, ПРОЗРАЧНОСТЬ, УПРАВЛЕНИЕ И ДОСТОВЕРНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ. ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОСТИ.

Руководство к стандарту

ОО/ОП должны гарантировать, что они собирают, анализируют и используют соответствующую информацию для эффективного управления своими образовательными программами и другими направлениями своей деятельности.

В соответствии с данным стандартом при реализации программ должна действовать прозрачная система управления и обеспечиваться доступ ко всем необходимым документам и информации для всех стейкхолдеров.

При реализации образовательных программ соблюдаются принципы подотчетности: полного, систематического и достоверного информирования общественности и всех стейкхолдеров.

ОО/ОП предоставляет и демонстрирует доказательства открытости и доступности руководства ОП для обучающихся, ППС и других стейкхолдеров.

В ОО действует политика по прозрачности принятия решений и механизмы объективного

и своевременного информирования общественности и заинтересованных сторон. ОО/ОП должны публиковать информацию о своей деятельности, которая должна быть ясной, точной, объективной, актуальной и легкодоступной.

Достоверная информация является необходимым условием для принятия решения и для того, чтобы знать, что работает эффективно, а что нуждается в улучшении. Эффективные регулярные систематические процессы сбора и анализа информации об образовательных программах и других видах деятельности вносят огромный вклад в работу внутренней системы гарантии качества.

Прозрачность и доступность информации для всех стейкхолдеров должна быть особенно для таких ключевых показателей, как сведения о контингенте студентов; уровень успеваемости, достижения студентов и их отчисление; удовлетворенность студентов выбранными программами; доступность образовательных ресурсов и служб поддержки студентов; карьерный рост выпускников.

Важно, чтобы студенты и сотрудники участвовали в сборе и анализе информации, а также в планировании последующих действий.

В связи с этим образовательные организации должны предоставлять информацию о своей деятельности, включая предлагаемые программы и критерии приема по ним, ожидаемые результаты обучения по этим программам, присваиваемые квалификации, преподавание, обучение, процедуры оценки с указанием проходных баллов, возможности для обучения, предоставляемые студентам, а также информацию о трудоустройстве выпускников.

Наличие наполненного веб-сайта ОО с полной информацией является одним из ключевых факторов, подтверждающих прозрачность деятельности ОО.

Общая оценка:

Анализ отчета по самооценке, представленной доказательной базы и результатов интервью показывает, что в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова сформирована и в целом функционирует система управления информацией, направленная на обеспечение подотчетности, прозрачности управленческих процедур и достоверного информирования общественности. Руководство к Стандарту 8 EdNet требует, чтобы образовательная организация собирала, анализировала и использовала информацию для эффективного управления своей деятельностью, обеспечивала доступ ко всем необходимым документам для стейкхолдеров и публиковала ясную, точную, актуальную и доступную информацию о своей работе. Представленные материалы позволяют сделать вывод, что в институте такие механизмы не только декларируются, но и институционально оформлены.

Экспертная комиссия подтверждает, что на уровне образовательной организации создана нормативная база, регулирующая управление информацией и её доведение до общественности. Это подтверждается Уставом института, Положением об управлении информацией и доведении её до общественности, Положением об информационной системе AVN, Инструкцией по отработке жалоб и предложений, а также Положением о Центре карьеры и трудоустройства выпускников и онлайн-портале по трудоустройству авиационного персонала. Наличие указанных документов свидетельствует о системном подходе к прозрачности деятельности, раскрытию информации и организации обратной связи.

По критерию 8.1 установлено, что институт обеспечивает системное управление достоверной, актуальной и полной информацией о своей деятельности. В Положении об

управлении информацией и доведении её до общественности закреплены цель предоставления своевременной и достоверной информации, принципы регулярности и своевременности раскрытия, а также равные возможности доступа к информации для сотрудников, преподавателей, студентов, родителей, абитуриентов, органов власти и СМИ. Документ также определяет состав информации, подлежащей обязательному раскрытию, включая учредительные документы, лицензии, сертификаты, сведения об образовательном процессе, достижениях, научной работе, сотрудничестве и событиях института. Это подтверждает, что публичное информирование построено как часть управленческой политики, а не как эпизодическая практика.

Важным элементом прозрачности является действующая цифровая инфраструктура. Положение об информационной системе AVN показывает, что данная система рассматривается как единая информационная среда института для автоматизации учебного процесса и сопровождения образовательной деятельности. В самоотчете указано, что через АИС AVN и мобильное приложение «Кел-Бил» обучающиеся получают доступ к данным об успеваемости, посещаемости и реализации учебного плана в режиме реального времени. Дополнительно используются официальный сайт института, социальные сети, YouTube-канал, а также специализированный карьерный портал. Это свидетельствует о многоканальной системе информирования внутренних и внешних стейкхолдеров.

По критерию 8.2 экспертная комиссия приходит к выводу, что институт в целом обеспечивает доступ ко всем необходимым документам и информации для заинтересованных сторон. В самоотчете отражено, что на официальном сайте публикуются сведения об образовательных программах, лицензировании и аккредитации, протоколы заседаний Ученого совета, решения учебно-методических органов, отчёты о выполнении стратегического плана, данные об успеваемости студентов и трудоустройстве выпускников. Дополнительные документы подтверждают, что карьерный портал и деятельность Центра карьеры и трудоустройства институционально оформлены, а значит, информация о карьерных траекториях и вакансиях не ограничивается неформальными каналами.

Существенным подтверждением работающей системы подотчётности является сбор и анализ мнений различных категорий стейкхолдеров. В институте представлены результаты анкетирования студентов, сотрудников, родителей и работодателей. Мониторинг удовлетворенности обучающихся качеством организации учебного процесса показывает, что было опрошено 236 студентов, при этом 48,7% респондентов были удовлетворены качеством обучения, 41,5% — частично удовлетворены, 9,7% — неудовлетворены. Опрос сотрудников охватил 55 человек и позволяет судить о восприятии внутренней информационной среды и качества организационной поддержки. Родительский мониторинг охватил 800 ответов и подтверждает, что основным каналом информирования являются кураторы, а значительная часть родителей положительно оценивает доступность информации и обратную связь. Работодатели также выступают источником внешней оценки качества и востребованности подготовки выпускников. Наличие таких материалов подтверждает, что институт действительно собирает и анализирует данные, а не ограничивается формальными заявлениями о наличии обратной связи.

Дополнительным положительным аспектом является мониторинг удовлетворенности работодателей. Из аналитического отчёта следует, что в опросе участвовали представители 6 организаций авиационной отрасли; 100% респондентов указали, что специальность

выпускников соответствует профилю работы их организации. Также 34% опрошенных ежегодно принимают выпускников института на работу, а 48% при найме отдают им предпочтение. Это демонстрирует не только наличие внешнего канала обратной связи, но и его связь с вопросами качества подготовки, открытости и доверия к институту как образовательной организации.

По критерию 8.3 комиссия отмечает, что в институте действует политика обеспечения прозрачности принятия решений и своевременного информирования заинтересованных сторон. Инструкция по отработке жалоб и предложений регламентирует прием, регистрацию, анализ и сроки рассмотрения обращений; предусмотрены письменные, электронные, устные и анонимные формы подачи, а первичный анализ жалобы должен проводиться в течение 3 рабочих дней, общий срок рассмотрения не должен превышать 15 рабочих дней, с последующим ежегодным обобщённым анализом для принятия корректирующих мер. Такой подход соответствует логике внутренней системы гарантии качества, основанной на обратной связи и управленческой реакции.

В ходе интервью с представителями административно-управленческого персонала и участниками коллегиальных органов управления было подтверждено, что в институте обеспечены необходимые условия для прозрачного принятия решений и доведения их до заинтересованных сторон. Респонденты отмечали, что решения Учёного совета и иных коллегиальных органов принимаются в установленном порядке, оформляются документально и доводятся до сведения соответствующих подразделений и участников образовательного процесса. По ответам респондентов, механизмы ознакомления с решениями, протоколами и внутренними нормативными документами являются понятными и доступными, а практика обсуждения вопросов на коллегиальном уровне воспринимается как открытая и регламентированная. Данный вывод согласуется с регламентом еженедельных собраний административно-управленческого персонала, а также с документально подтвержденным участием разных категорий стейкхолдеров в коллегиальных структурах института.

Положительно оценивается и вовлечение стейкхолдеров в процессы управления. Представленная карта участия стейкхолдеров показывает их присутствие в Учёном совете, Лётно-методическом совете, Попечительском совете и других формах обсуждения. Отдельные доказательства, связанные с формированием государственных комиссий и деятельностью кафедр, подтверждают, что внешние представители и участники образовательного процесса вовлекаются в обсуждение и оценку академических вопросов. Это усиливает вывод о том, что прозрачность в институте реализуется не только через публикацию документов, но и через участие стейкхолдеров в управленческих механизмах.

Наряду с этим комиссия отмечает, что доказательная база по Стандарту 8, хотя и является развернутой и в значительной степени убедительной, всё же не полностью выровнена по всем уровням образования и всем программам. Часть аналитических материалов относится преимущественно к отдельным категориям обучающихся или подразделениям, а отдельные результаты мониторинга показывают наличие зон для улучшения. Например, в опросе студентов доля полностью удовлетворённых качеством обучения ниже половины, а в опросе сотрудников просматривается неоднородность оценок по параметрам внутренней организационной среды. Это не ставит под сомнение саму систему прозрачности и подотчётности, однако показывает, что её эффективность пока проявляется не одинаково для всех групп пользователей.

Таким образом, принимая во внимание данные самоотчёта, представленные локальные нормативные акты, результаты мониторинга удовлетворенности различных стейкхолдеров и подтверждения, полученные в ходе интервью, экспертная комиссия приходит к выводу, что КАИ демонстрирует устойчивую и в целом эффективную систему подотчётности, прозрачности управления и достоверного информирования общественности. Вместе с тем отдельные элементы этой системы нуждаются в дальнейшем институциональном выравнивании, более сопоставимом представлении данных по всем уровням образования и усилении аналитической части обратной связи. По совокупности признаков стандарт реализован в большей степени.

Преимущества:

1. В институте действует формализованная нормативная база по управлению информацией, доведению её до общественности, функционированию AVN и обработке обращений.
2. Обеспечена многоканальная система информирования стейкхолдеров: официальный сайт, АИС AVN, мобильные и цифровые сервисы, карьерный портал и социальные сети.
3. В институте осуществляется регулярный сбор и анализ мнений студентов, сотрудников, родителей и работодателей как элемента системы гарантии качества.
4. Подтверждено участие различных категорий стейкхолдеров в коллегиальных органах и управленческих механизмах института.
5. В ходе интервью подтверждена положительная практика прозрачного оформления и доведения решений Учёного совета и иных коллегиальных органов до заинтересованных сторон.

Рекомендуемые меры:

1. Унифицировать представление результатов мониторинга удовлетворенности и обратной связи по всем уровням образования и ключевым образовательным программам.
2. Усилить аналитическую интерпретацию результатов опросов, чтобы более явно показывать связь между выявленными проблемами и принятыми корректирующими мерами.
3. Продолжить развитие цифровых сервисов с акцентом на наглядность, сопоставимость и удобство восприятия информации для разных групп пользователей.

Рекомендации обязательные к исполнению:

1. Разработать и внедрить единые институциональные показатели оценки эффективности информирования общественности, доступности информации и качества обратной связи для студентов, родителей, ППС, работодателей и выпускников.
2. Обеспечить регулярный сводный анализ обращений, жалоб и предложений с публично фиксируемыми корректирующими мерами в рамках внутренней системы гарантии качества.
3. Усилить документированное подтверждение влияния мнения стейкхолдеров на принимаемые управленческие решения и корректировку деятельности подразделений.
4. Продолжить совершенствование публичных цифровых ресурсов института, обеспечивая полноту, актуальность и структурированность информации по

программам, результатам обучения, успеваемости и карьерным траекториям выпускников.

Решение комиссии по Стандарту 8 – деятельность ОП – В большей степени соответствует данному Стандарту Агентства.

ПРЕИМУЩЕСТВА ОО

Стандарт	ПРЕИМУЩЕСТВА ОО/ОП
Стандарт 1	1. Документированная политика гарантии качества с четко определенными целями и принципами. 2. Прозрачная система управления, распределение обязанностей и подотчетность всех уровней персонала. 3. Интеграция культуры качества, безопасности и антиплагиата в образовательный процесс. 4. Цели политики качества увязаны со стратегией института, отраслевыми приоритетами и КРІ стейкхолдеров. 5. Система внутреннего контроля охватывает образовательные, финансовые и кадровые процессы. 6. Участие преподавателей, студентов и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления. 7. Комплексная оценка преподавательской деятельности, интеграция научной и инновационной работы.
Стандарт 2	1. В институте разработана и внедрена нормативная база системы гарантии качества, включающая Политику качества, Руководство по качеству и стратегические документы, что обеспечивает формализацию процессов управления качеством. 2. Система гарантии качества концептуально выстроена с учетом международных подходов, включая принципы менеджмента качества ISO 9000, а также отраслевых требований авиационной сферы. 3. Обеспечена связь целей политики качества со стратегией развития института и отраслевыми приоритетами. 4. Функционируют основные инструменты внутреннего мониторинга: анкетирование обучающихся, внутренние аудиты и оценка деятельности персонала. 5. Реализуется комплексный подход к оценке деятельности профессорско-преподавательского состава, включая самооценку, оценку со стороны обучающихся и административную оценку. 6. Зафиксирован высокий уровень охвата ППС программами повышения квалификации (100% за последние три года). 7. Обеспечены формальные механизмы участия преподавателей, обучающихся и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления. 8. Институт демонстрирует приверженность принципам равенства, недискриминации, академической свободы и безопасности образовательной среды. 9. Проводятся внешние процедуры гарантии качества, включая аккредитацию образовательных программ.
Стандарт 3	1. Устойчивый рост кадрового потенциала и развитие системы

	наставничества. 2. Эффективная система мотивации и удержания персонала. 3. Положительная динамика финансовых показателей. 4. Развитая материально-техническая база и рост цифровизации. 5. Практико-ориентированная модель обучения с участием отраслевых специалистов. 6. Развитие системы безопасности и цифрового контроля среды. 7. Наличие стратегических планов инфраструктурного развития. 8. Социальная поддержка сотрудников и обучающихся.
Стандарт 4	1. ОП согласованы с ГОС/СОС, авиационными правилами КР и стандартами ИКАО. 2. Есть связь ОП с миссией и стратегией Авиаинститута. 3. Единственное профильное учебное заведение в Кыргызстане. 4. Проводится системный мониторинг и актуализация программ. 5. Обязательная сертификация и аудиты ГАГА при КМ КР, МАК и авиапредприятий. 6. Развитая практико-ориентированность. 7. Прозрачные процедуры оценивания. 8. Развитая внеучебная среда. 9. Поддержка карьерной траектории.
Стандарт 5	1. прозрачная и нормативно закрепленная система приёма студентов; 2. - использование АИС «Абитуриент Online»; 3. - рост контингента студентов по всем уровням образования; 4. - низкий коэффициент отсева и эффективная адаптация первокурсников; 5. - развитая система сопровождения обучения (AVN, «Единое окно»); 6. - тесное взаимодействие с работодателями авиационной отрасли; 7. - функционирование Центра карьеры и сайта job.kai.kg; 8. - рост спроса на авиационных специалистов.
Стандарт 6	1. В институте сформирована нормативная база, регулирующая научно-инновационную деятельность, НИРС, работу научно-технического совета и научно-образовательного центра. 2. Политика развития науки и инноваций встроена в стратегию 2025–2030 и связана с реализацией особого статуса института. 3. Имеются подтвержденные примеры внедрения результатов научно-производственных проектов и отдельных НИР в рабочие программы дисциплин, УМК, ФОС, кейсы и практико-ориентированные задания. 4. Практико-ориентированная подготовка института развита и поддерживается через обучение на рабочем месте, производственные практики, взаимодействие с отраслевыми предприятиями и обсуждение результатов практики с участием стейкхолдеров.

	5. В институте действуют механизмы стимулирования публикационной активности ППС, а по количественным показателям зафиксирован рост публикаций и вовлеченности студентов в НИРС.
Стандарт 7	1. Институционализация культуры качества. 2. Развитая нормативная база. 3. Персональная ответственность. 4. Вовлеченность органов управления. Вопросы качества регулярно рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов с участием заинтересованных сторон. 5. Проводится системная работа по развитию у обучающихся ответственности, академической честности и профессиональной этики через воспитательные мероприятия.
Стандарт 8	1. В институте действует формализованная нормативная база по управлению информацией, доведению её до общественности, функционированию AVN и обработке обращений. 2. Обеспечена многоканальная система информирования стейкхолдеров: официальный сайт, АИС AVN, мобильные и цифровые сервисы, карьерный портал и социальные сети. 3. В институте осуществляется регулярный сбор и анализ мнений студентов, сотрудников, родителей и работодателей как элемента системы гарантии качества. 4. Подтверждено участие различных категорий стейкхолдеров в коллегиальных органах и управленческих механизмах института. 5. В ходе интервью подтверждена положительная практика прозрачного оформления и доведения решений Учёного совета и иных коллегиальных органов до заинтересованных сторон.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРЫ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	1. Усилить интернализацию миссии среди всех категорий стейкхолдеров: провести обучающие сессии, семинары и внутренние коммуникационные мероприятия, чтобы ключевые принципы миссии (включая опережающий характер образования и формирование профессиональных компетенций) были понятны и применялись на практике. 2. Расширить стратегическое планирование: обеспечить, чтобы стратегические цели и KPI, включенные в Стратегию развития, отражали содержание миссии и видения, включая отраслевую специфику и принципы опережающего образования. 3. Включить в стратегический план элементы реализации международных стандартов ИКАО, при этом дополнительно разъяснить связь этих стандартов с миссией и видением для повышения управленческой согласованности. 4. Усилить мониторинг и оценку реализации миссии и видения через систему KPI и внутренние отчеты, чтобы обеспечить обратную связь и корректировку стратегических задач на основе достижения реальных результатов. 5. Провести широкое обсуждение миссии и видения и разъяснения среди сотрудников всех кафедр для повышения уровня вовлечённости и принятия.
Стандарт 2	1. Усилить аналитическую составляющую системы мониторинга, обеспечив переход от фиксации показателей к их системному анализу и интерпретации. 2. Пересмотреть инструменты анкетирования и сбора обратной связи с включением вопросов, отражающих качество образовательного процесса, внедрение инновационных методов обучения и практикоориентированность образовательных программ и международных стандартов ИКАО. 3. Обеспечить полноту и регулярность сбора данных по удовлетворённости всех категорий стейкхолдеров и их сопоставимость в динамике. 4. Расширить участие обучающихся и внешних стейкхолдеров в коллегиальных органах управления и обеспечить их реальное вовлечение в процесс принятия решений. 5. Усилить методическую поддержку профессорско-преподавательского состава и внедрение лучших педагогических практик. 6. Четко определить и интегрировать принцип «опережающего обучения» в образовательный процесс. 7. Обеспечить реализацию индивидуальных образовательных траекторий студентов и возможность выбора дисциплин.

	8. Оптимизировать функции Совета по качеству, исключив дублирование с Ученым советом, пересмотреть участие зав. отдела качества в Совете по качеству. 9. Расширить вовлеченность всех подразделений в процессы внутреннего мониторинга и аудитов. 10. Увеличить участие студентов в коллегиальных органах управления
Стандарт 3	1. Развивать инфраструктуру питания (строительство современной столовой). 2. Обеспечить создание полноценного спортивного комплекса. 3. Усилить кадровое обеспечение библиотечной системы. 4. Расширить международную академическую мобильность. 5. Интегрировать экологическую тематику в образовательные программы. 6. Развивать цифровую образовательную среду.
Стандарт 4	1. Вовлечение студентов в профориентационную деятельность. 2. Развитие международного позиционирования. 3. Усиление имиджа авиаинститута посредством публичных мероприятий 4. В целях соответствия международным стандартам ИКАО необходимо обеспечить усиление языковой подготовки путем увеличения объема учебных часов по английскому языку и повышения качества его преподавания.
Стандарт 5	1. Организация онлайн открытых дверей для увеличения воронки абитуриентов. 2. Разработать меры по устранению колебаний среднего балла/GPA и доли студентов-отличников; 3. Планировать финансовые ресурсы для расширения академической мобильности.
Стандарт 6	1. Усилить именно авиационно-техническую направленность научно-исследовательской деятельности и обеспечить большую тематическую связь публикаций с профилем института. 2. Сформировать систему более четкого документирования внедрения результатов НИР, магистерских исследований и научно-производственных проектов в образовательный процесс по всем программам. 3. Развивать исследовательскую инфраструктуру не только как учебно-прикладную, но и как среду для устойчивой НИР, НИОКР и проектной деятельности. 4. Усилить исследовательскую составляющую магистратуры через профильное научное руководство, расширение участия работодателей в формировании тематики исследований и развитие публикационной активности магистрантов. 5. Унифицировать мониторинг показателей НИР, грантов,

	публикаций, мобильности и результатов совместных проектов, чтобы устранить расхождения между аналитической частью самоотчета и фактическими данными. 6. Активизировать интернационализацию научно-исследовательской деятельности через расширение академических и исследовательских контактов с зарубежными вузами, научными центрами и профильными организациями авиационной отрасли. 7. Ориентировать международное сотрудничество не только на образовательную мобильность, но и на получение измеримых результатов НИР: совместных публикаций, коллективных заявок на гранты, научно-прикладных разработок и экспертных проектов. 8. Развивать устойчивые партнерства с зарубежными организациями именно по профильным направлениям института, связывая их с темами магистерских исследований, НИР кафедр и приоритетами развития авиационной отрасли.
Стандарт 7	1. Решить вопросы с обеспечением свободного доступа к электронным библиотечным ресурсам.
Стандарт 8	1. Унифицировать представление результатов мониторинга удовлетворенности и обратной связи по всем уровням образования и ключевым образовательным программам. 2. Усилить аналитическую интерпретацию результатов опросов, чтобы более явно показывать связь между выявленными проблемами и принятыми корректирующими мерами. 3. Продолжить развитие цифровых сервисов с акцентом на наглядность, сопоставимость и удобство восприятия информации для разных групп пользователей.

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К ИСПОЛНЕНИЮ

Стандарт	РЕКОМЕНДАЦИИ
Стандарт 1	1. Пересмотреть миссию и видение, обеспечив их согласованность и отражение отраслевой специфики, включая безопасность полетов, международные стандарты и требования International Civil Aviation Organization (ИКАО). 2. Обеспечить операционализацию миссии и видения через их декомпозицию в стратегические цели, показатели эффективности и установление измеримых ориентиров с учетом международных стандартов. 3. Интегрировать миссию и видение в систему менеджмента качества и процессы стратегического управления, обеспечив их сквозную согласованность на всех уровнях.
Стандарт 2	1. Разработать и внедрить формализованную систему управления рисками, включающую их идентификацию, оценку, мониторинг и меры реагирования. 2. Обеспечить достоверность, полноту и системность сбора и анализа данных мониторинга, включая обращения, жалобы и удовлетворенности стейкхолдеров. 3. Разработать и внедрить систему измеримых показателей эффективности (KPI) с четкими целевыми значениями и механизмами оценки их достижения. 4. Обеспечить реализацию цикла непрерывного улучшения (PDCA), включая документированную связь между результатами мониторинга и принимаемыми управленческими решениями. 5. Повысить эффективность механизмов обратной связи, обеспечив выявление и анализ системных проблем образовательного процесса. 6. Обеспечить реальное, а не формальное участие обучающихся и других стейкхолдеров в управлении образовательным процессом. 7. Пересмотреть подходы к проведению внутренних аудитов с переходом от формального контроля наличия документов к оценке эффективности и результативности процессов. 8. Стандартизированное использование данных мониторинга и аудитов для корректировки процессов и стратегического планирования. 9. Регулярная проверка эффективности преподавания и образовательного процесса с использованием конкретных и измеримых показателей. 10. Переход аудита от количественного контроля к оценке реальной функциональности процессов и их эффективности.
Стандарт 3	1. Рекомендуется усилить обеспечение образовательных программ

	узкопрофильными специалистами через привлечение практиков, развитие целевой подготовки, повышение квалификации и формирование кадрового резерва по ключевым направлениям. 2. Привести трудовые договоры с сотрудниками пенсионного возраста в соответствие с законодательством КР. 3. Обеспечить 100% штатную укомплектованность персонала (сократить долю совместителей до минимально допустимого уровня). 4. Усилить обеспечение учебного процесса профильными ресурсами и оборудованием. 5. Систематизировать отчётность по повышению квалификации с разделением на профильные и непрофильные программы.
Стандарт 4	1. Усовершенствовать показатели КРІ с ориентацией на достижение поставленных целей ОО. 2. Разработать и в кратчайшие сроки внедрить обязательную, формализованную и прозрачную процедуру выбора дисциплин, учитывающую академические и профессиональные интересы обучающихся; обеспечить её реальное функционирование и практическое применение в полном объёме, без формального характера, неоднократно отмеченного проверяющими комиссиями. 3. Систематизировать процедуру академического консультирования и сопровождения индивидуальных образовательных траекторий обучающихся.
Стандарт 5	1. Разработать 1-2 новых ОП с учетом потребности рынка труда КР, для повышения привлекательности института.
Стандарт 6	1. До следующей процедуры внешней оценки обеспечить формирование устойчивого профильного научно-педагогического потенциала по авиационно-техническим направлениям, достаточного для качественного научного руководства магистерскими и иными исследовательскими работами. 2. Привести в полное соответствие статистику по НИР, особенно в части внешних грантов и объемов научного финансирования, обеспечив единый верифицируемый реестр проектов и источников средств. 3. Разработать и внедрить механизм назначения научных руководителей исследовательских работ с обязательным учетом их профильной научной компетентности и соответствия тематике исследования. 4. Обеспечить документально подтверждаемую и системную интеграцию результатов НИР, магистерских и других исследований и научно-производственных проектов в РПД, УМК, ФОС, практические задания и иные элементы образовательного процесса. 5. Усилить участие работодателей именно в исследовательской

	составляющей программ магистратуры: в выборе тем, экспертизе результатов, оценке практической значимости и внедрении результатов работ. 6. Разработать план развития исследовательской мобильности ППС и обучающихся с измеримыми показателями результативности, отдельно выделив научную мобильность по программам магистратуры и PhD. 7. Создать или трансформировать часть имеющейся базы в лабораторную инфраструктуру, способную обеспечивать не только учебный, но и исследовательский цикл по ключевым направлениям института. 8. Разработать и утвердить институциональный план интернационализации НИР с конкретными целевыми индикаторами по совместным исследованиям, международным публикациям, академической и исследовательской мобильности, а также участию в международных грантовых заявках. 9. Обеспечить системное вовлечение ППС, магистрантов и докторантов в совместные исследования с зарубежными вузами и научными центрами авиационного профиля с последующим отражением результатов в отчетности кафедр и института. 10. Усилить международную составляющую магистерской и докторской подготовки через привлечение зарубежных партнеров к научному консультированию, экспертизе исследований и участию в совместных научных проектах.
Стандарт 7	1. Разработать и внедрить четкие показатели оценки культуры качества и соблюдения этических норм (например, количество обучающих мероприятий, уровень вовлечённости сотрудников, частота нарушений академической честности). Регулярно анализировать и публиковать результаты по этим показателям. 2. Автоматизация мониторинга: - Внедрить цифровые инструменты для сбора, обработки и анализа обратной связи от студентов, сотрудников и работодателей. - Создать электронную систему отслеживания инцидентов нарушений академической честности и мер реагирования. 3. Повышение вовлечённости персонала: - Регулярно проводить обучение и тренинги по профессиональной этике, культуре качества и академической честности. - Вовлекать сотрудников всех уровней в разработку и корректировку нормативных актов и процедур. 4. Прозрачность и открытость процедур: - Обеспечить доступность информации о нормах этики, процедурах рассмотрения жалоб и принятых мерах для всех стейкхолдеров. - Проводить регулярные разъяснительные сессии для студентов и сотрудников.
Стандарт 8	1. Разработать и внедрить единые институциональные показатели

	оценки эффективности информирования общественности, доступности информации и качества обратной связи для студентов, родителей, ППС, работодателей и выпускников. 2. Обеспечить регулярный сводный анализ обращений, жалоб и предложений с публично фиксируемыми корректирующими мерами в рамках внутренней системы гарантии качества. 3. Усилить документированное подтверждение влияния мнения стейкхолдеров на принимаемые управленческие решения и корректировку деятельности подразделений. 4. Продолжить совершенствование публичных цифровых ресурсов института, обеспечивая полноту, актуальность и структурированность информации по программам, результатам обучения, успеваемости и карьерным траекториям выпускников.
--	--

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение 1. Био членов экспертной комиссии

Приложение 2. Программа визита экспертной комиссии в ОО.

Приложение 3. Список документов, которые были проанализированы членами экспертной комиссии.

Приложение 1. БИО ЧЛЕНОВ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

- 1. Садыкова Гулзат Эркинбаевна**, кандидат культурологии, проректор по науке Исламского университета Кыргызстана, доцент кафедры искусствоведения Национальной академии художеств Кыргызской Республики имени академика Т.С. Садыкова, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
- 2. Ергалиев Дастан Сырымович**, профессор кафедры «Авиационная техника и технологии» Академии Гражданской Авиации г. Алматы, кандидат технических наук;
- 3. Шакир уулу Улан**, начальник аэродромной службы, ОАО «Международный аэропорт «Манас»;
- 4. Чонов Рустам**, преподаватель программы “Менеджмент” Факультет Экономики и управления Международного университета Ала-Тоо;
- 5. Арыкбаев Канатбек Байышбекович**, кандидат технических наук, доцент кафедры «Организация перевозок и управление на транспорте» Кыргызского Государственного Технического Университетата им И.Раззакова;
- 6. Жумалиев Нурдин Акылбекович**, студент 4 курса программы «Технологии транспортных процессов» Кыргызского Государственного Технического Университетата им И.Раззакова;
- 7. Шамбеталиев Канат**, руководитель отдела человеческих ресурсов Международного Университета Ала-Тоо, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
- 8. Кошкеев Исланбек Арстанбекович**, начальник отдела беспилотных летательных аппаратов (БПЛА) войсковой части 83101 Генерального штаба Вооруженных Сил Кыргызской Республики, полковник;
- 9. Дербишева Эльмира Дупеновна**, директор СПО (Колледж) Кыргызского Государственного Технического Университета им. И.Раззакова, доктор экономических наук, доцент;
- 10. Жусупов Нурлан**, заместитель начальника отдела инженерных изысканий в ГП «Проектно-изыскательский институт «Кыргыздорттранспроект» Министерства транспорта и дорог Кыргызской Республики;
- 11. Жуманалы кызы Бактыгуль**, директор образовательного центра «Поколение XXI», эксперт Агентства по гарантии качества образования и аккредитации, эксперт по системе гарантии качества Агентства EdNet;
- 12. Чинахов Дмитрий Анатольевич**, декан Факультета летательных аппаратов Новосибирского государственного технического университета, доктор технических наук, доцент;
- 13. Дюшеева Назира Кубанычбековна**, президент Кыргызской Академии образования при Министерстве просвещения КР, доктор педагогических наук, профессор;
- 14. Турдуев Мирбек Керезбекович**, заведующий отделением электроники и электрической инженерии Кыргызско- Турецкого Университета "Манас"; профессор, PhD (TOBB University of Economics and Technology, Анкара, Турция); экс приглашенный научный сотрудник Массачусетского Технологического Института (MIT, США).

Приложение 2. ПЛАН РАБОТЫ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

Образовательная организация: Кыргызский Авиационный Институт имени И. Абдраимова

Вид аккредитации: Институциональная

Адрес: 720009, Кыргызская Республика, город Бишкек, ул. Академика Луцкихина № 60.

Дата: 24-25 марта 2026 г.

Институциональная аккредитация

Время	Мероприятие	Участники	Ауд
24 марта 2026 г.			
08.00 - 08.30	Сбор в здании института	Экспертная комиссия	
08.30 - 09.00	Совместная встреча с директором Института всех трех кластеров	Список респондентов указан в Приложении 1	
09.00 - 09.55	Интервью с директором Института	Приложение 1	
10.00- 10.55	Интервью с Попечительским Советом	Приложение 1	
11.00- 11.55	Интервью с Ученым Советом	Приложение 1	
12.00 - 12.55	Обед		
13:00 – 13.55	Интервью с АУП: все заместители директоров, зав. ОСПО	Приложение 1	
14.00-15.25	Интервью с деканами факультетов, руководителями образовательных программ, заведующими кафедрами	Приложение 1	
15.30-16.55	Интервью с руководителями научно-инновационных подразделений: Научно-технический совет; Редакционно-издательский отдел; Отдел аспирантуры, докторантуры, PhD; НИ лаборатории; Отдел международных связей	Приложение 1	
17:00-18:30	Обзор инфраструктуры	Экспертная комиссия	
25 марта 2026 г.			

09.00 -09.55	Интервью с руководителями финансовых и административных подразделений: <i>Отдел управления человеческими ресурсами и правовой работы; отдел экономики, финансов и бух. учета; Отдел разработки проектов и коммерциализации учебной и научной деятельности; Отдел по закупкам товаров и услуг; Отдел политико-воспитательной работы</i>	<i>Приложение 1</i>	
10:00-10.55	Интервью с руководителями Отдела качества, безопасности полетов и стандартов ИКАО; Отдела информационных технологий и обслуживания ТСО; Библиотеки; Учебного полигона; Отдела дополнительного профессионального образования; Отдела дуального обучения (практика) летной работе; Центра карьеры и трудоустройства; Связи с производством	<i>Приложение 1</i>	
11.00-11.55	Интервью с ППС	<i>Приложение 1</i>	
12.00 - 12.55	Обед		
13:00-13:40	Интервью со студентами СПО и бакалавриата	<i>Приложение 1</i>	
13:45-15:25	Интервью со студентами магистратуры, докторантуры PhD	<i>Приложение 1</i>	
15.25-16:05	Интервью с выпускниками	<i>Приложение 1</i>	
16:10-16:50	Интервью с работодателями	<i>Приложение 1</i>	
16.50- 17-15	Дополнительное интервью	<i>По запросу экспертной комиссии</i>	
17.15 – 18.00	Закрытое обсуждение экспертной комиссии о результатах визита	<i>Экспертная комиссия</i>	

18.00-18.20	Обсуждение результатов визита комиссии с руководством института и членами рабочей группы по самооценке	Руководство института, и рабочая группа	
-------------	--	---	--

Приложение 3. СПИСОК ДОКУМЕНТОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРОАНАЛИЗИРОВАНЫ ЧЛЕНАМИ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ.

1-2 Стандарт

1. Фото доказательства тренажеров
2. СРС студента
3. Анализ анкетирования работодателей
4. Анализ анкетирования выпускников
5. Анализ анкетирования сотрудников
6. Должностная инструкция ППС
7. Документированная процедура «Внутренний аудит»
8. Комплексный план работы цикловой комиссии «Общетехнических и профессиональных дисциплин на 2025-2026 уч. год»
9. «Программа повышения качества на 2025-2026 уч. год»
10. Отчет плана реализации стратегии развития КАИ на 2025-2030 г. (1 полугодие)
11. Политика в области качества
12. Положение О высшем авиационном учебном заведении им. Кыргызский Авиационный институт им. И. Абдраимова
13. Положение Окадровой политике КАИ
14. Положение О научно-инновационной деятельности КАИ
15. ПОЛОЖЕНИЕ О совете по цифровизации Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова
16. Положение О центре карьеры и трудоустройства
17. Положение Об отделе качества, безопасности полетов и стандартов ИКАО
17. Протокол № 4 от 30.09.2025г. заседания Попечительского совета
18. Протокол УС №2 от 30.10.2025г.
19. Документированная процедура «Внутренний аудит»
20. Инструкция по отработке жалоб и предложений Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова
21. Перечень элективных дисциплин 2022 г.
22. Положение о дисциплинарной комиссии
23. Положение о кадровой политике
24. Положение о комиссии по предоставлению лы,от отдельным категориям обучающихся Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова
25. Положение о мотивации и стимулировании студентов Кыргызского авиационного института им.И.Абдраимова

26. Положение о научно-исследовательской работе студентов (нирс) Кыргызского авиационного Авиационного института им. И. Абдраимова
27. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся высшего профессионального образования Кыргызского авиационного института им.И.Абдраимова
28. Положение о разработке утверждении и изменении образовательных стандартов Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
29. Положение о свободном посещении занятий студентами Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
30. Положение об учебно-методическом объединении Кыргызского авиационного института имени И. Абдраимова.
31. Положение об Ученом совете Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
32. Система менеджмента качества “Анализ рисков”
33. Положение об установлении разового стимулирующей надбавки (премий) штатным преподавателям Кыргызского авиационного института И. Абдраимова.
34. Положение о системе ключевых показателей эффективности деятельности (KPI) персонала Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
35. Положение о совете по цифровизации Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
36. Положение об апелляционной комиссии Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.

3- Стандарт

1. Положение о наставничестве в КАИ им. И. Абдраимова
2. Отчет по результатам аудита в Кыргызском авиационном институте имени И.Абдраимова.
3. Бланс 2021-2025 гг.
4. Договор на оказание услуг по отдыху ППС
5. Договор на оказание медицинских услуг № 5 от 12.02.2021г.
6. Положение о ситуационном центре Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова
7. Положение об использовании и порядке предоставления в аренду имущества Кыргызского авиационного института им.И. Абдраимова
8. об использовании имущества Кыргызского авиационного института имени И. Абдраимова
9. Положение об оказании платных образовательных услуг высшего авиационного учебного заведения Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова.
10. Положение об электронной библиотеке.
11. Смета бюджета КАИ на 2024 г.
12. Смета расходов КАИ на 2024 г.
13. Смета бюджета КАИ на 2025 г.

14. Смета расходов КАИ на 2025 г.

15. Технический паспорт здания

16. Фото тренажеров.

4 - Стандарт

1. Положение об организации практики студентов.
2. Договор на оказание образовательных услуг №23-24 от 19.07. 2024г.
3. Договор 01/1 - АУТЦ №7-25 от 2.08.2024 г.
4. Соглашение №26-24 от 25.10.2024г.
5. Договор №02/21-24 от 13.06. 2024г.
6. Индивидуальный учебный план
7. План заседания Цикловой комиссии 2021-2025 г.
8. Положение о порядке учета пропусков учебных занятий и прекращения обучения студентов, утративших связь с Кыргызским авиационным институтом имени И. Абдраимова
9. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся высшего профессионального образования Кыргызского авиационного института им. И.Абдраимова.
10. Положение об апелляции и апелляционной комиссии по результатам промежуточной аттестации в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова.
11. Положение об организации самостоятельной работы студентов Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
12. Положение об организации учебного процесса бакалавриата и магистратуры Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.
13. Дневник практики

5 - Стандарт

1. Отчет о самооценке Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова
2. сайт Авиационного института
3. Положение об организации учебного процесса бакалавриата и магистратуры в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова
4. Положение о проведении текущей и промежуточной аттестации обучающихся и организации учебного процесса с применением академических кредитов в отделении среднего профессионального образования КАИ им. И. Абдраимова
5. Комплексный план воспитательной работы на 2025-2026 учебный год
6. Образовательные программы ВПО 670600 «Технология транспортных процессов воздушного транспорта», 670500 «Эксплуатация транспортно-технологических машин, комплексов и систем воздушного транспорта» и 580200 «Менеджмент» немного отличается, желательно привести к единой форме.
7. Образовательные программы СПО.
8. Приказ о повторном курсе обучения студентов с учетом их [профессиональных целей](#)
9. [Стратегия профориентационной работы КАИ 2025-2027 гг](#)

10. Порядок приема в высшие учебные заведения Кыргызской Республики
11. [Порядком приема](#) в Авиаинститут
12. [Опубликованная на сайте нормативно-правовую базу](#)
13. [Положение о приемной комиссии Кыргызского авиационного института им. И.Абдраимова](#)
14. План приема на текущий год.
15. [Стратегия развития Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова на 2025–2030 гг.](#);
16. [Положение о высшем авиационном учебном заведении Кыргызский авиационный институт им. И.Абдраимова](#);
17. [Политика в области качества](#);
18. [Руководство по качеству Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова](#);
19. [Руководство по подготовке персонала и процедуры в Кыргызском авиационном институте им. И. Абдраимова](#);
20. [Положение о системе ключевых показателей эффективности деятельности \(КПИ\)](#);
21. Диссертации магистров.
22. Протоколы решением Учёного совета Авиаинститута
23. План работы отделения среднего профессионального образования на 2025-2026 учебный год.

6 - Стандарт

1. Основной аккредитационный и самооценочный пакет

Стандарты институциональной аккредитации ВПО EdNet, 2025.

Инструкция по работе экспертов EdNet Agency, 2025.

Шаблон экспертного заключения по Стандарту 6.

Полный самоотчёт Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.

Самоотчёт по Стандарту 6.

Таблица 6.1. Ключевые показатели научно-исследовательской деятельности.

Таблица 6.2. Участие в исследовательских проектах и грантах.

2. Стратегические, уставные и общеинституциональные документы

Стратегия развития Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова на 2025–2030 гг.

Устав Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова.

Положение о высшем авиационном учебном заведении «Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова».

Политика в области качества образования, безопасности полётов и стандартов ИКАО.

Положение о кадровой политике.

Положение об академическом департаменте.

Положение об образовательной программе высшего профессионального образования.

Положение об учебно-методическом совете.

Регламент проведения заседаний еженедельных собраний административно-управленческого персонала.

3. Документы, непосредственно относящиеся к НИР, инновациям и исследовательской политике

Положение о научно-инновационной деятельности в КАИ.

Положение о научно-исследовательской работе студентов (НИРС).

Положение о научно-образовательном центре.

Положение о Научно-техническом совете.

Положение о научном руководстве в докторантуре PhD.

Положение о порядке проведения вступительных экзаменов в докторантуру PhD.

Положение об использовании технологий искусственного интеллекта в образовательной, научной и научно-исследовательской деятельности.

Положение о лаборатории визуализации и цифрового проектирования.

4. Документы по стимулированию публикационной активности и оценке научных результатов

Положение об установлении разовых стимулирующих надбавок (премий) штатным преподавателям и сотрудникам.

Положение о премировании, оказании материальной помощи, установлении доплат и надбавок работникам КАИ.

Приказ «О премировании» за публикации и рейтинговые показатели.

Рецензия на статью, подготовленную для публикации в Scopus.

Совместная статья с зарубежными коллегами.

Статья в международном издании / публикация, представленная как подтверждение научной активности.

5. Документы по практико-ориентированной подготовке и связи с производством

Положение об обучении на рабочем месте в КАИ.

Статус студентов-пилотов КАИ в период прохождения лётной практики.

Руководство по подготовке персонала и процедуры в КАИ.

Руководство по организации учебного процесса отдела ДПО.

6. Документы, подтверждающие организацию учебного процесса, цифровизацию и инновационные методы

Положение о секторе методологии и организации дистанционных образовательных технологий.

Положение о совете по цифровизации.

Положение об отделе информационных технологий и обслуживания технических средств обучения.

Положение о мониторинге и взаимопосещениях учебных занятий.

Фотоотчёт применения инновационных методов преподавания.

7. Документы, использованные для проверки интеграции НИР и инноваций в образовательный процесс

УМК “Детали машин и основы конструирования машин”.

УМК “Конструкция летательного аппарата (вертолет)”.

УМК “Основы конструкции авиационных двигателей”.

УМК “Основы конструкции летательных аппаратов”.

УМК “Техническая эксплуатация летательных аппаратов и двигателей”.

УМК “Авиационные правила Кыргызской Республики”.

УМК “Аэропорты и аэропортовая деятельность”.

УМК “Безопасность полётов”.

УМК “Организация производства на воздушном транспорте”.

УМК “Организация перевозочных услуг и безопасность транспортного процесса”.

УМК “Технология транспортных процессов”.

8. Документы, использованные для проверки проблемных аспектов магистратуры и научного руководства

Приказ об утверждении тем выпускных квалификационных работ и назначении научных руководителей — использовался как дополнительное доказательство при анализе соответствия тематики ВКР/магистерских работ и профиля научных руководителей.

9. Дополнительные документы, которые учитывались как фоновая доказательная база

Положение о кафедре естественно-научных дисциплин.

Положение о кафедре Кыргызского авиационного института.

Положение о кафедре “Лётно-технической эксплуатации воздушных судов и организации управления в транспортных системах”.

Положение об академическом рейтинге студентов и учебных групп.

Положение об апелляционной комиссии.

